

*Sygn. VPa 93/16*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 18 kwietnia 2017 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Beata Łapińska*

*Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska (spr.)*

*SSO Urszula Sipińska-Sęk*

*Protokolant: st.sekr.sądowy Cezary Jarocki*

*po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2017 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa P. W.*

*przeciwko (...) Spółce z o.o z siedzibą w P.*

o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę

*na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki z o.o z siedzibą w P.*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy*

*z dnia 30 czerwca 2016r. sygn. IV P 98/15*

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddala powództwo i nie obciąża powoda P. W. kosztami postępowania na rzecz pozwanego (...) Spółka z o.o. w P. za I instancję;*
- 2. nie obciąża powoda P. W. kosztami postępowania na rzecz pozwanego (...) Spółka z o.o. w P. za instancję odwoławczą;*
- 3. orzeka o zwrocie spełnionego świadczenia, nakazując powodowi P. W. zwrot na rzecz pozwanego (...) Spółka z o.o. w P. kwoty 1.750,00 (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt) złotych.*

*Sygn. akt V Pa 93/16*

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 maja 2015 roku, skierowanym przeciwko (...) z o.o. z siedzibą w P., powód P. W. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 3.000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów prawa pracy, albowiem w dniu 9 kwietnia 2015 roku, to jest w dniu, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę nie

upłynął jeszcze okres przewidziany w art. 53 § 1 pkt 1 lit.b k.p.(182 dni) i brak było podstaw do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 k.p.

W odpowiedzi na pozew z dnia 8 czerwca 2015 roku, pozwany pracodawca wnosił o oddalenie wniesionego powództwa w całości, jako bezzasadnego. Na uzasadnienie swojego stanowiska pozwany wskazał, iż bezspornym jest, że powód P. W. był zatrudniony w (...) Spółka z o.o. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 maja 2015 roku. Pozwany wskazał też, że w okresie od 10 października 2014 roku do dnia 9 kwietnia 2015 roku powód był niezdolny do pracy i okres ten trwał 182 dni, po którym to okresie, powód nie przedłożył zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych, co do dalszego kontynuowania umowy i tym samym pozwana spółka rozwiązała umowę o pracę w trybie bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika.

**Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 czerwca 2016 roku**, w sprawie sygn. akt IV P 98/15, Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2. 975,00 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty (punkt 1 sentencji wyroku), nadał wyrokowi w punkcie 1 co do kwoty 1.750,00 złotych brutto rygor natychmiastowej wykonalności (punkt 2 sentencji wyroku) oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. kwotę 149 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu (punkt 3 sentencji wyroku).

**Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:**

powód P. W. był zatrudniony w pozwanej (...) Spółce z o.o. z siedzibą w P. (uprzednio Spółdzielni (...)), na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31.05.2015r., na stanowisku pracownika ochrony.

W okresie od dnia 10 października 2014 roku do dnia 9 kwietnia 2015 roku powód P. W. był niezdolny do pracy. Okres zasiłkowy 182 dni upłynął w dniu 09.04.2015r. Po upływie okresu zasiłkowego, powód wraz ze swoją matką zgłosili się do pozwanego pracodawcy z pytaniem, co dalej. Pozwany pracodawca nie skierował powoda na badania kontrolne, mające na celu ustalenie zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, pomimo jego nieobecności w pracy trwającej 182 dni.

W piśmie z dnia 20 kwietnia 2015 roku, pozwany pracodawca oświadczył, że rozwiązuje z powodem P. W. umowę o pracę w trybie art. 53 §1 pkt 1 k.p. z dniem 9 kwietnia 2015 roku, wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę niezdolność do pracy po długotrwałej chorobie.

Orzeczeniem Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 16 kwietnia 2015 roku, powód P. W. został uznany częściowo niezdolnym do pracy do dnia 30 kwietnia 2020 roku. Decyzją ZUS z dnia 6 maja 2015 roku, została przyznana powodowi P. W. renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy od dnia 10 kwietnia 2015 roku do dnia 30 kwietnia 2020 roku.

