

**Wyrok z dnia 11 lutego 2005 r.**

**I PK 168/04**

**Niepowiadomienie pracodawcy o odzyskaniu zdolności do pracy przez pracownika odwołanego ze stanowiska powoduje, że pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu nieobecności trwającej dłużej niż okres zasiłkowy (art. 72 § 1 w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.).**

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie: SN Andrzej Wasilewski, SA Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 lutego 2005 r. sprawy z powództwa Edwarda B. przeciwko Urzędowi Miejskiemu w Ł. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 23 marca 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1.350 zł ( jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e**

Wyrokiem z dnia 10 grudnia 2003 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kutnie oddalił powództwo Edwarda B. przeciwko Urzędowi Miejskiemu w Ł. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód był pracownikiem zatrudnionym na podstawie powołania od dnia 27 lipca 1994 r., zajmując stanowisko sekretarza Gminy Ł. Uchwałą Rady Miasta z dnia 21 listopada 2002 r. powód został odwołany z zajmowanego stanowiska, zaś w dniu 26 listopada 2002 r. burmistrz Miasta Ł. rozwiązał z nim stosunek pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który miał się rozpocząć po trwającym od dnia 8 listopada 2002 r. okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. W kwietniu 2003 r. strona pozwana wystawiła wniosek o przedłużenie okresu zasiłkowego powoda, dokonując błędnego obliczenia długości jego

trwania. Orzeczeniem lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych okres pobierania przez powoda zasiłku chorobowego został przedłużony o dalsze 3 miesiące, zaś okres jego niezdolności do pracy potwierdzany zaświadczeniami lekarskimi trwał do dnia 5 sierpnia 2003 r., to jest przez 271 dni. Po ostatnio wskazanej dacie powód nie stawiał się do pracy, zaś pracodawca rozwiązał z nim z dniem 13 sierpnia 2003 r. stosunek pracy bez wypowiedzenia z uwagi na niezdolność do pracy wskutek choroby, trwającą po wyczerpaniu okresu zasiłkowego. W zaświadczeniu z dnia 24 września 2003 r. lekarz prowadzący leczenie powoda stwierdził, iż po wyczerpaniu trwającego 270 dni okresu zasiłkowego był on zdolny do pracy.

W tak ustalonym i niespornym stanie faktycznym sprawy Sąd Rejonowy powołał się na przepis art. 72 § 1 k.p., zgodnie z którym, jeżeli odwołanie pracownika zatrudnionego na podstawie powołania nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu, natomiast, jeżeli nieobecność ta trwa dłużej, niż okresy przewidziane w art. 53 § 1 i 2 k.p., organ, który powołał pracownika, może rozwiązać z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, do rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z pracownikiem powołanym wystarczający jest upływ okresu przewidzianego w art. 53 § 1 i 2 k.p. W tym zakresie Sąd Rejonowy powołał się na pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r. I PKN 245/99 (OSNAPIUS 2001 nr 5, poz. 144), iż „rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 72 § 1 zdanie drugie k.p. może nastąpić wówczas, gdy pracownik z przyczyn wymienionych w art. 53 § 1 i 2 k.p. jest nieobecny w pracy dłużej, niż okresy w tych przepisach wskazane; nie dotyczy to sytuacji, gdy pracownik po zakończeniu spowodowanej chorobą nieobecności w pracy nie podejmuje zatrudnienia, gdyż nie ma takiego obowiązku”. Nadto, zdaniem Sądu Rejonowego, art. 53 § 3 k.p., jako przepis regulujący tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę, nie może mieć zastosowania do pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, gdyż jego stosowanie wyłącza art. 69 pkt 1 k.p.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 23 marca 2004 r. oddalił apelację powoda, przyjmując ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji, nie dzieląc jednakże w pełni dokonanej przez ten Sąd oceny prawnej. Przede wszystkim Sąd Okręgowy wskazał, iż przepis art. 53 § 3 k.p. nie jest przepisem dotyczącym trybu postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę, o których to przepisach mowa w art. 69 pkt 1 k.p., a tym samym ma wprost

