



Sygn. akt II PK 343/09

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 maja 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. W.

przeciwko V. P. Spółce z o.o. w W.

o odszkodowanie i ekwiwalent za urlop,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 maja 2010 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego wW.

z dnia 2 lipca 2009 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Powódka M. W. w pozwie wniesionym do Sądu Rejonowego w W. żądała zasądzenia od strony pozwanej „V. P.” spółki z o.o. kwoty 29.000 zł tytułem odszkodowania za bezprawne i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz kwoty 16.298,10 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 8 kwietnia 2009 r. uwzględnił powództwo do kwoty 18.000 zł tytułem odszkodowania i do kwoty 12.856,95 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wraz z ustawowymi odsetkami od 1 kwietnia 2008 r., a w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Sąd ten ustalił, że na podstawie umowy o pracę z dnia 1 października 2003 r. pozwana zatrudniła powódkę na czas nieokreślony, na stanowisku kierownika działu marketingu z wynagrodzeniem miesięcznym 5.000 zł i możliwością otrzymania premii rocznej w wysokości 10.000 zł w zależności od stopnia wykonania celów postawionych jej przez pozwaną. W dniu 2 stycznia 2007 r. strony zmieniły warunki umowy o pracę, ustalając wysokość wynagrodzenia miesięcznego na kwotę 6.000 zł oraz przewidując wysokość maksymalnej premii rocznej na kwotę 15.000 zł. W maju 2007 r. powódka doznała urazu kręgosłupa i od dnia 2 maja 2007 r. przez pół roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 31 sierpnia 2007 r. pozwana poleciła pracownicy pozwanej M. K., zatrudnionej od 1 lipca 2000 r. na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. logistyki i serwisu, wykonywanie obowiązków powódki na stanowisku p.o. kierownika działu marketingu, począwszy od dnia 1 września 2007 r. z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 5.200 zł. Polecenie uzasadniono szczególnymi potrzebami pozwanej polegającymi na konieczności zapewnienia realizacji zadań postawionych przed działem marketingu, a zagrożonych z powodu długotrwałej choroby powódki. Aneksem z dnia 1 grudnia 2007 r. do umowy o pracę z dnia 1 lipca 2000 r. pozwana zatrudniła M. K. na stanowisku specjalisty ds. marketingu z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 6.500 zł i powierzyła jej obowiązki kierownika działu marketingu. W dniu 27 września 2007 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powódce świadczenie rehabilitacyjne na okres dwóch miesięcy, do dnia 29 grudnia 2007 r. W listopadzie 2007 r. powódka wystąpiła z wnioskiem o przedłużenie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego na dalszy okres.

W dniu 31 grudnia 2007 r. powódka stawiała się w siedzibie pozwanej w celu uzyskania skierowania na kontrolne badania lekarskie. Po krótkiej chwili od przybycia do zakładu pracy, dyrektor sprzedaży pozwanej W. M. wręczył powódce oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę

wypowiedzenia redukcję zatrudnienia w dziale marketingu oraz powołując się na to, że osoba, która podczas długotrwałej nieobecności powódki w pracy wykonywała wszystkie obowiązki kierownika działu marketingu, w większym stopniu spełnia wymagania oraz oczekiwania pracodawcy i powinna objąć stanowisko kierownika tego działu. Pozwana ponadto oświadczyła, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna leży po jej stronie i z tego powodu powódce zostanie wypłacona odprawa pieniężna. Jednocześnie pozwana zwolniła powódkę z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, po uprzednim wykorzystaniu przez nią przysługującego jej prawa do urlopu wypoczynkowego. Pozwana w piśmie wręczonym powódce w dniu 31 grudnia 2007 r. udzieliła jej urlopu wypoczynkowego w wymiarze 45 dni w okresie od 2 stycznia do 4 marca 2008 r. Po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką w dziale marketingu stan zatrudnienia nie uległ zmianie.

