

Wyrok z dnia 10 listopada 1999 r.

I PKN 350/99

1. Pracodawca nie może skutecznie udzielić urlopu wypoczynkowego pracownikowi niezdolnemu do pracy nawet wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę, a więc udzielenie urlopu wypoczynkowego nie przerywa niezdolności pracownika do pracy.

2. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP jest niezdolność pracownika do pracy trwająca przez okres pobierania z tego tytułu zasiłku chorobowego, a nie pobieranie zasiłku.

Przewodniczący: SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Andrzej Kijowski, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 listopada 1999 r. sprawy z powództwa Marii P. przeciwko Fabryce Elektrofiltrów „E.” S.A. w P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach-Ośrodka Zamiejscowego w Rybniku z dnia 14 lutego 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację, nie obciążając powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach-Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku wyrokiem z dnia 14 stycznia 1999 r. [...] oddalił apelację Marii P. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Pszczynie z dnia 7 października 1998 r. [...], oddalającego jej powództwo o przywrócenie do pracy w Fabryce Elektrofiltrów „E.” S.A. w P.

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1 września 1969 r. na stanowisku tokarza i wiertacza. Począwszy od 23 stycznia 1997 r. nie świadczyła pracy

przebywając na zwolnieniu lekarskim do dnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. do 23 stycznia 1998 r. Łączny okres nieobecności Marii P. w pracy w 1997 r. wyniósł ponad 300 dni. W tym czasie otrzymywała ona zasiłek chorobowy. Okres chorobowy przekroczył 180 dni i powinien być liczony od 4 czerwca 1997 r. do 19 stycznia 1998 r. Od 17 lipca do 20 sierpnia 1997 r. powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym. Według art. 53 pkt 1 lit. b KP pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli łączny okres niezdolności do pracy trwa dłużej niż okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. Według art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 1983 r. Nr 30, poz. 143 ze zm.), powoływanej dalej jako „ustawa zasiłkowa”, do okresu zasiłkowego wlicza się okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą lub różnymi chorobami, oraz następujące po sobie okresy niezdolności spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa między nimi nie przekracza 30 dni. Maksymalny okres zasiłkowy, jeżeli przyczyną niezdolności do pracy nie była gruźlica, wynosi 6 miesięcy.

Powódka nie wykazała, że przerwa między poszczególnymi okresami jej niezdolności do pracy trwała ponad 30 dni. Jako przerwy w chorobie nie można traktować okresu urlopu wypoczynkowego, bo przed jego rozpoczęciem nie przedłożyła zaświadczenia o zdolności do pracy. Powódka nie wykazała też, by strona pozwana dysponowała możliwością ponownego jej zatrudnienia w trybie art. 53 § 5 KP.

Maria P. zaskarżyła ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawy naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 53 § 1 KP „przez błędną jego wykładnię i przyjęcie urlopu powódki od dnia 17.07.1997 r. do 20.08.1997 r. jako okresu niezdolności do pracy” oraz naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 i art. 328 KPC „poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegający na całkowitym pominięciu dowodu z zeznań powódki Marii P. i nie wskazania przyczyny odmowy wiarygodności tych zeznań”, wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy „Sądowi Okręgowemu w Katowicach do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o należnych powódce kosztach procesu za wszystkie instancje”.

Zdaniem skarżącej, Sady obu instancji „całkowicie dowolnie przyjęły”, iż w czasie wykorzystania przez nią urlopu w okresie od 17 lipca do 20 sierpnia 1997 r. była niezdolna do pracy i że udzielenie urlopu nie przerwało niezdolności do pracy.

Pełnomocnik Marii P. powołał pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 września 1996 r., I PRN 67/96 (OSNAPiUS 1997 nr 6, poz.99), że „udzielenie pracownikowi urlopu (jeżeli nie ulega on przerwaniu) wyklucza możliwość równoczesnego kwalifikowania danego stanu faktycznego jako okresu niezdolności do pracy wskutek choroby (pracownik na urlopie nie może być uznany za niezdolnego do pracy z powodu choroby)”.