zastosowanie do pracowników zatrudnionych na podstawie powołania. Nadto, pogląd wyrażony w powołanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r. nie może być odniesiony do stanu faktycznego niniejszej sprawy, albowiem dotyczył sytuacji, w której okres niezdolności do pracy pracownika zatrudnionego na podstawie powołania był równy okresowi pobierania z tego tytułu zasiłku chorobowego, a pracodawca rozwiązał stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 72 zdanie drugie k.p. pierwszego dnia po upływie tego okresu i to w sytuacji złożenia przez pracownika oświadczenia o zakończeniu okresu niezdolności do pracy. Tymczasem niezdolność do pracy powoda trwała o jeden dzień dłużej, niż okres pobierania z tego tytułu zasiłku, zaś pracodawca rozwiązał łączący strony stosunek pracy po faktycznym zakończeniu okresu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. W tej sytuacji, za decydującą o bezzasadności roszczenia powoda Sąd Okręgowy uznał okoliczność, iż po dniu 5 sierpnia 2003 r. powód nie poinformował pracodawcy o zakończeniu okresu niezdolności do pracy, wychodząc z założenia, że wynikający z art. 71 k.p. brak obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia zwalnia go od zgłoszenia gotowości jej świadczenia. Uprawnieniu strony pozwanej do złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia nie stał na przeszkodzie przepis art. 53 § 3 k.p., wyłączający możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, który stawiał się do pracy po ustaniu przyczyny nieobecności. Co prawda, pracownik zatrudniony na podstawie powołania nie ma obowiązku stawiania się do pracy po ustaniu okresu niezdolności do pracy z powodu choroby, jednakże z art. 71 k.p. nie wynika, iż zakończenie okresu niezdolności do pracy powoduje rozpoczęcie biegu wypowiedzenia niezależnie od wiedzy, jaką na ten temat posiada pracodawca. Brak jakiegokolwiek aktywności ze strony powoda uprawniał zatem stronę pozwaną do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia po stwierdzeniu trwania jego niezdolności do pracy dłużej, niż okres pobierania z tego tytułu zasiłku chorobowego, analogicznie jak w przypadku niestawienia pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę po upływie okresu wskazanego w art. 53 § 1 k.p. Ponadto, wykładnia językowa powołanego przepisu nie prowadzi do wniosku, że pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia wyłącznie w okresie niezdolności pracownika do pracy, gdyż taka interpretacja pozostaje w sprzeczności z art. 53 § 3 k.p., który wyłącza możliwość rozwiązania umowy jedynie po stawieniu się pracownika do pracy.

W kasacji od powyższego wyroku strona powodowa powołała się na podstawę określoną w art. 393<sup>1</sup> pkt 1 k.p.c., tj. „naruszenie prawa materialnego wyrażonego w art. 72 § 1 k.p. w związku z art. 71 k.p. oraz w art. 69 k.p. w związku z art. 53 § 3 k.p. przez błędne przyjęcie, iż pracodawca jest upoważniony - bez wcześniejszego uzyskania zaświadczenia o dalszej niezdolności do pracy pracownika zatrudnionego na podstawie powołania - do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu przedłużenia się okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy ponad okres przewidziany w art. 53 § 1 k.p. w dniu, w którym pracownik ten stał się zdolny do pracy oraz że okres wypowiedzenia w związku z upływem usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownika odwołanego nie rozpoczyna swego biegu przed złożeniem przez tego pracownika zaświadczenia o odzyskaniu zdolności do pracy”.

