

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 13 czerwca 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił A. P. do pracy w Zakładach (...) Spółce Akcyjnej w P. na poprzednich warunkach (pkt 1 wyroku); zasądził od Zakładów (...) Spółki Akcyjnej w P. na rzecz A. P. kwotę 8.806,20 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy (pkt 2); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 3) oraz nakazał pobrać od Zakładów (...) Spółki Akcyjnej w P. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 300 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (pkt 4).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka A. P., urodzona (...), w Zakładach (...) Spółce Akcyjnej w P. była zatrudniona od dnia 16 marca 1998 roku. Od dnia 1 lipca 1998 roku podstawę zatrudnienia powódki stanowiła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka od początku zatrudnienia wykonywała pracę wędliniarza w Wydziale Produkcji Wędlin, a od 1 maja 2011 roku na stanowisku masarza. Wynagrodzenie powódki liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosi 2.935, 40 zł brutto (2.116,98 zł netto).

Powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich w okresie od 26 kwietnia 2016 roku do 7 lipca 2016 roku i od 9 lipca 2016 roku do 24 października 2016 roku. Za okres niezdolności do pracy otrzymała zasiłek chorobowy. Pod koniec zwolnienia lekarskiego powódka zgłosiła się do pracodawcy po skierowanie na badanie lekarskie. Orzeczeniem lekarskim nr (...) z dnia 26 października 2016 roku, wydanym na podstawie wydanego przez pracodawcę skierowania z dnia 6 października 2016 roku, przeprowadzający badania profilaktyczne lekarz orzekł niezdolność powódki do pracy na stanowisku masarza wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych. Orzeczenie lekarskie powódka dostarczyła pracodawcy w dniu 27 października 2016 roku.

Oświadczeniem woli z dnia 27 października 2016 roku pozwany pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z dniem 27 października 2016 roku, bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu niezdolności do pracy na zajmowanym stanowisku powołując się na przepis art. 53 § 1 pkt. 1b k.p.

Od orzeczenia lekarza profilaktyka powódka odwołała się do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy. Wydanym w trybie odwoławczym orzeczeniem lekarskim nr (...) z dnia 14 listopada 2016 roku Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy stwierdził zdolność powódki do pracy na stanowisku masarza wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych.

Po otrzymaniu oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę powódka, w dniu 2 listopada 2016 roku, wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przyznanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. z dnia 13 grudnia 2016 roku odmówiono powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego od dnia 25 października 2016 roku. Podstawę wydania decyzji stanowiło orzeczenie lekarza orzecznika z dnia 25 listopada 2016 roku, którym ustalono, że powódka nie jest niezdolna do pracy.

Po dniu 24 października 2016 roku powódka nie miała wystawionych zaświadczeń o niezdolności do pracy.

W dniu 31 listopada 2016 roku powódka zarejestrowała się w Urzędzie Pracy jako bezrobotna, w związku z czym przyznano jej od stycznia 2017 roku zasiłek dla bezrobotnych. Zasiłek ten przez pierwsze trzy miesiące otrzymywała w kwocie 800 zł, a następnie 680 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił głównie na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, a nie zakwestionowanych przez strony. Pomocniczo Sąd oparł się również na zeznaniach powódki oraz świadka A. W., które uzupełniały dowody ze wskazanych dokumentów w części istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Rejonowy odmówił wiary twierdzeniom powódki w takim zakresie w jakim twierdziła, że bezpośrednio po zakończeniu zwolnienia lekarskiego został jej ustnie udzielony urlop wypoczynkowy w wymiarze trzech dni jako, że

powódka tej okoliczności nie udowodniła, a w aktach osobowych powódki brak jest złożonego przez nią wniosku urlopowego. Bez względu jednak na powyższe kwestia udzielenia powódce urlopu przez pracodawcę bądź jego nie udzielenia, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, dla oceny zgodności z prawem zastosowanego przez pracodawcę trybu rozwiązania umowy o pracę, nie ma większego znaczenia. Zasadnicze bowiem kwestie jak stawienie się powódki do pracy zakończeniu okresu pobierania zasiłku chorobowego i rozwiązanie z nią stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, w związku z uzyskaniem przez nią orzeczenia o przeciwwskazaniach zdrowotnych do pracy na dotychczasowym stanowisku, nie były przedmiotem sporu.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługuje na uwzględnienie w zakresie żądania przywrócenia do pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy – pod warunkiem jej podjęcia – nie więcej jednak niż za okres trzech miesięcy.