Zarzut procesowy uzasadnia, według wnoszącego kasację, okoliczność, że Sądy całkowicie pomięły zeznania, w których „powódka relacjonowała istotne dla sprawy fakty, z których wynika, że jej niezdolność do pracy była spowodowana różnymi chorobami oraz, że w okresie od 17.07.1997 r. do 20.08.1997 r. przebywała na urlopie i nikt nie żądał od niej przedłożenia zaświadczenia, że jest zdolna do pracy”.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

I. Pominięcie zeznań powódki i odmówienie im wiarygodności nie dowodzą przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów. Nie świadczą one bowiem o tym, że Sąd oceniając materiał dowodowy nie brał twierdzeń strony pod rozwagę. Usprawiedliwioną podstawę kasacji stanowi takie tylko naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 393¹ pkt 2 KPC). Pełnomocnik skarżącej nie wyjaśnił jakie istotne znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy mogły mieć zeznania Marii P. Fakty, które jak wynika ze skargi kasacyjnej miałyby ona „zrelacjonować”, a to że jej niezdolność do pracy spowodowana była różnymi chorobami i że w okresie od 17 lipca do 20 sierpnia 1997 r. przebywała na urlopie, zostały przez Sąd ustalone. Pozostałych ustaleń stanowiących faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku Sąd dokonał opierając się na dokumentach, które uznał za środki dowodowe wystarczające do przyjęcia, że okoliczności sporne między stronami zostały wyjaśnione. Skoro powódka była niezdolna do pracy do dnia rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego i bezpośrednio po jego zakończeniu wskutek choroby o tym samym symbolu, a nie przedstawiła zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy, to wniosek, że chorowała także w okresie urlopu jest logiczny. Jej twierdzenie, że „nikt nie żądał od niej przedłożenia zaświadczenia, że jest zdolna do pracy” jest, w świetle art. 229 § 2 i 4 KP w związku z art. 283 § 1 KP, mało wiarygodne.

Zarzut naruszenia art. 328 KPC w kontekście niepotwierdzonego uchybienia art. 233 KPC nie jest usprawiedliwiony. Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku odniósł się do tej samej treści zarzutu apelacji. Stosowny fragment uzasadnienia brzmi : „Z uzasadnienia wyroku nie wynika, że całkowicie został pominięty dowód z zeznań powódki. W niniejszej sprawie jednakże podstawowymi dowodami były dokumenty. Dowód z przesłuchania stron jest dowodem posiłkowym, dopuszczalnym tylko wtedy, gdy nie można istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności wyjaśnić innymi dowodami, a w szczególności dowodami z dokumentów. Zeznania powódki nic konkretnego do sprawy nie wniosły, stąd Sąd pierwszej instancji nie ustosunkował się do nich szczegółowo”.

Kasacja przysługuje od wyroku Sądu drugiej instancji. Zarzuty podniesione w ramach procesowej podstawy kasacyjnej są powtórzeniem zarzutów apelacyjnych. Są w istocie skierowane przeciwko postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. Już sama ta okoliczność wystarczała do ich oddalenia.

II. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem, który był zatrudniony u pracodawcy co najmniej sześć miesięcy uzasadnia niezdolność do pracy wskutek choroby trwająca dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

