

Wyrok z dnia 21 czerwca 2005 r.

II PK 319/04

1. Złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w okresie pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby jest niezgodne z prawem, choćby pracodawca jako datę rozwiązania umowy wskazał datę przypadającą po tym okresie.

2. Pracownik stawiający się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.) nie ma obowiązku dostarczenia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy, o którym mowa w art. 229 § 2 k.p. Jeżeli pracownik stawi się do pracy i zgłosi gotowość jej wykonywania, obowiązek skierowania go na kontrolne badania lekarskie spoczywa na pracodawcy (§ 4 ust. 1 w związku z § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz.U. Nr 69, poz. 332 ze zm.).

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Barbara Wagner, Zbigniew Hajn

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 czerwca 2005 r. sprawy z powództwa Włodzimierza M. przeciwko „P.P.” Spółce z o.o. Zakładowi Pracy Chronionej w G. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 14 maja 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Powód Włodzimierz M., odwołując się od rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., wniósł o przywrócenie do pracy w pozwanej „P.P.” Spółce z o.o. Zakładzie Pracy Chronionej w G. oraz zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gnieźnie oddalając powództwo ustalił, iż powód był pracownikiem pozwanej od dnia 15 stycznia 2002 r. Od 17 czerwca 2003 r. korzystał z kolejnych zwolnień lekarskich, zaś okres zasiłkowy upłynął z dniem 13 grudnia 2003 r. Ostatnie zwolnienie lekarskie kończyło się dnia 15 grudnia 2003 r. W dniu 9 grudnia 2003 r. pozwana powiadomiła Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Spółki „P.P.” o zamiarze rozwiązania z dniem 14 grudnia 2003 r. z powodem stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na niezdolność do pracy dłuższą aniżeli okres zasiłkowy. Związek nie zajął w tej sprawie stanowiska, a dnia 14 grudnia 2003 r. powód otrzymał pismo pozwanej (z dnia 12 grudnia 2003 r.) rozwiązujące umowę o pracę.

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy w Poznaniu w wyniku uwzględnienia apelacji powoda w całości zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, iż przywrócił powoda do pracy w pozwanej Spółce na poprzednich warunkach pracy i płacy i zasądził na jego rzecz kwotę 3.000 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Uznał przy tym, iż Sąd Rejonowy dokonał błędnych ustaleń faktycznych w zakresie daty doręczenia powodowi pisma pozwanej z dnia 12 grudnia 2003 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Strony zgodnie bowiem przyznały, iż to pismo powód otrzymał w dniu 13 grudnia 2003 r., tj. w sobotę. Sąd Okręgowy podkreślił, że oznacza to, iż doręczenie nastąpiło w ostatnim, tj. 180 dniu okresu zasiłkowego, o którym mowa w art. 8 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 60, poz. 636 ze zm.). Sąd podkreślił, iż limity czasowe przewidziane w art. 53 k.p. są okresami ochronnymi usprawiedliwionej nieobecności w pracy w rozumieniu przepisu art. 41 k.p. W okresie tym nie jest zatem dopuszczalne rozwiązanie umowy o pracę. Prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. powstaje bowiem z upływem tego okresu i kończy się z dniem stawienia się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyn nieobecności (art. 53 § 3 k.p.). A zatem, aby można było dokonać rozwiązania umowy w tym trybie musi upłynąć okres ochronny, a niezdolność musi trwać nadal. Jak stwierdził Sąd Okręgowy taka sytuacja nie miała miejsca w sprawie. Powód nie stawiał się do pracy w

dniu następnym po upływie okresu ochronnego, tj. 14 grudnia 2003 r. albowiem była to niedziela, stanowiąca w przyjętym u pozwanej systemie czasu pracy dzień wolny od pracy. Powód stawiał się natomiast w pracy w dniu 15 grudnia 2003 r. w godzinach rannych, przedkładając jednocześnie pracodawcy zaświadczenie lekarskie z tego dnia, z którego wynika, iż jest on zdolny do świadczenia pracy u pozwanej. Dwa dni później wykonał on badania kontrolne, na skutek których wydane zostało zaświadczenie lekarskie potwierdzające jego zdolność do pracy od dnia 15 grudnia 2003 r.