Sąd I instancji wskazał, że w toku postępowania powódka ostatecznie domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Dokonaną przez powódkę zmianę roszczenia z pierwotnie zgłoszonego odszkodowania na przywrócenie do pracy Sąd uznał za dopuszczalną, przede wszystkim z uwagi na alternatywny charakter roszczeń przewidzianych w art. 56 § 1 k.p. Sąd również miał na uwadze fakt, iż powódka w niniejszym postępowaniu występowała bez pomocy fachowego pełnomocnika, a ostatecznie o zmianie przez nią dochodzonych roszczeń zdecydowało uzyskanie orzeczenia o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na zajmowanym stanowisku, którym nie dysponowała na dzień składania odwołania, co również determinowało charakter pierwotnie zgłoszonego roszczenia. Sąd Rejonowy miał na uwadze również i to, że w toku procesu pozwana zgłaszała gotowość przyjęcia powódki do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku, w związku z posiadaniem przez powódkę zdolności do pracy, w rezultacie istniała celowość i prawna dopuszczalność przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach.

Sąd I instancji podkreślił, że pozwany pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, jako podstawę prawną swojej decyzji przywołał art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Powódka żądając przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach zarzuciła pracodawcy naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Natomiast zdaniem pracodawcy wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna była rzeczywista i uzasadniająca zastosowanie trybu przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Rejonowy odnosząc się do dyspozycji art. 53 § 1 pkt 1 i 3 k.p. wskazał, że wydane w wyniku badań kontrolnych orzeczenie stwierdzające niezdolność pracownika do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku stanowi dla pracodawcy podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Powinno to jednak nastąpić po wyczerpaniu okresów ochronnych przewidzianych w art. 53 § 1 pkt 1 k.p. i pod warunkiem, że pracownik w chwili rozwiązania umowy o pracę nadal pozostaje niezdolny do pracy. Pracodawca może teoretycznie podjąć decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym już od następnego dnia po zakończeniu okresu zasiłkowego, a więc w 183 dniu niezdolności pracownika do pracy. Tego typu decyzja pracodawcy obarczona jest jednak pewnym ryzykiem. Pracodawca rozwiązujący z pracownikiem umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 k.p. w 183 dniu jego absencji, musi być pewien, że na ten dzień stan zdrowia pracownika nie będzie mu pozwalał na realizację zadań wynikających z umowy o pracę, a jednocześnie pracownik ten, po upływie okresu zasiłkowego, nie uzyska prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. W przeciwnym bowiem razie pracodawca musi się liczyć z obowiązkiem przywrócenia pracownika do pracy bądź zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 56 k.p. Skuteczność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 k.p. w 183 dniu nieobecności pracownika uzależniona będzie od dwóch przesłanek: 1) uzyskania do tego czasu przez pracodawcę udokumentowanej informacji (decyzji) o odmowie przyznania pracownikowi świadczenia rehabilitacyjnego; 2) istnienia w tym dniu, udokumentowanego orzeczeniem lekarskim, stanu niezdolności pracownika do pracy. Ważne przy tym, aby dowody istnienia każdej z tych przesłanek miały walor ostateczny (por. „Kodeks pracy. Komentarz” pod red. dr hab. Krzysztofa Walczaka, rok 2017, wyd. 22).

Sąd Rejonowy wskazał, iż 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 1b k.p. Niezdolność do pracy powódki z powodu choroby trwała od dnia 26 kwietnia 2016 roku do dnia 24

października 2016 roku, czyli 182 dni. Po zakończeniu zwolnienia lekarskiego powódka stawiała się do pracy, zgłaszając gotowość do jej wykonywania. Pracodawca realizując swój obowiązek skierował powódkę na badania kontrolne, w wyniku których powódce w dniu 26 października 2016 roku wydano orzeczenie lekarskie o niezdolności do pracy na stanowisku masarza wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania tego rodzaju pracy. Wskutek odwołania powódki od powyższego orzeczenia Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w dniu 14 listopada 2016 roku wydał orzeczenie stwierdzające, że powódka jest zdolna do pracy wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku masarza. Zaświadczenie to jest ostateczne zgodnie z § 5 ust. 6 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (tj. Dz. U. z 2016 r., poz. 2067, ze zm.). Pozwany rozwiązał umowę o pracę z powódką pismem z 27 października 2016 roku, doręczonym powódce w tymże dniu, w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p., z uwagi na niezdolność do pracy na zajmowanym stanowisku.