Hipotetyczne odszkodowanie, o którym mowa w art. 58 k.p. przysługujące powodowi, na wypadek uznania zasadności jego roszczenia, wynosi 2.975,00 zł brutto (2.186,47 zł netto).

**Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny** w przedmiotowej sprawie na podstawie dokumentacji zgromadzonej w aktach osobowych powoda, aktach sprawy i aktach ZUS, a mianowicie: umowy o pracę, karty zasiłkowej, pisma o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 20 kwietnia 2015 roku, świadectwa pracy z dnia 20 kwietnia 2015 roku, orzeczenia lekarza orzecznika ZUS, decyzji ZUS z dnia 6 maja 2015 roku oraz pisma pozwanego z dnia 22 czerwca 2016 roku dotyczącego wysokości odszkodowania, a także zeznań powoda i pozwanego.

**Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za podlegające uwzględnieniu w całości.**

Na wstępie Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z przepisami pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika na podstawie art. 53 k.p. jeżeli niezdolność pracownika do pracy

w skutek choroby trwa (w przypadku pracownika zatrudnionego dłużej niż 6 miesięcy) dłużej niż: łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, czyli: 182 dni podstawowego okresu zasiłkowego oraz 3 miesiące pobierania świadczenia rehabilitacyjnego (90 dni, gdyż zgodnie z ustawą o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa miesiąc liczy zawsze jako 30 dni).

Sąd Rejonowy zaznaczył, że warunkiem koniecznym umożliwiającym rozwiązanie umowy jest jednak to, aby po okresie ochronnym pracownik był nadal niezdolny do pracy. Zdaniem Sądu I instancji, jeśli po tym czasie pracownik zgłosi pracodawcy swoją gotowość do podjęcia zatrudnienia na skutek odzyskania zdolności do pracy, w takim przypadku pracodawca nie będzie mógł skorzystać z powyższego uprawnienia. Sąd Rejonowy stwierdził, że pracodawca, wiedząc o niezdolności do pracy pracownika, powinien brać pod uwagę, iż w momencie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie upłynął jeszcze 3-miesięczny okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Wedle Sądu I instancji, ochrona trwa nawet wtedy, gdy pracodawca nie mógł wiedzieć o tym, że pracownik otrzyma to świadczenie z opóźnieniem. W tym miejscu Sąd Rejonowy powołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2007 roku, sygn. akt II PK 263/06, w którego uzasadnieniu wskazano, że pracodawca wcześniej rozwiązujący umowę o pracę nie zachowuje koniecznej staranności i narusza ochronę przed zwolnieniem wynikającą z art. 53 par. 1 pkt 1 lit. b kp. Pracodawca nie może bowiem żądać, by pracownik niezwłocznie po zakończeniu okresu zasiłkowego udokumentował prawo do świadczenia rehabilitacyjnego.

Przenosząc powyższe wywody na grunt niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy podkreślił, iż ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że nieprzerwany 182 dniowy okres zasiłkowy powoda upłynął z dniem 9 kwietnia 2015r. Jednocześnie Sąd I instancji zaznaczył, że pracodawca nie ustalił przyczyn nieobecności powoda w pracy po wyczerpaniu 182 dni okresu zasiłkowego tj. po dniu 9 kwietnia 2015 r. oraz czy powód był nadal niezdolny do pracy, a to na pracodawcy - zgodnie z rozkładem ciężaru dowodów - ciążył obowiązek udowodnienia przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 53 k.p., a nadto po wyczerpaniu okresu zasiłkowego - 182 dni, pozwany pracodawca nie skierował powoda P. W. do lekarza medycyny na badania kontrolne, do czego był, zdaniem Sądu I instancji, zobowiązany.

W ocenie Sądu Rejonowego rozstrzygnięcia w przedmiotowym postępowaniu wymagała kwestia prawna, a mianowicie stwierdzenie, czy z przepisu art. 53 k.p. wynika domniemanie, że pracownik niestawiający się do pracy, po upływie zwolnienia lekarskiego, jest nadal niezdolny do pracy oraz, czy przepis ten znajduje zastosowanie również w sytuacji nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Inaczej rzecz ujmując, Sąd I instancji uznał, że należy rozstrzygnąć, czy na pracodawcy rozwiązującym umowę o pracę w trybie art. 53 k.p. ciąży obowiązek ustalenia przyczyny nieobecności pracownika w pracy.

