

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 29 grudnia 2022 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, po rozpoznaniu sprawy X P 309/22 z powództwa M. B. przeciwko Przedszkolu Miejskiemu (...) w P., o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

zasądził od Przedszkola Miejskiego (...) w P. na rzecz M. B. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę kwotę 10.542 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi za okres od 14 grudnia 2022 r. do dnia zapłaty;

oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

zasądził od Przedszkola Miejskiego (...) w P. na rzecz M. B. 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

nie obciążył pozwanego Przedszkola Miejskiego (...) w P. kosztami sądowymi, przejmując je na rachunek Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi;

nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.514 zł.

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

M. B. była pracownikiem pozwanego Przedszkola Miejskiego (...) w P. od 3 listopada 2015 r. Początkowo podstawę zatrudnienia powódki stanowiła umowa o pracę na czas zastępstwa, następnie zmieniona aneksem z 5 stycznia 2016 r. na umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódka od początku zatrudnienia pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pomocy nauczycielki.

Od 1 lutego 2021 r. na mocy porozumienia powódka zajmowała stanowisko pomocy kuchennej.

Od 1 stycznia 2022 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 2.510 zł.

Wynagrodzenie za pracę powódki, obliczane według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 3.514 zł.

Od 8 lipca 2021 r. do 4 sierpnia 2021 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim z kodem choroby O02 (inne patologiczne skutki zapłodnienia). Zwolnienie zostało wystawione przez lekarza ze szpitala, w którym przebywała powódka, w związku z ciążą obumarłą.

Następnie od 5 sierpnia 2021 r. do 31 grudnia 2021 r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich z kodem choroby F43 (reakcja na ciężki stres i zaburzenia adaptacyjne) z uwagi na jej zły stan psychiczny po utracie dziecka.

W dniu 28 grudnia 2021 r. powódka została poddana kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Orzeczeniem lekarskim z 28 grudnia 2021 r. lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne orzekł, że powódka, wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych, jest zdolna do wykonywania pracy na stanowisku pomocy kuchennej.

Od 2 stycznia 2022 r. powódka wróciła do wykonywania pracy na stanowisku pomocy kuchennej.

Od 19 stycznia 2022 r. do 14 marca 2022 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim kolejno z kodem choroby (...) (ostre zakażenie górnych dróg oddechowych o umiejscowieniu mnogim nieokreślonym), (...) (C.-19), (...) (stan

po przechorowaniu C.-19). Przyczyną niezdolności do pracy było zachorowanie przez powódkę na (...)19 i dalsze powikłania spowodowane ciężkim przebiegiem tej choroby.

Za okres niezdolności do pracy od 19 stycznia 2022 r. do 23 stycznia 2022 r. powódka otrzymała wynagrodzenie chorobowe.

ZUS do okresu zasiłkowego wynoszącego 182 dni wliczył niezdolności do pracy od 8 lipca 2021 r. do 31 grudnia 2021 r. i od 19 stycznia 2022 r. do 23 stycznia 2022 r.

W dniu 9 lutego 2022 r., w związku z dalszą niezdolnością do pracy spowodowaną powikłaniami C.-19, powódka wystąpiła do ZUS z wnioskiem o świadczenie rehabilitacyjne. O złożeniu wniosku zawiadomiła pracodawcę.

Decyzjami z 8 marca 2022 r. i 8 czerwca 2022 r. ZUS przyznał powódce świadczenie rehabilitacyjne na okres od 24 stycznia 2022 r. do 21 sierpnia 2022 r.

W piśmie z 29 kwietnia 2022 r. pracodawca oświadczył, że rozwiązuje z powódką 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 i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Oświadczenie zostało doręczone powódce w dniu 2 maja 2022 r.

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał na podstawie powołanych dokumentów oraz zeznań powódki i w mniejszym zakresie zeznań dyrektor pozwanego przedszkola, która tę funkcję objęła już po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką i w związku z tym swoją wiedzę opierała na dokumentach i informacjach przekazanych przez poprzedniego dyrektora. Sąd I instancji podkreślił, że stan faktyczny nie był sporny, a spór w sprowadza się do kwestii stricte prawnych.