W świetle tak poczynionych ustaleń Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwany pracodawca nie miał prawa rozwiązać stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia w trybie określonym w art. 53 § 1 pkt b k.p. Powódka bowiem po okresie niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej 182 dni stawiała się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, a orzeczenie lekarskie z dnia 14 listopada 2016 roku, mające walor ostateczny, potwierdziło zdolność powódki do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku. Ostatecznie pozwany nie wykazał okoliczności braku zdolności powódki do pracy, który to ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał na pozwanym. Okoliczność ta miała wpływ na wynik sprawy poprzez uznanie przez Sąd, że powódka odzyskała zdolność do pracy i skutecznie stawiała się do pracy w rozumieniu art. 53 § 3 k.p.

Mając powyższe na uwadze, Sąd I instancji przyjął, że strona pozwana rozwiązując z powódką umowę o pracę naruszyła art. 53 § 3 k.p., jak również art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. skoro rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło przed wyczerpaniem okresu ochronnego przewidzianego w tym przepisie. Tym samym roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach zgłoszone w oparciu o art. 56 § 1 k.p. jest uzasadnione.

Sąd Rejonowy podniósł, iż w związku z orzeczeniem o przywróceniu pracownika do pracy, powódce przysługuje także wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy – na podstawie art. 57 k.p. Zgodnie z art. 57 § 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Zgodnie z orzecznictwem wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy to odszkodowanie za szkodę, jaką poniósł pracownik w wyniku utraty wynagrodzenia za pracę będącego konsekwencją niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę. Jego wysokość determinuje "czas pozostawania bez pracy" - jest to okres nieświadczenia pracy u pracodawcy, który rozwiązał umowę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów. Wysokość omawianego wynagrodzenia jest limitowana. Niezależnie od długości okresu pozostawania bez pracy wynagrodzenie to przysługuje w wysokości nie większej niż za 3 miesiące i nie mniejszej niż za 1 miesiąc, nawet gdy okres pozostawania bez pracy był krótszy. Ograniczenie wysokości omawianego wynagrodzenia nie dotyczy jedynie pracowników, o których mowa w art. 57 § 2 k.p.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, o czym stanowi § 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (tj. Dz.U. z 2017 r., poz. 927, ze zm.).

Mając na uwadze powyższą regulację Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki kwotę 8.806,40 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (pod warunkiem podjęcia pracy) stanowiącą jej trzymiesięczne wynagrodzenie za pracę, obliczone z uwzględnieniem zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w tej wysokości Sąd uznał za uzasadnione jako, że zgodnie z jednolitym orzecznictwem Sądu Najwyższego z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wyłączeniu podlegają okresy pobierania zasiłku chorobowego (por. wyrok SN z 15 lutego 2002 r., I PKN 801/00, Legalis 75579), świadczenia rehabilitacyjnego (por. uchwała SN z 15.5.1992 r., I PZP 27/92, OSNP 2004, Nr 21, poz. 370; Legalis 27693), renty z tytułu niezdolności do pracy (wyr. SN z 6.8.2005 r., I PK 11/05, OSNP 2006, Nr 11–12, poz. 181), a więc świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie choroby. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie ulega natomiast zmniejszeniu o wynagrodzenie uzyskane w tym okresie u innego pracodawcy. Pracownik, który po niesłusznym zwolnieniu domaga się wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy u dotychczasowego pracodawcy może dorabiać w innej firmie. Nie powoduje to bowiem utraty prawa do zaległej pensji (wyr. SN z 27.2.2007 r., II PK 211/06, MoPr 2007, Nr 8, s. 392, Legalis 84203). Powyższą zasadę należy w ocenie Sądu przenieść na sytuację, w której pracownik po niesłusznym rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym zarejestruje się jako osoba bezrobotna i pobiera z tego tytułu zasiłek.

