

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 31 marca 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy oddalił powództwo W. M. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. o przywrócenie do pracy, nadto zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

W. M. był pracownikiem pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. od dnia 18 października 1999 roku. Od dnia 1 czerwca 2000 roku powód świadczył pracę na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika magazynu.

Wynagrodzenie za pracę powoda, obliczane według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.542,16 zł.

W dniu 31 października 2014 roku powód uległ wypadkowi przy pracy, którego skutkiem był nasilający się ból kręgosłupa i związane z tym ograniczenia w wykonywaniu pracy.

Od dnia 2 grudnia 2014 roku powód pobierał wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, a następnie zasiłek chorobowy wypłacane z ubezpieczenia wypadkowego. Zasiłek chorobowy powód miał wypłacany do dnia 1 czerwca 2015 roku. Po wyczerpaniu zasiłku chorobowego decyzją ZUS z dnia 3 czerwca 2015 roku powodowi zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne w związku z wypadkiem przy pracy na okres od dnia 2 czerwca 2015 roku do dnia 29 września 2015 roku. Na mocy kolejnych decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych powodowi zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne na okres od dnia 30 września 2015 roku do dnia 27 stycznia 2016 roku i od dnia 28 stycznia 2016 roku do dnia 26 maja 2016 roku.

Od dnia 20 sierpnia 2015 roku do dnia 12 września 2015 roku powód przebywał na rehabilitacji leczniczej w ramach prewencji rentowej ZUS. Powód nie przedłożył pozwanej zaświadczenia lekarskiego o zdolności do podjęcia pracy. W piśmie z dnia 31 sierpnia 2015 roku pozwany oświadczył, że z datą otrzymania tego pisma przez powoda, pozwany rozwiązuje z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia, zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Oświadczenie pracodawcy z dnia 31 sierpnia 2015 roku zostało powodowi doręczone w dniu 16 września 2015 roku za pośrednictwem poczty.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powoda jest niezasadne.

Okoliczności, które mogą stanowić przesłankę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, niezawinione przez pracownika choć go dotyczące, określa art. 53 k.p. Jedną z tych okoliczności, która uprawnia pracodawcę do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, zgodnie z art. 53 § 1 ust. 1 lit. B kp, jest niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby, trwająca 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 lub chorobą zawodową.

Zgodnie z § 3 art. 53 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Nadto w myśl § 5 pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Powód podniósł przede wszystkim zarzut naruszenia przez pracodawcę treści art. 53 § 1 ust. 1 lit. b k.p. sprowadzający się do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę przed upływem okresu ochronnego, o jakim mowa w tym przepisie. W ocenie powoda do obliczenia terminu, o którym mowa w art. 53 § 1 ust. 1 lit. b k.p., winien znaleźć zastosowanie przepis art. 112 k.c., który przewiduje, iż termin oznaczony w tygodniach, miesiącach lub latach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było - w ostatnim dniu tego miesiąca. Zdaniem powoda, trzymiesięczny termin pobierania świadczenia rehabilitacyjnego upłynął w tej sytuacji w dniu 2 września 2015 roku, co oznacza, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę datowane na 31 sierpnia 2015 roku zostało złożone za wcześnie. Dodatkowo powód starał się w postępowaniu dowieść, że zgłosił swój powrót do pracy w rezultacie czego, w myśl postanowień przepisu art. 53 § 3 k.p., pracodawca nie mógł z nim rozwiązać umowy o pracę w tym trybie.

Odnosząc się do powyższych kwestii Sąd zaznaczył, że okoliczności faktyczne sprawy, istotne dla jej rozstrzygnięcia, nie były przedmiotem sporu między stronami. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika bezspornie, że powód, z dniem 1 czerwca 2015 roku wyczerpał okres zasiłkowy 182 dni, na który składa się okres pobierania wynagrodzenia chorobowego wraz z okresem pobierania zasiłku chorobowego. Po wyczerpaniu zasiłku chorobowego powodowi zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne, początkowo na okres od 2 czerwca 2015 roku do 29 września 2015 roku (4 miesiące), a na mocy kolejnych decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zostało mu przyznane prawo do tego świadczenia na dalszy okres, tj. od 30 września 2015 roku do 26 maja 2016 roku. Bezspornym jest także, że pracodawca swoje oświadczenie woli z dnia 31 sierpnia 2015 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia złożył powodowi w dniu 16 września 2015 roku za pośrednictwem poczty.

