

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 listopada 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt X P 555/18

I. zasądził od pozwanego Centrum (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz powódki J. W. (1) kwotę 15.000 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 lipca 2018 roku do dnia zapłaty,

II. oddalił powództwo w pozostałym zakresie,

III. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.700 złotych zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powódki,

IV. obciążył i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 750 złotych tytułem kosztów sądowych, których obowiązku nie miała ponieść powódka,

V. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.000 złotych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

J. W. (1) była zatrudniona od 21 listopada 2011 roku do 14 czerwca 2018 roku na podstawie trzech umów o pracę na czas określony u pozwanej Centrum (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. początkowo na stanowisku zastępcy dyrektora szkoły. Ostatnia umowa została zawarta w dniu 1 czerwca 2017 roku na czas określony do dnia 30 września 2018 roku w wymiarze pełnego etatu na stanowisku dyrektora szkoły.

Wynagrodzenie brutto powódki liczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 5000 zł miesięcznie.

J. W. (1) była niezdolna do pracy z powodu choroby nieprzerwanie od 26 sierpnia 2017 roku do 23 lutego 2018 roku oraz następnie z powodu innej choroby nieprzerwanie od 26 lutego 2018 roku.

Z raportu rejestru zaświadczeń lekarskich Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddziału w Ł. wynika, że w okresie od 26 sierpnia 2017 roku do 23 lutego 2018 roku powódka była nieprzerwanie niezdolna do pracy z powodu choroby o nr statystycznym (...)10 F32, a od 26 lutego 2018 roku do 23 lipca 2018 roku była nieprzerwanie niezdolna do pracy z powodu chorób o nr statystycznych (...)10 M42, 005 i F41.

Powódka przekazała informację pracodawcy, że niezdolność do pracy zakończyła się z dniem 23 lutego 2018 roku.

W dniach 24 i 25 lutego 2018 roku przypadła weekend.

Powódka nie ubiegała się o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego przez organ rentowy po dniu 23 lutego 2018 roku.

Powódka przedstawiła pracodawcy zaświadczenie o uzyskaniu zdolności do pracy od lekarza psychiatry.

W dniu 25 maja 2018 roku, pozwana Centrum (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. rozwiązała umowę o pracę zawartą z powódką w dniu 1 czerwca 2017 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) Kodeksu pracy, wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę na czas określony niezdolność do pracy J. W. (1) wskutek choroby, trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Niezdolność do pracy wskutek choroby trwała od dnia 26 sierpnia 2017 roku, a zatem łączny okres, o którym mowa wyżej, upłynął w dniu 23 maja 2018 roku.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powódka otrzymała w dniu 13 czerwca 2018 roku.

W dniu 9 lipca 2018 roku pozwana Centrum (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. sporządziła korektę świadectwa pracy z dnia 19 czerwca 2018 roku, w którym wskazała, że J. W. (1) była zatrudniona u pozwanej w okresie od 22 listopada 2011 r. do 14 czerwca 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania bez wypowiedzenia przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 KP w związku z art. 53 § 1 pkt 1b KP. W świadectwie pracy pracodawca wskazał, iż powódka w okresie od 26 sierpnia 2018 r. do 23 lutego 2018 r. oraz w okresie 26 lutego 2018 r. do 14 czerwca 2018 r. była niezdolna z powodu choroby.

Stan faktyczny w sprawie oparto na niekwestionowanych przez strony i nie budzących wątpliwości Sądu Rejonowego dowodach z dokumentów w postaci akt osobowych powódki, a także w oparciu o dowód z przesłuchania stron ograniczony do przesłuchania strony powodowej.

Stan faktyczny w sprawie był bezsporny, a spór sprowadzał się do kwestii prawnych.

Wobec powyższego oraz niezgłoszenia przez strony postępowania innych wniosków dowodowych Sąd I instancji uznał, że zgromadzony materiał dowodowy jest wystarczający do wydania merytorycznego rozstrzygnięcia w sprawie.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo podlegało uwzględnieniu.

Sąd podniósł, iż zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1-4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2018 r., poz. 108) zwanej dalej k.p., umowa o pracę rozwiązuje się: na mocy porozumienia stron; przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) albo z upływem czasu, na który była zawarta. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.).

Pozwana spełniła warunki formalne złożonego powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony bez wypowiedzenia.

Przepis art. 36 § 1 pkt 1-3 stanowi z kolei, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy albo 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Na podstawie art. 56 § 1 k.p., pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio (art. 56 § 2 k.p.).

Zgodnie z art. 58 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

W myśl art. 50 § 3 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art. 50 § 4 k.p.).

Analiza powyższych przepisów wskazuje, iż kontroli sądu pracy w przypadku umów o pracę na czas określony nie podlega zasadność wypowiedzenia tych umów, chyba że nastąpiły z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu. Zatem, w rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie tejże umowy.

Sąd Rejonowy zważył, że pracodawca zachował warunki formalne rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony w świetle obowiązujących przepisów Kodeksu Pracy i wskazał przyczyny rozwiązania umowy o pracę zgodnie z art. 30 § 4 k.p. Z uwagi na treść przytoczonych przepisów, zaistniały zatem podstawy do tego, by Sąd zbadał prawidłowość dokonanego rozwiązania umowy o pracę na czas określony pod kątem jego zasadności.

Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy, gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Wskazanie przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy. Zawsze jednak ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku. Koniecznym jest jednocześnie, by przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była na tyle konkretna i precyzyjna, by pracownik miał możliwość podjęcia rzeczowej obrony w razie ewentualnego procesu. Pracownik ma, bowiem prawo dokładnie wiedzieć, jakich obowiązków nie wykonał lub wykonał je nieprawidłowo, czym miał w jakiś sposób zaszkodzić interesom pracodawcy. Jednocześnie to na pracodawcy, w toku ewentualnego procesu przed Sądem pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i tym samym zostały zachowane wszelkie wymogi uprawniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 30 maja 2017 r., VII Pa 45/17).

W konsekwencji Sąd, badając zasadność wypowiedzenia nie może wykroczyć "poza granice wytyczone przez treść wypowiedzenia".

