

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 października 2022 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa **A. K.** przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

1. umorzył postępowanie w zakresie kwoty 5 037,20 złotych dochodzonej z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 14 marca 2022 roku do dnia zapłaty;
2. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 9 030 złotych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 20 kwietnia 2022 roku do dnia zapłaty;
3. oddalił powództwo w zakresie żądania zapłaty odsetek ustawowych za opóźnienie od kwoty 9 030 złotych za dzień 19 kwietnia 2022 roku;
4. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 530 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;
5. obciążył i nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 750 złotych tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić;
6. nadaje wyrokowi w punkcie 2. rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 3 010 złotych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powód, A. K., był zatrudniony w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na podstawie umów o pracę od dnia 1 lutego 2017 roku.

Wynagrodzenie powoda, liczone według zasad, obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło 3010 złotych.

Powód był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 1 czerwca 2021 roku do 19 listopada 2021 roku.

Lekarz specjalista medycyny rodzinnej ocenił, że w dniu 19 listopada 2021 roku zakończono leczenie choroby kręgosłupa, z powodu której A. K. był niezdolny do pracy do tego dnia. Powód odzyskał wówczas zdolność do pracy.

Powód ponownie stał się niezdolny do pracy z powodu choroby od 22 listopada 2021 roku. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. ustalił, że niezdolność do pracy trwająca do 19 listopada 2021 roku nie miała związku z niezdolnością do pracy powstałą od 22 listopada 2021 roku i od tego dnia otworzył powodowi nowy okres zasiłkowy, wypłacając zasiłek chorobowy.

Lekarz specjalista medycyny rodzinnej ocenił, że schorzenie, z powodu którego powód przebywał na zwolnieniu lekarskim do 19 listopada 2021 roku nie było związane z dolegliwościami i zwolnieniem, które otrzymał z poradni zdrowia psychicznego od 22 listopada 2021 roku.

Pismem z dnia 16 lutego 2022 roku, doręczonym powodowi w dniu 11 marca 2022 roku, pozwana spółka rozwiązała umowę o pracę łączącą ją z powodem na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b. k.p. z powodu niezdolności do pracy w skutek choroby trwającej od 1 czerwca 2021 roku.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody.

Sąd podniósł iż twierdzenia strony pozwanej, jakoby powód nie odzyskał zdolności do pracy po dniu 19 listopada 2021 roku, nie zostały udowodnione, a ponadto pozostawały w opozycji do pozostałego materiału dowodowego, w tym zaświadczeń lekarskich przedstawionych przez powoda i wyjaśnień organu rentowego przedstawionych na zobowiązanie Sądu. Strona pozwana, pomimo pouczenia o konieczności udowodnienia okoliczności, z których wywodzi skutki prawne, nie zaoferowała jakichkolwiek środków dowodowych na poparcie swego stanowiska.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo okazało się zasadne.

Sąd podniósł, iż w części, w której powództwo zostało cofnięte, postępowanie podlegało umorzeniu, stosownie do dyspozycji art. 355 k.p.c.

Przechodząc do oceny zasadności roszczenia odszkodowawczego, Sąd Rejonowy wskazał, że trybem rozwiązania stosunku pracy zastosowanym przez pozwanego była instytucja z art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. Zgodnie z powołanym przepisem 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.

W odniesieniu do liczenia długości okresu zasiłkowego na gruncie analizowanego stanu faktycznego zastosowanie znajdują przepisy ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 645 z późn. zm.; dalej: ustawy zasiłkowej) w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2021 roku, albowiem prawo do zasiłków chorobowych powoda powstało przed tą datą (art. 21 ustawy z dnia 24 czerwca 2021 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw; Dz. U. poz. 1621).