Wobec tak poczynionych ustaleń pozwany pracodawca, w ocenie Sądu Rejonowego, miał prawo do rozwiązania z powodem umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 ust. 1 lit b k.p., jako że ostatni dzień okresu, w którym powód był chroniony przed rozwiązaniem umowy o pracę z powodu usprawiedliwionej nieobecności, minął w jego przypadku w dniu 30 sierpnia 2015 roku.

Sąd nie podzielił argumentacji powoda, iż trzymiesięczny okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego winien być liczony według zasad obliczania terminów określonych w art. 112 k.c. Powód nie uwzględnił faktu, iż wskazany przepis Kodeksu Cywilnego regulujący zasady obliczania końca terminów oznaczonych w tygodniach miesiącach czy latach z mocy art. 110 k.c. znajduje zastosowanie wtedy tylko gdy ustawa, orzeczenie sądu lub decyzja innego organu państwowego albo czynność prawna oznaczając termin nie określają sposobu jego obliczania. Zasady obliczania okresów pobierania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego określa ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa z dnia 25 czerwca 1999 r. (tj. Dz. U. z 2016 r., poz. 372, ze zm.). Zgodnie z art. 11 ust. 5 tej ustawy ilekroć przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego lub jego wysokości okres jest oznaczony w miesiącach, za miesiąc uważa się 30 dni. Jeśli zatem prawo do świadczenia rehabilitacyjnego zostało przyznane na okresy miesięczne (np. na okres 3 miesięcy), to każdy miesiąc, z mocy art. 11 ust. 5 w zw. z art. 22 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa należy traktować jako 30 dni kalendarzowych. Sąd wskazał także na art. 8 tej ustawy, zgodnie z którym zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby - nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży - nie dłużej niż przez 270 dni. Stosownie zaś do art. 9 do okresu, o którym mowa w art. 8, zwanego „okresem zasiłkowym”, wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy.

Oznacza to, że okres ochrony pracownika w razie niezdolności do pracy z powodu choroby, gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową, wynosi łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, czyli przez 182 dni, oraz przez pierwsze 90 dni pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, to znaczy łącznie przez 272 dni (w przypadku gruźlicy byłoby to 270 i 90, czyli 360 dni) /por. „Kodeks pracy. Komentarz” pod red. prof. dr hab. Wojciecha Muszalskiego, rok 2015, wyd. 10/. W przypadku powoda okres 90 dni pobierania świadczenia rehabilitacyjnego upłynął w dniu 30 sierpnia 2015 roku.