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Sąd a quo wskazał, że powódka ostatecznie dochodziła odszkodowania za naruszające przepisy rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd I instancji wyjaśnił, że zgodnie z art. 30 § 1 pkt 3 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na mocy oświadczenia jednej ze stron, jest jednym ze sposobów zakończenia stosunku pracy. W myśl § 3 art. 30 oświadczenie każdej ze stron powinno być złożone na piśmie. § 4 i 5 tego przepisu określają dodatkowe wymogi formalne jakim musi odpowiadać oświadczenie złożone przez pracodawcę, które powinno zawierać przyczynę rozwiązania umowy oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. W razie stwierdzenia, że umowę o pracę rozwiązano bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie pracownikowi, stosownie do art. 56 § 1 k.p., przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Sąd Rejonowy wskazał, że 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.

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,

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 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Sąd Rejonowy wywodził, że w art. 53 § 1 pkt 1 k.p. zostało przyznane pracodawcy prawo rozwiązania umowy z pracownikiem, którego absencja jest spowodowana chorobą, wskazując, że okres ochronny w przypadku choroby zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Sąd a quo argumentował, że zwolnienie pracownika, który legitymuje się co najmniej 6-miesięcznym okresem zatrudnienia u danego pracodawcy, może nastąpić w razie nieobecności przekraczającej łączny okres pobierania wynagrodzenia oraz zasiłku z tytułu choroby oraz trzech miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, akcentując, że dopiero upływ okresu ochronnego z art. 53 § 1 k.p. uprawnia pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd I instancji wskazał, że powódka była zatrudniona u pozwanego dłużej niż 6 miesięcy, wobec czego 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 8 lipca 2021 r. do 31 grudnia 2021 r., czyli 177 dni. Sąd a quo zaznaczył, że w sprawie nie było kwestionowane, że po 31 grudnia 2021 r. powódka odzyskała zdolność do pracy na stanowisku wykonywanym przed zachorowaniem, co potwierdziło orzeczenie lekarza wykonującego kontrolne badania profilaktyczne. Od 2 stycznia 2022 r. powódka wróciła do wykonywania pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pomocy kuchennej i pracę tę faktycznie wykonywała do dnia powstania kolejnej niezdolności do pracy. Sąd Rejonowy stwierdził, że niezdolność do pracy od 19 stycznia 2022 r. była spowodowana inną chorobą niż ta istniejąca do 31 grudnia 2021 r., jednak z uwagi na zmianę przepisu art. 9 ust. 2 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach o pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa wliczona przez ZUS do okresu zasiłkowego 182 dni. W okresie od 24 stycznia 2022 r. do 21 sierpnia 2022 r. powódka pobierała świadczenie rehabilitacyjne przyznane decyzjami ZUS. W trakcie pobierania świadczenia 2 maja 2022 r. powódce złożono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd I instancji przypomniał, że powódka zarzucając pracodawcy naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę argumentowała, że niezdolność do pracy, aby uzasadniała rozwiązanie umowy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 k.p., musi być nieprzerwana. Z kolei pracodawca uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę we wskazanym trybie upatrywał w zmianie przepisów ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach o pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz przyznaniem powódce na okres przekraczający trzech miesięcy świadczeniu rehabilitacyjnym.

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że w art. 53 § 1 pkt 1 k.p. zostało przyznane pracodawcy prawo rozwiązania umowy z pracownikiem, którego absencja jest spowodowana chorobą. Okres ochronny w przypadku choroby zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Sąd meriti stwierdził, że zwolnienie pracownika, który legitymuje się co najmniej 6-miesięcznym okresem zatrudnienia u danego pracodawcy, może nastąpić w razie nieobecności przekraczającej łączny okres pobierania wynagrodzenia oraz zasiłku z tytułu choroby oraz trzech miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Dopiero upływ okresu ochronnego z art. 53 § 1 k.p. uprawnia pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem doktryny i judykatury, okres ochronny trwa w razie nieobecności pracownika w pracy w sposób ciągły, przy czym jest obojętne, czy jest spowodowany jedną przyczyną, czy wieloma (tą samą chorobą czy inną). Ważne jest jednak, aby okresy te składały się na nieprzerwaną całość. Każda bowiem przerwa pomiędzy kolejnymi okresami niezdolności do pracy sprawia, że obliczanie okresu ochronnego rozpoczyna się od nowa. Okres ten zaczyna się z pierwszym dniem nieobecności, a kończy z dniem stawienia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Ze stawieniem się pracownika do pracy uprawnienie pracodawcy z art. 53 k.p. wygasa; wówczas pracodawca może jedynie dokonać wypowiedzenia umowy o pracę na zasadach ogólnych.