Rozstrzygając powyższą kwestię, Sąd I instancji podniósł, że z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że obowiązkiem pracodawcy jest wykazanie, iż w dniu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 k.p. pracownik był niezdolny do pracy. Jeszcze dalej idące poglądy zaprezentowano w powołanym przez Sąd Rejonowy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. (I PK 89/05). W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy stwierdził, że wiedza o odmowie wnioskodawcy świadczenia rehabilitacyjnego nie może zastępować wykazania pracownikowi, we właściwym trybie, iż na dzień następujący po dniu wyczerpania okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia był on faktycznie niezdolny do jej podjęcia. W dalszej kolejności, Sąd I instancji powołał wyrok z dnia 21 września 2006 r. (II PK 6/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 252), w którym przyjęto, że rozwiązanie w trybie art. 53 § 1 k.p. umowy o pracę z pracownikiem, który z tytułu niezdolności do pracy pobiera zasiłek chorobowy stanowi naruszenie prawa, także gdy decyzja organu rentowego przedłużająca okres pobierania zasiłku nie jest znana pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy skonstatował, że nawet w sytuacji gdy pracodawca ma pewne przesłanki by uważać, iż nieobecność pracownika jest spowodowana jego niezdolnością do pracy, powinien ustalić, jaka jest rzeczywista przyczyna nieobecności pracownika w pracy. Gdyby bowiem okazało się, że przyczyną nieobecności nie była niezdolność pracownika do pracy, to rozwiązanie umowy o pracę naruszałoby według art. 53 k.p.

Kontynuując swój wywód, Sąd I instancji stwierdził, że jeżeli przyczyna nieobecności pracownika w pracy, bezpośrednio po okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, nie jest znana pracodawcy, to nieobecność ta jest nieusprawiedliwiona. W takim przypadku przepis art. 53 § 1 k.p. nie może być zdaniem Sądu Rejonowego już podstawą rozwiązania umowy o pracę, natomiast pracodawca mógłby z takim pracownikiem rozwiązać niezwłocznie umowę o pracę, ale w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Konkludując Sąd Rejonowy wskazał, iż w niniejszej sprawie pozwany pracodawca nie ustalił, co było przyczyną nieobecności powoda bezpośrednio po dniu 9 kwietnia 2015 roku i czy był on nadal niezdolny do pracy, a to na pracodawcy ciążył obowiązek udowodnienia przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 53 k.p., zgodnie z rozkładem ciężaru dowodów, tym bardziej, iż dopiero Orzeczeniem Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 16 kwietnia 2015 roku, powód P. W. został uznany częściowo niezdolnym do pracy do dnia 30 kwietnia 2020 roku.

Ponadto, Sąd Rejonowy zauważył, iż wbrew twierdzeniom strony pozwanej, pracownik stawiający się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.), nie ma obowiązku dostarczenia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy, o którym mowa w art. 229 § 2 k.p.

Reasumując, Sąd I instancji wskazał, że jeżeli pracownik stawi się do pracy i zgłosi gotowość jej wykonywania, obowiązek skierowania go na kontrolne badania lekarskie spoczywa na pracodawcy (§ 4 ust. 1 w związku z § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 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, Dz. U. Nr 69, poz. 332 ze zm.) (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005r., II PK 319/04, OSNP 2006/3-4/49, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001r., I PKN 639/00, OSNP 2003/17/415, M.Prawn. 2003/22/1039).

Ustalony w sprawie stan faktyczny dał Sądowi Rejonowemu asumpt do uznania, że pracodawca nie sprostął ciężącemu na nim obowiązkowi i nie skierował powoda P. W. na kontrolne badania lekarskie. Ponadto podkreślenia w ocenie Sądu I instancji wymaga, że ciężar udowodnienia niezdolności do pracy pracownika stawiającego się do niej po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego spoczywa na pracodawcy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005r., I PK 89/05, OSNP 2006/19-20/296, Pr.Pracy 2006/6/36). Pracodawca, poprzez skierowanie pracownika na badania lekarskie, mógłby w najprostszy sposób dowieść ewentualnej niezdolności pracownika do pracy.