Niezależnie od powyższego Sąd podniósł, iż argumentacja powoda nie mogła zostać uznana za słuszną także z przyczyny, na którą wskazywała w odpowiedzi na pozew strona pozwana, a mianowicie, że elementem decydującym w niniejszej sprawie jest nie tyle dzień sformułowania przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę co dzień, w którym powód otrzymał to oświadczenie w taki sposób, że mógł się z nim zapoznać (art. 61 § 1 zdanie pierwsze Kodeksu Cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu Pracy). Odnosząc się do podnoszonej przez powoda kwestii, jakoby miał on zgłosić pracodawcy gotowość podjęcia pracy, Sąd zauważył, że przewidziany w art. 53 § 3 k.p. zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia aktualizuje się dopiero w przypadku powrotu pracownika do zdrowia. Treść art. 53 § 3 k.p. nie pozostawia co do tego wątpliwości, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w przypadku stawienia się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, czyli po odzyskaniu zdolności do pracy. Wspomniany zakaz nie znajduje zatem zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do zakładu pracy zgłasza się w celu przerwania biegu okresu, którego upływ uprawnia pracodawcę do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Bezsprzecznie powód w dacie złożenia mu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia był osobą niezdolną do pracy. W okresie od 2 czerwca 2015 roku do 29 września 2015 roku miał on bowiem przyznane prawo do świadczenia rehabilitacyjnego i jak ustalono w postępowaniu prawo do tego świadczenia zostało mu przyznane również na dalszy okres od 30 września 2015 roku do 26 maja 2016 roku. Bez znaczenia w takich okolicznościach było deklaratoryczne przez powoda chęci świadczenia pracy, gdyż istnienie podobnego zamiaru nie wystarcza do przyjęcia, że powód był w gotowości do pracy, jeżeli nie miał równocześnie psychofizycznej zdolności do urzeczywistnienia owego zamiaru, a więc faktycznej możliwości wykonywania pracy. Bez dopełnienia tak rozumianej gotowości do pracy pracodawca nie jest obowiązany zatrudniać pracownika w ramach stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.).

W ocenie Sądu rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w niniejszej sprawie nie może być traktowane również jako naruszające zasady współżycia społecznego, na co wskazywał w uzasadnieniu swojego odwołania powód. Ponieważ powód w uzasadnieniu pozwu zaznaczył, że „do emerytury zostało mu około 4 lat” domniemywać można, że chodzi mu o ochronę wynikającą z art. 39 k.p. Sąd nadmieniał jednak, że wprowadzający ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę przepis art. 39 k.p. nie zabezpiecza przed innym trybem jej rozwiązania, stąd też umowa o pracę może ulec rozwiązaniu z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia zarówno na zasadach art. 52 k.p. jak i na zasadach art. 53 k.p. także w ochronnym okresie związanym z osiągnięciem wieku emerytalnego. W rezultacie Sąd uznał, że rozwiązując z powodem umowę o pracę w trybie art. 53 k.p. strona pozwana skorzystała jedynie z przysługującego jej uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Z tych wszystkich względów Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia roszczenia w świetle art. 56 k.p.

O kosztach procesu Sąd na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, zasądza obowiązek ich zwrotu od powoda jako strony przegrywającej na rzecz pozwanego. Na koszty poniesione przez pozwanegołożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 180 złotych ustalone na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.), w brzmieniu obowiązującym dla spraw wszczętych po dniu 1 sierpnia 2015 roku.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł powód.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną i dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i danie wiarygodności dowodowi z zeznań świadka K. S. (pracownika kadr pozwanej) co do tego, że w pozwanej (...) Spółka z o.o. jest praktyka, że pracownik z którym umowa została rozwiązana wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego jest informowany, że po zakończeniu okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego powinien zgłosić się do Prezesa Spółki celem ustalenia, czy zostanie w Spółce ponownie zatrudniony o czym powód miał być przez nią poinformowany i przyjęcie, że miało to negatywne znaczenie dla oceny zachowania powoda w zakresie zasadności rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 53

Kodeksu pracy - w sytuacji, gdy dowód z zeznania świadka K. S. jest w tej części niewiarygodny, ponieważ uznane przez Sąd za wiarygodne zeznania powoda i świadka B. M. temu przeczą, ponieważ wynika z nich, że świadek K. S. przed upływem okresu ochronnego z przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit, b Kodeksu pracy telefonicznie poinformowała powoda tylko o tym, iż zgodnie z przyjętą w pozwanej praktyką z pracownikiem, który wyczerpie okres zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego w wymiarze trzech miesięcy jest rozwiązywana umowa o pracę i spytała powoda, czy osobiście odbierze oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 53 Kodeksu pracy, a w tej części zeznania powoda i świadka B. M. potwierdza również zeznanie świadka K. S. i wskazują na brak zamiaru pozwanej kontynuowania umowy pracę z pracownikami, którzy pobierali zasiłek chorobowy i pobierają świadczenie rehabilitacyjne, niezależnie od ich stanu zdrowia i woli powrotu do pracy, a to świadczy o tym, że zachowanie powoda nie uzasadniało rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 53 Kodeksu pracy.