W niniejszej sprawie, pracodawca rozwiązał z J. W. (1) umowę o pracę zawartą na czas określony bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) Kodeksu pracy. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę na czas określony bez wypowiedzenia pracodawca wskazał niezdolność do pracy powódki wskutek choroby, trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Niezdolność do pracy wskutek choroby trwała nieprzerwanie od dnia 26 sierpnia 2017 roku, a zatem łączny okres, o którym mowa wyżej, upłynął, zdaniem pracodawcy, w dniu 23 maja 2018 roku.

Zdaniem pozwanej, powódka nie przedstawiła zaświadczenia lekarskiego w przedmiocie odzyskanie zdolności do pracy po 23 lutego 2018 roku. Nadto powódka powinna stawić się w miejscu pracy, zgłosić swą gotowość do jej wykonywania, a następnie udać się do lekarza medycyny pracy, celem uzyskania zaświadczenia o zdolności do wykonywania pracy. Dopiero takie zaświadczenie decyduje o rzeczywistym odzyskaniu zdolności do pracy. Zdaniem pracodawcy, pracownik nie dopełnił formalności wymaganych do uzyskania zdolności do pracy, a tym samym do przyjęcia, że nastąpiła przerwa w okresie, w którym była kolejna niezdolna do świadczenia pracy od 26 lutego 2018 roku. Pozwana wystawiając świadectwo pracy zgodnie z obowiązującymi zasadami, musiała wskazać dwa odrębne okresy wynikające z przedstawionych jej zwolnień lekarskich, jednakże nie wpłynęło to w żaden sposób na zgłoszenie rzeczywistej gotowości do pracy, a tym samym odzyskania zdolności do pracy.

Zdaniem powódki brak było podstaw do rozwiązania umowy o pracę na czas określony bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) kodeksu pracy, ponieważ okres niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby rozpoczął się na nowo w dniu 26 lutego 2018 roku i nie upłynął jeszcze łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Powyższy

okres minimalnie wynosi 182 dni, a więc w dniu 13 czerwca 2018 roku (w dacie otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę) od 26 lutego 2018 roku minęły zaledwie 107 dni. Pozwana odnotowała przerwę w nieobecności powódki wystawiając jej świadectwo pracy, w którym wskazała dwa okresy nieobecności przedzielone dwudniową przerwą w trakcie, której nawet w ocenie pozwanej, powódka nie była niezdolna do pracy i nie pozostawała na zwolnieniu chorobowym, a więc była gotowa świadczyć pracę na rzecz pozwanej. Zdaniem powódki, pierwszy okres nieobecności wywołanej chorobą w postaci depresji zakończył się w dniu 23 lutego 2018 roku. Natomiast kolejny, niezależny okres chorobowy wywołany dolegliwościami ortopedycznymi rozpoczął się od dnia 26 lutego 2018 roku.

Mając to na uwadze Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z art. 53 § 1 pkt lit. a i b, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, 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.

W niniejszej sprawie w ocenie Sądu I instancji należało, zatem zważyć kwestię prawidłowego zastosowania art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p.

Prawo pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (z przyczyn niezawinionych przez pracownika) wedle brzmienia art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p., powstaje wówczas, gdy niezdolność pracownika do pracy trwa dłużej niż wskazane w tym przepisie okresy pobierania wynagrodzenia, zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Upływ tych trzech kumulatywnych okresów wyznacza najwcześniejszy dopuszczalny termin, w którym pracodawca może złożyć oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika (niezdolność do pracy z powodu choroby jest traktowana, jako przyczyna niezawiniona przez pracownika, a dodatkowym warunkiem, iż pracownik w chwili rozwiązania umowy o pracę nadal pozostaje niezdolny do pracy.). Uprawnienie do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy ustaje dopiero wówczas, gdy pracownik stawia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, czyli po odzyskaniu zdolności do pracy pracownika i wyrazi on gotowość podjęcia pracy, czyli przystąpienia do wykonywania obowiązków pracowniczych. Przepis ten pełni równocześnie funkcję ochronną zabezpieczając pracownika przed utratą zatrudnienia przed upływem okresów określonych tą normą. Zanim nie upływie przewidziany prawem okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, okres ten jest okresem, w którym nie można wypowiedzieć umowy o pracę chyba, że ogłoszono upadłość lub likwidację pracodawcy (art. 41 i art. 41¹ k.p.) lub zachodzą okoliczności przewidziane w art. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 1474 ze zm.).

Powódka, jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, była zatrudniona u pozwanego dłużej niż 6 miesięcy, a zatem miał do niej zastosowanie okres ochronny, o którym mowa w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p. Limity czasowe przewidziane w art. 53 k.p. są bowiem okresem ochronnym usprawiedliwionej nieobecności w pracy, co oznacza, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę najwcześniej następnego dnia po upływie okresów ochronnych. Oznacza to również, że pracownik jest chroniony maksymalnie przez okres 272 dni (182 dni zasiłku chorobowego + 90 dni okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego).

Niezdolność do pracy powódki z powodu choroby – depresji trwała nieprzerwanie od dnia 26 sierpnia 2017 roku do dnia 23 lutego 2018 roku. J. W. (1), po okresie zasiłku chorobowego, nie złożyła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosku o świadczenie rehabilitacyjne.

W dniach 24 lutego 2018 roku i 25 lutego 2018 roku (dni wolne od pracy) powódka była zdolna do pracy. Następna niezdolność powódki do pracy z powodu innej jednostki chorobowej – osteochondrozy kręgosłupa (...)10 M42 i innych nr statystyczny O05 i F41 - trwała nieprzerwanie od 26 lutego 2018 roku do 23 lipca 2018 roku (rejestr ZUS).

Pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony w dniu 25 maja 2018 roku, doręczone powódce w dniu 13 czerwca 2018 roku.

Odnosząc się do merytorycznych argumentów Sąd I instancji zważył, iż doszło do przerywania okresów niezdolności powódki do pracy, a kolejna niezdolność do pracy nie była spowodowana tą samą jednostką chorobową.

P. analogiam, zgodnie z Uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r. w sprawie o sygn. akt II UZP 7/09, ustanie "poprzedniej niezdolności do pracy" na podstawie art. 9 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego zgłoszonego w razie choroby i macierzyństwa, oznacza ustanie niezdolności do pracy w znaczeniu medycznym. Wynika więc z powyższego, że w razie każdej niezdolności do pracy powstaje prawo do nowego okresu zasiłkowego, którego długość określa art. 9 ust. 2 ustawy. O tym, czy będzie to pierwszy dzień okresu zasiłkowego, czy kolejny decyduje rodzaj choroby, a w razie tej samej choroby długość przerwy między obiema niezdolnościami.