Powódka, co w postępowaniu ustalono, po rozwiązaniu umowy o pracę nie pobierała świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Dlatego Sąd I instancji, w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, za uzasadnione uznał jej żądanie w zakresie wynagrodzenia za okres trzech miesięcy, uznając, że nie ma podstaw do zmniejszenia tak zasądzonego wynagrodzenia o otrzymane kwoty zasiłku dla osób bezrobotnych. Żądanie powódki zasądzenia kwoty przekraczającej kwotę 8.806,40 zł Sąd Rejonowy oddalił jako niezajdujące uzasadnienia w treści art. 57 § 1 k.p.

Kosztami opłaty od pozwu Sąd I instancji obciążył pozwanego na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych, zgodnie z którym to przepisem kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie w zakresie pkt 1, 2 i 4 zaskarżył pełnomocnik pozwanego.

W apelacji wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego sprawie materiału dowodowego i poczynienie błędnych ustaleń faktycznych, że

a) pozwany przyznał zasadność przywrócenia powódki do pracy i nie kwestionował zmiany powództwa, chociaż przeczy temu jego wyraźne stanowisko prezentowane w odpowiedzi na pismo powódki i na rozprawie w dniu 1 czerwca 2017 roku odnośnie oddalenia zarówno pierwotnego jak zmodyfikowanego powództwa, którego roszczenia były dalej idące niż pierwotnie;

b) pozwany nie wykazał braku zdolności powódki do pracy, chociaż okoliczność tą pozwany zobowiązany był wykazać na dzień wręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy, a wówczas dysponował on zaświadczeniem lekarskim to potwierdzającym;

c) powódka w dniu 27 października 2017 roku, w którym stawiała się do pracy po okresie niezdolności do niej trwającej 182 dni spełniała warunek odzyskała zdolność do pracy, bo potwierdza to orzeczenie lekarskie z dnia 14 listopada 2017 roku podczas gdy powódka o treści tego orzeczenia nigdy nie powiadomiła pozwanego, jest ono wynikiem badania przeprowadzonego w tym dniu, a uwzględnienie tych okoliczności uniemożliwiało ustalenie, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa;

d) decyzja ZUS o nie przyznaniu powódce świadczenia rehabilitacyjnego nie ma wpływu na treść rozstrzygnięcia, chociaż jej skutkiem jest zakończenie okresu ochronnego po 182 dniach pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.

a) art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. oraz art. 53 § 3 k.p., przez błędną wykładnię i w jej wyniku przyjęcie, że

- rozwiązanie umowy o pracę z powodką nastąpiło przed wyczerpaniem okresu ochronnego przewidzianego w tym przepisie, gdyż po wykorzystaniu prawa do pobrania przez pracownika wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego, pracodawca nie może skorzystać z rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie tego przepisu w okresie dalszej trzymiesięcznej karencji, także w przypadku nieuzyskania przez pracownika świadczenia rehabilitacyjnego,

- skuteczność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie ww. przepisów w 183 dniu nieobecności pracownika uzależniona jest od posiadania przez pracodawcę w tym dniu ostatecznej decyzji o odmowie przyznania pracownikowi świadczenia rehabilitacyjnego oraz istnienia w tym dniu, udokumentowanego ostatecznym orzeczeniem lekarskim, stanu niezdolności pracownika do pracy;

b) art. 56 § 1 k.p. poprzez przywrócenie powodki do pracy mimo, że w okolicznościach faktycznych, w których doszło do rozwiązania umowy z powodką roszczenie takie było nieuzasadnione.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części (pkt. 1,2, i 4) poprzez oddalenie powództwa w zakresie żądania przywrócenia powodki do pracy oraz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy oraz stosowną do takiego rozstrzygnięcia zmianę orzeczenia o kosztach oraz o zasądzenie od powodki na rzecz pozwanego kosztów procesu za obydwie instancje według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 9 listopada 2017 roku pełnomocnik pozwanego poparł apelację, zaś powodka wniosła o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i poczynienie błędnych ustaleń faktycznych.