Powołując się na powyższą podstawę kasacyjną, powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu kasacji podniesiono, iż z treści art. 53 § 3 k.p. wynika, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Natomiast, zgodnie z art. 72 § 1 zdanie pierwsze k.p., w przypadku odwołania pracownika w okresie usprawiedliwionej nieobecności, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu. Tym samym, ustanie przyczyny nieobecności, które jest okolicznością obiektywną i niezależną od woli stron stosunku pracy, uruchamia bieg okresu wypowiedzenia i uniemożliwia rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Z kolei, przewidziany w art. 71 k.p. brak obowiązku świadczenia przez pracownika pracy w okresie wypowiedzenia powoduje jednocześnie brak obowiązku pracownika przejawiania w tym zakresie aktywności. Obowiązek wykazania aktywności, wynikający chociażby z art. 229 § 2 k.p., spoczywa natomiast na pracodawcy, który winien upewnić się, czy pracownik jest nadal niezdolny do pracy. Tymczasem strona pozwana zaniechała obowiązku uzyskania zaświadczenia w przedmiocie zdolności powoda do pracy i w konsekwencji złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia już po obiektywnym ustaniu niezdolności powoda do pracy, przy czym nie ma znaczenia, czy powód był niezdolny do pracy przez 270, czy też 271 dni. W tym zakresie skarżący powołał się na orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r., I PKN 245/99 (OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 144) oraz z dnia

4 sierpnia 1994 r., I PRN 50/94 (OSNAPIUS 1994 nr 12, poz. 193). Skarżący wskazał przy tym na niekonsekwencję i sprzeczność w rozumowaniu Sądu drugiej instancji, który z jednej strony przyjmuje, że wskutek niepowiadomienia pracodawcy przez powoda o ustaniu niezdolności do pracy nie mógł rozpocząć się bieg wypowiedzenia, z drugiej zaś - że gdyby strona pozwana nie złożyła oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wówczas bieg wypowiedzenia rozpocząłby się po ustaniu niezdolności powoda do pracy, tj. po dniu 5 sierpnia 2003 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 72 § 1 k.p., jeżeli odwołanie pracownika zatrudnionego na podstawie powołania nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia stosunku pracy rozpoczyna się po upływie tego okresu. Jeżeli jednak usprawiedliwiona nieobecność w pracy trwa dłużej, niż okres przewidziany w art. 53 § 1 i 2 k.p., organ, który pracownika powołał, może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia. Oznacza to, iż ustawodawca umożliwił rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem odwołanym z zajmowanego stanowiska z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia wcześniej, niż z upływem tego okresu, jeżeli okres usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby trwał dłużej niż okresy wymienione w art. 53 § 1 i 2 k.p., przy czym decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia pozostawił organowi, który powołał pracownika na stanowisko. W myśl art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. prawo pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę powstaje wówczas, gdy niezdolność do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku w warunkach określonych w tym przepisie. Wyczerpanie okresu zasiłkowego wyznacza zatem najwcześniejszy dopuszczalny termin złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, przy czym stosownie do art. 53 § 3 k.p. uprawnienie to ustaje, jeżeli pracownik stawia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, to znaczy po odzyskaniu zdolności do pracy. Z brzmienia powołanych przepisów wypływa więc wniosek, że warunkiem rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia bez winy pracownika jest upływ okresu ochronnego i utrzymująca się nadal niezdolność pracownika do pracy, przy czym uprawnienie pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie trwa dopóty, dopóki pracownik nie stawia się do pracy w związku z