Sąd podkreślił, że rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika (art. 53 ust. 1 pkt 1 k.p.) wymaga, by absencja chorobowa trwała co do zasady nieprzerwanie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2014 r., I PK 177/13, OSNP 2015 Nr 8, poz. 111; z dnia 26 stycznia 2016 r., III PK 54/15, LEX nr 2038975 i z dnia 24 października 2017 r., I PK 290/16, LEX nr 2426570). Maksymalny okres 182 dni pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego obejmuje wszystkie kolejne dni kalendarzowe niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, a wystąpienie między okresami niezdolności do pracy choćby jednodniowej przerwy (np. w niedzielę) otwiera nowy okres zasiłkowy (art. 8 ustawy zasiłkowej).

Jak trafnie wskazuje się w judykaturze (wyrok SN z 9.04.2019 r., II PK 339/17, OSNP 2020, nr 2, poz. 12), ciężar dowodu, że niezdolność do pracy po przerwie nieprzekraczającej 60 dni była spowodowana tą samą chorobą, spoczywa na pracodawcy, który rozwiązuje stosunek pracy z pracownikiem z powodu wyczerpania okresu zasiłkowego w przekonaniu, że okres ten zakończył się wcześniej niż wynika to z zaświadczeń lekarskich oraz decyzji organu rentowego o wypłacie zasiłku (art. 6 k.c. w związku z art. 53 § 1 pkt 1b k.p.).

W realiach rozpoznawanej sprawy, niewątpliwie wystąpił okres przerwy w zaświadczeniach lekarskich, stwierdzających niezdolność do pracy. Pracodawca, dysponując nimi, w ramach dostępu do systemu informatycznego ZUS, był w stanie to ustalić. Decydując się na rozwiązanie umowy o pracę, w marcu 2021 roku., nie podjął próby wyjaśnienia, w jaki sposób, okresy niezdolności do pracy, zostały zakwalifikowane przez organ rentowy. Nie ustalał, też - w jakikolwiek inny sposób, czy powód odzyskał zdolność do pracy, po 19 listopada 2021 roku (np. poprzez ocenę, czy zaświadczenie lekarskie wystawione od dnia 22 listopada 2021 roku opatrzone zostało kodem literowym A oznaczającym niezdolność do pracy powstałą po przerwie nieprzekraczającej 60 dni - spowodowaną tą samą chorobą, która była przyczyną niezdolności do pracy przed przerwą – art. 57 ust. 1 ustawy zasiłkowej). Samodzielnie dokonał jednak oceny, że pomimo przerwy w okresach zwolnień (pomiędzy 19 a 22 listopada 2021 roku) powód był nieprzerwanie niezdolny do pracy. Musiał zatem liczyć się z tym, że w razie odwołania się przez powoda od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, będzie musiał udowodnić tę okoliczność przed sądem. Tymczasem w toku niniejszego postępowania strona pozwana pozostała całkowicie bierna na płaszczyźnie dowodowej. Jej twierdzenia pozostawały przy tym w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym, z którego wynikało, że choroby, z powodu

który powód był niezdolny do pracy do 19 listopada i od 22 listopada 2021 roku dotyczyły innych, niezwiązanych ze sobą schorzeń. Wobec tego pracodawca nie był uprawniony do skorzystania z trybu uregulowanego w art. 53 ust. 1 pkt 1 lit. b k.p., a rozwiązanie umowy o pracę w oparciu o tę regulację nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa.

W myśl art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.). W przypadku powoda okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące, zatem uzasadnione było dochodzenie przez niego kwoty 9030 zł i taka podlegała zasądzeniu na jego rzecz od strony pozwanej.