Art. 233 § 1 k.p.c. 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).

Zdaniem 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.

Skarżący nie podnosi żadnych konkretnych uchybień Sądu Rejonowego w zakresie dokonania błędnych ustaleń faktycznych, które mogłyby zostać zweryfikowane w postępowaniu odwoławczym. Skarżący przedstawił jedynie własne wnioski i opinię prawną, co nie jest wystarczające dla przyjęcia obrazy przepisów postępowania procesowego i dokonania błędnych ustaleń faktycznych.

Podkreślić należy, że stan faktyczny sprawy nie budził w zasadzie wątpliwości, ponieważ Sąd Rejonowy oparł się głównie na dokumentacji załączonej do akt sprawy. Przede wszystkim nie było wątpliwości, że powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od 26 kwietnia 2016 roku do dnia 24 października 2016 roku. Bezspornie pod koniec zwolnienia lekarskiego powódka zgłosiła się do pracodawcy po skierowanie na badanie lekarskie. Faktycznie orzeczeniem lekarskim nr (...) z dnia 26 października 2016 roku, lekarz orzekł niezdolność powódki do pracy na stanowisku masarza wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych. Orzeczenie lekarskie powódka dostarczyła pracodawcy w dniu 27 października 2016 roku. Nie było także wątpliwości, że w dniu 27 października 2016 roku pozwany pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę, bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu niezdolności do pracy na zajmowanym stanowisku powołując się na przepis art. 53 § 1 pkt. 1b k.p. Nie kwestionowana była również okoliczność, że powódka od orzeczenia lekarza profilaktyka odwołała się do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy. Natomiast orzeczeniem lekarskim nr (...) z dnia 14 listopada 2016 roku Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy stwierdził zdolność powódki do pracy na stanowisku masarza wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych. Nie było również zastrzeżeń, że po otrzymaniu oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę powódka w dniu 2 listopada 2016 roku wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przyznanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Zaś decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. z dnia 13 grudnia 2016 roku odmówiono powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego od dnia 25 października 2016 roku. Bezspornie po dniu 24 października 2016 roku powódka nie miała wystawionych zaświadczeń o niezdolności do pracy. Powyższe okoliczności zostały przez Sąd Rejonowy uwzględnione, ponieważ stanowiły podstawę dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych. Jednak odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez pełnomocnika powódki, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności, pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ustalenia były błędne. W konsekwencji ustalonego stanu faktycznego, Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał i zastosował przepisy prawa materialnego oraz dokonał ich właściwej interpretacji. Skarżący natomiast w żaden skuteczny sposób nie podważył przeprowadzonych przez Sąd Rejonowy rozważań prawnych we wskazanym.

B. w niniejszej sprawie spór sprowadzał się do prawidłowej interpretacji zapisów art. 53 § 1 pkt 1 lit. b oraz § 3 k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego rozważania prawne przeprowadzone przez Sąd Rejonowy na tle art. 53 § 1 pkt 1 lit. b oraz § 3 k.p. były jak najbardziej prawidłowe oraz logiczne. Uwzględniły nie tylko literalne brzmienie wskazanej normy, ale również skupiły się na przeanalizowaniu celu powyższej regulacji prawnej.

Zgodnie z dyspozycją art. 53 § 1 pkt. 1 k.p. 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 myśl § 3 art. 53 rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Na wstępie przypomnieć jedynie należy, że Sąd Rejonowy był zobligowany ocenić przyczynę rozwiązania, jak i zastosowany tryb. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy, która - w jego przekonaniu - rozwiązanie to uzasadnia. Celem regulacji zawartej w dyspozycji przedmiotowego przepisu jest umożliwienie pracownikowi obrony przed rozwiązaniem, a zatem ujęcie przyczyny powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach. W związku z tym Sąd Rejonowy był zobligowany do oceny czy wskazana przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia przyczyna była rzeczywista oraz czy były podstawy do zastosowania trybu niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy, aby sprostać powyższemu obowiązkowi, przeanalizował sytuację powódki w kontekście powyżej przywołanej normy prawnej. Z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że faktycznie przedstawione przez powódkę orzeczenie z dnia 26 października 2016 roku stwierdzało niezdolność powódki do pracy na stanowisku masarza wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych. W oparciu o treść powyższego orzeczenia pozwany uznał się uprawnionym do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Jednak pozwany winien mieć na względzie także fakt, że złożenie takiego oświadczenia, po wyczerpaniu okresu zasiłkowego - w 183 dniu, niesie za sobą ryzyko uznania go za niezasadne, ponieważ jest składane jeszcze w czasie trwania okresu ochronnego.