ustaniem przyczyny nieobecności. Bez znaczenia jest wówczas, przez jak długi okres pracownik był nieobecny w pracy i ile czasu minęło od zakończenia związanego z tym okresu ochronnego. Należy przy tym zwrócić uwagę, iż w świetle art. 53 § 3 k.p., jeżeli przyczyną usprawiedliwionej nieobecności w pracy jest niezdolność do jej świadczenia wskutek choroby, to stawienie się pracownika do pracy tylko wtedy aktualizuje dla pracodawcy zakaz niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, gdy stawienie się to pozostaje w związku z odzyskaniem przez pracownika zdolności do pracy, czyli powrotem do zdrowia. Wspomniany zakaz nie znajduje zatem zastosowania, jeżeli pracownik pomimo tego, iż stanął się do pracy, jest nadal do niej niezdolny wskutek choroby. W takim też kontekście należy interpretować powołany w uzasadnieniu kasacji przepis art. 229 § 2 k.p., zgodnie z którym pracownik, który był niezdolny do pracy przez okres dłuższy niż 30 dni podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Przepis ten pozostaje w ścisłym związku z art. 229 § 4 k.p., w myśl którego pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Oznacza to, iż w razie ustania przyczyny nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, obowiązkiem pracownika jest stawienie się do pracy oraz wykazanie zdolności do pracy w sposób określony w art. 229 § 4 k.p., np. poprzez poddanie się kontrolnym badaniom lekarskim, o których mowa w art. 229 § 2 k.p. Dopiero wówczas ustaje uprawnienie pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, choćby okres nieobecności pracownika w pracy wskutek choroby trwał dłużej niż okres przewidziany w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 415/99 - OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 342).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt stosunku pracy z powołania należy wskazać, iż każda niezdolność do pracy wskutek choroby, potwierdzona stosownym zaświadczeniem lekarskim, jest usprawiedliwioną nieobecnością w pracy w rozumieniu art. 72 § 1 k.p., zaś upływ okresu tej usprawiedliwionej nieobecności jest okolicznością obiektywną, niezależną od woli pracownika i pracodawcy oraz powoduje rozpoczęcie biegu wypowiedzenia stosunku pracy niezależnie od zachowania się stron tego stosunku. Sąd Okręgowy nietrafnie nadał temu zachowaniu istotne znaczenie i w konsekwencji błędnie przyjął, że niepowiadomienie przez pracownika odwołanego z zajmowanego stanowiska o ustaniu niezdolności do pracy powoduje, iż bieg wypowiedzenia stosunku pracy nie rozpoczyna się. Nie oznacza to jednak po-

twierdzenia zaprezentowanego przez skarżącego poglądu, że pracodawca nie może w okresie biegnącego już wypowiedzenia skorzystać z prawa rozwiązania z takim pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia, jeżeli nieobecność pracownika trwała dłużej, niż okres przewidziany w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Żaden inny przepis, poza art. 53 § 3 k.p., nie wprowadza bowiem czasowego ograniczenia uprawnienia pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w przypadku dłuższego, niż okres zasiłkowy, trwania usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, spowodowanej niezdolnością do pracy wskutek choroby.

Sytuacja pracownika zatrudnionego na podstawie powołania jest o tyle odmienna od sytuacji pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, że stosownie do art. 71 k.p. w okresie wypowiedzenia stosunku pracy nie ma on obowiązku świadczenia innej pracy, a świadczenie jej zależy od zgody lub inicjatywy odwołanego pracownika. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem, na wniosek lub za zgodą pracownika odwołanego z zajmowanego stanowiska, pracodawca może zatrudnić go w okresie wypowiedzenia przy innej pracy odpowiedniej ze względu na kwalifikacje zawodowe, a po upływie okresu wypowiedzenia zatrudnić na uzgodnionych warunkach pracy i płacy. Jednakże zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy nie jest równoznaczne z zerwaniem więzów łączących pracownika z pracodawcą i ustaniem wszelkich obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Ustawowe zwolnienie pracownika od obowiązku świadczenia pracy nie oznacza bowiem absolutnej swobody pracownika i nie może być utożsamiane z okresem wypoczynku lub też czasem wolnym od pracy, w który ingerencja pracodawcy nie jest - co do zasady - dopuszczalna. W okresie tym pracownik w dalszym ciągu pozostaje w dyspozycji pracodawcy, który może żądać od niego złożenia wyjaśnień, udzielenia informacji, bądź stawienia się w siedzibie pracodawcy (por. wyrok z dnia 13 kwietnia 1999 r., I PKN 1/99 - OSNAPIUS 2000 nr 12, poz. 458). Oznacza to, iż w okresie wypowiedzenia obowiązkiem pracownika odwołanego z zajmowanego stanowiska jest informowanie pracodawcy o zdarzeniach i okolicznościach, które mają wpływ na jego określone prawa i obowiązki, a tym samym prawa i obowiązki pracodawcy, w tym ocenę, czy dalsza nieobecność pracownika w pracy spowodowana jest dalszym ciągiem niezdolności do pracy uprawniającym do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, czy też brakiem obowiązku świadczenia pracy (jednakże nierównoznacznym z brakiem obowiązku pozostawania w dyspozycji pracodawcy i w tym znaczeniu gotowości do pracy) w związku z rozpoczęciem się biegu okresu wypowiedzenia z zachowaniem

