***Sygn. akt III Pa 35/15***

# WYROK
## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia 30 grudnia 2015r.***

***Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych***

w składzie:

| | |
|---|---|
| ***Przewodniczący:*** | SSO Bożena Beata Bielska (spr.) |
| ***Sędziowie:*** | SO Anna Łaszczych<br>SO Jerzy Pałka |
| ***Protokolant:*** | st. sekr. sądowy Małgorzata Laskowska |

***po rozpoznaniu na rozprawie w dniu*** 30 grudnia 2015r. ***w*** O.

***sprawy z powództwa*** J. R.

***przeciwko*** (...) Sp. z o.o. w W.

***o*** odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika

***na skutekapelacji*** powoda

***od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce***

***z dnia*** 20 grudnia 2013r. ***sygn. akt*** IV P 399/13

***orzeka:***

1. oddala apelację;

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 3.645 (trzy tysiące sześćset czterdzieści pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym kwotę 3.600 (trzy tysiące sześćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za II instancję i postępowanie kasacyjne.

# UZASADNIENIE

W pozwie skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w W. powód J. R. wniósł o zasądzenie kwoty 13.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu wskazał, iż po wykorzystaniu 182 dni zasiłku chorobowego pobierał świadczenie rehabilitacyjne od 03.06.2013r. do 31.08.2013r., a więc krócej niż 3 miesiące, dlatego nie upłynął jeszcze okres ochronny, o którym mowa w art. 53 § 1 pkt 1b kp.

W odpowiedzi na pozew pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że prawidłowo rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1b kp, gdyż J. R. po wykorzystaniu zasiłku chorobowego pobierał świadczenie rehabilitacyjne w okresie od

02.06.2013r. do 01.08.2013r. a następnie na podstawie decyzji ZUS z dnia 16.09.2013r. w okresie od 02.08.2013r. do 31.08.2013r. Ponieważ za miesiąc uważa się 30 dni, okres pobierania zasiłku rehabilitacyjnego wynosił pełne 3 miesiące. Pozwana spółka wskazała również, że powód po 31.08.2013r. nie stawił się w zakładzie celem podjęcia pracy.

Wyrokiem z dnia 20 grudnia 2013r. Sąd Rejonowy w Ostrołęce oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd I instancji ustalił, że J. R. od dnia 1 stycznia 2006r. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę, ostatnio na stanowisku kierownika robót budowlanych, z miesięcznym wynagrodzeniem za pracę 4.500 zł brutto. W dniu 26 listopada 2012r. powód uległ wypadkowi przy pracy, od 3 grudnia 2012r. pozostawał na zwolnieniu lekarskim w związku z obrażeniami, jakich doznał podczas wypadku. Następnie po wykorzystaniu 182 dni okresu zasiłku chorobowego, J. R. decyzją z dnia 16 maja 2013r. przyznano prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 3 czerwca 2013r. do 1 sierpnia 2013r. Kolejną decyzją z dnia 16 września 2013r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za dalszy okres od dnia 2 sierpnia 2013r. do dnia 31 sierpnia 2013r.

Sąd ustalił, że J. R. nie stawił się w pracy po dniu 31 sierpnia 2013r. Dnia 19 września 2013r. powód udał się do pracodawcy w celu ustalenia, jakie dalsze kroki ma podjąć, to jest czy ma podjąć zatrudnienie, czy też nie, gdyż nie było jeszcze decyzji przyznającej mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 2 sierpnia 2013r. do dnia 31 sierpnia 2013r. i za dalszy okres od dnia 1 września 2013r. Pracodawca poinformował go, że nie otrzymał jeszcze decyzji z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i nie może stwierdzić, czy J. R. ma świadczyć pracę, czy nie. Tego samego dnia (19 września 2013r.) powód „podbił" w dziale kadr swojego pracodawcy kolejny wniosek o przyznanie świadczenia rehabilitacyjne na dalszy okres, albowiem uważał, że nie nadaje się do pracy i taki wniosek złożył dnia 25 września 2013r. w ZUS w O., a także w celach informacyjnych, swojemu pracodawcy.

W okresie od dnia 31 sierpnia 2013r. do dnia 24 września 2013r. powód nie otrzymał od pracodawcy żadnego skierowania na badania lekarskie. W dniu 25 września 2013r. pozwany złożył J. R. oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wskazał niezdolność J. R. do pracy trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (182 dni) oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Podstawą prawną oświadczenia pracodawcy był art. 53 § 1 pkt 1b kp. Dnia 23 października 2013r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał J. R. prawo do zasiłku na kolejny trzymiesięczy okres tj. od dnia 1 września 2013r.

Sąd wskazał, iż dał wiarę zeznaniom powoda - za wyjątkiem wskazywanej przez niego okoliczności, że w okresie 31 sierpnia 2013r. do dnia 24 września 2013r. ani pozwany, ani powód „nie wiedzieli", że powód jestem niezdolny do pracy, albowiem w ocenie Sądu ta część zeznań została jednoznacznie wytworzona na cele niniejszego postępowania, bowiem powód, skoro składał kolejne wnioski o przyznanie mu świadczenia rehabilitacyjnego z pewnością był przekonany o swojej niezdolności do pracy. Również pozwany był przekonany o niezdolności powoda do świadczenia pracy, skoro nie zobowiązywał go do świadczenia pracy w okresie, kiedy nie były wydane decyzje ZUS przyznające prawo powodowi do świadczenia rehabilitacyjnego, lecz wręcz przeciwnie, „podbijał" powodowi wnioski o przyznanie świadczeń rehabilitacyjnych na dalsze okresy. Co więcej, niezdolność powoda do wykonywania pracy wynikała z orzeczeń lekarza orzecznika ZUS, które to orzeczenia w sposób niewątpliwy świadczyły o niezdolności powoda do świadczenia pracy. Sąd dał wiarę powodowi w pozostałym zakresie, albowiem jego zeznania w pozostałej części korelowały z wiarygodnymi dla Sądu dowodami i brak było podstaw aby odmówić im wiary.