Decyzją z dnia 10 stycznia 2008 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, wskazując w uzasadnieniu, że orzeczeniem komisji lekarskiej z dnia 24 grudnia 2007 r. nie została uznana za niezdolną do pracy. Rozpoznając odwołanie powódki od powyższej decyzji Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 9 grudnia 2008 r. zmienił decyzję i przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego od 30 grudnia 2007 r. do 31 marca 2008 r., na okres trzech miesięcy.

Aneksem z dnia 1 kwietnia 2008 r. do umowy o pracę z dnia 1 lipca 2000 r. pozwana zatrudniła Ma. K. na stanowisku kierownika działu marketingu.

W ocenie Sądu Rejonowego, powództwo zasługiwało na uwzględnienie, bowiem pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką w okresie ochronnym wskazanym w art. 41 k.p., który to przepis zakazuje wypowiedzenia umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej chorobą pracownika, jeżeli nie upłynął okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wynikający z art. 53 § 1 k.p. okres ochronny stosunku pracy to okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Zdaniem Sądu, pozwana nie mogła wymagać od powódki, ażeby niezwłocznie po wyczerpaniu pierwszego okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego udokumentowała przysługujące jej prawo do świadczenia na dalszy okres. Pozwana wypowiedziała

powódce umowę o pracę, pomimo że była przez nią poinformowana, iż stara się ona o świadczenie rehabilitacyjne na dalszy okres, które dopiero w wyniku odwołania powódki od decyzji organu rentowego odmawiającej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego wyrokiem Sądu Rejonowego z dnia 9 grudnia 2008 r. zostało jej przyznane od 30 grudnia 2007 r. na okres trzech miesięcy. W ocenie Sądu Rejonowego, w dniu wypowiedzenia umowy o pracę powódka znajdowała się w okresie ochronnym wskazanym w art. 41 k.p., wypowiedzenie dokonane przez pozwaną nastąpiło z naruszeniem normy prawnej z tego przepisu wynikającej.

Wobec uznania przez Sąd pierwszej instancji, że oświadczenie pozwanej o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę było niezgodne z prawem, a także i częściowo nieuzasadnione, na podstawie art. 45 k.p. Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Sąd uznał również, że wobec przyznania powódce świadczenia rehabilitacyjnego wyrokiem Sądu Rejonowego z dnia 9 grudnia 2008 r., za okres od 30 grudnia 2007 r. do 31 marca 2008 r., nie mogła ona w tym okresie korzystać z udzielonego jej przez pracodawcę w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego. Zasadnym, w ocenie Sądu, było więc zasądzenie na rzecz powódki ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W pozostałym zakresie powództwo podlegało natomiast oddaleniu.

Rozpoznając apelacje obu stron, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy uznał zarzuty apelacji pozwanej za uzasadnione i wyrokiem z dnia 2 lipca 2009 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że powództwo oddalił i oddalił apelację powódki.

Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy na podstawie prawidłowo zgromadzonego materiału dowodowego jednakże zdaniem tego Sądu, Sąd pierwszej instancji naruszył przepis art. 41 k.p. i w konsekwencji żądanie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie.

Według Sądu odwoławczego, interpretacja art. 41 k.p. w nawiązaniu do art. 53 k.p. oznacza, że wypowiedzenie umowy o pracę w okresie nieobecności pracownika w pracy spowodowanej chorobą, która uniemożliwia wykonywanie obowiązków pracowniczych, nie jest dopuszczalne, jeżeli nie upłynął okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w czasie obecności pracownika w pracy jest skuteczne i nie może być podważone przez ochronę stosunku pracy wynikającą z art. 41 k.p. Sąd wskazał, że przez obecność w pracy należy rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Okres ochronny przewidziany w art. 41 k.p. rozpoczyna się z chwilą powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia, tj. nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy lub zaprzestania świadczenia pracy z tej samej przyczyny. Jeżeli zatem w dniu dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obecny w pracy i wykonuje swoje obowiązki wynikające z umowy o pracę, to nie korzysta z ochrony przewidzianej w art. 41 k.p.