W efekcie Sąd I instancji uznał, że odzyskanie zdolności do pracy oraz powrót do świadczenia pracy pozbawia pracodawcę kompetencji do zakończenia umowy z powodu wcześniejszej nieobecności, akcentując, że obydwie te przesłanki muszą być spełnione łącznie. Powołując się na judykaturę Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy argumentował,

że zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do pracy zgłasza się tylko w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy. Odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy, pozbawiające pracodawcę prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia musi dotyczyć pracy, co do której uprzednio orzeczono niezdolność jej wykonywania, a nie innej pracy, względnie tej samej pracy, ale w innych warunkach. Ciężar udowodnienia niezdolności do pracy pracownika stawiającego się do niej po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku (art. 53 §1 pkt 1 lit. b k.p.) spoczywa na pracodawcy, który powinien skierować pracownika na badanie lekarskie. Stawienie się zatem pracownika w zakładzie pracy i zgłoszenie gotowości do pracy w okresie zwolnienia lekarskiego nie wywołuje skutku przewidzianego w art. 53 § 5 k.p.

W rezultacie Sąd a quo uznał, że pozwany pracodawca nie mógł rozwiązać umowy o pracę z powódką w wybranym przez niego terminie, ponieważ po zakończeniu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego w okresie od 8 lipca 2021 r. do 31 grudnia 2021 r. powódka odzyskała zdolność do pracy, co zostało udokumentowane orzeczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań na określonym stanowisku. Bezsprene także powódka po 1 stycznia 2022 r. zgłosiła się do pracy i została dopuszczona do jej wykonywania. Sąd I instancji wskazał, że nie było przedmiotem sporu to, że do dnia powstania kolejnej niezdolności do pracy trwającej od 19 stycznia 2022 r. powódka pracę faktycznie wykonywała.

Zdaniem Sądu I instancji okres ochronny powódki przed zwolnieniem z pracy wynoszący w jej przypadku 272 dni (tj. okres odpowiadający okresowi pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz trzech miesięcy świadczenia rehabilitacyjnego) zaczął zatem bieg na nowo począwszy od 19 stycznia 2022 r. i nie upłynął do dnia założenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych (co nastąpiło 2 maja 2022 r.). Według Sądu Rejonowego rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia 2 maja 2022 r. spowodowało naruszenie przepisów prawa o rozwiązaniu umów w tym trybie i dlatego z tego tytułu, na podstawie art. 56 k.p. powódce przysługiwało roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Sąd I instancji wskazał, że powódka ostatecznie zgłosiła roszczenie o zapłatę odszkodowania. Zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódkę z uwagi na staż pracy u pozwanego obowiązywał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, a zatem przysługiwało jej odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powódki wynosiła 3.514 zł i dlatego Sąd meriti na mocy ww. przepisu przyznał powódce odszkodowanie w żądanej wysokości 10.542 zł.

W zakresie żądania odsetkowego Sąd I instancji wyjaśnił, że stosownie do art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., 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. Sąd Rejonowy zaznaczył, że istotne jest ustalenie momentu, w którym dłużnik opóźnił się ze spełnieniem świadczenia, ponieważ 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. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że zobowiązanie pozwanego do zapłaty odszkodowania stało się wymagalne dopiero w momencie zgłoszenia takiego żądania, co nastąpiło w dacie doręczenia pozwanemu pisma, w którym sprecyzowane zostało roszczenie o zapłatę odszkodowania, czyli w dniu 13 grudnia 2022 r. Pozwem złożonym w dniu 23 maja 2022 r. powódka pierwotnie bowiem dochodziła przywrócenia do pracy. Sąd a quo z w/w przyczyn zasądził odsetki od dnia następnego od daty doręczenia odpisu pisma pozwanemu i oddalił powództwo w zakresie żądania zasądzenia odsetek od dnia wniesienia pozwu jako niezasadne.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od pozwanego jako strony przegrywającego na rzecz wygranej powódki. Koszty te stanowiły wynagrodzenie

pełnomocnika, które sąd meriti ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 113 ust. 4 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 623), uwzględniając status strony pozwanej, realizującej zadania publiczne.

Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł pozwany pracodawca zaskarżając przedmiotowy wyrok w części, tj. w zakresie punktów 1, 3 i 5.