Okres zasiłkowy liczony łącznie z okresem niezdolności do pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia gwarancyjnego na podstawie art. 92 KP, nie może przekraczać, stosownie do art. 8 ustawy zasiłkowej, sześciu miesięcy. Według art. 9 tejże ustawy do okresu zasiłkowego wlicza się okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy spowodowanej tą samą lub różnymi chorobami, a także okres poprzedniej niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekracza 30 dni. Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w niniejszej sprawie podziela, co do zasady, pogląd, że decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w przedmiocie ustalenia prawa pracownika do zasiłku wiąże sąd w sprawie o przywrócenie do pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) KP (por. uchwała SN z dnia 28 sierpnia 1975 r., I PZP 31/75, OSNCP 1976, nr 4, poz. 83). Znaczenie ustalenia okresu zasiłkowego na gruncie tego przepisu polega na tym, że jego wyczerpanie wyznacza najwcześniejszy dopuszczalny termin złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Przesłanką (przyczyną) rozwiązania umowy o pracę jest jednak

niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby, a nie pobieranie z tego tytułu zasiłku chorobowego. Ustanie niezdolności do pracy, a nie zaprzestanie pobierania zasiłku chorobowego, powoduje wygaśnięcie prawa pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę (art. 53 § 3 KP), a także powstanie prawa pracownika do ponownego zatrudnienia (art. 53 § 5 KP). Związanie decyzją ustalającą okres pobierania zasiłku nie zwalnia przeto sądu z obowiązku wszechstronnego wyjaśnienia sprawy i rozpoznania wszystkich jej aspektów.

W niniejszej sprawie okolicznością bezsporną jest, że w roku 1997 Maria P. była niezdolna do pracy przez czas przekraczający 300 dni, że pobierała zasiłek chorobowy przez 180 dni, i że w „okresie chorobowym” poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, liczonym od 4 czerwca 1997 r. do 19 stycznia 1998 r., od 17 lipca do 20 sierpnia 1997 r., a więc ponad 30 dni, przebywała na urlopie wypoczynkowym. Spór dotyczy kwestii czy niezdolność powódki do pracy wskutek choroby została przerwana przez udzielenie urlopu wypoczynkowego na czas jego trwania. Bezpośrednim przedmiotem tego sporu jest wobec tego prawidłowa ocena i kwalifikacja prawna udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w czasie jego niezdolności do pracy, co pośrednio może mieć znaczenie dla sposobu liczenia okresu zasiłkowego, lub - jak ściślej określił go Sąd pierwszej instancji – „okresu chorobowego”. By tego dokonać, niezbędne jest uprzednie rozważenie zagadnienia czy udzielenie urlopu wypoczynkowego w okresie niezdolności do pracy powinno być traktowane jako czynność powodująca przerwę w niezdolności do pracy (co w rezultacie znaczyłoby przerwę okresu zasiłkowego i konieczność jego liczenia od nowa po zakończeniu urlopu) - jak twierdzi skarżący, czy nie ma ono żadnego znaczenia dla ciągłości niezdolności do pracy i sposobu liczenia okresu zasiłkowego (jak ocenił Sąd drugiej instancji, co zdaje się wynikać z bardzo lakonicznego fragmentu uzasadnienia zaskarżonego wyroku), czy też wywołuje ten tylko skutek, że okres pobierania zasiłku chorobowego uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ulega wydłużeniu o czas udzielonego urlopu wypoczynkowego (jak przyjął Sąd pierwszej instancji). Wybór właściwego wariantu (odpowiedzi) wymaga w pierwszej kolejności określenia relacji między urlopem wypoczynkowym i niezdolnością do pracy. Są to dwie samodzielne, niezależne od siebie przyczyny usprawiedliwiające nieobecność w pracy, których konsekwencje prawne są odmienne. Przy tym konsekwencje te odnoszą się zarówno do statusu pracowniczego ubezpieczonego (np. okres pobierania zasiłku chorobowego decyduje o dopuszczalności rozwiązania

z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia), jak i sytuacji ubezpieczeniowej pracownika (np. niezdolność do pracy trwająca ponad 35 dni w roku kalendarzowym powoduje powstanie prawa do zasiłku chorobowego).

