



Sygn. akt III PK 46/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 stycznia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa M. K.

przeciwko R.E. Development Company Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 stycznia 2010 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Spółecznych w R.

z dnia 29 kwietnia 2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w R. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Pozwana R. E. Development Company Sp. z o.o. w W., w sprawie z powództwa M. K. o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę, wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w R. z dnia 29 kwietnia 2009 r. Zaskarżonym wyrokiem zmieniono wyrok Sądu Rejonowego – oddalający powództwo – i zasądzone od pozwanej na rzecz powoda 13.965,81 zł z odsetkami oraz orzeczone o kosztach postępowania.

Powód był zatrudniony u pozwanej od 1998 r. Do lipca 2008 r. pracował jako dyrektor ds. rynku. Następnie do dnia 30 grudnia 2008 r. powód korzystał nieprzerwanie ze zwolnienia lekarskiego i przez 179 dni pobierał w tym czasie wynagrodzenie za pracę oraz zasiłek chorobowy. Od dnia 31 grudnia 2008 r. powód uzyskał zaświadczenie lekarskie wydane na podstawie art. 229 § 2 k.p. stwierdzające utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy wobec przeciwwskazań zdrowotnych. Dnia 10 stycznia 2009 r. powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, ponieważ rozwiązanie na tej podstawie może nastąpić dopiero po upływie okresu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, wynoszącego 182 dni, a powód zaprzestał pobierania zasiłku w 179 dniu, to rozwiązanie było sprzeczne z prawem. Dlatego na podstawie art. 58 k.p. zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy przez błędne przyjęcie, że niezdolność pracownika do pracy upoważniająca pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę na podstawie tego przepisu musi być udokumentowana zwolnieniem lekarskim i faktycznym pobieraniem przez pracownika wynagrodzenia i zasiłku chorobowego. Zarzucono także naruszenie art. 229 § 1, 2 i 4 k.p. przez błędne przyjęcie, że wydane w tym trybie zaświadczenie lekarskie stwierdzające utratę zdolności do wykonywania pracy nie jest okolicznością wystarczającą do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia na wskazanej podstawie, po zakończeniu okresu pobierania zasiłku chorobowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga jest uzasadniona. Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku. Okres ten wynosi 182 dni. Rację ma skarżący twierdząc, że w rozpoznawanej sprawie pracodawca mógł rozwiązać umowę bez wypowiedzenia po upływie 182 dni, mimo że powód pobierał wynagrodzenie i zasiłek tylko przez 179 dni, a przez następne dni nie wykonywał pracy, gdyż nie mógł być do niej dopuszczony z uwagi na brak zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego zdolność jej wykonywania. Zgodnie bowiem z art. 229 § 2 k.p. w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Okres 182 dni nie zawsze musi być okresem faktycznego pobierania zasiłku, lecz może on być rozumiany jako maksymalny okres, w czasie którego pracodawca nie może rozwiązać umowy bez wypowiedzenia. Określenie „okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku” ma na celu wyznaczenia maksymalnego czasu, w którym pracodawca nie może rozwiązać umowy z powodu długotrwałej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą. W rozpoznawanej sprawie po upływie 179 dni pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego powód nadal był niezdolny do wykonywania pracy, co zostało poświadczane zaświadczeniem lekarskim wydanym na podstawie art. 229 § 2 k.p. Po upływie 182 dni tej niezdolności do pracy pracodawca mógł więc rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 98 k.p.c.