Zaskarżonemu wyrokowi apelant zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji gdy wytoczenie przez powódkę przeciwko pozwanej powództwa o zapłatę odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, biorąc pod uwagę dotychczasowy przebieg zatrudnienia powódki oraz wpływ jej nieobecności w pracy na funkcjonowanie placówki przedszkolnej, a także biorąc pod uwagę sytuację finansową pozwanej jako placówki oświatowej oraz fakt. iż powódka korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego w okresie 24 stycznia 2022 r. - 21 sierpnia 2022 r. należy uznać za nadużycie przysługującego jej prawa procesowego;

art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. oraz art. 9 ust. 2 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, poprzez błędną ich wykładnię i przyjęcie, że stawienie się przez powódkę do pracy w dniu 2 stycznia 2022 r. oraz ponowne rozpoczęcie przez nią korzystania ze zwolnienia lekarskiego w dniu 19 stycznia 2022 r. spowodowało, że okres ochronny wskazany w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. rozpoczął bieg na nowo;

art. 53 § 3 k.p. poprzez jego zastosowanie i przyjęcie, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nastąpiło po stawieniu się przez powódkę w pracy, z jednoczesnym pominięciem faktu, że oświadczenie o wypowiedzenie umowy o pracę zostało doręczone powódce w czasie korzystania przez nią ze świadczenia rehabilitacyjnego, a zatem dalszej jej nieobecności w pracy.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelacyjnych skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania - zarówno prowadzonego w I Instancji, jak i postępowania apelacyjnego.

Ponadto apelant wniósł o uzupełnienie postępowania dowodowego poprzez:

dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z uzupełniającego przesłuchania pozwanej na rozprawie apelacyjnej w celu wykazania następujących faktów: przebiegu zatrudnienia powódki u pozwanej, w tym w szczególności częstotliwości korzystania przez nią ze zwolnień lekarskich, a także wpływu nieobecności powódki na organizację pracy placówki;

wykazu okresów nieskładkowych sporządzonego przez pozwaną, w celu wykazania faktu przebiegu zatrudnienia M. B. u pozwanej, a także wymiaru korzystania przez nią ze zwolnień lekarskich w czasie zatrudnienia u powódki.

Jednocześnie pozwany pracodawca wniósł o zwolnienie pozwanej od kosztów postępowania apelacyjnego w całości, z uwagi na fakt, że strona pozwana nie dysponuje dostatecznymi środkami na uiszczenie opłaty od apelacji.

Ponadto działając na podstawie art. 396 k.p.c. strona pozwana wniosła o wstrzymanie wykonania postanowienia, nadającego wyrokowi z 29 grudnia 2022 r. w pkt. 3 rygor natychmiastowej wykonalności, do czasu rozstrzygnięcia niniejszej apelacji, podnosząc, że zgodnie ze stanowiskiem utrwalonym w doktrynie prawa ścisłe powiązanie orzeczenia w zakresie rygoru natychmiastowej wykonalności z rozstrzygnięciem co do istoty sprawy, umożliwia

zaskarżenie postanowienia wydanego w tym przedmiocie apelacją, w sytuacji gdy strona skarży wyrok co do istoty sprawy.

W odpowiedzi na apelację powódka, reprezentowana przez radcę prawnego, wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest uzasadniona, co skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku.

Na wstępie wskazać należy, że postępowanie apelacyjne, jakkolwiek jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Oznacza to, że sąd odwoławczy ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. Z tego też względu sąd odwoławczy może, a jeżeli je dostrzeże - powinien naprawić wszystkie stwierdzone w postępowaniu apelacyjnym naruszenia prawa materialnego popełnione przez sąd I instancji i to niezależnie od tego, czy zostały one podniesione w apelacji, jeśli tylko mieszczą się w granicach zaskarżenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13.04.2000 r., III CKN 812/98, LEX nr 40504).

Odnosząc się do zarzutów apelacyjnych w pierwszej kolejności należy wskazać, że Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, które nie wymaga uzupełnienia w postulowanym w apelacji zakresie i poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd II instancji w całości akceptuje, odstępując jednocześnie od ich ponownego przytaczania.