Sąd drugiej instancji wziął pod uwagę, że w dniu 31 grudnia 2007 r. powódka stawiała się do pracy w celu jej świadczenia po kilkumiesięcznej nieobecności spowodowanej chorobą i po zakończeniu w dniu 27 grudnia 2007 r. okresu, na który miała przyznane świadczenie rehabilitacyjne, jak również to, iż decyzją organu rentowego, wydaną na podstawie orzeczenia Lekarza Orzecznika z dnia 24 grudnia 2007 r. odmówiono powódce prawa do przedłużenia tego świadczenia i dopiero na skutek odwołania od powyższej decyzji, Sąd Rejonowy wydał wyrok w dniu 9 grudnia 2008 r. zmieniający zaskarżoną decyzję i przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na dalsze trzy miesiące tj. od 30 grudnia 2007 r. do 31 marca 2008 r. W ocenie Sądu odwoławczego wydanie, po upływie niemal roku, orzeczenia sądu zmieniającego decyzję organu rentowego, nie ma znaczenia dla oceny skuteczności i zgodności z prawem wypowiedzenia powódce umowy o pracę w kontekście naruszenia art. 41 k.p. Podstawową przesłanką zakazu wypowiedzenia umowy o pracę jest nieobecność pracownika w pracy. Powódka, po zakończeniu okresu, na jaki zostało jej przyznane prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, w dniu 31 grudnia 2007 r. stawiała się do pracy. Wypowiedzenie zostało zatem dokonane skutecznie i bez naruszenia przepisów prawa, wobec czego roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania było bezpodstawne.

Ponadto Sąd odwoławczy uznał, że oświadczenia pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zawarte w piśmie z dnia 31 grudnia 2007 r. spełniało przewidziane prawem wymogi formalne i w świetle zgromadzonego

materiału dowodowego było merytorycznie uzasadnione. Zdaniem tego Sądu, powódka nie uzyskała prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Skoro bowiem zgodnie z art.167¹ k.p. pracodawca udzielił jej urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, powódka zobligowana była wykorzystać ten urlop w naturze.

W skardze kasacyjnej powódka, zaskarżając wyrok w całości, zarzuciła naruszenie prawa materialnego, poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 41 k.p. w związku z art. 53 § 1 k.p. i w konsekwencji błędne określenie przez Sąd Okręgowy przesłanek ustalających bezwzględny okres ochronny, który nie zezwala na złożenie przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę we wskazanych w hipotezie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. okresach.

Opierając skargę na takiej podstawie, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skargi skarżąca podniosła, że Sąd drugiej instancji błędnie przyjął, iż gramatyczna wykładnia art. 41 k.p. w związku z art. 53 § 1 k.p. prowadzi do interpretacji, zgodnie z którą pracownik obecny w pracy, nawet niezdolny do jej wykonywania, nie może korzystać z ochrony przewidzianej tymi przepisami. Sąd ten, mimo że przyjął ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji za własne stwierdził, iż „powódka stawiała się do pracy i tę pracę świadczyła w dniu 31 grudnia 2007 r.”, wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego, który w tym zakresie wskazał, że powódka „przybyła do zakładu pracy, po skierowanie na badania lekarskie”.

Według skarżącej, w dniu 31 grudnia 2007 r. stawiała się w zakładzie pracy, nie w celu świadczenia pracy, gdyż do tego nie była zdolna, co potwierdzają zebrane w trakcie postępowania dowodowego zaświadczenia lekarskie oraz wyrok Sądu Rejonowego w sprawie przedłużenia powódce okresu świadczenia rehabilitacyjnego od dnia 30 grudnia 2007 r. na okres trzech miesięcy, ale w celu skierowania na badania lekarskie. Przeprowadzone badania lekarskie miałyby wykazać, czy powódka jest zdolna do pracy, czy też nie, a przede wszystkim czy może zostać dopuszczona do pracy. Powódka po długotrwałej chorobie powinna zostać skierowana przez pozwaną na badania lekarskie zgodnie z art. 229 § 4 k.p.,

natychmiast po ustaniu przyczyny choroby, a nie w trakcie jej trwania, a pracodawca przed uzyskaniem odpowiedniego zaświadczenia lekarskiego nie mógł jej dopuścić do pracy. Nie można zatem, zdaniem skarżącej, stwierdzić, jak uczynił to Sąd drugiej instancji, że powódka stawiała się w dniu 31 grudnia 2007 r. do pracy, a nie w pracy, i że została do niej dopuszczona.