W tej sytuacji pozwany pracodawca nie miał prawa rozwiązać stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia w trybie określonym w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p., ponieważ z dniem 26 lutego 2018 roku rozpoczął się nowy okres zasiłkowy z przyczyn ortopedycznych.

Powódka była zdolna do pracy w okresie od 24 lutego 2018 roku do 25 lutego 2018 roku. Nie stawiała się w pracy ze względu na dni wolne od pracy (weekend). J. W. (1) podpisała bowiem z pozwaną Centrum (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. w dniu 1 czerwca 2017 roku umowę o pracę na czas określony w wymiarze 1/1 (pełnego) etatu. Zgodnie zaś z art. 129 § 1 k.p., czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138 k.p., 143 i 144 k.p.

Z tego względu, powódka mogła stawić się w pracy dopiero w poniedziałek w dniu 26 lutego 2018 roku, niemniej jednak od tego dnia znowu stała się niezdolna do pracy z powodu choroby (innej jednostki chorobowej).

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 319/04, iż pracownik stawiający się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.) nie ma obowiązku dostarczenia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy, o którym mowa w art. 229 § 2 k.p. Jeżeli pracownik stawi się do pracy i zgłosi gotowość jej wykonywania, obowiązek skierowania go na kontrolne badania lekarskie spoczywa na pracodawcy (§ 4 ust. 1 w związku z § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30.5.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz.U. Nr 69, poz. 332 ze zm.).

W niniejszej sprawie, prócz niewypełnienia kumulatywnych przesłanek art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p., pozwany pracodawca nie złożył żadnych wniosków dowodowych na okoliczność zdolności, czy braku zdolności do pracy powódki w dniach 24 lutego 2018 roku i 25 lutego 2018 roku.

W ocenie Sądu I instancji jeżeli pozwany uznał, że istnieje ciągłość niezdolności do pracy z powodu choroby powódki i zsumował dwa osobne okresy zasiłkowe (z innej przyczyny chorobowej – depresji i ortopedycznej) od dnia 26 sierpnia 2017 roku do 23 lutego 2018 roku i od dnia 26 lutego 2018 roku, to winien zgłosić stosowne wnioski dowodowe dla udowodnienia tezy zsumowania w/w okresów zasiłkowych, zwłaszcza będąc reprezentowanym przez profesjonalnego pełnomocnika.

Sąd I instancji podkreślił, że w procesie cywilnym obowiązuje zasada kontradiktoryjności zgodnie, z którą ciężar dostarczenia w postępowaniu sądowym materiału procesowego spoczywa zasadniczo na stronach, a sąd utracił prawo prowadzenia dochodzenia w celu ustalenia dowodów koniecznych dla rozstrzygnięcia sprawy. Co więcej, poszukiwanie za stronę przez sąd z urzędu okoliczności przemawiających za jej stanowiskiem w istocie stanowi wyręczenie jej w obowiązkach procesowych, przez co sąd naraża się na uzasadniony zarzut nierównego traktowania stron procesu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 marca 2010 roku, II UK 286/09, niepubl.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która wywodzi z tych faktów skutki prawne (art. 6 k.c.) (por. wyr. Sądu Najwyższego z 17 grudnia 1996 r., I CKU 45/96, Pal. 1998, Nr 1-2, s. 204 z glosą A. Zielińskiego).

Oznacza to, że strona, która twierdzi, że określona okoliczność miała miejsce (np. niezdolność do pracy, brak odzyskania zdolności do pracy), obowiązana jest zgłosić dowód lub dowody wykazujące na jej istnienie. Podczas całego postępowania rozpoznawczego strona pozwana nie była ograniczona, co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Natomiast pozwany pracodawca, zgodnie z dyspozycją art. 6 k.c. nie wykazał tezy przeciwnej, aby powódka w dniach 24 i 25 lutego 2018 roku była niezdolna do pracy i na jakiej podstawie zliczył dwa oddzielne okresy zasiłkowe z przyczyn innej choroby.

W konsekwencji Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż w przedmiotowej sprawie doszło do przerwania okresu niezdolności powódki do pracy wskutek choroby z przyczyny depresji po dniu 23 lutego 2018 roku, tj. w dniach 24 i 25 lutego 2018 roku, a powódka miała obowiązek stawienia się w pracy dopiero po dniach wolnych od pracy, tj. w poniedziałek

26 lutego 2018 roku. Pozwany nie wykazał również okoliczności braku zdolności powódki do pracy w dniach 24 i 25 lutego 2018 roku. W świadectwie pracy pracodawca wskazał jednocześnie dwa okresy niezdolności do pracy powódki przedzielone dwudniową zdolnością do pracy statuując, iż J. W. (1) w okresie od 26 sierpnia 2018 r. do 23 lutego 2018 r. oraz w okresie 26 lutego 2018 r. do 14 czerwca 2018 r. była niezdolna z powodu choroby.

Mając powyższe na uwadze, Sąd I instancji podzielił stanowisko strony powodowej, iż jeśli pracodawca chciał zastosować tryb rozwiązania z powódką umowę o pracę na czas określony bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p., to w dacie otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony bez wypowiedzenia tj. w dniu 13 czerwca 2018 roku, od 26 lutego 2018 roku (nowy okres zasiłkowy) minęły zaledwie 107 dni.

Złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w okresie ochronnym w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p. jest obarczone dużym ryzykiem z uwagi na to, że sytuacja pracownika w tym czasie może ulec zmianie (nowy okres zasiłkowy, świadczenie rehabilitacyjne, nałożenie się różnych okresów ochronnych), co w konsekwencji uczyni złożone oświadczenie niezasadnym i bezpodstawnym.