2. naruszenie przepisu art. 227 k.p.c. poprzez nieuzasadnione oddalenie wniosku powoda o dopuszczenie dowodu z przesłuchania świadka M. Ł. podczas, gdy ten był bezpośrednim przełożonym powoda w pracy, a więc mógł rzucić światło na relacje powoda z pracodawcą, o rzeczywistych przyczynach złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy pracodawca „mógł”, ale nie „musiał” rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 53 Kodeksu pracy.

3. naruszenie przepisu art. 227 k.p.c. poprzez nieuzasadnione pominięcie wniosku powoda o zobowiązanie pozwanego do przedstawienia dokumentacji jego wypadku przy pracy, zawartego w piśmie procesowym z dnia 18.02.2016 r. podczas, gdy rozwiązanie z nim umowy o pracę było związane z niezawinionym przez niego wypadkiem przy pracy i okolicznościami jego powstania; z dokumentów wypadkowych pracodawcy mogą wynikać okoliczności dotyczące tego, jaka była rzeczywista przyczyna złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy pracodawca „mógł”, ale nie „musiał” rozwiązać umowę pracę w trybie art. 53 Kodeksu pracy.

4. naruszenie przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit, b Kodeksu pracy poprzez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że do liczenia terminu 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego stosuje się przepis art. 11 ust. 5 ustawy o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa i tym samym wynosi on 90 dni (3 x 30 dni) - w sytuacji, gdy do liczenia 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego stosuje się przepis art. 112 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy i termin 3 miesięczny kończy się z upływem dnia, który nazwa lub data odpowiada początkowemu dniowi terminu.

5. naruszenie przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit, b Kodeksu pracy poprzez niewłaściwe jego zastosowanie i przyjęcie, że okres ochronny, wynikający z tego przepisu kończył się w dniu 30.08.2015 r. i pozwana była uprawniona do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia oświadczeniem z dnia 31.08.2015 r. i to rozwiązanie było zgodne z art. 8 Kodeksu pracy - w sytuacji gdy okres ochronny wynikający z tego przepisu kończył się w dniu 02.09.2015 r. i pozwana (...) Spółka z o.o. nie była uprawniona do rozwiązania powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia oświadczeniem z dnia 31.08.2015 r., a nadto rozwiązanie to było niezgodne z zasadami współzycia społecznego i naruszało przepis art. 8 kp.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o:

- dopuszczenie dowodu z zeznania świadka M. Ł. na okoliczność wypadku przy pracy, zamiaru i złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę i o tego przyczynach;
- zobowiązanie pozwanego do przedstawienia dokumentacji wypadku przy pracy;

Co do meritum wniósł zaś o zmianę w całości zaskarżonego wyroku i przywrócenie go do pracy, na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, ewentualnie zaś o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi. Nadto o orzeczenie o kosztach postępowania według norm przepisanych i w świetle zasad słuszności.

## **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.

W sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy, do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy (Art. 300 kp).

W myśl art. 61 § 1 kc oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

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 sprzeniewierzenia 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 dokonane z powodem rozwiązanie stosunku pracy w trybie określonym w art. 53 § 1 pkt 1b kp. było nieprawidłowe, bowiem oświadczenie pracodawcy w tym przedmiocie pochodziło z dnia 31 sierpnia 2015 r, zaś wysłane zostało w dniu 1 września 2015 r. tj. w ocenie skarżącego złożone zostało jeszcze w okresie ochronnym.