W niniejszej sprawie, pozwany pracodawca tego nie uczynił, co wedle Sądu I instancji, prowadzi do uznania, że w żaden sposób nie wykazał jakoby powód P. W. po upływie okresu zasiłkowego 182 dni tj. po dniu 9 kwietnia 2016 roku był osobą niezdolną do pracy.

Okolicznością bezsporną jest natomiast według Sądu Rejonowego, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych dopiero decyzją datowaną na dzień 16 kwietnia 2015 roku uznał powoda P. W. za częściowo niezdolnego do pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy uznał wniesione powództwo za zasadne i na podstawie art. 53 k.p. w związku z art. 58 k.p. zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz powoda P. W. należne odszkodowanie w kwocie 2,975,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 czerwca 2015 roku, to jest od dnia następnego po doręczeniu odpisu pozwu stronie pozwanej do dnia zapłaty, powołując się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 06 marca 2003r. III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74 w tym przedmiocie.

Następnie Sąd I instancji wskazał, że na mocy art. 477<sup>2</sup> k.p. z urzędu nadal wyrokowi w punkcie 2 rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1.750,00 zł brutto tj. kwoty nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Ponadto, Sąd Rejonowy w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której pracownik jest zwolniony od kosztów sądowych, obciążył pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2010 roku, nr 90, poz. 594 ze

zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy, powołując się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku, I PZP 1/07, LEX nr 231085. W obliczu powyższej argumentacji Sąd I instancji orzekł jak punkcie 3 wyroku, nakazując pobrać od pozwanego (...) Spółki z o.o. z siedzibą w P. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 149,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której ponoszenia ustawowo zwolniony był powód.

***Apelację od wyżej wymienionego wyroku wniósł pozwany, zaskarżając orzeczenie w całości i zarzucając przedmiotowemu wyrokowi:***

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP przez błędną jego wykładnię, a w rezultacie niewłaściwe zastosowanie, polegające na uznaniu, iż bezpośrednio po wykorzystaniu prawa do pobrania przez pracownika wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego, bez karencji w postaci trzymiesięcznego pobierania ewentualnego świadczenia rehabilitacyjnego, pracodawca nie mógłby skorzystać z rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie tego przepisu w sytuacji, w której pracownik nie złożył do ZUS wniosku o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, a bezpośrednio po upływie okresu pobierania zasiłku chorobowego powód został uznany częściowo niezdolnym do pracy i z tego tytułu przyznana mu została renta;

b) art. 229 § 2 KP., poprzez przez błędną jego wykładnię, a w rezultacie niewłaściwe zastosowanie, polegające na uznaniu, iż pracodawca zobowiązany był do skierowania pracownika na badania lekarskie, mimo że pracownik po upływie pobierania wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego, w sposób wyraźny i niebudzący wątpliwości nie zgłosił swojej gotowości do pracy oraz przedłożył pracodawcy orzeczenie Lekarza Orzecznika ZUS o częściowej niezdolności do pracy, a następnie uzyskał z tego tytułu rentę;

c) art. 6 KC w zw. z art. 300 KP w zw. z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP przez przyjęcie, iż na pozwanym ciążył obowiązek pozyskania informacji w zakresie braku pobierania przez powoda świadczenia rehabilitacyjnego po zakończeniu pobierania zasiłku chorobowego w sytuacji przedłożenia przez powoda orzeczenia Lekarza Orzecznika ZUS o częściowej niezdolności do pracy, a następnie uzyskania z tego tytułu renty;

2. naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 k.p.c., poprzez:

- brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, a w konsekwencji błąd w ustaleniach faktycznych i sprzeczność tych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności poprzez ustalenie, iż pracodawca nie mógłby wypowiedzieć umowy pracownikowi nieobecnemu w pracy z powodu choroby w sytuacji, gdy nie pobierał on świadczenia rehabilitacyjnego, a orzeczeniem Lekarza Orzecznika ZUS został uznany częściowo niezdolnym do pracy, a następnie uzyskał z tego tytułu rentę.