W świetle tak poczynionych ustaleń Sąd I instancji stwierdził, że pozwany pracodawca nie miał prawa rozwiązać stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia w trybie określonym w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p. i zasądził od Centrum (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz J. W. (1) kwotę 15.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 lipca 2018 roku do dnia zapłaty, jak w punkcie I. (pierwszym) sentencji wyroku.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd Rejonowy zważył, iż stosownie do przepisu art. 481 § 1 k.c., stanowiącego – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 k.c. – formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Istotne jest więc ustalenie momentu, w którym dłużnik opóźnił się ze spełnieniem świadczenia. Zgodnie z art. 476 K.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. Zobowiązanie do zapłaty odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, jako nieterminowe, stawało się wymagalne najwcześniej z dniem wezwania do

zapłaty, co może nastąpić również poprzez doręczenie odpisu pozwu. Ta czynność została dokonana w dniu 13 lipca 2018 roku, a zatem należało zasądzić odsetki poczynając od dnia następnego i oddalić powództwo w pozostałej części, jak w punkcie II. (drugim) sentencji.

O kosztach sądowych, Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 265) zasądzać od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 300) zasądzać od pozwanej na rzecz powódki kwotę 750 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy, nadał wyrokowi w punkcie V. (piątym) rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5000 zł.

Apelację od powyższego wyroku w zakresie pkt I, III i IV sentencji wniósł pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

a) art. 30 § 1 ust. 2 i § 3 w zw. z 53 § 1 pkt 1 lit. b KP poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że w niniejszej sprawie nie zachodziły przesłanki uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP, podczas gdy z okoliczności sprawy wynika, że Powódka była nieprzerwanie nieobecna w pracy od dnia 26 sierpnia 2017 r., a tym samym upłynął okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę;

b) art. 229 § 2 KP poprzez błędne przyjęcie, że pomimo nieodbycia przez pracownika badań okresowych przeprowadzonych przez lekarza medycyny pracy, Powódka odzyskała zdolność do pracy w okresie 24 i 25 lutego 2018 r.;

c) art. 6 KC w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. art. 229 § 2 KP poprzez błędne przyjęcie, że to pracodawca powinien udowodnić, że w dniach 24 i 25 lutego 2018 r. Powódka nie była zdolna do pracy, podczas gdy to Powódka dochodzi uznania, że w niniejszej sprawie doszło do niezgodnego z prawem rozwiązania umowy, a z przedstawionego przez nią materiału dowodowego w żaden sposób nie wynika, iż odzyskała zdolność do świadczenia pracy w dniach 24 i 25 lutego 2018 r., przedstawione bowiem zaświadczenia lekarskiego nie pochodzą od lekarza medycyny pracy, a Powódka nie zgłosiła gotowości do pracy, nie stawiała się również w zakładzie pracy, celem odbycia stosownych badań i stwierdzenie, iż przedmiotowa niezdolność ustała, a w konsekwencji całkowicie bezpodstawnym jest przerzucanie dowodu w tym zakresie na stronę Pozwaną;

d) art. 8 KP w zw. z art. 229 § 2 KP w zw. z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP poprzez przyjęcie, że Powódka przerwała okres nieobecności w pracy, a tym samym wypowiedzenie umowy przez pracodawcę było niezgodne z przepisami prawa, podczas gdy z okoliczności sprawy wynika, że Powódka od 26 sierpnia 2017 r. do dnia zwolnienia nie świadczyła pracy, nie stawiała się w zakładzie pracy, ani nie poinformowała Pracodawcy w żaden inny sposób o rzekomym odzyskaniu zdolności do pracy, nie odbyła okresowych badań lekarskich przeprowadzonych przez lekarza medycyny pracy, a nadto przedstawione zaświadczenia lekarskie pochodzą od innych lekarzy niż lekarz psychiatra i zostały wystawione z datą późniejszą niż rzekome odzyskanie zdolności do świadczenia pracy przypadające na dwa dni weekendu, a w konsekwencji w pełni uzasadnionym jest przyjęcie stanowiska, że podjęte przez Powódkę działania miały jedynie na celu obejście przepisów prawa i przerwanie biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy, a tym samym stanowią nadużycie prawa podmiotowego,

e) art. 8 oraz art. 9 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2017 r. poz. 1368) poprzez błędne przyjęcie, że w niniejszym

stanie faktycznym doszło do przerwania okresu nieobecności i otworzenia przez Powódkę nowego okresu zasiłkowego, podczas gdy z załączonych do niniejszej sprawy pism z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jednoznacznie wynika, że Powódka nie przedstawiła zaświadczenia od lekarza leczącego, a tym samym nieobecność powódki w pracy od dnia 23 lutego 2018 r. zaliczała się do tego samego okresu zasiłkowego;

2. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny zgromadzonego w przedmiotowej sprawie materiału dowodowego, poprzez dowolną ocenę dowodów oraz brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności poprzez:

a) błędne przyjęcie, że niezdolność do pracy Powódki z powodu choroby depresji zakończyła się w dniu 23 lutego 2018 r., podczas gdy z okoliczności sprawy wynika, że Powódka nie odzyskała zdolności do pracy, bowiem nie dopełniła wymaganych w tym celu formalności i nie odbyła badań okresowych określonych w art. 229 KP;

b) błędne przyjęcie, że w ocenie Pozwanej w dniach 24 i 25 lutego 2018 r. Powódka nie była niezdolna do pracy ze względu na wskazanie przez Pracodawcę w świadectwie pracy dwóch oddzielnych okresów, podczas gdy Pracodawca nie może dowolnie kształtować treści świadectwa pracy i zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy z dnia 30 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 1289) zobowiązana była wskazać okresy zgodnie z przedstawionymi przez Powódkę zwolnieniami, jednakże powyższe nie stanowi podstawy do przyjęcia, że w rzeczywistości doszło do przerwania pierwszego okresu niezdolności do pracy;

c) danie wiary zeznaniom Powódki w zakresie przedstawienia pracodawcy zaświadczenia pochodzącego od lekarza psychiatry oraz "poinformowania pracodawcy o odzyskaniu zdolności do pracy, co pozostaje w sprzeczności z pozostałą treścią materiału dowodowego sprawy tj. zaświadczeniami lekarskimi załączonymi do pozwu i znajdującymi się w aktach osobowych powódki - zaświadczenie pochodzące od lekarza specjalisty do spraw rodzinnych z dnia 27 marca 2018 r. oraz lekarza chorób wewnętrznych z dnia 10 kwietnia 2018 r.