Jednakże sąd a quo, pomimo poprawnego odtworzenia wszystkich istotnych dla rozstrzygnięcia sporu faktów, dokonał błędnej wykładni przepisów prawa materialnego i w efekcie dokonał błędnej oceny jurysdykcyjnej powództwa w zaskarżonym zakresie. Zdaniem Sądu Odwoławczego zarzuty apelacyjne dotyczące naruszenia przepisów art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. oraz art. 9 ust. 2 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz art. 53 § 3 k.p. okazały się uzasadnione z następujących przyczyn.

Tytułem wstępu należy przypomnieć, że pismem doręczonym powódce w dniu 2 maja 2022 r., pozwany pracodawca rozwiązał z powódką bez wypowiedzenia umowę o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p., wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę nieobecność w pracy, spowodowaną niezdolnością do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Zgodnie z treścią zastosowanego przez pozwanego pracodawcę przepisu, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność 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.

Podkreślić należy, że z literalnego brzmienia powołanego przepisu wynika, że ochrona pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy nie wykracza poza łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu choroby oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące po ustaniu okresu zasiłkowego. Kontynuacja ochrony po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego zależy więc od uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

Rozwiązanie stosunku pracy nie może też nastąpić, jeśli pracownik stawi się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności tj. odzyska zdolność do pracy (art. 53 § 3 k.p.), przy czym chodzi tutaj o fizyczne stawiennictwo pracownika w pracy, a nie np. zgłoszenie gotowości do wykonywania pracy drogą mailową (por. wyrok SN z 17 lipca 2009 r., I PK 39/09, OSNP 2011, Nr 5- 6, poz. 74; wyrok SN z 10 listopada 1999 r., I PKN 350/99, niepubl. i wyrok SN z 16 listopada 2004 r., I PK 649/03, OSNP 2005, Nr 12, poz. 173).

Przepis art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. ustanawia ramy czasowe ochrony, nawiązując do okresu pobierania zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego. Dlatego też przepis ten powinien być interpretowany w połączeniu z przepisami dotyczącymi ubezpieczeń społecznych. Wynika to z zasad wykładni systemowej, albowiem nie sposób przyjąć by pracodawca okres niezdolności do pracy pracownika na potrzeby rozwiązania zawartej z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, rozliczał w sposób odmienny niż wymagają tego przepisy z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W tym kontekście przypomnieć należy, że problematyka wzajemnej zależności postępowania w sprawie rozwiązania umowy o pracę na podstawie w/w artykułu kodeksu pracy i postępowania w sprawie prawa pracownika do zasiłku chorobowego w istotnych elementach została już przedstawiona w uchwale SN z 28.8.1975 r., I PZP 31/75 (OSNCP Nr 4/1976, poz. 83; aprobowanej w literaturze, por. glosa J. Broła, OSPiKA Nr 7-8/1976, poz. 137). W uchwale tej Sąd Najwyższy stwierdził, że co do ustalenia prawa pracownika do zasiłku chorobowego, sąd pracy jest związany decyzją ZUS i nie może dokonywać samodzielnych ustaleń. O tym bowiem czy i ile pracownikowi należy się z tego tytułu, orzeka w razie sporu właściwy organ ubezpieczenia społecznego, gdyż spór w tym przedmiocie dotyczy stosunku prawnego łączącego państwo z pracownikiem i zatrudniającym go zakładem pracy, a nie stosunku pracy. Poglądy te zachowują aktualność w obecnym stanie prawnym, gdyż w tym zakresie zmiany poszczególnych przepisów nie wprowadziły zmiany istoty wskazanych zależności między poszczególnymi postępowaniami (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 20 października 2008 r., I PK 60/08, Legalis nr 175622).

Dla ustalenia okresu ochronnego z art. 53 § 1 pkt 1b k.p. istotne znaczenie ma zatem prawidłowa wykładnia i zastosowanie przepisów regulujących problematykę uprawnień do świadczeń chorobowych (tak np. trafnie SN w wyroku z 9.04.2019 r., II PK 339/17, Legalis nr 1942533).

Zdaniem Sądu II instancji, użyte w tym przepisie sformułowanie „łączny okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące” wskazuje wyraźnie, że chodzi o okresy pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego, o których mowa w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2022 r., poz. 1732 ze zm.; dalej też ustawa zasiłkowa).

Zasiłek chorobowy zgodnie z art. 8 ustawy zasiłkowej, przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 ustawy - 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.

Sąd II instancji zważył, że dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy kluczowe okazało się dokonanie właściwej wykładni art. 53 par.1 pkt 1 lit b) k.p. w zw. z art. 9 ust. 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa (dalej u.ś.p.u.s.) w brzmieniu obowiązującym od 1.01.2022 r.