3. pominięcie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

W oparciu o tak skonstruowanie zarzuty pozwany wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości, a w rezultacie,
  - zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem i Instancji.

Nadto pozwany wniósł o zasądzenie od organu na rzecz odwołującej kosztów postępowania sądowego przed Sądem II Instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz w oparciu o treść przepisu art. 338 § 1 KPC, wobec dokonania przez pozwanego na rzecz powoda zapłaty kwoty 1.750,00 zł (pkt 2 zaskarżonego orzeczenia w zakresie objętym rygiorem natychmiastowej wykonalności), w razie uchylecia lub zmiany wyroku, o orzeczenie o zwrocie spełnionego świadczenia na rzecz pozwanego.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 4 kwietnia 2017 roku, pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji, zaś pełnomocnik działający w imieniu pozwanej poparł apelację i wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję.

***Sąd Okręgowy poczynił dodatkowo następujące ustalenia faktyczne:***

powód P. W. w dniu 17 lutego 2015 roku uzyskał od pracodawcy zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu, które załączył do złożonego do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w dniu 26 lutego 2015 roku wniosku o rentę z tytułu niezdolności do pracy (dowód: zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu k-7,8, wnioski o rentę k-1-6 akt ZUS). Powód, po uzyskaniu orzeczenia Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 16 kwietnia 2015 roku, niezwłocznie przedłożył je pozwanemu pracodawcy (dowód: zeznania powoda k-34v.00:06:44, 00:08:15, zeznania pozwanego k-34v. 00:14:24, orzeczenie Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 16 kwietnia 2015 roku akta osobowe powoda). Powód po wyczerpaniu okresu zasiłkowego w wymiarze 182 dni nie stawiał się do pracy i nie wyraził gotowości jej świadczenia (dowód: zeznania pozwanego k-34v. 00: 21:50).

***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

***apelacja pozwanego jest uzasadniona, co skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku.***

Odnosząc się do zarzutów apelacyjnych pełnomocnika pozwanego, stwierdzić należy, iż są one zasadne. Sąd Rejonowy poczynił bowiem prawidłowe ustalenia faktyczne, choć wymagające uzupełnienia w nieznacznym zakresie, jednakże wywiódł z nich błędne wnioski.

Wszak w świetle poczynionych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych nie budzi wątpliwości fakt, iż powód P. W. był zatrudniony w pozwanej (...) Spółce z o.o. z siedzibą w P. (uprzednio Spółdzielni (...)), na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31.05.2015r., na stanowisku pracownika ochrony. W okresie od dnia 10 października 2014 roku do dnia 9 kwietnia 2015 roku powód był niezdolny do pracy. Okres zasiłkowy 182 dni upłynął w dniu 09.04.2015r., po którym nie złożył do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosku o przyznanie mu prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, albowiem już w dniu 26 lutego 2015 roku wystąpił z wnioskiem o przyznanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Lekarz Orzecznik ZUS orzeczeniem z dnia 16 kwietnia 2015 roku uznał powoda za częściowo niezdolnego do pracy, zaś organ rentowy mocą decyzji z dnia 6 maja 2015 roku ostatecznie przyznał P. W. prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy na okres od dnia 10 kwietnia 2015 roku do dnia 30 kwietnia 2020 roku. Powód, po upływie okresu zasiłkowego w wymiarze 182 dni nie stawiał się w pracy, zgłaszając gotowość do jej świadczenia, jedynie złożył pracodawcy orzeczenie Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 16 kwietnia 2015 roku, mocą którego uznano go za częściowo niezdolnego do pracy do 30 kwietnia 2020 roku. Okolicznością istotną w sprawie przy tym jest, iż P. W. po wyczerpaniu okresu zasiłkowego w wymiarze 182 dni, nie stawiał się do pracy i nie wyraził gotowości jej świadczenia, co potwierdził przesłuchiwany w charakterze strony pozwanej Z. W., a okoliczności tej ani powód, ani jego pełnomocnik nie zakwestionowali.