przez pracownika w tym okresie prawa do wynagrodzenia za pracę (por. wyrok z dnia 21 września 2001 r., I PKN 639/00 - OSNP 2003 nr 17, poz. 415). A zatem na pracowniku odwołanym ciąży powinność powiadomienia pracodawcy o ustaniu przyczyny usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej niezdolnością do pracy wskutek długotrwałej choroby, szczególnie w sytuacji, gdy nieobecność ta trwała dłużej niż okres przewidziany w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Powinność tę należy rozumieć w ten sposób, iż dopiero jej wypełnienie pozbawia pracodawcę prawa do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, podobnie jak w przypadku pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę uprawnienie pracodawcy do rozwiązania tej umowy bez wypowiedzenia ustaje, jeżeli pracownik stawia się do pracy będąc zdolnym do jej wykonywania (art. 53 § 3 k.p.). Reasumując, powiadomienie pracodawcy przez pracownika odwołanego z zajmowanego stanowiska o odzyskaniu zdolności do pracy powoduje, że pracodawca nie może już skorzystać z prawa rozwiązania z takim pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu nieobecności w pracy trwającej dłużej, niż okres zasiłkowy, zaś stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia.

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy należy przyjąć, iż wszystkie podniesione w kasacji w ramach podstawy z art. 393<sup>1</sup> pkt 1 k.p.c. zarzuty naruszenia prawa materialnego okazały się w ostateczności nieuzasadnione. Z niezakwestionowanego w skardze kasacyjnej stanu faktycznego sprawy wynika, że ponieważ odwołanie powoda z zajmowanego stanowiska nastąpiło w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy z uwagi na niezdolność do pracy wskutek choroby, to okres wypowiedzenia nie rozpoczął biegu. Skarżący był niezdolny do pracy przez 271 dni, a tym samym o jeden dzień dłużej niż okres zasiłkowy, o którym mowa w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., co stanowiło przesłankę uzasadniającą rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 72 § 1 zdanie drugie k.p. O ustaniu przyczyny usprawiedliwionej nieobecności w pracy i odzyskaniu z dniem 6 sierpnia 2003 r. zdolności do pracy powód nie zawiadomił pracodawcy, chociaż powinności takiej nie wyłączało określone w art. 71 k.p. ustawowe zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, co z kolei - wobec niezastnienia przeszkody, o której mowa w art. 53 § 3 k.p. - spowodowało skuteczne rozwiązanie z nim przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia z dniem 13 sierpnia 2003 r. Natomiast powoływanie się przez skarżącego na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 15 października 1999 r., I PKN

245/99 (OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 144) jest nietrafne, gdyż zapadł on w innym stanie faktycznym, w którym usprawiedliwiona nieobecność w pracy wskutek choroby pracownika odwołanego z zajmowanego stanowiska trwała przez okres równy okresowi niezdolności do pracy, przewidzianemu w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., a nadto pracownik powiadomił pracodawcę o ustaniu przyczyny jego nieobecności w pracy ze względu na chorobę. Tym samym, pracodawca nie mógł skutecznie rozwiązać z takim pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 72 § 1 zdanie drugie k.p., dla zastosowania którego wymagana jest nieobecność w pracy spowodowana niezdolnością do pracy wskutek choroby przez okres dłuższy niż okres zasiłkowy.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy w oparciu o przepis art. 393<sup>12</sup> k.p.c. oddalił kasację jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw. Orzeczenie o kosztach oparto o przepis art. 98 i 108 § 1 w związku z art. 393<sup>19</sup> k.p.c.

=====