Regulacja zawarta w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. jest jasna i obowiązuje również wtedy, gdy opóźnia się pozytywne rozpoznanie wniosku o zasiłek chorobowy albo o świadczenie rehabilitacyjne. Jeżeli postępowanie o zasiłek trwa dłużej niż podstawowy okres zasiłkowy, to pracodawca podejmuje określone ryzyko naruszenia art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., gdyż może się okazać, że pracownik uzyskuje dalszy zasiłek lub świadczenie rehabilitacyjne, przedłużające okres ochrony przed rozwiązaniem zatrudnienia bez wypowiedzenia (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2016 r., II PK 105/15).

Limity czasowe przewidziane w art. 53 k.p. są więc okresem ochronnym usprawiedliwionej nieobecności w pracy, co oznacza, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę najwcześniej następnego dnia po upływie okresów ochronnych. Oznacza to, że pracownik jest chroniony maksymalnie przez okres 272 dni (182 dni zasiłku chorobowego + 90 dni okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego).

Zatem nie ma wątpliwości, że pracodawca może podjąć decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym już od następnego dnia po zakończeniu okresu zasiłkowego, a więc w 183 dniu niezdolności pracownika do pracy. Jednak tego typu decyzja pracodawcy - jak już podniesiono - obarczona jest niezaprzeczalnie pewnym ryzykiem. Pracodawca rozwiązujący z pracownikiem umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 k.p. w 183 dniu jego absencji, musi być pewien, że na ten dzień stan zdrowia pracownika nie będzie mu pozwalał na realizację zadań wynikających z umowy o pracę, a jednocześnie pracownik ten, po upływie okresu zasiłkowego, nie uzyska prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. W przeciwnym bowiem razie pracodawca musi się liczyć z obowiązkiem przywrócenia pracownika do pracy bądź zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 56 k.p.

W niniejszej sprawie - jak ustalił Sąd Rejonowy - wprawdzie na dzień rozwiązania stosunku pracy tj. 27 października 2016 roku pracodawca był w posiadaniu orzeczenia lekarskiego z dnia 26 października 2016 roku stwierdzającego niezdolność do pracy na stanowisku masarza wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania tego rodzaju pracy, to jednak nie było to orzeczenie ostateczne, ponieważ powódka wskutek odwołania od powyższego

orzeczenia uzyskała w dniu 14 listopada 2016 roku orzeczenie Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy stwierdzające, że jest zdolna do pracy wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku masarza. W tej sytuacji pozwany nie miał prawa rozwiązać stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia w trybie określonym w art. 53 § 1 pkt b k.p., ponieważ po okresie niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej 182 dni, stawiała się ona do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności i wykazała gotowość do świadczenia pracy. Orzeczenie lekarskie z dnia 14 listopada 2016 roku tylko potwierdziło zdolność powódki do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku. Wprawdzie potwierdziło to dopiero orzeczenie z dnia 14 listopada 2016 roku, ale statuujące stan na dzień rozwiązania stosunku pracy.

Nadto trzeba podkreślić, czego zdaje się nie zauważać apelujący, że A. P. w dniu 2 listopada 2016 roku wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przyznanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. z dnia 13 grudnia 2016 roku odmówiono powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego od dnia 25 października 2016 roku, decyzja stała się prawomocna. Podstawę wydania decyzji stanowiło orzeczenie lekarza orzecznika z dnia 25 listopada 2016 roku, którym ustalono, że powódka nie jest niezdolna do pracy od dnia 25 listopada 2016 roku.