Odnosząc się do powyższego, po pierwsze wskazać należy, iż w świetle cytowanego już art. 61 kc w zw. z 300 kp kluczowym dla oceny, kiedy konkretne oświadczenie woli zostało złożone jest to, kiedy jego adresat mógł zapoznać się z jego treścią, a nie kiedy jego autor je sformułował, czy wysłał za pośrednictwem poczty. Skuteczność oświadczenia

woli – co słusznie podkreślał Sąd Rejonowy – zależy bowiem od zakomunikowania go właściwej osobie, a więc tej, do której jest ono kierowane (por. wyr. SN z dnia 21 czerwca 1965 r., III PR 18/65, NP 1966, nr 4, s. 531; wyr. SN z dnia 18 grudnia 1996 r., I CKU 44/96, Prok. i Pr. 1997, nr 6, s. 30). Decydujące jest to, że istniała możliwość zapoznania się z jego treścią. Ta zaś niewątpliwie ma miejsce w chwili doręczenia adresatowi – pracownikowi przesyłki zawierającej oświadczenie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy. W sprawie jest niekwestionowanym, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało doręczone powodowi w dniu 16 września 2015 roku. Tym samym, dopiero w tym dniu zostało ono złożone. Wobec tego, nawet przyjmując wersję pozwanego, iż okres ochronny trwał do dnia 2 września 2015 r. (do czego brak uzasadnionych podstaw - o czym będzie mowa poniżej), niewątpliwie do złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia, doszło już po jego upływie. W związku z tym twierdzenie apelacji, iż stosunek pracy powoda został rozwiązany w okresie ochronnym, a co za tym wadliwie - nie może się ostać.

Po drugie Sąd Rejonowy – wbrew zapatrywaniom apelacji - prawidłowo obliczył powyższy okres, stosując zasady wyliczenia terminu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, wynikające z przepisu art. 11 ust. 5 ustawy z dnia 25.06.1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. W istocie - o czym już wspomniano - w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy, do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego. Niemniej jednak powyższe, samo w sobie nie może oznaczać zastosowania do obliczenia terminów określonych w art. 53 § 1 pkt 1b kp zasad wynikających z prawa cywilnego. Z art. 110 kc wynika bowiem wprost, iż mają one zastosowanie jedynie w przypadku, gdy ustawa, orzeczenie sądu lub decyzja innego organu państwowego albo czynność prawna oznacza termin, nie określając sposobu jego obliczania. Tymczasem, zgodnie z art. 11 ust. 5 cytowanej ustawy, ilekroć przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego lub jego wysokości (a także do świadczenia rehabilitacyjnego) okres jest oznaczony w miesiącach, za miesiąc uważa się 30 dni. Jeśli zatem prawo do świadczenia rehabilitacyjnego zostało przyznane na okresy miesięczne (np. na okres 3 miesięcy) to, jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, każdy miesiąc, z mocy art. 11 ust. 5 w zw. z art. 22 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa należy traktować jako 30 dni kalendarzowych. Bezwzględnie zatem, skoro wspomniana ustawa określa sposób obliczenia terminu świadczenia rehabilitacyjnego, ogólne zasady nie mogą mieć w tej kwestii zastosowania. Tym samym, okres ochronny w przypadku powoda trwał do 31 sierpnia 2015 r. a nie jak sugeruje skarżący do dnia 2 września 2015 r. Upływ tego terminu uprawniał zaś pozwanego do rozwiązania stosunku pracy z powodem na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit, b Kodeksu pracy. Na gruncie rozpoznawanej sprawy złożenie oświadczenia w tym przedmiocie miało miejsce w dniu 16 września 2015 r. tj. już po okresie ochronnym. Z tych też względów nie sposób zaakceptować twierdzeń apelacji co do jakichkolwiek nieprawidłowości w tym przedmiocie.