W tej sytuacji pozwany pracodawca, pismem z dnia 20 kwietnia 2015 roku, rozwiązał z powodem 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 długotrwałej choroby.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne stwierdzić należy, iż wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, pozwany pracodawca miał prawo do rozwiązania z powodem umowy o pracę po upływie łącznego okresu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego tj. po dniu 9 kwietnia 2015 roku. Sąd Rejonowy oparł bowiem zaskarżony wyrok na błędnym założeniu, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP w każdej sytuacji wymaga od pracodawcy wcześniejszego skierowania pracownika na badania lekarskie, o których mowa w art. 229 § 2 zdanie drugie KP, w celu upewnienia się, czy po upływie okresu ochronnego (przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP), pracownik jest nadal niezdolny do pracy, nawet wtedy, gdy pracownik nie stawia się w pracy i nie zgłasza swojej gotowości do podjęcia obowiązków pracowniczych, ponieważ nadal jest niezdolny do świadczenia

pracy. Z uzasadnienia wyroku Sądu I instancji wynika bowiem, że obowiązek skierowania pracownika na badania lekarskie spoczywa na pracodawcy także wówczas, gdy pracownik po upływie okresu ochronnego przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP nadal nie stawia się do pracy i nie zgłasza gotowości jej podjęcia, a ponadto twierdzi (daje pracodawcy do zrozumienia), że jest niezdolny do wykonywania obowiązków pracowniczych z powodu choroby, co miało miejsce w przedmiotowej sprawie. Przytoczony pogląd Sądu wynika z błędnego odczytania powołanych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku orzeczeń Sądu Najwyższego, w których faktycznie przyjęto, że pracodawca powinien skierować pracownika na badania lekarskie przed decyzją o dopuszczeniu go do pracy albo rozwiązaniu z nim umowy o pracę, orzeczenia te dotyczyły jednak stanów faktycznych odmiennych od ustalonego w rozpoznawanej sprawie. I tak w przywołanym przez Sąd Rejonowy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., I PK 89/05 stwierdzono, iż ciężar udowodnienia niezdolności do pracy pracownika **stawiającego się do niej po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego** (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP) spoczywa na pracodawcy, który powinien skierować pracownika na odpowiednie badania lekarskie. Powyższe orzeczenie dotyczy więc sytuacji, gdy pracownik po wyczerpaniu okresu ochronnego stawia się w pracy i wyraża gotowość jej świadczenia, a pracodawca ma wątpliwości co do tego, czy pracownik jest zdolny do jej wykonywania. Ciężar udowodnienia stawiającemu się do pracy pracownikowi po wyczerpaniu okresu niezdolności do pracy z powodu choroby, dalszego występowania tej niezdolności, spoczywa więc na pracodawcy, który powinien skierować pracownika na stosowne badania, skoro po myśli art. 53 § 3 KP rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy. W sprawie zaś, która stanowiła podstawę do wydania wyroku przez Sąd Najwyższy z dnia 21 września 2006 r., w sprawie, II PK 6/06, pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP w sytuacji, gdy w stosunku do niego została wydana decyzja przedłużająca okres zasiłkowy i okres ten trwał w dniu, w którym pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik podlegał więc jeszcze ochronie przewidzianej w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP, co musiało skutkować uznaniem, iż rozwiązanie z nim umowy o pracę okazało się niezgodne z prawem, co w razie wniesienia odwołania rodzi skutki w postaci obowiązku przywrócenia pracownika do pracy lub zapłaty odszkodowania. Sąd Najwyższy słusznie uznał, iż skutków tych pozwany pracodawca mógłby uniknąć, gdyby upewnił się co do tego, czy toczy się postępowanie o przedłużenie zasiłku chorobowego.