Powództwo w ocenie Sądu Rejonowego nie zasługiwało na uwzględnienie.

Spór między stronami sprowadzał się w zasadzie do ustalenia, czy w przypadku powoda upłynęły okresy ochronne, przewidziane w art. 53 k.p., to jest, czy powód pobierał świadczenie rehabilitacyjne przez okres trzech miesięcy oraz czy powód w dalszym ciągu, po upływie okresów ochronnych, był niezdolny do pracy i czy pracodawca, w celu

skutecznego rozwiązania z nim stosunku pracy zobligowany był skierować powoda, przed złożeniem mu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia bez winy pracownika, na badania lekarskie.

Sąd wskazał, że zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 b 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.

Sąd Rejonowy podniósł, że godnie z art. 18 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. 2010,Nr 77, poz. 512 ze zm.) świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy. Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy. Zgodnie z art. 22 do świadczenia rehabilitacyjnego stosuje się między innymi
odpowiednio przepis art. 11 ust. 5 omawianej ustawy, zgodnie z którym ilekroć przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego (odpowiednio świadczenia rehabilitacyjnego) lub jego wysokości okres jest oznaczony w miesiącach, za miesiąc uważa się 30 dni.

Mając na uwadze fakt, iż ustawa z dnia 25 czerwca 1999r. o
świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w sposób odmienny - jako przepis szczególny - reguluje kwestię obliczania terminów otrzymywania świadczeń tą ustawą regulowanych brak jest podstaw do sięgania w tym zakresie do przepisów kodeksu cywilnego. Tym samym należy stwierdzić, że powód, przebywając na świadczeniu rehabilitacyjnym w okresie od dnia 3 czerwca 2013r. do dnia 31 sierpnia 2013r. przebywał na tym świadczeniu przez okres trzech miesięcy, którego upływ upoważniał pracodawcę do rozwiązania z nim, już z dniem 1 września 2013r., stosunku pracy.

Sąd Rejonowy wskazał też, że w okolicznościach niniejszej sprawy, ustalenie, że okres trzech miesięcy upływał w dniu 3 września 2013r., pozostaje bez znaczenia, albowiem pracodawca oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem złożył w dniu 25 września 2013r. (pismem z dnia 24 września 2013 roku) a zatem już po upływie przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 b k.p. okresu ochronnego.

Nadto w ocenie Sądu bez znaczenia pozostawała kwestia, czy przez okres 182 dni nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby a następnie przez okres 3 miesięcy dalszej choroby, powód nie świadcząc pracy z powodu choroby, był uprawniony do pobierania stosownych świadczeń z ubezpieczenia społecznego czy też nie. Sąd powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2010r., w sprawie sygn. akt III PK 46/09, (publ. LEX nr 578143) stwierdzający, iż okres 182 dni nie zawsze musi być okresem faktycznego pobierania zasiłku, lecz może on być rozumiany jako maksymalny okres, w czasie którego pracodawca nie może rozwiązać umowy bez wypowiedzenia. Określenie "okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku" ma na celu wyznaczenia maksymalnego czasu, w którym pracodawca nie może rozwiązać umowy z powodu długotrwałej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą. Tym samym, mając na uwadze fakt, iż powód w istocie nie świadczył pracy na rzecz pozwanego przez okres od dnia 3 grudnia 2012r. do dnia 31 sierpnia 2013r. (182 dni + 3 miesiące, tj. 90 dni) pracodawca był uprawniony do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 pkt 1b k.p.

Przechodząc do drugiej spornej kwestii, mianowicie ustalenia, czy pracodawca ustalił, czy powód - w dacie składania mu przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia bez jego winy - zbadał stan zdrowia powoda i czy poczynił w tym zakresie stosowne ustalenie, na wstępie Sąd Rejonowy zaznaczył, że znane jest mu orzecznictwo Sądu Najwyższego, z którego wynika, że pracodawca, zanim zwolni pracownika z powodu jego długotrwałej choroby, musi sprawdzić, czy jest on nadal niezdolny do pracy(m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 września 2006r., sygn. akt II PK 6/06, publ. M.P.Pr. 2006/12/622). Jednakże w ocenie Sądu I instancji w okolicznościach niniejszej sprawy brak było podstaw do nakładania na pozwanego obowiązku uprzedniego ustalenia,

czy powód jest osobą niezdolną do pracy w dacie składania mu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez jego winy – właśnie z powodu choroby powoda. Sąd uznał, że okoliczność, iż powód w dniu 25 września 2013r. był niezdolny do pracy była między stronami bezsporna, tak w dniu orzekania, jak też w dniu składania tego świadczenia woli przez pracodawcę. Powód po dniu 31 października 2013r. nie stawił się do zakładu pracy w celu świadczenia pracy. Co więcej, sam podnosił, że jest niezdolny do pracy i występował do pracodawcy o wystawienie kolejnego wniosku o przedłużenie okresu świadczenia rehabilitacyjnego, znane było jemu, jak też pracodawcy orzeczenie lekarza orzecznika ZUS, ustalające niezdolność powoda do świadczenia pracy na okres 6 miesięcy od dnia 3 czerwca 2013r. a nadto, ani powód, ani pozwany w tamtym czasie nie kwestionowali braku zdolności powoda do świadczenia pracy.