Skutki powstania niezdolności do pracy w okresie urlopu wypoczynkowego przepisy prawa pracy określają wprost. Zgodnie z art. 166 KP, część urlopu niewykorzystaną z powodu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownikowi w terminie późniejszym. Brak jest natomiast przepisu, który regulowałby *expressis verbis* sytuację odwrotną, tj. konsekwencje udzielenia urlopu wypoczynkowego w okresie niezdolności do pracy. Z treści art. 165 KP należy wnosić, że niezdolność do pracy z powodu choroby stanowi przeszkodę w rozpoczęciu urlopu. Tak tylko bowiem można rozumieć zobowiązanie pracodawcy do przesunięcia urlopu na termin późniejszy. Z obu powołanych przepisów wynika, że niezdolność do pracy z powodu choroby pozostaje w opozycji do zwolnienia urlopowego. Sformułowania zawarte w art. 166 KP o niewykorzystaniu części urlopu z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby upoważnia do stwierdzenia, że okres choroby nie jest i nie może być okresem wykorzystywania urlopu. Całokształt regulacji prawnej urlopów wypoczynkowych uzasadnia tezę, że udzielenie pracownikowi zwolnienia urlopowego w okresie niezdolności do pracy jest niedopuszczalne i prawnie nieskuteczne. Urlop jest jedną z instytucji zabezpieczających prawo pracownika do wypoczynku (art. 14 KP), gwarantowane w art. 66 Konstytucji. Niezdolność do pracy wyłącza możliwość wykorzystania urlopu zgodnie z jego przeznaczeniem w każdym przypadku. Urlop przypadający w okresie niezdolności do pracy z istoty swej nie może spełnić przypisanych mu funkcji. Dlatego udzielenie urlopu w okresie niezdolności do pracy jest prawnie niedopuszczalne. Zakaz ten skierowany jest do pracodawcy i ma charakter stanowczy, co znaczy, że nie może go uchylić ewentualna zgoda pracownika.

Skoro udzielenie urlopu wypoczynkowego w okresie niezdolności do pracy jest prawnie nieskuteczne, to konsekwencje prawne usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy należy łączyć z jego niezdolnością do pracy, a nie ze zwolnieniem urlopowym. Pracownik np. nie nabywa prawa do wynagrodzenia, lecz zachowuje za ten czas prawo do zasiłku chorobowego. Z konstatacji tej wynika jedynie logicznie możliwy wniosek, że nie tylko okresy niezdolności do pracy przypadające przed i po udzieleniu urlopu są sumowane, ale że także czas urlopu wypoczynkowego, nie po-

wodując przerwy w niezdolności do pracy, jest do nich wliczany.

Skarżący z prawidłowej przesłanki, że urlop wypoczynkowy nie może być wykorzystany w czasie niezdolności do pracy, wyprowadził błędny wniosek, że udzielenie urlopu przerywa niezdolność do pracy, że powoduje „odzyskanie” na ten czas zdolności do pracy. Na marginesie należy dodać, że powołane w kasacji orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 19 września 1996 r., I PRN 67/96 (OSNAPiUS 1997 nr 6, poz. 99) dotyczyło nie urlopu wypoczynkowego, ale urlopu dla poratowania zdrowia. To dwie zupełnie różne instytucje prawne, o odmiennych funkcjach i innym zakresie podmiotowym stosowania. Powstrzymanie się od wykonywania pracy w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia nie jest tym samym czym niewykonywanie pracy w celu wypoczynku. Dlatego urlop dla poratowania zdrowia nie ogranicza prawa pracownika do urlopu wypoczynkowego.

Maria P. w okresie od 17 lipca do 20 sierpnia 1997 r. otrzymywała dwa świadczenia – wynagrodzenie urlopowe oraz zasiłek chorobowy. Kwestia ewentualnego rozliczenia tych świadczeń między pracodawcą, organem rentowym i powódką nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy. Sądy prawidłowo, choć bez szerszego uzasadnienia, zakwalifikowały okres urlopu wypoczynkowego udzielonego powódce jako okres niezdolności do pracy. Niekonsekwentnie postąpiły natomiast wyłączając go z okresu zasiłkowego („chorobowego”).

Kierując się powyższymi motywami Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji.

=====