Wskazać należy, że co prawda sąd meriti dostrzegł zmianę brzmienia tego ostatniego przepisu, jednakże mimo to, zdaniem Sądu Okręgowego, nie wyprowadził właściwych wniosków jurydycznych w sprawie.

Wstępnie przypomnieć należy, że przepis art. 9 ustawy zasiłkowej (w odróżnieniu od przepisów art. 4, 6 czy 7 tejże ustawy), nie reguluje przesłanek materialnoprawnych warunkujących nabycie prawa do zasiłku chorobowego, a jedynie określa zasady obliczania tzw. okresu zasiłkowego, o którym mowa w art. 8 tej ustawy.

Zasady obliczania okresu zasiłkowego zostały istotnie zmienione w wyniku nowelizacji ustawy zasiłkowej z 24.06.2021 r., która nadała nowe brzmienie ust. 2 art. 9.

Przepis ten wcześniej stanowił, że do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni.

Stosowanie tego przepisu budziło w praktyce liczne wątpliwości w związku z użytym w nim sformułowaniem „tą samą chorobą”, zaś zmiana brzmienia ust. 2 w art. 9 niewątpliwie wyeliminowała te problemy. Choć na skutek zmiany treści w/w przepisu reguły obliczania okresu zasiłkowego uległy uproszczeniu, to z drugiej strony decydując się na tę zmianę ustawodawca jednocześnie ograniczył dotychczasowy zakres ubezpieczeniowej ochrony, co spowoduje zmniejszenie wydatków na realizację zasiłków chorobowych.

Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 21 noweli z 24.06.2021 r. do ustawy zasiłkowej, zasiłki, do których prawo powstało przed dniem 1.01.2022 r., wypłaca się w wysokości, na zasadach i w trybie określonych w przepisach w brzmieniu obowiązującym przed nowelizacją za cały okres nieprzerwanej niezdolności do pracy.

Na gruncie badanej sprawy w/w regulacja z art. 21 powołanej noweli ma to znaczenie, że cały okres nieprzerwanej niezdolności do pracy powódki zakończył się 31.12.2021 r. Zgodnie z art. 21 wskazanej noweli tylko do tego okresu (tj. okresu niezdolności do pracy rozpoczętego przed 1.01.2022 r.) można było stosować dotychczasowe przepisy art. 9 u.ś.p.u.s., co – jak się wydaje - umknęło sądowi a quo.

Przepis art. 9 ust. 2 ustawy zasiłkowej w brzmieniu sprzed nowelizacji stanowił, że do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni. Przed nowelizacją zasady liczenia okresu zasiłkowego warunkowały zatem następujące czynniki – nieprzerwane trwanie czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy, a po przerwie związanej z odzyskaniem zdolności do pracy z powodu choroby – długość przerwy pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy i rodzaj choroby stanowiącej ich przyczynę.

Powyższe oznacza, że na gruncie poprzednio obowiązującego stanu prawnego, powódka odzyskując zdolność do pracy z dniem 31 grudnia 2021 r. orzeczoną uprzednio z kodem choroby F43 - reakcja na ciężki stres i zaburzenia adaptacyjne, a następnie korzystając od dnia 19 stycznia 2022 roku ze zwolnienia z kodem choroby J06, rozpoczęłaby korzystanie z nowego okresu zasiłkowego (przerwa krótsza niż 60 dni, ale odrębne jednostki chorobowe), a pracodawca nie byłby uprawniony do rozwiązania z nią umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Przepis art. 9 ust. 2 u.ś.p.u.s. w brzmieniu obowiązującym do 31.12.2021 r. modyfikował zasadę liczenia okresu zasiłkowego wynikającą a contrario z art. 9 ust. 1, tj. zasadę, że po przerwie, w razie ponownego stwierdzenia niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy, o których mowa w art. 6 ust. 2 u.ś.p.u.s., okres zasiłkowy biegnie od początku i może wynosić maksymalnie 182 dni lub 270 dni, chyba że niezdolność do pracy spowodowana była tą samą chorobą i powstała po przerwie nie dłuższej niż 60 dni. Takie stanowisko prezentowane było również w judykaturze (zob. np. wyrok SN z 20.11.2018 r., III UK 192/17, LEX nr 2579555, wyrok SN z 11.04.2018 r., III BU 2/17, OSNP 2019/1, poz. 10). Przyjęty przez ustawodawcę 60-dniowy okres przerwy pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą miał na celu zapobieganie sytuacjom powstania prawa do nowego okresu zasiłkowego bez konieczności podejmowania pracy w jej trakcie. Okoliczność, że niezdolność do pracy powstała po przerwie nieprzekraczającej 60 dni, ale spowodowana jest tą samą chorobą, która była przyczyną poprzedniej niezdolności do pracy, była i jest oznaczana na zaświadczeniu lekarskim poprzez wpisanie kodu literowego A (zob. art. 57 ust. 1 u.ś.p.u.s.).