Tym samym, w ocenie Sądu Rejonowego, brak było podstaw do nakładania na pozwanego obowiązku czynienia - po upływie okresów ochronnych przewidzianych w art. 53 § 1 pkt. 1b k.p - ustaleń w zakresie czy jego pracownik jest w dalszym ciągu niezdolny do pracy, w sytuacji, gdy sam pracownik tego nie kwestionuje i nie stawia się do pracy. Gdyby pracodawca takie ustalenia poczynił, to ich konsekwencją - w przypadku ustalenia, że powód jest niezdolny do pracy byłoby rozwiązanie z nim stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 pkt 1b - a zatem w trybie jaki został zastosowany w niniejszej sprawie - natomiast w przypadku ustalenia, że powód jest (był w dacie 25 września 2013r.) zdolny do świadczenia pracy i z tego podstawowego obowiązku pracowniczego od dnia 31 sierpnia 2013r. nie wywiązywałby się, wówczas uprawniałoby to pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy z powodem w trybie dyscyplinarnym - art. 52 § 1pkt 1 k.p. - z winy pracownika.

W ocenie Sądu pozwany nie był zobligowany do kierowania powoda na badania lekarskie przed złożeniem mu oświadczenia woli o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez winy pracownika.

Podstawą prawną roszczenia powoda była art. 56 § 1 k.p. zgodnie z którym,
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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Biorąc pod uwagę wszystkie powyżej przedstawione okoliczności Sąd doszedł do przekonania, że rozwiązanie stosunku pracy przez pozwanego pracodawcę z powodem J. R. nie nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika, a w konsekwencji zgłoszone przez powoda roszczenie podlegało oddaleniu w całości.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 5 i § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

***Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości.*** Wyrokowi zarzucił:

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 53 § 1 pkt 1 lit. b poprzez jego błędną interpretację i w konsekwencji przyjęcie, iż spełnione zostały przesłanki umożliwiające pracodawcy rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, a oświadczenie woli pracodawcy było zgodne z prawem oraz

- art. 56 §1 k.p. poprzez jego nie zastosowanie w niniejszej sprawie i oddalenie powództwa.

2. Naruszenie przepisów postępowania, tj.:

art. 233 kpc, poprzez brak rozważenia w sposób bezstronny i wszechstronny zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonanie dowolnej zamiast swobodnej oceny dowodów, objawiającej się w jednostronnej, korzystnej jedynie dla pozwanego interpretacji materiału dowodowego oraz nieuwzględnienie całokształtu materiału dowodowego, zwłaszcza w zakresie zeznań powoda odnośnie stanu wiedzy pozwanego i powoda co do dalszej niezdolności powoda do pracy.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty skarżący wnosił o zmianę wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce poprzez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz o zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

***W odpowiedzi na apelację*** pozwany wnosił o jej oddalenie i o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana Spółka wskazała, że cechą charakterystyczną rozwiązywania umów o pracę w trybie art. 53 k.p. jest uprawnienie pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy z powodu przedłużającej się nieobecności pracownika z powodu choroby, tj. przez okres dłuższy niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Zdaniem pozwanej w niniejszej sprawie upłynęły wskazane przez kodeks pracy okresy ochronne - powodowi po wykorzystaniu zasiłku chorobowego, ZUS, zgodnie z decyzją z dnia 16 maja 2013r., przyznał prawo do zasiłku rehabilitacyjnego za okres od 3 czerwca do 1 sierpnia 2013r. a następnie na podstawie decyzji z dnia 16 września 2013r. prawo do zasiłku rehabilitacyjnego od dnia 2 sierpnia 2013r. do dnia 31 sierpnia 2013r. Oznacza to, iż pozwana miała prawo rozwiązać z powodem umowę o pracę już w dniu 1 września. Skarżąca podniosła, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, iż użyte w art. 53 k. p. sformułowanie „okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku" ma na celu wyznaczenia maksymalnego czasu ochronnego, w którym pracodawca nie może rozwiązać umowy z powodu długotrwałej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą (vide: wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych sygn. akt III PK 46/2009).

Zdaniem apelującej nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem powoda, że pozwana w celu rozwiązania umowy o pracę miała obowiązek upewnić się, czy niezdolność pracownika do pracy nadal trwa. Prawo do przyznanych świadczeń wiązało się z faktyczną nieobecnością powoda w pracy z powodu jego niezdolności do podjęcia obowiązków pracowniczych. Powód o swej niezdolności do pracy poinformował pracodawcę przed rozwiązaniem umowy a okoliczność tę przyznał w treści pozwu z dnia 8 października 2013r. Nadal trwająca niezdolność została potwierdzona kolejną decyzją ZUS. Organ rentowy przyznał powodowi świadczenie rehabilitacyjne z tytułu niezdolności do pracy od dnia 1 września do 29 grudnia 2013r. Minął więc okres ochronny, a pracownik nie stawił się w pracy po upływie łącznego okresu pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Uprawnienie pozwanej do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 53 k.p. wygasłoby w momencie stawienia się powoda do pracy celem jej świadczenia, co wynika z art. 53 § 3 k.p. W literaturze przedmiotu, a także w orzecznictwie Sądu Najwyższego (vide: wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 września 1997r., sygn. akt III UKN 219/97) podkreśla się, iż pracownik, który stawia się do pracy, musi oprócz faktycznej obecności przedstawiać także realną gotowość do podjęcia obowiązków pracowniczych. Stawiennictwo pracownika jest skorelowane z obowiązkiem pracodawcy skierowania pracownika na badania kontrolne. Niemniej jednak obowiązek pracodawcy do skierowania pracownika na badania powstaje wówczas, gdy pracownik, który z powodu niezdolności do pracy był nieobecny co najmniej 30 dni stawia się do pracy - art. 229 § 2 k.p. oraz § 4 ust. 1 w zw. z § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy.

Pozwana spółka skazała, że w niniejszej sprawie powód nie stawił się do pracy po upływie okresów wskazanych w art. 53 k.p., nie zgłosił gotowości do pracy, a ponadto przedstawił kolejną decyzję dotyczącą przyznania prawa do zasiłku rehabilitacyjnego. Przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego powodowi na okres do dnia 29 grudnia 2013r. świadczy o tym, że zdolności do pracy nadal nie odzyskał. Pozwana Spółka miała prawo więc prawo rozwiązać umowę o pracę z powodem już w dniu 1 września 2013r., kiedy to powód po upływie okresu wskazanego ww. artykule, nie stawił się do pracy. Zdaniem pozwanej w kontekście tego należy uznać, iż roszczenia powoda stanowią, zgodnie z treścią art. 8 k.p., nadużycie praw podmiotowych.

***Wyrokiem z dnia 16.06.2014r. Sąd Okręgowy w Ostrołęce*** zmienił zaskarżony wyrok w całości i zasądził od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda J. R. kwotę 13.500zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika; zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2730zł tytułem zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, w tym kwotę 2700zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za obie instancje oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Ostrołęce kwotę 675zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Sąd Okręgowy uznał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 53 § 1pkt 1b k.p. nastąpiło z naruszeniem tego przepisu, co skutkowało zmianą zaskarżonego wyroku.

Sąd Okręgowy powołał się na przepis art. 229 § 2 zdanie drugie k.p., zgodnie z którym w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, a pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku - art. 229 § 4 k.p. Powołał się też na wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 grudnia 1999r., I PKN 415/99, OSNAPiUS 2001 Nr 10, poz. 342 i z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 168/04, OSNP 2005 Nr 18, poz. 282; z dnia 21 września 2001 r., I PKN 639/00, OSNAPiUS 2003 Nr 17, poz. 415 oraz z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 319/04, OSNP 2006 nr 3-4 nr 49). Stwierdził, że w świetle tych uwarunkowań pracodawca narusza zakaz wynikający z art. 53 § 3 k.p., jeśli po stawieniu się pracownika do pracy nie kieruje go na badania lekarskie i rozwiązuje z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., I PK 89/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 296).

Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że rozwiązanie umowy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 b k.p. wymagało od pracodawcy skierowania powoda na badania lekarskie celem stwierdzenia, czy jest powód osobą niezdolną do pracy. Bez znaczenia jest fakt, iż przed organem rentowym toczyło się postępowanie o świadczenie rehabilitacyjne, a obie strony (w tym powód) zakładały, że zapadnie decyzja korzystna dla powoda. Zgodnie bowiem z orzecznictwem Sądu Najwyższego (por. wyrok z dnia 17 lipca 2009r.) Decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przyznająca świadczenie rehabilitacyjne na wskazany okres nie wiąże sądu pracy co do tego, że niezdolność do pracy trwa przez cały okres, na który przyznano to świadczenie. Z decyzji tej wynika domniemanie takiej niezdolności, które może być obalone. Jeżeli więc przed upływem okresu, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, pracownik odzyska zdolność do pracy i stawi się do niej, to obowiązuje zakaz rozwiązania umowy o pracę z art. 53 § 3 k.p.( OSNP 2011/5-6/74).

Sąd Okręgowy wskazał, iż w stanie faktycznym rozstrzyganej sprawy powód nie stawił się do pracy po dniu 31 sierpnia 2013r. Pracodawca nie skorzystał jednak z trybu określonego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wybrał inny tryb rozwiązania umowy, choć w momencie składania oświadczenia woli przez pracodawcę ani powód, ani pozwany nie posiadali pewności, iż powód w dalszym ciągu jest osobą niezdolną do pracy. Pracodawca nie wyjaśnił przyczyn nieobecności pracownika i rozwiązał umowę o pracę. 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.

Z tych względów Sąd Okręgowy uznał, iż pozwany naruszył art. 53 § 1 pkt 1b k.p., dlatego zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 3- miesięcznego wynagrodzenia. Powyższe skutkowało zmianą pkt 2 wyroku Sądu Rejonowego, dlatego Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2730 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym kwotę 2700zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za obie instancje. O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w zw. z § 6 pkt. 5 i § 12 i 13 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Nadto Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 675zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu zgodnie z zasadą, że Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której pracownik jest zwolniony od kosztów sądowych, obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych 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.

***Od powyższego wyroku Sądu Okręgowego została przez pozwaną Spółkę wniesiona skarga kasacyjna.*** Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie prawa materialnego, tj.:

1. art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w zw. z art. 53 § 3 k.p. w zw. z art. 229 § 2 k.p. w zw. z art. 229 § 4 k.p. poprzez niezastosowanie i przyjęcie przez Sąd II instancji, iż pozwana Spółka naruszyła przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika tj. w trybie art. 53 § 1 k.p., gdy po upłynięciu okresów ochronnych wskazanych w art. 53 § 1 k.p.. nie skierowała powoda na badania profilaktyczne, o których mowa w art. 229 § 2 k.p. celem potwierdzenia jego niezdolności do pracy w sytuacji, gdy pracownik nie zgłosił swojej gotowości powrotu do pracy, co więcej informował pracodawcę, iż jest nadal niezdolny do pracy i w związku z tym czeka na decyzję ZUS w sprawie przyznania świadczenia rehabilitacyjnego, składał w dziale kadr kolejne wnioski o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, gdy tymczasem z przepisów ww. w sposób nie budzący wątpliwości wynika iż obowiązek skierowania pracownika na badania kontrolne powstaje dopiero wówczas, gdy pracownik zgłasza gotowość do podjęcia pracy, a ponadto art. 53 § 3 k.p. w sposób jednoznaczny stanowi, iż uprawnienie pracodawcy do rozwiązania umowy w trybie art. 53 § 1 k.p. ustaje dopiero wówczas, gdy pracownik stawi się do pracy po upływie okresów ochronnych w związku z ustaniem przyczyny jego nieobecności;

2. art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie polegające na braku oceny ze strony Sądu II instancji roszczenia powoda w świetle zasad współżycia społecznego i zasądzeniu na podstawie art. 56 § 1k.p. na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika, pomimo uznania przez Sąd II instancji, iż w stanie faktycznym będącym przedmiotem sprawy pracodawca był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 k.p. z uwagi na niestawiennictwo pracownika w miejscu pracy po wyczerpaniu ochronnego okresu zasiłkowego z art. 53 § 1 k.p., a także z uwagi na niezgłoszenie przez pracownika gotowości do pracy, a więc poprzez przyznanie pracownikowi odszkodowania, mimo iż w świetle wybrania przez pracodawcę korzystniejszego dla pracownika sposobu rozwiązania stosunku pracy roszczenie pracownika stanowi zgodnie z art. 8 k.p. nadużycie prawa.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi do rozpoznania:

1) na podstawie art. $398^{9}$ § 1 pkt 4 k.p.c. z uwagi na oczywistą zasadność skargi polegającą na:

A. błędnym uznaniu przez Sąd Okręgowy, iż rozwiązanie w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. wymagało od pracodawcy skierowania powoda na badania lekarskie celem stwierdzenia czy powód jest osobą zdolną do pracy, mimo iż pracownik przed upływem łącznego okresu pobierania z tytuły niezdolności do pracy wynagrodzenia i zasiłku oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące nie zgłosił gotowości do pracy, ponadto nie uczynił tego także po dniu 31 sierpnia 2013r., w którym to upłynął okres zasiłkowy, w sytuacji gdy w świetle przepisów prawa pracy, tj. art. 229 § 2 zdanie drugie k.p. w zw. z art. 229 § 4 k.p. w zw. z art. 53 § 3 k.p. obowiązek pracodawcy polegający na skierowaniu pracownika na badania kontrolne powstaje w wyniku stawienia się pracownika do pracy i zgłoszenia chęci podjęcia pracy, co w niniejszym stanie faktycznym nie miało miejsca;

B. w sytuacji, gdyby nawet przyjąć iż Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił, iż Pozwana Spółka rozwiązując stosunek pracy z powodem naruszyła przepisy prawa o rozwiązanie umów o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., zaskarżony wyrok nie może się ostać bowiem ze względu na ustalenie przez Sąd II instancji, iż pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia przepisów uprawniającego do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w takim stanie rzeczy przyznanie powodowi odszkodowania z tytułu rozwiązana umowy z naruszeniem trybu o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego;

2) na podstawie art. 398 9 § 1 pkt 2 k.p.c. z uwagi na potrzebę wykładni przepisów, tj. art. 3 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w zw. z art. 53 § 3 k.p. w zw. z art. 229 § 2 k.p. w zw. z art. 229 § 4k.p., które budzą poważne wątpliwości i wywołują

rozbieżności w orzecznictwie sądów, polegające na tym, że część sądów mimo oczywistego znaczenia przepisów prawa stoi na stanowisku, iż przed rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia bez winy pracownika pracodawca zawsze jest obowiązany skierować pracownika na badania kontrolne bez względu na fakt, czy pracownik stawił się do pracy, gdy obowiązek ten nałożony jest na pracodawcę dopiero wówczas, gdy pracownik zgłosi gotowość do podjęcia obowiązków pracowniczych.

W konkluzji skarżąca wniosła o:

- uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 czerwca 2014r. w całości;

- orzeczenie przez Sąd Najwyższy co do istoty sprawy poprzez oddalenie apelacji powoda jako bezzasadnej lub przekazanie sprawy do ponowne rozpoznania Sądowi II instancji,

- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za II instancję oraz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

***W odpowiedzi na skargę kasacyjną*** pełnomocnik powoda wniósł o:

1. Wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania jako niezawierającej okoliczności uzasadniających jej rozpoznanie;

2. Zasądzenie na rzecz strony powodowej od strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wniósł o:

1. Oddalenie skargi w całości;

2. Zasądzenie na rzecz strony powodowej od strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

***Sąd Najwyższy, po przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania, wyrokiem z dnia 20.10.2015r. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Ostrołęce do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.***

W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, iż Sąd Okręgowy oparł zaskarżony wyrok na błędnym założeniu, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w każdej sytuacji wymaga od pracodawcy wcześniejszego skierowania pracownika na badania lekarskie, o których mowa w art. 229 § 2 zdanie drugie k.p., w celu upewnienia się, czy po upływie okresu ochronnego (przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.) pracownik jest nadal niezdolny do pracy, nawet wtedy, gdy pracownik nie stawia się w pracy i nie zgłasza swojej gotowości do podjęcia obowiązków pracowniczych.

Sąd Najwyższy podniósł, iż zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. 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 stawi 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. Sąd Najwyższy dodał, iż większość przytoczonych przez Sąd Okręgowy orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczyła takiej właśnie

sytuacji - gdy pracownik stawił 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. W rozpoznawanej sprawie nie mamy jednak do czynienia z takim przypadkiem, ponieważ - jak wynika z ustaleń obu Sądów, wiążących w postępowaniu kasacyjnym - powód po 31 sierpnia 2013r. nie stawił się o pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą), a nawet wyraźnie dawał pracodawcy do zrozumienia, że we własnym przekonaniu nie odzyskał zdolności do pracy i będzie się starał o przyznanie mu świadczenia rehabilitacyjnego za kolejny okres. Sąd Najwyższy podkreślił, że zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.) nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby powodującej tę niezdolność, a do pracy zgłasza się tylko w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 k.p.). Nie ma natomiast obowiązku skierowania pracownika na badania w celu uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego zdolność do pracy, jeśli pracownik po upływie okresu ochronnego, przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1b k.p. nie stawia się w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (odzyskaniem zdolności do pracy w następstwie ustania choroby). Gdy pracownik nie stawia się do pracy po upływie okresów ochronnych, pracodawca może z nim rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia bez jego winy, jeżeli wie, że pracownik jest nadal niezdolny do pracy (okoliczność ta jest uprawdopodobniona np. powziętą przez pracodawcę wiadomością o podjęciu przez pracownika starań o przyznanie mu świadczenia rehabilitacyjnego na dalszy okres). Gdy pracownik zamierza powrócić do pracy, wtedy dla skutecznego uchronienia się przed następstwem długotrwałej absencji chorobowej nie tylko powinien poddać się badaniom lekarskim, lecz także uzyskać zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania dotychczasowej pracy. Dopiero spełnienie tego warunku spowoduje sytuację, w której aktualny będzie wyrażony w art. 53 § 3 k.p. zakaz rozwiązania umowy o pracę. W tym kontekście „stawienie się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności" oznacza sytuację, w której pracownik jest w stanie wylegitymować się zaświadczeniem wystawionym przez lekarza medycyny pracy, z którego będzie wynikać brak istniejących przeciwwskazań do wykonywania dotychczasowej pracy (pracy na dotychczasowym stanowisku). Jednak w rozpoznawanej sprawie nie doszło do stawienia się powoda do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (ustaniem niezdolności do pracy na skutek choroby). Dlatego też przypisanie pracodawcy obowiązku skierowania powoda na badania lekarskie nie miało podstaw prawnych, a w każdym razie podstawy takiej nie można upatrywać w art. 229 § 2 k.p.

Sąd Najwyższy wskazał również, że wątpliwości co do zdolności lub niezdolności pracownika do pracy miałyby znaczenie - w kontekście sprawdzenia przyczyny nieobecności pracownika w pracy – gdyby pracodawca chciał skorzystać z trybu rozwiązania umowy o pracę przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i takiej sytuacji dotyczy powoływany przez Sąd Okręgowy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2009r., I PK 43/09 (LEX nr 529759), nie ma on zaś zastosowania w niniejszej sprawie. Sąd Najwyższy podniósł również, że w sytuacji, gdy pracodawca ma uzasadnione przesłanki do przyjęcia, że pracownik jest nieobecny w pracy z powodu przedłużającej się niezdolności do pracy wskutek choroby, może zastosować tryb zwolnienia przewidziany w art. 53 § 1 pkt 1 k.p. bez wcześniejszego poddawania pracownika badaniom lekarskim. Z tych względów Sąd Najwyższy uznał, że zarzuty naruszenia art. 53 § 1 pkt 1b k.p. w zw. z art. 53§3k.p. i w zw. z art. 229 § 2 k.p. są uzasadnione.

W toku ponownego rozpoznania sprawy przed Sądem Okręgowym w Ostrołęce pełnomocnik powoda popierała w całości wniesioną apelację.

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

Wobec uchylenia przez Sąd Najwyższy wyroku Sądu Okręgowego w Ostrołęce z dnia 16 czerwca 2014r., Sąd II instancji jest zobowiązany ponownie rozpoznać sprawę i ocenić zasadność apelacji strony powodowej.

Przedmiotem badania w niniejszej sprawie było to, czy pozwana (...) Sp. z o.o. w W. prawidłowo rozwiązała z powodem, J. R., umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1b k.p. Sąd Rejonowy w Ostrołęce zaskarżonym wyrokiem oddalił powództwo uznając, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę była prawdziwa i zaistniały przesłanki, określone w art. 53 § 1b k.p.

Apelacja powoda od powyższego wyroku jest niezasadna i w oparciu o art. 385 kpc została oddalona.

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1b 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 została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową. Z art. 53 § 3 k.p. wynika zaś, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu I instancji i dokonaną przez ten Sąd ocenę dowodów oraz wszystkie wnioski Sądu Rejonowego.

Poza sporem jest, że J. R. w dniu 26 listopada 2012r. uległ wypadkowi przy pracy a od 3 grudnia 2012r. pozostawał na zwolnieniu lekarskim. Następnie, po wykorzystaniu 182 dni okresu zasiłku chorobowego, J. R. decyzją z dnia 16 maja 2013r. przyznano prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od 3 czerwca 2013r. do 1 sierpnia 2013r. a decyzją z dnia 16 września 2013r. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od dnia 2 sierpnia 2013r. do dnia 31 sierpnia 2013r. Poza sporem jest też, że powodowi zostało przyznane prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od 1 września 2013r. do 29 grudnia 2013r., lecz nastąpiło to decyzją ZUS z dnia 23 października 2013r.

Zdaniem Sądu Okręgowego, słuszne jest też ustalenie Sądu I instancji, że po dniu 31 sierpnia 2013r. powód nie stawił się do pracy w celu jej podjęcia i nie zgłosił gotowości do pracy. Z samych zeznań J. R. wynika, iż w zakładzie pracy powód stawił się dopiero w dniu 19 września 2013r., i to nie w celu podjęcia pracy, a w celu otrzymania dokumentów pozwalających mu na złożenie wniosku o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego na dalszy okres. Wniosek o świadczenie rehabilitacyjne powód złożył w ZUS w dniu 25 września 2013r. i po jego rozpoznaniu otrzymał świadczenie rehabilitacyjne na okres od 1 września 2013r. do 29 grudnia 2013r. Powód przesłuchiwany w charakterze strony zeznał, iż uważał, że nie jest zdolny do pracy.

J. R. wywodził, że pracodawca nie mógł zastosować przepisu art. 53 § 1b k.p., gdyż powinien był skierować go na badania lekarskie w trybie art. 229 § 2 k.p., celem stwierdzenia, czy jest zdolny do pracy.

Kwestia ta została przesądzona wyrokiem Sądu Najwyższego, wydanym w niniejszej sprawie w dniu 20 października 2015r., po rozpoznaniu skargi kasacyjnej strony powodowej. Sąd Najwyższy stwierdził, że powód po 31 sierpnia 2013r. nie stawił się o pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą), a nawet wyraźnie dawał pracodawcy do zrozumienia, że we własnym przekonaniu nie odzyskał zdolności do pracy i że będzie się starał o przyznanie mu świadczenia rehabilitacyjnego za kolejny okres. Sąd Najwyższy podkreślił, że zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.) nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby powodującej tę niezdolność, a do pracy zgłasza się tylko w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 k.p.). Nie ma natomiast obowiązku skierowania pracownika na badania w celu uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego zdolność do pracy, jeśli pracownik po upływie okresu ochronnego, przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1b k.p. nie stawia się w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (odzyskaniem zdolności do pracy w następstwie ustania choroby). Gdy pracownik nie stawia się do pracy po upływie okresów ochronnych, pracodawca może z nim rozwiązać umowę o prace bez wypowiedzenia bez jego winy, jeżeli wie, że pracownik jest nadal niezdolny do pracy (okoliczność ta jest uprawdopodobniona np. powziętą przez pracodawcę wiadomością o podjęciu przez pracownika starań o przyznanie

mu świadczenia rehabilitacyjnego na dalszy okres). Sąd Najwyższy wskazał, że w kontekście art. 53 § 3 k.p „stawienie się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności" oznacza sytuację, w której pracownik jest w stanie wylegitymować się zaświadczeniem wystawionym przez lekarza medycyny pracy, z którego będzie wynikać brak istniejących przeciwwskazań do wykonywania dotychczasowej pracy (pracy na dotychczasowym stanowisku). Jednak w rozpoznawanej sprawie nie doszło do stawienia się powoda do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (ustaniem niezdolności do pracy na skutek choroby). Dlatego też przypisanie pracodawcy obowiązku skierowania powoda na badania lekarskie nie miało podstaw prawnych, a w każdym razie podstawy takiej nie można upatrywać w art. 229 § 2 k.p. Sąd Najwyższy wskazał również, że w niniejszej sprawie nie znajdzie zastosowania powoływany uprzednio przez Sąd Okręgowy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2009r., I PK 43/09 (LEX nr 529759), a w sytuacji, gdy pracodawca ma uzasadnione przesłanki do przyjęcia, że pracownik jest nieobecny w pracy z powodu przedłużającej się niezdolności do pracy wskutek choroby, może zastosować tryb zwolnienia przewidziany w art. 53 § 1 pkt 1b k.p. bez wcześniejszego poddawania pracownika badaniom lekarskim.

Rozpoznając ponownie niniejszą sprawę Sąd Okręgowy był zobowiązany uwzględnić w/w stanowisko, dlatego niezasadne są zarzuty apelacji co do braku skierowania powoda na badania lekarskie.

Wbrew zarzutom apelacji, nie było też podstaw do uznania, że J. R. jest osobą zdolną do pracy. Oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zostało złożone w dniu 25.09.2013r. w tej dacie powód miał już przyznane świadczenie rehabilitacyjne na okres od 2 sierpnia 2013r. do 31.08.2013r. Wcześniej pobierał świadczenie rehabilitacyjne w okresie od 3 czerwca 2013r. do 01.08.2013r. Można przyjąć domniemanie, że pracownik w okresie, na który przyznano mu świadczenie rehabilitacyjne jest niezdolny do pracy. Domniemanie to może jednak zostać obalone (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17. 07.2009r., I PK 39/09, LEX nr 738233). W niniejszej sprawie nie było jednak podstaw do obalenia tego domniemania, skoro sam J. R. uważał się za osobę niezdolną do pracy, czemu dał wyraz w rozmowie z pracownikiem pozwanego zakładu oraz składając kolejny wniosek o świadczenie rehabilitacyjne.

Zdaniem Sądu Okręgowego oświadczenie pozwanej Spółki o rozwiązaniu umowy o pracę prawidłowo zostało złożone już po upływie terminu przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1b k.p.

W wyroku z dnia 14 stycznia 2010 r. (III PK 46/09, LEX nr 578143) Sąd Najwyższy stwierdził, że okres 182 dni nie zawsze musi być okresem faktycznego pobierania zasiłku, lecz może on być rozumiany jako maksymalny okres, w czasie którego pracodawca nie może rozwiązać umowy bez wypowiedzenia. Określenie "okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku" ma na celu wyznaczenia maksymalnego czasu, w którym pracodawca nie może rozwiązać umowy z powodu długotrwałej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą. W w/w sprawie III PK 46/09, po upływie 179 dni pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego powód nadal był niezdolny do wykonywania pracy, co zostało poświadczone zaświadczeniem lekarskim wydanym na podstawie art. 229 § 2 k.p. Sąd Najwyższy uznał, że po upływie 182 dni tej niezdolności do pracy pracodawca mógł rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

Z taką samą sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie, bowiem powód po 01 sierpnia 2013r. był nadal niezdolny do pracy. Pracodawca po upływie 182 dni tej niezdolności do pracy (1 września 2013r.) pracodawca mógł rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Sam powód wskazywał, że okres 182 dni upłynął 3 września 2013r.

Podkreślić trzeba, że art. 53 § 3 k.p, ustanawiając zakaz rozwiązania umowy o pracę wymaga kumulatywnego spełnienia dwóch przesłanek: ustania przyczyny nieobecności spowodowanej niezdolnością do pracy i stawienia się pracownika do pracy w związku z odzyskaniem zdolności do pracy. Nie jest przy tym wystarczające samo zgłoszenie gotowości do pracy (jak np. w sytuacji unormowanej w art. 48 § 1 k.p.), ale konieczne jest stawienie się pracownika do pracy z zamiarem jej wykonywania. Tymczasem ze stanu faktycznego sprawy wynika, że przyczyna nieobecności nie ustała, powód był nadal niezdolny do pracy, nie zgłosił się też do pracy w celu podjęcia pracy.

Mając powyższe na uwadze Sad Okręgowy uznał, iż rozwiązanie z J. R. umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. było zasadne i zgodne z tym przepisem. Apelacja powoda została wobec tego oddalona w oparciu o art. 385kpc.

Ponieważ apelacja została oddalona, pozwanemu należny był zwrot kosztów postępowania. O powyższym orzeczono w oparciu o art. 98 kpc. Na koszty te składają się: poniesione przez pozwanego koszty: opłata kancelaryjna za odpis wyroku – 6zł (k.87a.s.) i 9zł (k. 92a.s.) oraz 30 zł opłaty sądowej za skargę kasacyjną. Nadto na koszty składają się koszty zastępstwa prawnego wyłącznej kwocie 3600zł. Koszty zastępstwa prawnego za II instancję w łącznej kwocie 1.800zł (900złx2) zostały ustalone w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 2 i § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 6 pkt 5 i § 3 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. W oparciu o § 12 ust. 4 pkt 1 ww. Rozporządzenia zostały zaś ustalone koszty zastępstwa prawnego przed Sądem Najwyższym (1.800zł). Strona powodowa była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, który uiścił po 17 zł opłaty skarbowej od pełnomocnictwa przed Sądem Okręgowym (i Rejonowym) oraz przed Sądem Najwyższym. Opłata ta nie podlega uwzględnieniu w kosztach niezbędnych do celowej obrony, gdyż nie powinna była zostać uiszczona. Z przepisu art. 2 ust. 1 pkt 1f ustawy z dnia 16 listopada 2006r. o opłacie skarbowej wynika bowiem, że nie podlega opłacie skarbowej dokonanie czynności urzędowej, wydanie zaświadczenia i zezwolenia (pozwolenia, koncesji) albo złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa lub prokury albo jego odpisu, wypisu lub kopii w sprawach zatrudnienia i wynagrodzeń za pracę.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.