Zdaniem skarżącej, Sąd Okręgowy błędnie interpretuje przepis art. 41 k.p., prowadząc do ochrony objętej tym przepisem tylko tych pracowników, którzy niezdolni do pracy wskutek choroby nie stawili się do pracy, pomija zaś tych pracowników, którzy stawili się w zakładzie pracy pomimo braku zdolności do wykonywania pracy w celu uzyskania skierowania na badania, czy uzyskania informacji czy dokumentów. Ponadto, według powódki, Sąd drugiej instancji w swoich rozważaniach całkowicie pominął ochronny dla stosunku pracy okres wynikający z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. znajdujący zastosowanie w związku z art. 41 k.p. W ocenie skarżącej, pracownik podlega ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy zawsze wtedy, kiedy jest niezdolny do pracy i ma prawo do pobierania z tego tytułu wynagrodzenia bądź zasiłku. Tym samym pracownikowi, który korzysta z ochrony wynikającej z przepisu art. 41 k.p. w związku z art. 53 k.p. nie można wypowiedzieć stosunku pracy przed upływem 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego i nie można takiemu pracownikowi udzielić urlopu wypoczynkowego w czasie, gdy przysługuje mu prawo czy to do wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, czy świadczenia rehabilitacyjnego, co wynika z art. 166 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Jest więc związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa kasacji. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Sąd

Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono. W tym kontekście wskazać należy, iż powódka, skarżąc wyrok w całości, nie przytoczyła w ramach podstawy kasacyjnej żadnego przepisu, który miałby być naruszony odnośnie do rozstrzygnięcia w przedmiocie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, co uniemożliwia uwzględnienie skargi kasacyjnej w tym zakresie.

Podnieść należy nadto, że zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania, tak jak wywiedziona w niniejszej sprawie. W podstawie faktycznej skarżonego orzeczenia przyjęto zaś, że w dniu 31 grudnia 2007 r. powódka stawiała się do pracy w celu jej świadczenia, wobec czego żadne inne okoliczności nie mogą być wzięte pod uwagę przy ocenie trafności zarzutów sformułowanych w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej. W świetle takich ustaleń faktycznych zarzuty te nie zasługują zaś na uwzględnienie.

Z art. 41 k.p. wynika, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. uchwałę pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92, OSNC 1993 nr 9, poz. 140; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 366/97, OSNP 1998 nr 17, poz. 505; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 69/02, Pr. Pracy 2003 nr 10) przyjmuje się, że jest to przepis szczególny, ustanawiający ochronę przed dokonaniem pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, a warunkiem tej ochrony jest nieobecność pracownika w pracy spowodowana urlopem lub np. chorobą. Jednoznacznie zakazuje on dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę w czasie nieobecności pracownika w pracy, a nie w czasie istnienia przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność. Niezdolność do pracy z powodu choroby jest przyczyną usprawiedliwiającą nieobecność pracownika w pracy, sama jednak niezdolność do pracy nie zastępuje i nie przesądza o nieobecności w pracy. Jeżeli zatem omawiany przepis łączy zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z

faktyczną nieobecnością pracownika w pracy, a nie z obecnością w czasie trwania przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność – to proponowana przez skarżącą wykładnia rozszerzająca tego przepisu nie jest usprawiedliwiona.