d) błędne przyjęcie, że zaświadczenie pochodzące od lekarza specjalisty do spraw rodzinnych z dnia 27 marca 2018 r. oraz lekarza chorób wewnętrznych z dnia 10 kwietnia 2018 r. stanowią dowód, że Powódka odzyskała zdolność do pracy w dniach 24 i 25 lutego 2018 r., podczas gdy z pozostałych okoliczności sprawy wynika, że Powódka nie dopełniła formalności wymaganych do odzyskania zdolności do pracy - nie stawiała się w zakładzie pracy, nie odbyła badań okresowych;

e) pominięcie dowodu z korespondencji z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, gdzie zostało wskazane, że wobec nieprzedstawienia przez Powódkę zaświadczenia lekarskiego od lekarza prowadzącego nie można przyjąć, że odzyskała zdolność do świadczenia pracy, a tym samym, iż doszło do przerwania okresu nieobecności, niezależnie od przedłożenia nowego zwolnienia lekarskiego, a w konsekwencji niesłuszne przyjęcie, że Powódka w dniach 24 lutego i 25 lutego 2018 r. nie była niezdolna do świadczenia pracy i przerwała bieg okresu usprawiedliwionej nieobecności.

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonej części oraz orzeczenie na podstawie art. 338 § 1 k.p.c. zwrotu spełnionego świadczenia w wysokości 5 000 złotych. Zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje, według norm przepisanych przy ustaleniu, że pozwana wygrała sprawę w 100%.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji strony pozwanej jako bezzasadnej, oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania przed sądem II instancji w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na wezwanie Sądu Okręgowego pismem z dnia 25 kwietnia 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział ZUS poinformował, iż nie wypłacał J. W. (1) świadczeń z ubezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa. Do 16 czerwca 2018 r. uprawnienia do świadczeń ustalał płatnik Centrum (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił

prawa do zasiłku chorobowego za okres od 15-25 czerwca 2018 r. z uwagi na wykorzystanie przez J. W. pełnego okresu zasiłkowego w trakcie trwania zatrudnienia.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 22 maja 2019 r. poprzedzającej wydanie wyroku pełnomocnik pozwanego poparł apelację, zaś pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję obliczonych według norm przepisanych wraz z VAT.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1b kp. 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.

Art. 233 § 1 kpc stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeczności się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce skarżący, iż w niniejszej sprawie nie zachodziły przesłanki uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1b kp, bo z okoliczności sprawy wynika, że powódka była nieprzerwanie nieobecna w pracy od dnia 26 sierpnia 2017 r., a tym samym upłynął okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę. Apelujący wywodzi, iż nieuzasadnionym było przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że niezdolność do pracy powódki z powodu depresji zakończyła się w dniu 23 lutego 2018 r., podczas gdy z okoliczności sprawy wynika, że powódka nie odzyskała zdolności do pracy, bowiem nie dopełniła wymaganych w tym celu formalności i nie odbyła badań okresowych określonych w

art. 229 kp. Ponadto w jego ocenie zaświadczenia pochodzące od lekarza specjalisty do spraw rodzinnych z dnia 27 marca 2018 r. oraz lekarza chorób wewnętrznych z dnia 10 kwietnia 2018 r. – a nie zaświadczenie pochodzące od lekarza psychiatry, którego brak w aktach sprawy - nie mogą stanowić dowodu na to iż powódka odzyskała zdolność do pracy w dniach 24 i 25 lutego 2018 r.

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 była spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Mając powyższe na uwadze w istocie podnieść należy na co słusznie wskazuje skarżący iż nie można pozbawiać pracodawcy prawa do rozwiązania umowy o pracę po upływie łącznego okresu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, jeżeli pracownik nie nabył prawa do świadczenia rehabilitacyjnego lub nie stawiał się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 kp) / wyrok SN z dnia 26 marca 2009 r. II PK 245/08/ oraz że przesłanką rozwiązania umowy o pracę jest niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby, a nie pobieranie z tego tytułu zasiłku chorobowego /wyrok SN z dnia 10 listopada 1999 r. I PKN 350/99/. Nie należy jednak również tracić z pola widzenia, iż okresy usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy wymienione w art. 53 k.p. są okresami, przed upływem których pracodawca nie może rozwiązać umowy nie tylko i bez wypowiedzenia, ale także nie może dokonać wypowiedzenia umowy. Niewątpliwie również ciężar udowodnienia niezdolności do pracy pracownika stawiającego się do niej po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego spoczywa z kolei na pracodawcy, który powinien skierować pracownika na odpowiednie badania lekarskie, jeśli pracownik ten nie przedstawi w chwili stawiania się do pracy odpowiedniego zaświadczenia potwierdzającego odzyskanie zdolności do pracy /postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 5 czerwca 2013 r. III PK 111/12 Legalis Numer 768608/. Ponadto pracodawca, zanim rozwiąże umowę o pracę z pracownikiem z powodu jego długotrwałej nieobecności spowodowanej chorobą, musi sprawdzić, czy jest on nadal niezdolny do pracy. Pracodawca w przypadku braku informacji od lekarza prowadzącego leczenie powinien skierować zapytanie do pracownika, czy pracownik w dalszym ciągu jest niezdolny do pracy. Zaniechanie pracodawcy w tym przedmiocie powoduje natomiast wadliwość podjętej decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę (teza i uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2006 r., II PK 6/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 252). Pracownik stawiający się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 KP) nie ma obowiązku dostarczenia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy, o którym mowa w art. 229 § 2 KP. Jeżeli pracownik stawi się do pracy i zgłosi gotowość jej wykonywania, obowiązek skierowania go na kontrolne badania lekarskie spoczywa na pracodawcy (§ 4 ust. 1 w związku z § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30.5.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz.U. Nr 69, poz. 332 ze zm.)/ II PK 319/04 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 21-06-2005/. Zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 KP) nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do pracy zgłasza się w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy. /I PKN 415/99 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 16-12-1999/.

Na gruncie rozpoznanej sprawy bezspornym jest, iż powódka była niezdolna do pracy do 23 lutego 2018 r. i od 26 lutego 2018 r. Sporną natomiast pozostaje kwestia, czy powódka w świetle informacji posiadanych przez pracodawcę w chwili rozwiązania z nią stosunku pracy mogła odzyskać tę zdolność w dniach 24 i 25 lutego 2018 r., a zatem czy pracodawca był uprawniony do oceny, iż nie doszło do przerwania okresu nieobecności i okresu zasiłkowego, a w konsekwencji wyczerpania terminów wymienionych w art. 53 § 1 pkt 1b kp.