Wskazana kwota odszkodowania podlegała zasądzeniu na rzecz powoda wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie. Podstawę prawną zasądzenia tego rodzaju świadczenia akcesoryjnego stanowi art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zgodnie z którym jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Termin początkowy uwzględnia termin wymagalności tego roszczenia, które stosownie do dyspozycji art. 476 k.c. stało się wymagalne po wezwaniu dłużnika do jego spełnienia (a zatem z chwilą doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej). Skoro w dniu wymagalności świadczenia pozwany nie był jeszcze w stanie opóźnienia z jego spełnieniem, żądanie pozwu dotyczące odsetek ustawowych za opóźnienie za okres wcześniejszy podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 zdanie drugie k.p.c., który przewiduje, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań sąd może włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Powód uległ jedynie w zakresie jednego dnia odsetek. W pozostałej części, w tym w zakresie dochodzonego ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, powód wygrał. Za oceną taką przemawia fakt, iż roszczenie o zapłatę ekwiwalentu stało się wymagalne w dniu rozwiązania stosunku pracy (tak m.in. SN w postanowieniu z 5.12.1996 r., I PKN 34/96, OSNAPiUS 1997/13, poz. 237), wobec czego pracodawca w dniu zawisłości sporu pozostawał w opóźnieniu. Wytoczenia powództwa nie można zatem uznać za przedwczesne. W konsekwencji, Sąd zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 1530 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, na którą złożyły się opłata w wysokości 180 zł w zakresie roszczenia o odszkodowanie, ustalona w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 z późn. zm.) oraz opłata w wysokości 1350 zł w zakresie roszczenia o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego, ustalona w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 tegoż rozporządzenia. Stosownie do dyspozycji art. 98 §1<sup>1</sup> k.p.c. od kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu zasądzone odsetki ustawowe za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 623 z późn. zm.) Sąd obciążył pozwaną kwotą 750 złotych obejmującą opłatę sądową od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

O nadaniu wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 3010 zł orzeczono stosownie do dyspozycji art. 477<sup>2</sup> k.p.c., który stanowi, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od powyższego orzeczenia w części, tj. w zakresie:

- pkt. 2. tj. w części zasądzonej od strony pozwanej na rzecz powoda kwotą 9.030 złotych wraz z odsetkami za opóźnienie do dnia 20 kwietnia 2022 r. do dnia zapłaty:

- pkt. 4.. tj. w części zasądzonej od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.530 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

- pkt. 5., tj. w części zasądzonej od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sadu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi kwotę 750 zł (siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Wniósł pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na wynik sprawy, tj.:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów z naruszeniem zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego wskutek ustalenia, że pozwana jako pracodawca nie podjęła żadnych prób wyjaśnienia, w jaki sposób okresy niezdolności do pracy powoda zostały zakwalifikowane przez organ rentowy oraz czy powód odzyskał zdolność do pracy po dniu 19 listopada 2021 r.; tymczasem pozwana jako pracodawca działała na podstawie doręczanych jej przez powoda zaświadczeń lekarskich, z których nie wynikało jakoby powód miał odzyskać zdolność do pracy po 19 listopada 2021 r., a pozwana nie miała żadnych podstaw, by wątpić w treść doręczonych jej zaświadczeń;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów z naruszeniem zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego wskutek ustalenia, że pozwana w sposób samodzielny dokonała oceny, że pomimo przerwy w okresach zwolnień (pomiędzy 19 a 22 listopada 2021 r.), powód był nieprzerwanie niezdolny do pracy; tymczasem pozwana działała na podstawie doręczanych jej przez powoda zaświadczeń lekarskich, z których nie wynikało jakoby powód miał odzyskać zdolność do pracy po 19 listopada 2021 r., zaś powód, pomimo rzekomego odzyskania zdolności do pracy nie stawiał się u pracodawcy celem zgłoszenia gotowości do pracy po ustaniu przyczyny nieobecności, zamiast tego pozwanemu doręczono kolejne zaświadczenie o niezdolności powoda do pracy;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów z naruszeniem zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego wskutek ustalenia, że w przedmiotowej sprawie powód nie był nieprzerwanie niezdolny do pracy; tymczasem należy przyjąć, że taka nieprzerwana niezdolność do pracy w przypadku powoda miała miejsce;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów z naruszeniem zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego polegającej na przyznaniu wiarygodności zaświadczeniu lekarskiemu z dnia 30 grudnia 2021 r. stwierdzającemu odzyskanie przez powoda zdolności do pracy po dniu 19 listopada 2021 r., podczas gdy owo zaświadczenie jest niejednoznaczne i budzi wątpliwości interpretacyjne;

- art. 100 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i włożenie na pozwaną obowiązku zwrotu wszystkich kosztów postępowania w związku z przyjęciem, że powód uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania; tymczasem z powodu niezasadności powództwa winno ono zostać oddalone, a w konsekwencji obowiązkiem zwrotu kosztów winien zostać obciążony w całości powód.