Tym samym potwierdzeniem zdolności do pracy odwołującej w dniu jej stawienia się do pracy, jak również w dniu otrzymania przez nią rozwiązania umowy o pracę, jest również pozostająca w obiegu prawnym prawomocna decyzja ZUS odmawiająca powódce świadczenie rehabilitacyjne po wyczerpaniu okresu zasiłkowego, wydana na podstawie orzeczenia lekarza orzecznika ZUS, stwierdzająca zdolność powódki do pracy od dnia 25 listopada 2016 roku. Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 września 1997 r., II UKN 219/97 (OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 402), przyznanie pracownikowi świadczenia rehabilitacyjnego bezpośrednio po wyczerpaniu zasiłku chorobowego dowodzi, że pracownik ten nie odzyskał zdolności do pracy, co uzasadnia rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

A zatem należy również uznać, że nie przyznanie pracownikowi świadczenia rehabilitacyjnego bezpośrednio po wyczerpaniu zasiłku chorobowego dowodzi, że pracownik ten odzyskał zdolność do pracy, co skutkuje uznaniem, że ewentualne rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w powoływanym trybie, w czasie po wyczerpaniu zasiłku chorobowego, kiedy stawiał się do pracy stwierdzając, że jest do niej zdolny i wykazał gotowość do przystąpienia do pracy, jest nieprawidłowe. Trzeba podkreślić, że nie przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego "dowodzi", że pracownik jest zdolny do pracy, podobnie jak orzeczenie Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy, ale tylko wówczas, gdy dowód ten nie zostanie obalony. Inaczej rzecz ujmując, można przyjąć domniemanie, że pracownik w okresie, od którego nie przyznano mu świadczenia rehabilitacyjnego oraz od którego posiada orzeczenie (...) stwierdzające zdolność do pracy, jest osobą zdolną do pracy. Domniemanie to może jednak zostać obalone w toku postępowania sądowego. Zgodnie bowiem z brzmieniem powołanego wyżej przepisu 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 (...) Powyższe oznacza, że w toku postępowania każda ze stron może obalić wskazane domniemanie zgłaszając stosowne wnioski dowodowe. W niniejszej sprawie pozwany nie złożył żadnych wniosków dowodowych na okoliczność zdolności czy też niezdolności do pracy powódki w dniu wręczenia jej pisma o rozwiązaniu umowy o pracę. Jeżeli pozwany uznawał, pomimo podjęcia w toku postępowania sądowego informacji o orzeczeniach ZUS i (...), że powódka w dniu wręczenia jej rozwiązania umowy była niezdolna do pracy (a takiej przesłanki wymaga omawiany przepis) winien był zgłosić stosowne wnioski dowodowe, zwłaszcza będąc reprezentowanym przez profesjonalnego pełnomocnika. Powyższą okoliczność niewątpliwie można próbować udowodniać chociażby opiniami biegłych sądowych lekarzy.

Zauważyć należy, że w procesie cywilnym obowiązuje zasada kontrydiktoryjności, 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 (wyr. SN z 12

marca 2010 roku, II UK 286/09, niepubl.). W sprawach cywilnych rzeczą sądu nie jest zarządzenie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). 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. SN z 17 grudnia 1996 roku I CKU 45/96, Pal. 1998, Nr 1-2, s. 204 z glosą A. Zielińskiego).

Oznacza to, że ta strona, która twierdzi, że określona okoliczność miała miejsce, obowiązana jest zatem zgłosić dowód lub dowody wykazujące 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 zgodnie z dyspozycją art. 6 k.c. nie wykazał tezy przeciwnej tj. aby powódka na dzień rozwiązania stosunku pracy była niezdolna do pracy. Dlatego też złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w okresie ochronnym jest obarczone dużym ryzykiem z uwagi na to, że sytuacja pracownika w tym czasie może się zmienić, co w konsekwencji uczyni złożone oświadczenie niezasadnym. Zatem dokonana przez Sąd Rejonowy interpretacja wskazanej powyżej normy art. 53 k.p. była jak najbardziej prawidłowa w realiach niniejszej sprawy.