Zdaniem Sądu Okręgowego wnioski wywiedzione przez Sąd I instancji co do tych okoliczności są w pełni uprawnione.

Zaznaczyć należy, iż niewątpliwie powódka nie zgłosiła się do pracy w dniach 24 i

25 lutego 2018 r., tj. w weekend, jednakże trudno uznać takie działanie za nieprawidłowe, skoro bezspornie w świetle obowiązującego ją rozkładu czasu pracy nie była do tego zobligowana. Powyższe jednak nie oznacza samo w sobie, że skoro powódka była niezdolna do pracy ponownie od 26 lutego 2018 r. - zdolności do pracy w okresie weekendu nie odzyskała i nie doszło do przerwania okresu niezdolności do pracy. Niewątpliwie okoliczność ta winna zostać dostrzeżona i skrupulatnie przeanalizowana przez pracodawcę, skoro jak sam przyznaje brak było zwolnienia lekarskiego za wskazany okres, w konsekwencji powyższego brak było podstaw do wskazania tego okresu w świadectwie pracy jako okresu niezdolności do pracy. Przyznać przy tym należy iż rzeczywiście brak jest dowodów na to, iż powódka sygnalizowała pracodawcy swą zdolność do pracy we wskazanym okresie i nie stawiała się celem przeprowadzenia odpowiednich badań, jednakże jak już podniesiono, powyższe wynikało tylko i wyłącznie z obowiązujących ją godzin pracy. Znamionym jest przy tym, iż powódka konsekwentnie utrzymywała iż zdolność tą odzyskała i pozwany rozwiązując z nią stosunek pracy w trybie art. 53 § 1 pkt 1b kp o tym wiedział. Jak wynika wprost z akt osobowych powódki ww przedstawiała pracodawcy - zresztą na jego żądanie - dwa zaświadczenia od lekarza specjalisty do spraw rodzinnych z dnia 27 marca 2018 r. oraz od lekarza chorób wewnętrznych z dnia 10 kwietnia 2018 r. potwierdzające jej zdolność do pracy w tym okresie. Tym samym nawet wobec kontynuacji zwolnienia od 26 lutego 2018 r. pracodawca nie był uprawniony do tego, by niezdolność do pracy powódki domniemywać.

Bez wpływu na powyższe podostaje korespondencja z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w której wskazano, że wobec nie przedstawienia przez powódkę zaświadczenia lekarskiego od lekarza psychiatry nie można przyjąć, że odzyskała zdolność do świadczenia pracy, a tym samym, iż doszło do przerwania okresu nieobecności, niezależnie od przedłożenia nowego zwolnienia lekarskiego. Podkreślenia wymaga, iż powódka w żadnym momencie nie została poinformowana przez pracodawcę o jakichkolwiek brakach lub konieczności przedłożenia dodatkowych dokumentów z uwagi na stanowisko Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w kwestii oceny jej zdolności do pracy w dniach 24 i 25 lutego 2018 r., wręcz przeciwnie dostosowała się do prośby pracodawcy przedkładając w zakładzie pracy wspomniane już zaświadczenia o zakończeniu leczenia psychiatrycznego. Fakt zaś, że pozwana nie potrafiła wyjaśnić z Zakładem Ubezpieczeń społecznych sytuacji, w jakiej znalazła się powódka żadnym razie nie może obciążać powódki.

Sąd Okręgowy ma przy tym na uwadze treść oświadczenia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych złożonego na etapie postępowania apelacyjnego z którego wynika, iż Zakład nie wypłacał J. W. (1) świadczeń z ubezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa. Do

16 czerwca 2018 r. uprawnienia do świadczeń ustalał płatnik Centrum (...), zaś Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił prawa do zasiłku chorobowego za okres od

15-25 czerwca 2018 r. z uwagi na wykorzystanie przez J. W. pełnego okresu zasiłkowego w trakcie trwania zatrudnienia.

Co prawda, przyznać należy, iż okres ochronny przewidziany w powołanym przepisie art. 53 § 1 pkt 1b kp został określony w ścisłej korelacji z systemem świadczeń przysługujących choremu pracownikowi określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368 ze zm.), niemniej jednak nie sposób przyjąć, że skoro powódka zarówno prawa do świadczenia rehabilitacyjnego i zasiłku chorobowego nie uzyskała, co potwierdza decyzja organu rentowego odmawiająca jej takiego uprawnienia, wnioskowanie o braku odzyskania przez nią zdolności do pracy w dniach 24 i 25 lutego 2018 r., a w konsekwencji o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z uwagi na upływ okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązywania umowy w chwili dokonania tej czynności była zasadna.

Odnosząc się do powyższego zauważyć jednak należy, że z chwilą rozwiązania z powódką stosunku pracy pozwany nie mógł wiedzieć, iż ostatecznie świadczenie to zasiłek chorobowy nie zostanie jej przyznany. Pracodawca nie upewnił się, czy w chwili rozwiązania stosunku pracy pobieranie zasiłku chorobowego było wykluczone. Zupełnie pominał fakt, iż Zakład wobec twierdzeń powódki o odzyskaniu przez nią zdolności do pracy i okazaniem przez nią zaświadczeń lekarskich w tym przedmiocie może prowadzić procedurę ustalającą prawo do tego świadczenia. Z góry, w oparciu o treść korespondencji z ZUS założył, że skoro powódka nie przedłożyła zaświadczenia od lekarza psychiatry kategorięcznie brak jest podstaw do uznania, iż do przerwania okresu niezdolności do pracy nie doszło. Ponadto podnieść należy, iż uprawnienie pracodawcy do rozwiązywania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia na

podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp jest niezależne od współdziałania z organem rentowym, w szczególności w sprawie ustalenia prawa do świadczenia rehabilitacyjnego/ zasiłku chorobowego (wyr. SN z 16.11.2004 r., I PK 649/03, OSNP 2005, Nr 12, poz. 173). W przedmiocie zdolności do pracy, żadna ze stron stosunku pracy nie może powoływać się na orzeczenie lekarskie o stanie zdrowia, wydane w toku postępowania związanego z przyznaniem świadczenia rehabilitacyjnego/ zasiłku chorobowego. Orzeczenie lekarskie wydane na potrzeby tego postępowania nie zastępuje orzeczenia wydanego w ramach badań kontrolnych, o których stanowi art. 229 § 2 zd. 2 kp. Decyzja odmawiająca przyznania świadczenia rehabilitacyjnego/ zasiłku chorobowego nie może zastępować wykazania we właściwym trybie, iż na dzień następujący po dniu wyczerpania okresu zasiłkowego, czy też okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego (jeżeli pracownik nabył do niego prawo) był on faktycznie niezdolny do podjęcia pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku. Celowi temu służy właśnie orzeczenie lekarskie wydane w ramach kontrolnych badań lekarskich. Zaznaczyć należy iż bezsprzecznie pozwany pracodawca nawet w obliczu zaświadczeń przedstawianych przez powódkę żadnych badań kontrolnych ustalających jej zdolność do pracy na dzień 24-25 lutego 2018 r. się nie domagał. W konsekwencji nie sposób dojść do przekonania, iż miał podstawy wnioskować o wyczerpaniu przez powódkę okresu zasiłkowego o którym mowa w art. 53 § 1 pkt 1b kp.

Chybionymi są też zarzuty apelacji wskazujące na nieuprawnione przerzucenie na nią ciężaru dowodu wykazania że w niniejszej sprawie doszło do niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Podnieść należy, iż twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel.

28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695).

Tym samym z przepisu art. 6 KC płynie generalny wniosek, że prawa podmiotowe mogą być skutecznie dochodzone o tyle, o ile strona jest w stanie przekonać co do faktów, z których wyprowadza korzystne dla siebie twierdzenia. Sąd powinien więc przyjąć za prawdziwe fakty udowodnione przez stronę obciążoną dowodem i pominąć te, których nie wykazała w sposób przekonujący. Uwzględnić przy tym należy, iż sąd musi rozstrzygać merytorycznie także wówczas, gdy postępowanie dowodowe nie przyniosło efektu; sąd powinien rozstrzygnąć na niekorzyść osoby, która opierała swe twierdzenia na faktach nieudowodnionych. Opisane reguły mają zastosowanie w postępowaniu cywilnym /wyrok SA Katowice z dnia 30-08-2018 I ACa 72/18/.

Racje ma skarżący wskazując, że norma art. 6 k.c., stanowiąc o regule rozkładu ciężaru dowodu wskazuje obowiązki stron w zakresie dowodzenia. W istocie może być ona naruszona przez Sąd jedynie wówczas, gdy Sąd sprzecznie z tą regułą obciąży stronę materialnoprawnymi skutkami nieudowodnienia faktu, którego strona nie miała obowiązku wykazywać, a zatem jeśli sąd błędnie zastosowuje sankcję niewykazania danego faktu. Norma art. 6 k.c. nie jest natomiast naruszona, jeśli sąd po ocenie materiału procesowego (błędnie) uzna, że fakt objęty ciężarem dowodu spoczywającym na jednej ze stron nie został udowodniony. Kwestia uznania faktów za udowodnione zasadniczo jest domeną przepisów regulujących ocenę materiału procesowego. Stąd też ewentualne zarzuty dotyczące niewykazania faktów powinny uzasadniać naruszenie tych przepisów /wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 21 grudnia 2017 r. I ACa 624/17 LEX nr 2493577/.

Jednakże w ocenie Sądu Okręgowego naruszenie powyższych zasad wbrew zapatrywaniom apelacji nie miało miejsca na gruncie rozpoznawanej sprawy. Powódka przedstawiła dowody w tym dowody z dokumentów - zaświadczenia lekarskich do których pracodawca miał wgląd w chwili podejmowania decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, z których wynikało, że odzyskała zdolność do pracy w spornym okresie 24-25 lutego 2018 r.

Natomiast jeśli pozwany twierdził, że istnieje ciągłość niezdolności do pracy z powodu choroby powódki i zsumował dwa osobne okresy zasiłkowe (z innej przyczyny chorobowej – depresji i ortopedycznej) od dnia 26 sierpnia 2017 roku do 23 lutego 2018 roku i od dnia 26 lutego 2018 roku, to jego obowiązkiem było przedstawienie nie tylko stosownych, skonkretyzowanych zarzutów, ale i odpowiednich dowodów w tej materii. Zgodnie bowiem z art. 6 KC na powodzie spoczywa ciężar udowodnienia faktów uzasadniających jego roszczenie, a na stronie pozwanej obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących to roszczenie i uzasadniających jej wnioski o oddalenie powództwa. Strona winna bowiem przytaczać okoliczności faktyczne i dowody również wtedy, gdy chce odeprzeć wnioski i twierdzenia strony przeciwnej /por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 28 marca 2018 r. I ACa 1261/17 Legalis Numer 1781676/. W rozpoznawanym przypadku celem odparcia twierdzeń powódki, pozwany nie przedstawił żadnych dowodów na poparcie zgłaszanej przez siebie tezy. Zdaniem Sądu II instancji argumentacja o konieczności sumowania okresu zasiłku wynikająca z faktu braku stawiennictwa w pracy powódki - kiedy obowiązek taki obiektywnie nie istniał - stanowi wyłącznie interpretację zdarzeń prezentowaną przez pozwanego. Zaznaczyć należy, iż ciężar udowodnienia niezdolności do pracy pracownika stawiającego się do pracy po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP) spoczywa na pracodawcy, który powinien skierować pracownika na odpowiednie badania lekarskie (wyr. SN z 25.11.2005 r., I PK 89/05, OSNP 2006, Nr 19–20, poz. 296). Żaden z przeprowadzonych w sprawie dowodów nie potwierdził faktu że powódka w okresie przerwy wynikającej z przedstawionych zwolnień lekarskich faktycznie zdolności do pracy nie odzyskała. Niewątpliwie zaś to pozwany winien wykazać inicjatywę dowodową w tym zakresie, zwłaszcza że tylko on mógł domagać się od powódki przeprowadzenia badań zgodnie z art. 229 § 2 kp. Wobec tego i wskazane zarzuty naruszenia prawa materialnego nie mogą prowadzić do zmiany wydanego rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu Okręgowego w okolicznościach sprawy brak też podstaw do uznania, że działania powódki miały jedynie na celu obejście przepisów prawa i przerwanie biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy, a tym samym stanowią nadużycie prawa podmiotowego, bowiem ta, nie stawiała się w zakładzie pracy, nie poinformowała pracodawcy w żaden inny sposób o rzekomym odzyskaniu zdolności do pracy, nie odbyła okresowych badań lekarskich przeprowadzonych przez lekarza medycyny pracy, a nadto przedstawione zaświadczenia lekarskie pochodzą od innych lekarzy niż lekarz psychiatra i zostały wystawione z datą późniejszą niż rzekome odzyskanie zdolności do świadczenia pracy przypadające na dwa dni weekendu.