Zważając na powyższe zarzuty, apelujący wskazał fakty ustalone w jego ocenie niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy:

i. fakt, iż pozwana miała możliwość ustalenia, czy powód odzyskał zdolność do pracy, która uniemożliwiałaby rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 53 ust. 1 pkt 1 lit. b k.p.;

ii. fakt, iż pozwana samodzielnie dokonała oceny, że powód był nieprzerwanie niezdolny do pracy;

(...). fakt, iż powód odzyskał zdolność do pracy po dniu 19 listopada 2021 r.;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

- art. 229 § 2 i 4 k.p. poprzez ich niezastosowanie i nie odniesienie się do faktu, iż pomimo rzekomego odzyskania zdolności do pracy, powód nie stawił się u pracodawcy i nie poddał się kontrolnym badaniom lekarskim, podczas gdy z powodu choroby pozostawał niezdolny do pracy przez dłużej niż 30 dni.

Mając na uwadze powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez:

1. oddalenie powództwa w zakresie żądania zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty,

2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji z uwzględnieniem całego, a nie jedynie wybiórczego materiału dowodowego.

Ponadto o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w tym postępowaniu według norm przepisanych;

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie w całości jako bezzasadnej nadto o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

### ***Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.***

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

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

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1b kp. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

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

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

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

Podkreślenia wymaga, także, fakt, że, dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów, nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego, sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby,

w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

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

W szczególności, nie sposób przyjąć, jak chce skarżący, iż, w niniejszej sprawie, nie zachodziły przesłanki uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1b kp bo z okoliczności sprawy wynika, że powód był nieprzerwanie nieobecny w pracy od dnia 1 czerwca 2021 r. a tym samym upłynął okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę. Apelujący wywodzi, iż nieuzasadnionym było przyjęcie przez Sąd, że niezdolność do pracy powoda zakończyła się 19 listopada 2021 r., podczas, gdy z okoliczności sprawy, w szczególności z, dostarczanych przez samego powoda, zaświadczeń lekarskich, wynika, że powód nie odzyskał zdolności do pracy, i kontynuował je co prawda z uwagi na inną chorobę ale w sposób nieprzerwany. Ponadto, w jego ocenie zaświadczenia, pochodzące od lekarza specjalisty do spraw rodzinnych, a zwłaszcza to z dnia 30 grudnia (...). - nie mogą stanowić dowodu na to, iż powód odzyskał zdolność do pracy w dniach 20 i 21 listopada 2021 r. bowiem jest ono niejednoznaczne i budzi wątpliwości interpretacyjne.

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b) k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy była spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

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

21-06-2005/ Zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 KP) nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do pracy zgłasza się w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy. /I PKN 415/99 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 16-12-1999/.

Na gruncie rozpoznanej sprawy, bezspornym jest, iż powód był niezdolny do pracy do 19.11.2021 r. i od 22.11.2021 r. Sporną natomiast pozostaje kwestia czy powód w świetle informacji posiadanych przez pracodawcę w chwili rozwiązania z nim stosunku pracy mógł odzyskać tę zdolność w dniach 19.11.2021 r. i od 22.11.2021 a zatem czy pracodawca był uprawniony do oceny, iż nie doszło do przerwania okresu nieobecności i okresu zasiłkowego i w konsekwencji wyczerpania terminów wymienionych w art. 53 § 1 pkt 1b kp.