Nie wynika ona również z interpretacji art. 41 k.p. w kontekście art. 53 k.p., skoro w obu tych przepisach brak jest uzasadnienia dla pominięcia przesłanki „nieobecności pracownika w pracy”. Związek między wymienionymi przepisami wyraża się w tym, że art. 41 k.p. chroni pracownika przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę w czasie trwania okresów ochronnych, te zaś wymienia art. 53 § 1 k.p. Warunek „nieobecności pracownika w pracy”, wyrażony w art. 41 k.p. jako przesłanka konieczna dla ochrony stosunku pracy przed wypowiedzeniem, występuje również w art. 53 § 1 pkt 2 k.p., w którym uznano niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby za przyczynę usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Do nieobecności nawiązuje też art. 53 § 3 k.p. Z przepisów tych nie można więc wywodzić, że okresami, w czasie trwania których nie można wypowiedzieć umowy o pracę, są okresy „niezdolności do pracy z powodu choroby”. Łączne stosowanie art. 41 i 53 § 1 k.p. jest konieczne ze względu na to, że pierwszy z nich, odsyłając do drugiego przepisu, wskazuje przede wszystkim na to, jaka jest długość okresów ochronnych, po upływie których dopuszczalne jest rozwiązanie stosunku pracy. W obu jednak przepisach konieczne jest spełnienie warunku w postaci usprawiedliwionej nieobecności w pracy. W pojęciu „nieobecność w pracy” mieści się „niezdolność do pracy”, sama jednak „niezdolność do pracy” nie jest wystarczająca do zastosowania ochrony stosunku pracy z mocy art. 41 k.p. Wykładnia art. 41 oraz 53 § 1 i 3 k.p. wskazuje, że o zakazie wypowiedzenia nie decyduje sama tylko niezdolność pracownika do pracy spowodowana jego chorobą, ale przede wszystkim musi być spełniona druga przesłanka, którą jest nieobecność pracownika w pracy. Interpretacja art. 41 k.p. w nawiązaniu do art. 53 k.p. oznacza tylko tyle, że wypowiedzenie umowy o pracę w okresie nieobecności pracownika w pracy spowodowanej chorobą, która uniemożliwia według obiektywnych kryteriów wykonywanie obowiązków pracowniczych, nie jest dopuszczalne, jeżeli nie upłynął okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w czasie obecności pracownika w pracy jest zatem skuteczne i nie może być podważone przez ochronę stosunku pracy wynikającą z art. 41 k.p., gdyż o bezskuteczności takiego wypowiedzenia decyduje wyłącznie nieobecność pracownika w pracy. Brak jest bowiem uzasadnienia dla zastąpienia wymagania nieobecności w pracy przesłanką choroby pracownika powodującą niezdolność do pracy.

Przez obecność w pracy należy rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Jeżeli zatem mimo niezdolności do pracy pracownik nadal wykonuje pracę - to czas pozostawania w pracy nie może być rozumiany jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy chroniona art. 41 k.p.

Okres ochronny przewidywany w art. 41 k.p. rozpoczyna się z chwilą powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia, tj. nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy lub zaprzestania świadczenia pracy z tej samej przyczyny. Odmienna interpretacja, zakładająca, że pracownik obecny w pracy i pracujący w danym momencie - wobec stwierdzonej niezdolności do pracy wskutek choroby - powinien być traktowany równocześnie jako nieobecny, nie znajduje usprawiedliwienia w treści art. 41 k.p. Z tych samych względów brak jest uzasadnienia dla rozciągnięcia ochrony prawnej przewidzianej w art. 41 k.p. również na okres niezdolności do pracy, w którym pracownik jest obecny w pracy, mimo że okres ten został następnie objęty zwolnieniem lekarskim, czy też świadczeniem rehabilitacyjnym, jak w niniejszej sprawie.

Jeżeli zatem w dniu dokonania przez pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę powódka, jak ustalił Sąd odwoławczy, stawiała się do pracy w celu jej świadczenia, tzn. że była w pracy obecna i w związku z tym nie korzystała z ochrony przewidzianej w art. 41 k.p.

Skarga kasacyjna nie ma więc usprawiedliwionych podstaw, wobec czego Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

/tp/