Po zakończeniu zwolnienia lekarskiego trwającego do 31.12.2021 r. bezspornie (jak trafnie podkreślał to Sąd I instancji w pisemnych motywach swojego rozstrzygnięcia) powódka odzyskała zdolność do pracy u pozwanego i faktycznie ją wykonywała od 2.01.2022 r. Pozwany temu nie przeczył i konsekwentnie przyznał to także wprost w treści apelacji.

Kolejne zwolnienie lekarskie powódki od 19.01.2022 r. rozpoczęło się już pod rządem nowego brzmienia art. 9 ust. 2 u.ś.p.u.s. i do tego okresu niezdolności do pracy powódki, do liczenia okresów zasiłkowych, należy – zdaniem Sądu II instancji - zgodnie z prawidłową wykładnią tego przepisu w zw. z art. 53 par. 1 pkt 1 lit. b) k.p. stosować nowe zasady obowiązujące od 1.01.2022 r. zgodnie z nowym brzmieniem przepisu art. 9 ust. 2 u.ś.p.u.s.

W tym zakresie sąd meriti dokonał według Sądu II instancji błędnej wykładni przepisów prawa materialnego, co oznacza, że apelacja została oparta na uzasadnionych zarzutach. Po wejściu w życie, z dniem 1.01.2022 r., omawianej nowelizacji zasady liczenia okresu zasiłkowego wynikające z nowego brzmienia art. 9 ust. 2 u.ś.p.u.s. warunkuje bowiem: nieprzerwane trwanie czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy, a po przerwie związanej z odzyskaniem zdolności do pracy z powodu choroby – długość przerwy pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy oraz wystąpienie niezdolności do pracy po przerwie w trakcie ciąży. Z aktualnego brzmienia art. 9 ust. 2 u.ś.p.u.s. wynika, że każda kolejna niezdolność do pracy powstała po przerwie nie dłuższej niż 60 dni, bez względu na to, czy powstała z powodu tej samej czy innej choroby, jest wliczana do jednego okresu zasiłkowego. Nowy okres zasiłkowy rozpocznie dopiero niezdolność do pracy powstała po przerwie dłuższej niż 60 dni. Do jednego okresu zasiłkowego nie wlicza się tylko okresów niezdolności do pracy przypadających przed przerwą nie dłuższą niż 60 dni, jeżeli po przerwie niezdolność do pracy wystąpiła w trakcie ciąży. (zob. K. Stopka [w:] Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz, Warszawa 2022, art. 9, s. 129-135).

Przekładając powyższe rozważania na grunt badanej sprawy Sąd II instancji zważył, że z uwagi na fakt, iż powódka począwszy od dnia 19 stycznia 2022 roku ponownie była nieobecna w pracy z powodu choroby, a od poprzedniej niezdolności do pracy nie upłynęło 60 dni, pracodawca był uprawniony do potraktowania tego okresu jako nieprzerwany i łączny na gruncie aktualnie obowiązującego brzmienia art. 9 ust. 2 ustawy zasiłkowej.

Uznając zatem stanowisko Sądu Rejonowego w omówionym zakresie za błędne, Sąd II instancji zważył również, że powołane w pisemnych motywach zaskarżonego rozstrzygnięcia przez sąd meriti orzeczenia SN dotyczą odmiennych stanów faktycznych niż zaistniały na gruncie badanej sprawy. Apelant trafnie argumentował, że orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r. w sprawie I PKN 415/99, dotyczyło nie mającej odniesienia do badanej w niniejszym postępowaniu sprawy sytuacji faktycznej, w której powód pismo rozwiązujące umowę o pracę otrzymał w dniu, w którym po chorobie po raz pierwszy stawiał się do pracy. Także orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. w sprawie I PK 89/05 dotyczyło sytuacji, w której powodowi zostało wręczone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w dniu, w którym był zdolny do podjęcia pracy.