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

Zaznaczyć należy, iż niewątpliwie powód nie zgłosił się do pracy w dniach 19.11.2021 r. i od 22.11.2021 r. -weekend, jednakże trudno uznać takie działanie za nieprawidłowe skoro bezspornie w świetle obowiązującego go rozkładu czasu pracy nie był do tego zobligowany. Powyższe jednak nie oznacza samo w sobie, że skoro powód był niezdolny do pracy ponownie od 22.11.2021 r. zdolności do pracy w okresie weekendu także nie odzyskał i nie doszło do przerwania okresu niezdolności do pracy. Niewątpliwie okoliczność ta winna zostać dostrzeżona i skrupulatnie przeanalizowana przez pracodawcę skoro brak było zwolnienia lekarskiego za wskazany okres, w konsekwencji powyższego brak było podstaw do wskazania tego okresu w świadectwie pracy jako okresu niezdolności do pracy. Przyznać przy tym należy iż rzeczywiście brak dowodów na to, iż powód sygnalizował pracodawcy swą zdolność do pracy we wskazanym okresie i nie stawiał się celem przeprowadzenia odpowiednich badań jednakże, jak już podniesiono powyższe wynikało tylko i wyłącznie z obowiązujących go godzin pracy.

Znamiennym jest przy tym, iż powód konsekwentnie utrzymywał, iż zdolność tą odzyskał i pozwany rozwiązując z nim stosunek pracy w trybie art. 53 § 1 pkt 1b kp o tym wiedział. Jak wynika wprost z odpowiedzi na pozew powód przedstawił pracodawcy wraz z zwolnieniem lekarskim zaświadczenie od lekarza specjalisty do spraw rodzinnych z dnia 24 11.2021 r. potwierdzające jego zdolność do pracy w tym okresie. Tym samym nawet wobec kontynuacji zwolnienia od 22.11.2021 r. pracodawca nie był uprawniony do tego by niezdolność do pracy powoda domniemywać.

Istotnym jest też na co wskazywał Sąd I instancji, iż pracodawca dysponując zwolnieniami lekarskimi powoda decydując się na rozwiązanie umowy o pracę w marcu 2022 roku nie podjął próby wyjaśnienia, w ramach dostępu do systemu informatycznego ZUS w jaki sposób okresy niezdolności do pracy zostały zakwalifikowane przez organ rentowy. Nie ustalał też w jakikolwiek inny sposób, czy powód odzyskał zdolność do pracy po 19 listopada 2021 roku (np. poprzez ocenę, czy zaświadczenie lekarskie wystawione od dnia 22 listopada 2021 roku opatrzone zostało kodem literowym A oznaczającym niezdolność do pracy powstałą po przerwie nieprzekraczającej 60 dni - spowodowaną tą samą chorobą, która była przyczyną niezdolności do pracy przed przerwą – art. 57 ust. 1 ustawy zasiłkowej). Samodzielnie dokonał jednak oceny, że pomimo przerwy w okresach zwolnień (pomiędzy 19 a 22 listopada 2021 roku) powód był nieprzerwanie niezdolny do pracy. Fakt zaś, że pozwany nie potrafił przy pomocy tych narzędzi wyjaśnić z Zakładem Ubezpieczeń społecznych sytuacji w jakiej znalazł się powód w żadnym jednak razie nie może obciążać powoda.

Sąd ma przy tym na uwadze treść oświadczenia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych złożonego w toku postępowania z którego wynika , że Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. ustalił, że niezdolność do pracy trwająca do 19 listopada 2021 roku nie miała związku z niezdolnością do pracy powstałą od 22 listopada 2021 roku i od tego dnia otworzył powodowi nowy okres zasiłkowy, wypłacając zasiłek chorobowy.

Okres ochronny przewidziany w powołanym przepisie art. 53 § 1 pkt 1b kp został określony w ścisłej korelacji z systemem świadczeń przysługujących choremu pracownikowi określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Tym samym skoro nawet organ rentowy nie kwestionował uprawnień wnioskodawcy do zasiłku chorobowego, trudno przyjąć, iż wnioskowanie przez pozwanego o braku odzyskania przez niego zdolności do pracy w dniach 20i 21.11.2021 r. a w konsekwencji

o rozwiązaniu z nim stosunku pracy uwagi na upływ okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy w chwili dokonania tej czynności nie było zbyt daleko idące.

Ponadto podnieść należy, iż twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695). Sąd powinien więc przyjąć za prawdziwe fakty udowodnione przez stronę obciążoną dowodem i pominąć te, których nie wykazała w sposób przekonujący. Uwzględnić przy tym należy, iż sąd musi rozstrzygać merytorycznie także wówczas, gdy postępowanie dowodowe nie przyniosło efektu; sąd powinien rozstrzygnąć na niekorzyść osoby, która opierała swe twierdzenia na faktach nieudowodnionych. Opisane reguły mają zastosowanie w postępowaniu cywilnym. /wyrok SA Katowice z dnia 30-08-2018 I ACa 72/18/.

Podnieść należy, iż na gruncie rozpatrywanego przypadku wbrew zapatrywaniom apelacji powód przedstawił dowody z dokumentów- zwolnień lekarskich i zaświadczenia lekarskiego z dnia 24.11.2021 r., do których pracodawca miał wgląd w chwili podejmowania decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, z których wynikało, że odzyskał zdolność do pracy w spornym okresie 20-21.11.2021 r.

Natomiast jeśli pozwany twierdził, że istnieje ciągłość niezdolności do pracy z powodu choroby powoda i zsumował dwa osobne okresy zasiłkowe (z innej przyczyny chorobowej –ortopedycznej i depresji) do dnia 19.11.2021 i od 22.11.2021 r., to jego obowiązkiem było przedstawienie nie tylko stosownych, skonkretyzowanych zarzutów, ale i odpowiednich dowodów w tej materii. Zgodnie bowiem z art. 6 KC na powodzie spoczywa ciężar udowodnienia faktów uzasadniających jego roszczenie, a na stronie pozwanej obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących to roszczenie i uzasadniających jej wnioski o oddalenie powództwa. Strona winna bowiem przytaczać okoliczności faktyczne i dowody również wtedy, gdy chce odeprzeć wnioski i twierdzenia strony przeciwnej / por wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 28 marca 2018 r. I ACa 1261/17 Legalis Numer 1781676/ W rozpoznawanym przypadku celem odparcia twierdzeń powoda pozwany nie przedstawił żadnych dowodów na poparcie zgłaszanej przez siebie tezy. Zdaniem Sądu II instancji argumentacja o konieczności sumowania okresu zasiłku wynikająca z faktu braku stawiennictwa w pracy powoda - kiedy obowiązek taki obiektywnie nie istniał - stanowi wyłącznie interpretację zdarzeń prezentowaną przez pozwanego. Jeszcze raz zaznaczyć należy, iż ciężar udowodnienia niezdolności do pracy pracownika stawiającego się do pracy po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP) spoczywa na pracodawcy, który powinien skierować pracownika na odpowiednie badania lekarskie (wyr. SN z 25.11.2005 r., I PK 89/05, OSNP 2006, Nr 19–20, poz. 296). Żaden z przeprowadzonych w sprawie dowodów nie potwierdził faktu, że powód w okresie przerwy wynikającej przedstawionych zwolnień lekarskich faktycznie zdolności do pracy nie odzyskał. Niewątpliwie zaś to pozwany winien wykazać inicjatywę dowodową w tym zakresie, zwłaszcza że tylko on mógł domagać się od powoda przeprowadzenia badań zgodnie z art. 229 § 2 kp. Wobec tego i wskazane zarzuty nie mogą prowadzić do zmiany wydanego rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu Okręgowego w okolicznościach sprawy brak też podstaw do uznania, że działania powoda miały jedynie na celu obejście przepisów prawa i przerwanie biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy, a tym samym stanowią nadużycie prawa podmiotowego, bowiem ten, nie stawiał się w zakładzie pracy, nie poinformował pracodawcy w żaden inny sposób o rzekomym odzyskaniu zdolności do pracy, nie odbył kontrolnych badań lekarskich przeprowadzonych przez lekarza medycyny pracy, a nadto przedstawione zaświadczenie z 30.12.2021 r. wystawione dopiero w związku z wezwaniem przez ZUS do przedłożenia zaświadczenia potwierdzającego czy po dniu 19.11.2021 r. pracownik odzyskał zdolność do pracy – sugeruje, że powód ubiegał się o nie jedynie po to by przedłożyć je w ZUS i doprowadzić do otwarcia nowego okresu zasiłkowego



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

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

Klauzule "zasad współżycia społecznego" i "społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa" wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Artykuł 8 kp umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się czy też wykracza poza granice zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 394). Pod względem zgodności z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa dopuszczalne jest badanie każdej czynności dokonanej przez strony stosunków pracy. Na przepis art. 8 kp nie może powoływać się strona stosunku pracy, która lekceważy i narusza zasady współżycia społecznego (wyr. SN z 6.3.1998 r., I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124; wyr. SN z 8.6.1999 r., I PKN 96/99, OSNP 2000, Nr 16, poz. 615). Takiej osobie nie przysługuje ochrona z art. 8 k.p., podobnie jak z d. art. 3 Przepisów ogólnych prawa cywilnego i art. 5 k.c. Reguła ta nie może być jednak stosowana mechanicznie, ani nie może prowadzić do uproszczeń. W szczególności fakt naruszenia zasad współżycia społecznego przez jedną stronę stosunku prawnego nie usprawiedliwia zaniechania przez sąd rozpoznający sprawę dokładnego ustalenia wszystkich istotnych okoliczności sprawy oraz porównania, rozważenia i ocenienia zachowania się obu stron i wyprowadzenia stąd wniosków co do zasadności postawienia przez tę stronę zarzutu nadużycia prawa podmiotowego wynikającego z naruszenia zasad współżycia społecznego przez drugą z nich.(wyrok SN z dnia 20 stycznia 2011 r. I PK 135/10 LEX nr 794776).

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

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

Powyższe twierdzenia nie mają żadnego odzwierciedlenia w rzeczywistości. Z uzasadnienia wydanego rozstrzygnięcia wynika wprost, iż badając zasadność roszczenia powódki Sąd Rejonowy miał na uwadze, iż powód nie wykonywał ciężących na nim obowiązków pracowniczych od 1.06.2021r. z uwagi na długotrwałe zwolnienia lekarskie. Bezspornie nieobecności w pracy powoda były usprawiedliwione. Zwolnienia lekarskie powoda nie zostały podważone w sposób określony w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Powód odzyskał zdolność do pracy wyłącznie na 2 dni przypadające w weekend i tylko z tych względów nie stawiał się do pracy i nie poddał kontrolnym badaniom lekarskim. Jednocześnie, jednak, przedstawił zaświadczenia od lekarza,

prowadzącego o odzyskaniu zdolności do pracy. Żaden dowód, przeprowadzony w postępowaniu, nie wskazuje, iż przerwał okres zwolnienia lekarskiego tylko po to, by uniknąć zwolnienia z pracy, jednocześnie, nadal będąc niezdolnym do wykonywania obowiązków pracowniczych. Argumentacja, iż tym samym naruszył zasady współzycia społecznego, nadużył swych praw w związku z czym nie mogło dojść do przerwania okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy i w związku z tym nie miał prawa żądać odszkodowania w związku z nieuprawnionym zwolnieniem z pracy w trybie natychmiastowym dokonany z uwagi na długotrwałe absencje w pracy, nie mogła zatem zostać zaakceptowana. Zarzut nadużycia prawa podmiotowego przez powoda w świetle zasad współzycia społecznego nie mógł zatem zostać uwzględniony.

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

Zaskarżone orzeczenie odpowiada zatem prawu.

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

Kosztach zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz.1800)

J.L.