Abstrahując od faktu, iż twierdzenia pozwanego w tej materii nie mają częściowo pokrycia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, powódka bowiem na jego wezwanie przedstawiła stosowne zaświadczenia lekarskie o odzyskaniu zdolności do pracy, pozwany zaś nie domagał się zaświadczeń od lekarza psychiatry, ani nie domagał się żadnych badań kontrolnych, mogących potwierdzić fakt odzyskania zdolności do pracy w spornym okresie - podnieść należy, iż nie sposób czynić powódce w tym zakresie jakichkolwiek zarzutów. W przypadku ustania przyczyny nieobecności pracownik nie ma bowiem obowiązku dostarczenia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy, o którym mowa w art. 229 § 2 KP. Obowiązek skierowania go na kontrolne badania lekarskie spoczywa na pracodawcy /II PK 319/04 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 21-06-2005/. Tylko niepowiadomienie pracodawcy o odzyskaniu zdolności do pracy przez pracownika powoduje, że pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu nieobecności trwającej dłużej niż okres zasiłkowy (art. 72 § 1 w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP) /I PK 168/04 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 11-02-2005/.

Zgodnie z art. 8 kp nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Klauzule "zasad współzycia społecznego" i "społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa" wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Artykuł 8 kp umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się czy też wykracza poza granice zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNAPIUS 1998, Nr 13, poz. 394). Pod względem

zgodności z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa dopuszczalne jest badanie każdej czynności dokonanej przez strony stosunków pracy. Na przepis art. 8 kp nie może powoływać się strona stosunku pracy, która lekceważy i narusza zasady współzycia społecznego (wyr. SN z 6.3.1998 r., I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124; wyr. SN z 8.6.1999 r., I PKN 96/99, OSNP 2000, Nr 16, poz. 615). Takiej osobie nie przysługuje ochrona z art. 8 k.p., podobnie jak z art. 3 Przepisów ogólnych prawa cywilnego i art. 5 k.c. Reguła ta nie może być jednak stosowana mechanicznie, ani nie może prowadzić do uproszczeń. W szczególności fakt naruszenia zasad współzycia społecznego przez jedną stronę stosunku prawnego nie usprawiedliwia zaniechania przez sąd rozpoznający sprawę dokładnego ustalenia wszystkich istotnych okoliczności sprawy oraz porównania, rozważenia i ocenienia zachowania się obu stron i wyprowadzenia stąd wniosków co do zasadności postawienia przez tę stronę zarzutu nadużycia prawa podmiotowego wynikającego z naruszenia zasad współzycia społecznego przez drugą z nich (wyrok SN z dnia 20 stycznia 2011 r. I PK 135/10 LEX nr 794776).

Oddalenie powództwa ze względu na sprzeczność żądania z zasadami współzycia społecznego (art. 8 KP) następuje w granicach swobodnego uznania sędziowskiego po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy (wyrok SN z 2007-02-09 I BP 15/06 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2008/7-8/92/276).

W ocenie Sądu Okręgowego na gruncie rozpoznawanego przypadku wbrew sugestiom apelacji pozwanego brak jest podstaw do uznania, iż uwzględnienie żądania powódki zapłaty odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, wobec stwierdzenia naruszenia przepisów prawa przez pozwanego, nastąpiło bez szczególowej oceny zachowania drugiej strony poprzez przyzmat zasad współzycia społecznego.

Powyższe twierdzenia nie mają żadnego odzwierciedlenia w rzeczywistości. Z uzasadnienia wydanego rozstrzygnięcia wynika wprost, iż badając zasadność roszczenia powódki, Sąd Rejonowy miał na uwadze, iż powódka nie wykonywała ciężących na niej obowiązków pracowniczych od sierpnia 2017 r. z uwagi na długotrwałe zwolnienia lekarskie. Bezsprzecznie nieobecności w pracy powódki były usprawiedliwione. Zaświadczenia lekarskie powódki nie zostały podważone w sposób określony w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Powódka odzyskała zdolność do pracy wyłącznie na 2 dni - przypadające w weekend i tylko z tych względów nie stawiała się do pracy i nie poddała kontrolnym badaniom lekarskim. Jednocześnie jednak stosując się do żądań strony pozwanej - przedstawiła zaświadczenia od lekarza prowadzącego o odzyskaniu zdolności do pracy. Żaden dowód przeprowadzony w postępowaniu nie wskazuje, iż przerwała okres zwolnienia lekarskiego tylko po to, by uniknąć zwolnienia z pracy, jednocześnie nadal będąc niezdolną do wykonywania obowiązków pracowniczych. Argumentacja, iż tym samym naruszyła zasady współzycia społecznego, nadużywała swych praw, w związku z czym nie miała prawa żądać odszkodowania w związku z nieuprawnionym zwolnieniem z pracy w trybie natychmiastowym dokonanym z uwagi na długotrwałe absencje w pracy, nie mogła zatem zostać zaakceptowana. Zarzut nadużycia prawa podmiotowego przez powódkę w świetle zasad współzycia społecznego nie mógł zatem zostać uwzględniony.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji nie okazał się uzasadniony. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd I instancji w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i na tej podstawie wywiódł trafnie wnioski.

Zaskarżone orzeczenie odpowiada zatem prawu.

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

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 265) uwzględniając fakt, iż przepisy wskazanego wyżej rozporządzenia nie przewidują możliwości zwrotu stawki podatku VAT pełnomocnikom z wyбору.

J.L.

Przewodnicząca: