

sygn. akt VII Pa 91/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 sierpnia 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Lucyna Łaciak

SO Zbigniew Szczuka

Protokolant: sekr. sądowy Monika Bąk-Rokicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 31 sierpnia 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w B.

o odszkodowanie, odprawę i odsetki

na skutek apelacji wniesionej przez M. S.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 maja 2015 r., sygn.. VI P 480/14

1. oddała apelację,
2. zasądza od M. S. na rzecz (...) Sp. z o.o. w B. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Lucyna Łaciak SSO Marcin Graczyk SSO Zbigniew Szczuka

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. S. przeciwko (...) spółce z ograniczoną
odpowiedzialnością

z siedzibą w B. o odszkodowanie, o odprawę i o odsetki, w dniu 8 maja 2015 r. wydał wyrok, na mocy którego:

1. zasądził od (...) spółki z o.o. w B. na rzecz M. S. kwotę 37,46 zł (trzydzieści siedem złotych i czterdzieści sześć groszy) tytułem odsetek za wypłatę wynagrodzenia z opóźnieniem,
2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie,
3. zasądził od M. S. na rzecz pkt.pl (...) zintegrowany spółki z o.o. w B. kwotę 77,00 (siedemdziesiąt siedem złotych 00/100 groszy) zł tytułem zwrotu kosztów procesu,
4. wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy oparł powyższe rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

M. S. była zatrudniona w (...) spółce z o.o.

w B. na podstawie umowy o pracę od 1 stycznia 2011 r. Od 1 maja 2013 r. wynagrodzenie M. S. w pozwanej Spółce wynosiło 4.500 zł miesięcznie,

było ono płatne na rachunek bankowy pracownika do ostatniego dnia roboczego każdego miesiąca, za które wypłacane było wynagrodzenie. Wynagrodzenie za lipiec 2012 r. zostało wypłacone powódce 1 sierpnia 2012 r., za wrzesień 2012 r. – 2 października 2012 r.,

za październik 2012 r. – 2 listopada 2012 r., za maj 2013 r. – 4 czerwca 2013 r., za czerwiec 2013 r. – 3 lipca 2013 r., za lipiec 2013 r. – 7 sierpnia 2013 r., za sierpień 2013 r.

– 11 września 2013 r., za październik 2013 r. – 6 listopada 2013 r.

W okresie od 13 grudnia 2013 r. do 13 czerwca 2014 r. M. S. była niezdolna do pracy. Decyzją z 30 czerwca 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych

III Oddział w W. przyznał M. S. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 14 czerwca 2014 r. do 11 października 2014 r.

Przez pierwsze dwa miesiące nieobecności M. S., jej obowiązki wykonywał pracownik na zastępstwo skierowany do pracy u pozwanej na podstawie umowy z podmiotem zewnętrznym. Z powodu nietypowego systemu obsługi naliczania płac, pozwanej Spółce zależało na osobie z jego znajomością, żeby się szybko wdrożyła. Pozwana Spółka prowadziła rekrutację zewnętrzną i wewnętrzną. W ramach rekrutacji wewnętrznej sprawdzane były dwie osoby. 1 kwietnia 2014 r. pracownica działu kadr została przeniesiona do wykonywania obowiązków powódki.

Od 1 października 2014 r. doszło do reorganizacji w (...) spółce z o.o. w B. i wydzielenia części przedsiębiorstwa. Działy księgowości, rachuby, administracji i kadr zostały przeniesione do spółki zależnej obsługującej pozwaną Spółkę i inne powiązane organizacyjnie podmioty. Stan osobowy pracowników, ani miejsce wykonywania obowiązków się nie zmieniło. Powódka miała być przeniesiona razem

z pozostałymi pracownikami do nowej spółki, gdzie aktualnie istnieje jej stanowisko. Powódce nie zostało doręczone zawiadomienie o przejściu zakładu pracy.

Dnia 10 września 2014 r. M. S. poinformowała pozwaną,

że zaświadczeniem z 3 września 2014 r. lekarz specjalista ortopeda stwierdził,

że od 6 września 2014 r. jest zdolna do pracy. Jednocześnie wskazała, że zaświadczeniem lekarskim wystawionym 9 września 2014 r. stwierdzono u niej niezdolność do pracy

w okresie od 8 września 2014 r. do 22 września 2014 r. Następnie 11 września 2014 r. M. S. złożyła pracodawcy wnioski o zaprzestanie wypłaty świadczenia rehabilitacyjnego w związku z odzyskaniem zdolności do pracy.

Dnia 22 września 2014 r. pozwana Spółka złożyła M. S. oświadczenie

o rozwiązaniu umowy o pracę z 1 marca 2013 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W treści przedmiotowego oświadczenia jako przyczynę pozwana Spółka wskazała długotrwałą niezdolność do pracy powódki wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące.

W treści wiadomości elektronicznej z 23 września 2014 r., wysłanej do pozwanej Spółki o godz. 21:29 powódka wskazała, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy uważa

za bezzasadne. Jednocześnie M. S. zgłosiła gotowość do pracy stosownie

do treści wystawionego tego dnia zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego odzyskanie przez nią zdolności do pracy.

Powódka wniosła o skierowanie na badanie kontrolne.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie dokumentów zgromadzonych

w aktach sądowych i aktach osobowych oraz na podstawie zeznań świadków i powódki.

Stan faktyczny był co do zasady bezsporny, zaś spór sprowadzał się do tego, czy w okolicznościach niniejszej sprawy pracodawca był uprawniony do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo zasługuje na uwzględnienie jedynie w nieznacznej części. Sąd ten wskazał, że w realiach niniejszej sprawy okres pobierania zasiłku chorobowego oraz trzymiesięczny okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego mijał 14 września 2014 r., przy czym 1-dniowa przerwa nastąpiła 7 września 2014 r. Właściwość terminu określona w art. 53 § 1 pkt 1 b k.p.

nie skutkuje koniecznością zachowania ciągłości terminu, wobec czego 1-dniowa przerwa spowodowała przesunięcie terminu do 15 września 2014 r. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone powódce 22 września 2014 r. W okresie od 15 września 2014 r. do 22 września 2014 r. powódka nie stawiała się do pracy, jak również nie stawiała się w dniu 7 września 2014 r., tj. w dniu w którym miała być zdolna do pracy. Drugorzędne znaczenie ma zatem zdaniem Sądu Rejonowego to, że po 8 września 2014 r. powódka była niezdolna do pracy z powodu innej choroby. W tym kontekście Sąd Rejonowy podkreślił, że dla powstania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego nie jest wymagane występowanie tego samego schorzenia powodującego niezdolność do pracy, lecz istnienie przesłanek z art. 18 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, tj. kontynuowanie stanu niezdolności do pracy przy założeniu, że dalsze leczenie lub rehabilitacja rokuje odzyskanie zdolności do pracy. Te względy skłoniły Sąd Rejonowy do zajęcia stanowiska, że rozwiązanie umowy z powódką nie nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy w tym trybie.

Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom powódki, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy, gdyż twierdzenia

te są oparte wyłącznie na przyjętym przez pracodawcę nazewnictwie obu stanowisk. Uwzględniając bezsporną okoliczność, że w okresie nieobecności powódki pozwana przechodziła reorganizację nie ulega wątpliwości, iż ich przedmiotem mogły być również zakres obowiązków każdego ze stanowisk, tym bardziej, że powódka nie miała ustalonego zakresu czynności. Ponadto Sąd Rejonowy zważył, iż przyczyna wskazana w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia była prawdziwa, zaś ustawa

z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przyznaje prawo do odprawy wyłącznie wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje na skutek wypowiedzenia umowy o pracę lub na skutek porozumienia stron.

Odnosząc się do roszczenia powódki o odsetki Sąd Rejonowy powołał się na treść

art. 481 § 1 k.c. Sąd Rejonowy wskazując, że odsetki stają się wymagalne z upływem pierwszego dnia od terminu wymagalności roszczenia głównego i każdy następny dzień opóźnienia powoduje wymagalność roszczenia o odsetki za okres poprzedzający tę datę. Strony w umowie o pracę ustaliły, że wynagrodzenie będzie płatne w ostatni dzień roboczy miesiąca, za które jest należne. Powódka wnosila o zasądzenie odsetek za okres od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu obejmującego płatność. Tak więc pozwana w świetle ustaleń poczynionych w przedmiotowej sprawie winna wypłacić powódce odsetki za zwłokę za okres wskazany przez powódkę, gdyż pozwana nie kwestionowała złożonych wydruków z rachunku bankowego i informacji w nich zawartych. Żądana przez powódkę kwota odsetek z tytułu opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia – 37,46 zł nie przekracza należnych powódce odsetek dlatego też Sąd uwzględnił to żądanie w całości.

Roszczenie powódki o ekwiwalent za niewykorzystany urlop Sąd Rejonowy uznał

za niezasadne, wskazując, że wypłata ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy winna nastąpić po powzięciu przez pracodawcę informacji, że oświadczenie woli

o rozwiązaniu umowy o pracę zostało skutecznie złożone, gdyż wypłata ekwiwalentu przed rozwiązaniem umowy o pracę stanowiłaby nie wypłatę przed terminem wymagalności,

ale jeszcze przed powstaniem tego roszczenia po stronie pracownika, a zatem, co do zasady, świadczenie nienależne.

W punktach 3 i 4 sentencji Sąd Rejonowy orzekł odpowiednio o kosztach procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz o nadaniu rygoru natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Od powyższego wyroku Sądu Rejonowego apelację wniosła strona powodowa, zaskarżając rozstrzygnięcie w części oddalającej powództwo. Zaskarżonemu wyrokowi powódka zarzuciła:

1. obrazę przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c. poprzez:

a) przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów polegające na błędnej ocenie zebranego materiału dowodowego i przyjęcie, że powódka nie udowodniła, że prawdziwą przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę było zlikwidowanie u pozwanej działu, w którym pracowała i przeniesienie go na innego pracodawcę, podczas gdy powódka nie została objęta procedurą przejścia zakładu pracy, a także przyjęcie, że powódka nie stawiała się w pracy w dniu 6 i 7 września 2014 r., podczas gdy zgodnie z rozkładem czasu pracy obowiązującym u pozwanego dni te były dniami wolnymi od pracy (sobota i niedziela),

b) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonanie jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, tj. pisma ZUS z 30 października 2014 r, a w konsekwencji błędne ustalenie, że od dnia 6 września 2014 r. powódka przebywała nadal na świadczeniu rehabilitacyjnym, a także pominięcie faktu, iż powódce doręczono pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy 23 września 2015 r. ze względu na fakt, iż pismo to zostało przekazane jej dzień później przez sąsiadkę, która je odebrała,

2. obrazę przepisów prawa materialnego, tj.

a) art. 53 § 1 pkt 1b k.p. w zw. z art. 18 ust. 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (dalej również jako ustawy zasiłkowej) poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na uznaniu, że pozwana mogła rozwiązać stosunek pracy z powódką pomimo faktu, że leczenie choroby będącej podstawą nieobecności w pracy powódki uległo zakończeniu, a termin świadczenia rehabilitacyjnego uległ przerwaniu,

b) art. 18 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej poprzez błędną i prawnie niedopuszczalną interpretację przyjmującą, że powódka nie mogła skutecznie przerwać okresu świadczenia rehabilitacyjnego pomimo faktu, że zakończyła leczenie schorzenia będącego podstawą nieobecności w pracy,

c) art. 9 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej poprzez jej zastosowanie pomimo, iż w niniejszej sprawie rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło w okresie pobierania zasiłku chorobowego, a nie świadczenia rehabilitacyjnego.

W oparciu o powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej kwoty 13.500,00 zł, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w części i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu oraz zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje według norm przepisanych. W uzasadnieniu apelacji powódka odniosła się szczegółowo do każdego z podniesionych wobec skarżonego wyroku zarzutów i przedstawiła okoliczności oraz argumenty na ich poparcie.

W odpowiedzi na apelację z dnia 30 lipca 2015 r. pozwana spółka wniosła o oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnej oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wyjaśniła, iż w

jej ocenie Sąd Rejonowy dokonał właściwej oceny zgromadzonego materiału dowodowego i w sposób prawidłowy poczynił ustalenia w zakresie stanu faktycznego i prawnego. Ponadto zdaniem pozwanej powódka w treści apelacji nie wykazała żadnych wiarygodnych środków odwoławczych, które miałyby miarodajnie potwierdzić zasadność zarzutu naruszenia przez sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c., jak również, zasadność naruszenia przez ten Sąd przepisów prawa materialnego, które zostały zastosowane w sposób prawidłowy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej była niezasadna i podlegała oddaleniu. Sąd Okręgowy nie dopatrzył się nieprawidłowości w ustaleniach i rozważaniach poczynionych przez Sąd I Instancji. Na podstawie materiału dowodowego dostatecznego do rozstrzygnięcia sprawy Sąd Rejonowy w sposób rzetelny i zgodny z rzeczywistym stanem rzeczy ustalił stan faktyczny oraz prawidłowo zastosował odpowiednie do okoliczności sprawy przepisy prawa, co przyczyniło się do przeprowadzenia przez ten Sąd rozumowania skutkującego sformułowaniem logicznej konkluzji w postaci zapadłego w sprawie wyroku.

Przedmiotem analizy Sądu Okręgowego przy rozpoznaniu niniejszej sprawy było przede wszystkim zbadanie, czy rozwiązanie stosunku pracy z powódką było dopuszczalne w świetle okoliczności sprawy oraz przepisów prawa. Powódka stała na stanowisku, zgodnie z którym odzyskała ona zdolność do pracy, w związku z czym pracodawca nie miał możliwości złożenia w dniu 22 września 2014 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 k.p.

Przepis art. 53 § 1 i 3 k.p. uzależnia możliwość rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę od dwóch przesłanek: okresowej absencji pracownika w pracy wywołanej niezdolnością do pracy, trwającej nieprzerwanie w okresach wskazanych w § 1 pkt 1 i 2 omawianej regulacji, oraz od niestawiennictwa pracownika w pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Oznacza to, że pracownik który odzyskał zdolność do pracy jest zobowiązany stawić się do pracy niezwłocznie po powrocie do zdrowia i oświadczyć pracodawcy gotowość do jej wykonywania.

Nie ulega wątpliwości, że zdarzają się sytuacje, gdzie pracownik jest długotrwale niezdolny do pracy i w związku z tym korzysta ze zwolnienia lekarskiego. Zwolnienie lekarskie i związane z tym prawo do zasiłku chorobowego, zgodnie z art. 8 ustawy

z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 372 ze zm.), może trwać 182 dni,

a w przypadku dalszego trwania niezdolności do pracy okres ten może następnie zostać przedłużony o okres korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego, w myśl zasad określonych w art. 18 ww. ustawy. W niniejszej sprawie bezspornym jest okoliczność, że powódka

z takiego świadczenia korzystała – na mocy decyzji organu rentowego z dnia 30 czerwca 2014 r. przyznano jej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od 14 czerwca 2014 r. do 11 października 2014 r. Istota sporu dotyczyła jednak okoliczności tego rodzaju,

że zgodnie z twierdzeniem powódki oraz badającego jej lekarza specjalisty ortopedy powódka w dniu 6 czerwca 2014 r. odzyskała zdolność do pracy. Na podstawie zaświadczenia lekarskiego uzyskanego od lekarza powódka uznała, że jest w stanie wrócić do pracy,

co efekcie jednak nie nastąpiło, gdyż w przeciągu kilku następnych dni powódka ponownie zdolność do pracy utraciła.

Kwestia stanowiąca istotę niniejszego sporu była wielokrotnie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. Zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się do pracownika w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.) nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek chorobowy powodującej tę niezdolność, a do pracy zgłasza się tylko w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego

z 16 grudnia 1999 r. I PKN 415/99). Jeśli w takim przypadku pracownik stawi się do pracy

i zgłosi gotowość jej wykonywania, to obowiązkiem pracodawcy jest w pierwszej kolejności skierowanie pracownika na kontrolne badania lekarskie przewidziane w art. 229 § 2 k.p.

(por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 319/04). Dopiero pozytywny wynik takich badań (stwierdzenie braku przeciwwskazań medycznych do wykonywania dotychczasowej pracy) będzie dla pracodawcy stanowił przeszkodę w rozwiązaniu

z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia

18 marca 2015 r. III BP 1/14). Na uwagę zasługuje w szczególności kompleksowe omówienie tej materii przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 maja 2014 r. w sprawie I PK 290/13. W sprawie tej Sąd Najwyższy wskazał, że

„domniemanie, iż pracownik w okresie,

na który przyznano mu świadczenie rehabilitacyjne jest niezdolny do pracy może zostać obalone, gdyż moc wiążąca ostatecznej decyzji organu rentowego przyznającej to świadczenie nie obejmuje stwierdzenia, że po wydaniu takiej decyzji pracownik nie odzyska zdolności

do pracy. Z istoty decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego wynika, że przysługuje ono za okres "niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy". Dlatego decyzja organu rentowego przyznająca to świadczenie, wydana na podstawie orzeczenia przez lekarza orzecznika (komisję lekarską), wiąże sąd pracy przy ocenie wystąpienia negatywnej przesłanki rozwiązania umowy o pracę jedynie co do tego, że w dacie jej wydania ubezpieczony był niezdolny do pracy i niezdolność ta powinna być odzyskana we wskazanym okresie. Z decyzji tej nie wynika natomiast, że niezdolność do pracy trwa przez cały okres,

na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, a w szczególności, że ubezpieczony (pracownik) nie może zdolności do pracy odzyskać przed wyczerpaniem świadczenia. Pobieranie świadczenia rehabilitacyjnego nie wyklucza więc ustalenia, że pracownik

w okresie wymienionym w treści decyzji przyznającej mu to świadczenie, odzyskał zdolność

do pracy. Jeżeli zatem przed upływem okresu, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, pracownik odzyska zdolność do pracy i stawia się do niej, to ma zastosowanie zakaz rozwiązania umowy o pracę z art. 53 § 3 k.p.". W tym samym orzeczeniu

Sąd Najwyższy wskazał, że „pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę

bez wypowiedzenia w przypadku niezdolności do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż okresy wskazane w art. 53 § 1 KP. Możliwość rozwiązania i tego powodu umowy o pracę ustaje jednak, jeżeli pracownik stawia się do pracy po ustaniu przyczyny nieobecności.

Innymi słowy, rozwiązanie umowy o pracę nie będzie możliwe, jeżeli pracownik odzyska zdolność do pracy i fizycznie się w niej pojawi”.

W ocenie Sądu Okręgowego okolicznością mającą najistotniejsze znaczenie

w niniejszej sprawie było to, że powódka, nawet jeśli miała zamiar zgłosić pracodawcy swoją gotowość do pracy, to w rzeczywistości nie tylko do takiego zgłoszenia nawet nie doszło,

lecz również powódka w istocie takiego zgłoszenia nie miała możliwości złożyć. Zaznaczenia wymaga, że zgodnie z zaświadczeniem lekarskim z dnia 3 września 2014 r. lekarz specjalista ortopeda badający powódkę stwierdził, że jest ona zdolna do pracy od 6 września 2014 r. Jednocześnie zaświadczeniem lekarskim wystawionym w dniu 9 września 2014 r. u powódki stwierdzono niezdolność do pracy w okresie od 8 września 2014 r. do 22 września 2014 r. Gdyby więc przyjąć, że powódka była zdolna do pracy pomiędzy datą stwierdzenia zdolności do pracy określoną w zaświadczeniu lekarskim a datą niezdolności do pracy określoną

w zwolnieniu lekarskim, to okoliczność ta i tak nie miała znaczenia z perspektywy możliwości zgłoszenia przez powódkę gotowości do świadczenia pracy, gdyż wskazane wyżej

dni wypadły w dni weekendowe (sobota i niedziela), w trakcie których u pozwanego pracodawcy praca świadczona nie jest. Oznacza to, że nie mogło dojść do skutecznego zgłoszenia gotowości do pracy, skoro powódka nie miała możliwości jej fizycznego zaimplementowania poprzez stawienie się w pracy.

W kontekście twierdzeń powódki co do faktycznego istnienia zdolności do pracy

Sąd Okręgowy wziął pod uwagę informacje o wstrzymaniu wypłaty powódce świadczenia rehabilitacyjnego wynikającą z pisma Zakładu Ubezpieczeń Społecznych III Oddziału

w W. z dnia 30 października 2014 r. (k. 48 a.s.). Sąd Okręgowy ustalił również, że powódka zwróciła się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Inspektoratu w Ż. o wypłatę zasiłku chorobowego od dnia 8 do 22 września 2014 r. Wskazany wyżej organ rentowy wydał jednak w dniu 6 listopada 2014 r. decyzję, na mocy której odmówił przyznania powódce prawa do zasiłku chorobowego za ww. okres ze względu na fakt, iż miała ona przyznane świadczenie rehabilitacyjne. Powódka od tej decyzji organu rentowego odwołała się, inicjując postępowanie przed Sądem Rejonowym w Płocku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (sygn. akt IV U 31/15). Sąd Rejonowy rozpoznając sprawę powódki, mimo dysponowania powyższymi informacjami przed wydaniem skarżonego rozstrzygnięcia, co prawda w uzasadnieniu motywów jego wydania do okoliczności tych się nie odniósł – na co zresztą powódka wskazała w zarzutach apelacji – a ponadto orzekł co do roszczeń powódki jeszcze przed zakończeniem postępowania przed sądem ubezpieczeń społecznych, jednakże okoliczności te nie mogły prowadzić do stwierdzenia, że ocena materiału dowodowego przez ten Sąd odbyła się z naruszeniem art. 233 k.p.c.

Powyższe informacje zostały uwzględnione przez Sąd Okręgowy w niniejszym postępowaniu i stanowiły podstawę do uznania za zasadne wstrzymanie się z rozstrzygnięciem sprawy do czasu rozpoznania przez Sąd Rejonowy w Płocku sprawy z odwołania M. S. od decyzji organu rentowego z dnia 6 listopada 2014 r. w przedmiocie odmowy prawa do zasiłku chorobowego, co w efekcie prowadziło do zawieszenia postępowania na czas rozstrzygnięcia tej sprawy (k. 128-131 a.s., k. 141 a.s.).

Postępowanie z odwołania M. S. od decyzji ZUS z dnia 6 listopada 2014 r. zakończyło się wydaniem przez Sąd Rejonowy w Płocku w dniu 11 września 2015 r. wyroku, na mocy którego odwołanie powódki zostało oddalone. W wyniku apelacji odwołującej wszczęto postępowanie przed Sądem Okręgowym w Płocku VI Wydziałem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (sygn. akt VI Ua 38/15), który wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2016 r. podtrzymał skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego – a tym samym skarżoną odwołaniem decyzję ZUS – i apelację powódki oddalił, przesądzając tym samym o zasadności roszczenia powódki o zasiłek chorobowy za okres od 8 do 22 września 2014 r., a tym samym możliwości zakwalifikowania powódki jako osoby niezdolnej do pracy w okresie od 6 do 8 września 2014 r.

W przedmiotowym rozstrzygnięciu Sąd Okręgowy w Płocku podzielił wnioski sądu ubezpieczeń społecznych I instancji, wskazując, że powódka nie udowodniła, iż po okresie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego z dniem 6 września 2014 r. odzyskała zdolność do pracy, a następnie z dniem 8 września 2014 r. stała się ponownie niezdolna do pracy z powodu innej jednostki chorobowej, a co za tym idzie, nie wykazała aby doszło do skutecznego przerwania okresu orzeczonej wcześniej niezdolności do pracy, co w powyższym postępowaniu prowadziłyby do stwierdzenia, że okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego uległ zakończeniu i powódka mogłaby otrzymywać świadczenie w postaci zasiłku chorobowego. Sąd ten przyjął, że do skutecznego przerwania przez pracownika okresu uprzednio orzeczonej niezdolności do pracy uniemożliwiającego pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. może dojść tylko wówczas, gdy ubezpieczony wykaże przed pracodawcą fakt, że lekarz orzecznik ZUS (ewentualnie Komisja Lekarska ZUS) wystawił orzeczenie stwierdzające ustanie u pracownika czasowej niezdolności do pracy przed upływem okresu określonego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

Rozstrzygnięcie powyższej sprawy na niekorzyść powódki w kontekście prezentowanych wcześniej poglądów orzecznictwa Sądu Najwyższego w ocenie Sądu Okręgowego przesądza o możliwości stwierdzenia jej zdolności do pracy w dniach 6 i 7 września 2014 r. Trudno bowiem przyjąć, aby do przerwania okresów określonych w art. 53 § 3 k.p. mogło dojść jedynie na podstawie zaświadczenia lekarza prywatnego. Przyjęcie takiej interpretacji w praktyce

skutkowałoby ograniczeniem możliwości stosowania przez pracodawcę omawianej instytucji w stopniu poddającym pod wątpliwość sens jej istnienia. Mogłoby to bowiem doprowadzić do sytuacji, w której pracownik mógłby w nieskończoność przerywać okresy określone w art. 53 § 1 pkt 1 i 2 każdorazowo uzyskując zaświadczenie o zdolności do pracy od lekarza prywatnego. Z drugiej natomiast strony nie może być wątpliwości, że skorzystanie przez pracodawcę z tak drastycznego środka jakim jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia uregulowane w art. 53 k.p. powinno być uzależnione od oceny stanu zdrowia pracownika powracającego do pracy przez lekarza medycyny pracy badającego pracownika po jego powrocie do pracy czy też organów orzeczniczych ZUS. Ocena ta musi bowiem odbywać się w warunkach gwarantujących zapewnienie jej dokonania według kryteriów obiektywnych.

Nie zasługiwały również na uwzględnienie zarzuty powódki co do nieprawidłowości w uznaniu przez Sąd Rejonowy jej twierdzeń w zakresie rzekomo prawdziwej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. W kontekście tego zarzutu Sąd Okręgowy nie dopatrył się naruszenia art. 233 k.p.c., gdyż Sąd Rejonowy przy ocenie materiału dowodowego w tym zakresie żadnych błędów nie popełnił, a uzasadnienie rozstrzygnięcia tego Sądu dotyczące powyższych twierdzeń powódki, wbrew zarzutom skarżącej, sprzeczne ani wątpliwe nie jest. Tym bardziej strona powodowa takich sprzeczności i wątpliwości nie wykazała. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów nie może się bowiem ograniczyć jedynie do ogólnego stwierdzenia bądź polemiki z oceną dowodów, lecz wymaga udowodnienia, że w kwestionowanym rozumowaniu sądu doszło do nieprawidłowości procesu myślowego przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości te powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron.

W tym kontekście podniesione przez powódkę argumenty nie mogły mieć wpływu na powyższą ocenę działań Sądu Rejonowego, tym bardziej, że zdaniem Sądu Okręgowego miały one charakter polemiczny i nieuporządkowany, a przez to mało przejrzyste. Przykładem tego jest choćby komentarz powódki co do nieprzyznania przez Sąd Rejonowy odpowiedniego (z perspektywy powódki) znaczenia zeznaniom świadków, przy jednoczesnym cytowaniu fragmentów ich wypowiedzi w sposób wyrwany z kontekstu, co zaburzało ich zgodny z faktami sens. Niebagatelne znaczenie ma w tej kwestii również fakt, słusznie podkreślony przez Sąd Rejonowy i potwierdzony w niniejszym postępowaniu, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką była prawdziwa, gdyż powódka na dzień przedłożenia jej oświadczenia pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w rzeczywistości nie była zdolna do pracy w terminie przekraczającym wymiar określony w art. 54 § 1 pkt 1 k.p., co czyni dalsze rozważania co do przyczyn wskazywanych przez powódkę bezprzedmiotowe.

Z tych też względów Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do przyjęcia, że zaskarżone rozstrzygnięcie zostało wydane z naruszeniem art. 233 k.p.c. W konsekwencji powyższego za nietrafne należało uznać zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego. Treść tych zarzutów znajdowała bowiem uzasadnienie w przyjęciu przez powódkę błędnej oceny materiału dowodowego, a zaprezentowana przez powódkę argumentacja bazowała na zakwestionowaniu prawidłowości tej oceny. Skoro więc

Sąd Rejonowy zgodnie z przepisami prawa ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, to prawidłowo zastosował przepisy art. 53 § 1 pkt 1b k.p. oraz art. 18 ust. 1 i 2 i 9 ust. 1 i 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego uznając, że okres niezdolności do pracy nie został przerwany, a tym samym przyczyna wskazana

w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 22 września 2014 r. była prawdziwa i pracodawca miał możliwość rozwiązania łączącego ją z powódką na podstawie art. 53 k.p.

Z tych też względów apelacja strony powodowej podlegała ona oddaleniu jako niezasadna na podstawie art. 385 k.p.c., w związku z czym Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania w drugiej instancji Sąd Okręgowy orzekł

w punkcie 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. Kwota kosztów zastępstwa procesowego została ustalona w oparciu o przepisy aktualne na dzień wpływu apelacji pozwanej do tutejszego Sądu, tj. § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych

oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 490 ze zm.).

SSO Lucyna Łaciak SSO Marcin Graczyk (spr.) SSO Zbigniew Szczuka

Zarządzenie: (...)

SSO Marcin Graczyk (spr.)

(...)