W realiach badanej sprawy w dniu 2 stycznia 2022 roku powódka wróciła do wykonywania pracy na stanowisku pomocy kuchennej. Pracę tę wykonywała do dnia 18 stycznia 2022 roku (włącznie). W tym okresie powódka nie otrzymała od pracodawcy oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, gdyż nie upłynął wówczas jeszcze okres ochronny uprawniający pracodawcę do złożenia oświadczenia tej treści (do dnia 31 grudnia 2021 roku niezdolność powódki do pracy wynosiła 177 dni i nie wyczerpała ona okresu zasiłkowego). Następnie począwszy od dnia 19 stycznia 2022 roku powódka ponownie korzystała ze zwolnienia lekarskiego, a potem za okres od 24 stycznia 2022 roku do 21 sierpnia 2022 roku zostało przyznane jej świadczenie rehabilitacyjne. Pozwany oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. złożył powódce w dniu 2 maja 2022 r., w którym to dniu była ona niezdolna do podjęcia pracy. Wskazać należy, że przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego rodzi domniemanie, że w okresie na jaki zostało to świadczenie przyznane ubezpieczony jest niezdolny do pracy. Rzeczywiście przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego "dowodzi", że pracownik jest niezdolny do pracy, ale tylko wówczas, gdy dowód ten nie zostanie obalony. Inaczej rzecz ujmując, można przyjąć domniemanie, że pracownik w okresie, na który przyznano mu świadczenie rehabilitacyjne jest niezdolny do pracy. Domniemanie to może jednak zostać obalone - co jednak nie miało miejsce w rozpoznawanej sprawie - gdyż moc wiążąca ostatecznej decyzji organu rentowego przyznającej to świadczenie nie obejmuje stwierdzenia, że przez cały okres, na który je przyznano, pracownik jest niezdolny do pracy, a w szczególności, że po wydaniu takiej decyzji tej zdolności do pracy nie odzyskał. (por. wyrok SN z 9 września 1997 r., II UKN 219/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 402). A zatem domniemanie to można obalić poprzez udowodnienie, że uprawniony odzyskał zdolność do pracy wcześniej, zanim upłynął okres na jaki świadczenie rehabilitacyjne zostało przyznane, ale w badanej sprawie takiej okoliczności powódka w ogóle nie podnosiła, ani też jej nie udowodniła. Tym samym należy uznać, że w dniu wręczenia przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powódka, korzystająca ze świadczenia rehabilitacyjnego, wciąż

była niezdolna do pracy. Przytoczone zatem wyżej orzecznictwo SN, na które powołał się Sąd Rejonowy w swoim uzasadnieniu, nie miało żadnego odniesienia do okoliczności faktycznych badanej sprawy.

Konstatacja ta przesądza o zasadności apelacji z uwagi na przedstawioną wyżej prawidłową wykładnię art. 53 par. 1 pkt 1 lit b k.p. w związku z obowiązującym od dnia 1.01.2022 r. brzmieniem art. 9 ust. 2 ustawy zasiłkowej.

W efekcie oznacza to, że podniesiony w apelacji zarzut dotyczący naruszenia art. 8 k.p. nie ma żadnego znaczenia, albowiem apelacja musiała odnieść zamierzony skutek ze względu na wyżej powołane przepisy, wobec czego czynienie rozważań co do nadużycia przez powódkę prawa podmiotowego jest zbędne.

Z powyższych przyczyn Sąd Okręgowy, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. oraz art. 53 par. 1 pkt 1 lit b k.p. w zw. z art. 9 ust. 2 ustawy zasiłkowej, zmienił zaskarżony wyrok w punktach 1, 3 i 5 w ten sposób, że oddalił powództwo, jako niezasadne, a tym samym oddalił również wniosek powódki o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za I instancję, albowiem powódka przegrała niniejszy proces w całości.

Rozstrzygnięcie z punktu 2 sentencji wyroku w zakresie zwrotu kosztów za instancję odwoławczą Sąd II instancji wydał na podstawie art. 98 k.p.c. w związku § 1 pkt 1,2 oraz § 9 ust. 1 pkt 1, § 2 pkt 2 i § 10 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804).

Przewodniczący: Sędziowie:

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki przez PI

A.P.