Nie można również podzielić zarzutów apelacji, że przywrócenie powódki do pracy nie jest uzasadnione, ponieważ A. P. odmawiając propozycji zatrudnienia - zdaniem skarżącego - chciała uzyskać wynagrodzenie nie świadcząc pracy, co narusza zasady współżycia społecznego

Artykuł 45 § 2 w zw. z art. 56 § 2 k.p. uprawnia sąd pracy do nieuwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli jest to niemożliwe bądź niecelowe. Tego rodzaju ustawowa formuła pozostawia sądowi nader szeroki zakres swobodnego uznania i wprowadza istotny pierwiastek elastyczności w zdyferencjalizowanym środowisku pracy. Nie oznacza to jednak, że jego rozstrzygnięcie ma mieć charakter arbitralny oparty na woluntarystycznym przekonaniu o niemożliwości bądź niecelowości przywrócenia pracownika do pracy. Artykuł 45 § 2 k.p. explicite wymaga od sądu ustalenia obiektywnych i konkretnych okoliczności w danej sprawie przemawiających za orzeczeniem o odszkodowaniu. Tego rodzaju opcja interpretacyjna ma swe uzasadnienie w argumentacji konsekwencjonalistycznej. Konkretnie rzecz ujmując, sąd w każdej sprawie powinien uwzględnić skutki dla obu stron stosunku pracy wynikające z orzeczenia restytucyjnego (np. konieczność rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem nienagannie wykonującym swe obowiązki).

Niemożliwość bądź niecelowość przywrócenia pracownika do pracy może wynikać z rozmaitych przyczyn, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na techniczno-personalnych. Okoliczności dotyczące przeszłości pracownika mogą mieć również wpływ na rozstrzygnięcie sądu pracy o słuszności roszczenia wybranego przez pracownika. Żądanie przywrócenia do pracy może być uznane nawet za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Dotyczy to sytuacji, w której pracownik swoim zachowaniem naruszył podstawowe zasady współżycia społecznego w środowisku pracy.

Ponadto zauważyć należy, że dokonanie oceny możliwości i celowości uwzględnienia żądania pozwu w zakresie restytucji stosunku pracy nie może jednak odbywać się bez zgłoszenia przez pracodawcę stosownego zarzutu. W świetle art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 232 k.p.c. ustalenie takie następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu.

W niniejszej sprawie na etapie postępowania rozpoznawczego taki zarzut nie został zgłoszony, wręcz przeciwnie strona pozwana podnosiła, że wykazywała chęć zatrudnienia powódki, która z propozycji pracodawcy nie skorzystała. Jednak to, że powódka nie skorzystała z tej propozycji nie oznacza, że jej zachowanie naruszało zasady współżycia społecznego. Zauważyć należy, że A. P. w dniu 2 listopada 2016 roku wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przyznanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. z dnia 13 grudnia 2016 roku odmówiono powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego od dnia 25 października 2016 roku. Podstawę wydania decyzji stanowiło orzeczenie lekarza orzecznika z dnia 25 listopada 2016 roku, którym

ustalono, że powódka nie jest niezdolna do pracy. Oznacza to, że jedynie skorzystała z przysługującego jej uprawnienia zwłaszcza w kontekście uzyskanego w dniu 26 października 2016 roku orzeczenia lekarza stwierdzającego niezdolność powódki do pracy na stanowisku masarza wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych. Zatem za daleko idącym był wniosek skarżącego upatrującego w zachowaniu powódki naruszenia powyższych zasad. Wręcz przeciwnie to pracodawcy można byłoby taki zarzut postawić, ponieważ pomimo trwania okresu ochronnego złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie natychmiastowym. Pamiętać należy, że na zasady współżycia społecznego może powoływać się tylko ten, kto sam powyższych zasad nie lekceważy. Natomiast pozwany dopatrując się po stronie powódki nagannego zachowania kompletnie pomija własne działania. W związku z tym nie można zachowaniu powódki przypisywać naruszenia zasad współżycia społecznego. A co za tym idzie nie było możliwe przychylenie się do twierdzeń apelacji, że przywrócenie A. P. do pracy jest nieuzasadnione.

W kontekście powyższych rozważań Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką w okresie ochronnym było nieuzasadnione. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji, dotyczących zarówno naruszenia przepisów postępowania - art. 233 § 1 k.p.c., jak i prawa materialnego - art. 53 § 1 pkt 1 lit. b oraz § 3 k.p. i art. 56 § 1 k.p., nie okazał się uzasadniony.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

Przewodniczący: Sędziowie:

E.W.