W sprawie bezspornym jest również, iż do chwili złożenia oświadczenia przez pracodawcę o rozwiązaniu stosunku pracy, powód zdolności do pracy nie odzyskał. Powodowi przyznano prawo do świadczenia rehabilitacyjnego do dnia 29 września 2015 r, a następnie na kolejny okres, czego składający apelację nie kwestionuje. W konsekwencji niezdolność powoda, jako pracownika, do pracy wskutek choroby trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Możliwość rozwiązania z tego powodu umowy o pracę ustaje, jeżeli pracownik stawi się do pracy po ustaniu przyczyny nieobecności. Innymi słowy, rozwiązanie umowy o pracę nie będzie możliwe, jeżeli pracownik odzyska zdolność do pracy (potwierdzoną zaświadczeniem lekarskim) i fizycznie się w niej pojawi. Powód, po upływie okresu ochronnego, z uwagi na stan zdrowia nie mógł obiektywnie podjąć pracy i do niej się nie stawił. Tym samym nie zachodziła żadna przesłanka, która uniemożliwiałaby zwolnienie powoda w trybie natychmiastowym z przyczyn od niego niezależnych. Sama zaś chęć kontynuowania zatrudnienia nie czyni dokonanego zwolnienia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kodeksu pracy nieuzasadnionym.

Bez wpływu na ocenę prawną i rozstrzygnięcie sprawy pozostaje oddalenie przez Sąd I instancji wniosków powoda o dopuszczenie dowodu z przesłuchania świadka M. Ł., oraz dokumentacji związanej z wypadkiem przy pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, powyższe dowody nie miałyby żadnego wpływu na wynik sprawy. Podkreślić należy, iż okoliczność, że niezdolność do pracy powstała z przyczyn niezawinionych przez pracownika, na skutek wypadku

przy pracy, nie wyłącza możliwości skorzystania przez pracodawcę z jego zwolnienia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy. Pracodawca zawsze posiada możliwość – uprawnienie do skorzystania ze wskazanego przywileju, o ile tylko niezdolność pracownika do pracy z powodu choroby trwa dłużej niż przewidziany w tym przepisie okres ochronny. Powyższe stanowi jego wyłączną prerogatywę, która pozostaje poza kontrolą sądu pracy. Tym samym, skoro powyższe należy do swobodnego uznania pracodawcy (na co wskazuje powód: pracodawca może ale nie musi rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 53 Kodeksu pracy), decyzja taka, o ile tylko nie narusza przepisów prawa, nie może być kwestionowana. Brak też podstaw do uznania, iż zwolnienie powoda z pracy było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i zasadami lojalności – art. 8 kp. Skoro bowiem wprost przepis daje pracodawcy możliwość zwolnienia pracownika, który jest długotrwale niezdolny do pracy, trudno poczytywać skorzystanie z tej możliwości jako działanie moralnie naganne.

Sąd Okręgowy nie zgadza się również z twierdzeniem apelacji, jakoby kluczowa dla rozstrzygnięcia miała być ocena zeznań świadka K. S. (pracownika kadr pozwanej), która w ocenie skarżącego, wbrew ustaleniom Sądu I instancji miała nie wskazać powodowi, iż w pozwanej (...) Spółka z o.o. jest praktyka, że pracownik z którym umowa została rozwiązana wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego jest informowany, że po zakończeniu okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego powinien zgłosić się do Prezesa Spółki celem ustalenia, czy zostanie w Spółce ponownie zatrudniony. Bez względu na to, jakie rozmowy konkretnie toczyły się w tym przedmiocie i czy powoda zawiadomiono – jak twierdziła świadek – o względnej możliwości podjęcia ponownego zatrudnienia po ustaniu okresu niezdolności do pracy, po uzgodnieniu tej kwestii z prezesem, okoliczność ta ma drugorzędne znaczenie dla rozstrzygnięcia. Brak udzielenia tej informacji może więc, co najwyżej wpływać na ocenę zasadności przyczyn niezgłoszenia się pracownika do pracy w przepisany do tego 6 miesięcznym terminie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia - po ustaniu przyczyn powodujących niezdolność do pracy. Żadną jednak miarą nie wpływa na legalność samego zwolnienia, dokonanego w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy. Tym samym argumentacja strony skarżącej w tym przedmiocie nie może prowadzić do spodziewanych przez nią skutków instancyjnych.

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 powodowej, jako bezzasadną.

J.L.