W kasacji strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego: art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., przez przyjęcie, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę było wadliwe, w sytuacji spełnienia przez pozwaną wszystkich przesłanek skuteczności rozwiązania umowy o pracę na podstawie tego przepisu; art. 53 § 3 k.p., przez przyjęcie, że stawienie się powoda niezdolnego do pracy, bez dostarczenia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy, o którym mowa w art. 229 § 2 k.p., dzień po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz dwa dni po otrzymaniu pisemnego oświadczenia pozwanej o tym rozwiązaniu, powoduje wadliwość oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia; art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez niezastosowanie tego przepisu i przyjęcie, że oświadczenie pozwanej zostało złożone powodowi w dniu jego doręczenia, pomimo że z treści oświadczenia wyraźnie wynikał termin późniejszy rozwiązania umowy o pracę; art. 45 § 1 k.p., przez jego zastosowanie w sytuacji, gdy z materiału dowodowego wynikało jednoznacznie, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe i niecelowe; art. 53 § 4 k.p., przez przyjęcie, że powiadomienie organizacji związkowej w dniu 9 grudnia 2003 r. i złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 13 grudnia 2003 r. ze skutkiem od dnia 14 grudnia 2003 r. stanowi naruszenie tego przepisu; art. 41 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie do sytuacji, w której pozwana była uprawniona do rozwiązania umowy o pracę. Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości przez oddalenie apelacji powoda, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, a także o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest nieuzasadniona. Z istoty regulacji zawartej w art. 53 k.p. wynika, iż pracodawca oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w oparciu o ten przepis zawsze składa w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (bo gdy pracownik stawia się do pracy nie jest to już możliwe - art. 53 § 3 k.p.). W okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby należy jednak wyróżnić dwa okresy: pierwszy to okres tzw. ochronny (3 miesiące albo łączny okres pobierania z tytułu choroby wynagrodzenia i zasiłku), w którym stosunek pracy nie może być rozwiązany; drugi - to późniejszy okres, gdy pracodawca może go rozwiązać. W sprawie powstał między innymi problem, czy zgodne z prawem jest złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w okresie ochronnym, ale wskazujące jako datę ustania stosunku pracy datę przypadającą na okres nie objęty ochroną. Sąd Najwyższy stwierdził, iż właściwą odpowiedzią na to pytanie jest odpowiedź negatywna. Należy bowiem przyjąć, iż nie jest dopuszczalne złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w chwili, gdy nie istniała jeszcze przyczyna do podjęcia takiej decyzji. Przyczyną tą jest zaś niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwająca dłużej niż okresy wskazane w przepisie art. 53 § 1 pkt 1 k.p. (tryb dokonany), nie zaś niezdolność do pracy, która według prognoz ma trwać dłużej niż te okresy. Należy bowiem wskazać, iż pracownik do ostatniego momentu okresu ochronnego (a więc do godz. 24⁰⁰ dnia, w którym ów okres ochronny upływa) może stawiać się do pracy po odzyskaniu zdolności do niej, co powoduje, że pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 3 miesiące albo łączny okres pobierania z tytułu choroby wynagrodzenia i zasiłku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 168/04, jeszcze nieopublikowany). Nie ma przy tym racji skarżący, iż na pracowniku ciąży w takiej sytuacji obowiązek dostarczenia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy, o którym mowa w art. 229 § 2 k.p. Jeżeli bowiem pracownik stawia się do pracy i zgłosi gotowość do jej wykonywania, to obowiązek skierowania go na badania kontrolne spoczywa na pracodawcy (§ 4 ust. 1 w związku z § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy, (Dz.U. Nr 69, poz. 332 ze zm.; por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r., I PKN 639/00, OSNP 2003 nr 17, poz. 415).

Niezasadny jest również zarzut naruszenia art. 53 § 4 k.p. Na mocy tego przepisu do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 3 miesiące albo łączny okres pobierania z tytułu choroby wynagrodzenia i zasiłku odpowiednio stosuje się regulację zawartą w art. 52 § 3 k.p. Zgodnie z nią pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni. W sprawie strona pozwana o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem zawiadomiła organizację związkową w dniu 9 grudnia 2003 r., samą zaś decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy podjęła w dniu 12 grudnia 2003 r., a zatem przed upływem trzydniowego terminu. Na mocy odpowiednio stosowanego art. 111 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) termin ten upłynął dnia 12 grudnia 2003 r. o godzinie 24⁰⁰. To działanie pracodawcy jest niezgodne z prawem. Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika bowiem, iż istota i cel konsultacyjnej kontroli związkowej rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę wskazuje, że do czasu wyczerpania trybu konsultacji pracodawca nie może złożyć oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Ma on obowiązek wstrzymać się z ostateczną decyzją w tym przedmiocie przez okres 3 dni. Wcześniejsze podjęcie jej narusza tryb wskazany w przepisie art. 52 § 3 k.p., a w konsekwencji uzasadnia roszczenia pracownika z art. 56 § 1 k.p. (por. między innymi uchwałę całej Izby Sądu Najwyższego, Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, OSNCP 1978 nr 8, poz. 127, a także wyrok z dnia 10 marca 1978 r., I PRN 22/78, LEX nr 14451).

Sąd Najwyższy zważył również, iż Sąd drugiej instancji słusznie postąpił nie uwzględniając wniosku strony pozwanej o zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p.). Pozwana nie wykazała bowiem inicjatywy dowodowej w przedmiocie niezasadności żądania pracownika przywrócenie go do pracy ze względu na niemożność lub niecelowość jego realizacji.

Z tych względów na podstawie art. 393¹² k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====