Sąd Okręgowy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę akceptuje i podziela poglądy przedstawione w powołanych przez Sąd Rejonowy orzeczeniach Sądu Najwyższego, jednakże nie mają one bezpośredniego zastosowania do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy, ponieważ powód po dniu 9 kwietnia 2015 roku nie stawiał się do pracy w celu jej świadczenia, nie wyraził gotowości jej podjęcia i nie twierdził, że jest już zdolny do jej wykonywania. Zgodnie zaś z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP prawo pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę (bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika) powstaje wówczas, gdy niezdolność pracownika do pracy trwa dłużej niż określone w tym przepisie okresy pobierania wynagrodzenia, zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego. Upływ tych okresów wyznacza najwcześniejszy dopuszczalny termin, w którym pracodawca może złożyć oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika (niezdolność do pracy z powodu choroby jest traktowana jako przyczyna niezawiniona przez pracownika). Uprawnienie do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy ustaje dopiero wówczas, gdy pracownik stawia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, czyli po odzyskaniu zdolności do pracy, i wyrazi gotowość podjęcia pracy, czyli przystąpienia do wykonywania obowiązków pracowniczych. W sytuacji więc, gdy pracownik stawiał się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (był obecny w pracy i wyraził gotowość przystąpienia do wykonywania obowiązków pracowniczych), a pracodawca powziął wątpliwość co do odzyskania przez pracownika zdolności do pracy albo stwierdził, że ze względu na trwającą dłużej niż 30 dni niezdolność do pracy spowodowaną chorobą, pracownik podlega obowiązkowym kontrolnym badaniom lekarskim, w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Pracodawca winien wówczas, jak to wskazał Sąd Rejonowy, skierować pracownika na badania. W rozpoznawanej sprawie nie mamy jednak do czynienia z takim przypadkiem. Powód bowiem, co już wskazano powyżej, po wyczerpaniu okresu zasiłkowego 182 dni, nie stawiał się w pracy i nie wyraził gotowości do jej świadczenia, przedłożył pracodawcy orzeczenie lekarza orzecznika ZUS z dnia 16 kwietnia 2015 roku, z którego wynikało, iż jest częściowo niezdolny do pracy od dnia 10 kwietnia 2015 roku do dnia 30 kwietnia 2020 roku, co wykluczało istnienie po stronie pozwanego pracodawcy obowiązku skierowania pracownika na badania w celu

uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego zdolność do pracy. Dlatego też, przypisanie przez Sąd I instancji pracodawcy obowiązku skierowania powoda na badania lekarskie nie miało podstaw prawnych, a w każdym razie podstawy takiej nie można upatrywać w art. 229 § 2 KP. Wątpliwości zaś, co do zdolności lub niezdolności pracownika do pracy miałyby znaczenie, w kontekście sprawdzenia przyczyny nieobecności pracownika w pracy, co podnosi Sąd Rejonowy, ale tylko wtedy, gdy pracodawca chciałby skorzystać z trybu rozwiązania umowy o pracę przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 KP, czyli rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Takiej sytuacji dotyczy wyrok Sądu Najwyższego z 7 lipca 2009 r., I PK 43/09. Ustalenie rzeczywistej przyczyny nieobecności pracownika w pracy - np. przez skierowanie go na badania lekarskie - ma więc znaczenie dla wyboru trybu zwolnienia z pracy: albo neutralnego dla pracownika (art. 53 § 1 pkt 1 KP), albo niekorzystnego dla niego (art. 52 § 1 pkt 1 KP). W sytuacji jednak, gdy pracodawca ma uzasadnione przesłanki do przyjęcia, że pracownik jest nieobecny w pracy z powodu przedłużającej się niezdolności do pracy na skutek choroby, tak jak miało to miejsce w przedmiotowej sprawie, może zastosować tryb zwolnienia przewidziany w art. 53 § 1 pkt 1 KP bez wcześniejszego poddawania pracownika badaniom lekarskim ( wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 20 października 2015 r., I PK 287/14).

Podsumowując powyższy wątek rozważań należy stwierdzić, że obowiązek pracodawcy dotyczący skierowania pracownika na badania lekarskie powstaje dopiero wówczas, gdy pracownik w sposób wyraźny i niebudzący wątpliwości zgłasza swoją gotowość do pracy. W rozpoznawanej sprawie nie mamy jednak do czynienia z takim przypadkiem, dlatego też, mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§ 1k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił, jako niezasadne.

Odnosząc się zaś do zgłaszanego w toku postępowania zarzutu pełnomocnika powoda, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło przedwcześnie, albowiem z dniem 9 kwietnia 2015 roku, tj. w ostatnim dniu okresu zasilkowego, stwierdzić należy, iż nie może on odnieść zamierzonego skutku. Wszak w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego nie budzi wątpliwości fakt, iż pozwany pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w dniu 20 kwietnia 2015 roku, po złożeniu przez powoda w siedzibie pracodawcy orzeczenia lekarza orzecznika ZUS z dnia 16 kwietnia 2015 roku. **Oświadczenie to powód odebrał**, jak sam przyznaje w pozwie, **w dniu 23 kwietnia 2015 roku**, co oznacza, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z tym dniem. Wszak wskazać należy, iż pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie musi wskazywać terminu ustania stosunku pracy, który to skutek następuje zawsze w dacie dojścia oświadczenia do adresata w sposób umożliwiający mu realne zapoznanie się z jego treścią (art. 61 KC w związku z art. 300 KP). Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowi jednostronną czynność prawną, której legalność jest w Kodeksie pracy uwarunkowana w szczególności: zaistnieniem określonej przyczyny (art. 52 § 1 i art. 53 § 1), przeprowadzeniem związkowej konsultacji zamiaru pracodawcy (art. 52 § 3 i art. 53 § 4), jak też dokonaniem rozwiązania przed upływem terminu wskazanego w art. 52 § 2, względnie przed ewentualnym wystąpieniem zdarzenia opisanego w art. 53 § 3. Kodeks pracy wymaga ponadto, aby oświadczenie pracodawcy o niezwłocznym rozwiązaniu umowy nastąpiło w pisemnej formie, wskazywało przyczynę rozwiązania oraz zawierało pouczenie pracownika o przysługującym mu prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 3 - 5). Do przesłanek zgodnego z prawem zastosowania tego trybu rozwiązania umowy nie należy zatem podanie w piśmie pracodawcy terminu jej rozwiązania, a właściwie terminu ustania wynikającego z niej stosunku pracy. Pisemny wyraz oświadczenia woli pracodawcy, jako oświadczenia skierowanego do innej osoby, musi być więc pracownikowi udostępniony, a to zgodnie z art. 61 KC, mającym wobec stosunku pracy odpowiednie zastosowanie z mocy art. 300 KP, następuje z chwilą dojścia pisma do adresata w sposób stwarzający mu realną możliwość zapoznania się z jego treścią. Rozwiązanie stosunku pracy przed tą chwilą, a więc rozwiązanie go z tzw. wsteczną datą, nie jest w świetle powołanego przepisu możliwe.

Z powyższych wywodów wynika, że ewentualne wskazanie w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia tzw. wstecznej daty ustania stosunku pracy, nie jest w rozumieniu art. 56 § 1 KP naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, wobec czego nie rodzi dla pracownika roszczeń o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. W takiej sytuacji stosunek pracy nie ustaje w terminie podanym, czy też sugerowanym w oświadczeniu pracodawcy, tylko w terminie późniejszym, ustalonym



zgodnie z dyrektywą art. 61 KC, co oznacza w przypadku powoda **datę 23 kwietnia 2015 roku** (por. Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99 Legalis ).

Mając na uwadze treść art.338 § 1 k.p.c., zgodnie z którym uchylając lub zmieniając wyrok, któremu nadany został rygor natychmiastowej wykonalności, sąd na wniosek pozwanego orzeka w orzeczeniu kończącym postępowanie o zwrocie spełnionego lub wyegzekwowanego świadczenia lub o przywróceniu poprzedniego stanu, Sąd Okręgowy orzekł, jak w punkcie 3 wyroku.

Mając na uwadze sytuację majątkową i zdrowotną powoda, Sąd Okręgowy na podstawie art. 102 k.p.c., nie obciążył go kosztami postępowania za obie instancje.