



Sygn. akt III BP 1/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 marca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa D. D.
przeciwko C. T. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o odszkodowanie i inne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 marca 2015 r.,
skargi powódki o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku
Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S.
z dnia 7 października 2013 r.,

oddala skargę.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 marca 2013 r., Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S.: 1) zasądził od strony pozwanej C. T. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powódki D. D. kwotę 4.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez

wypowiedzenia, z ustawowymi odsetkami od dnia 8 listopada 2012 r. do dnia zapłaty; 2) oddalił powództwo w pozostałej części (w zakresie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia chorobowego za okres od 4 września do 4 października 2012 r.); 3) zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu oraz 4) wyrokowi w części uwzględniającej powództwo nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.500 zł.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce od 1 czerwca 2008 r., w tym od 1 września 2008 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku konsultanta telefonicznego i ostatnio pobierała wynagrodzenie miesięczne w wysokości 1.500 zł (brutto). Od 1 marca 2012 r. do 3 września 2012 r. powódka była niezdolna do pracy, przy czym z dniem 29 sierpnia 2012 r. wyczerpała okres zasiłkowy wynoszący 182 dni. Za pierwsze 33 dni choroby przypadające w okresie zasiłkowym (od 1 marca do 2 kwietnia 2012 r.) pracodawca wypłacił powódce wynagrodzenie chorobowe. W dniu 4 września 2012 r. powódka telefonicznie zgłosiła pracodawcy potrzebę skorzystania z urlopu wypoczynkowego „na żądanie”, jednak pracodawca nie uwzględnił tego wniosku. Następnie udała się do lekarza psychiatry, który wystawił zaświadczenie stwierdzające niezdolność powódki do pracy w okresie od 4 września do 4 października 2012 r. Decyzją odmowną z dnia 30 sierpnia 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. nie przyznał powódce świadczenia rehabilitacyjnego. W dniu 5 października 2012 r. powódka stawiała się w zakładzie pracy, lecz tego dnia faktycznie nie wykonywała pracy, tylko otrzymała od pracodawcy skierowanie do lekarza medycyny pracy na profilaktyczne badania kontrolne. Tego samego dnia powódka została poddana tym badaniom. Na podstawie wyników badań lekarz medycyny pracy wystawił zaświadczenie stwierdzające, że powódka „jest niezdolna do pracy na stanowisku konsultanta telefonicznego z pracą przy komputerze”. W dniu 8 października 2012 r. powódka stawiała się w pracy, podpisała listę obecności i okazała zaświadczenie lekarskie wystawione 5 października 2012 r. Ponownie zjawiła się w miejscu pracy 12 października 2012 r., kiedy to złożyła wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego do końca października 2012 r., jednak pracodawca nie wyraził zgody na urlop. W dniu 17 października 2012 r. powódka otrzymała przesyłkę pocztową, która

zawierała pisemne oświadczenie pracodawcy datowane na 15 października 2012 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., z uwagi na to, że w dalszym ciągu jest niezdolna do pracy wskutek choroby, wyczerpała okres zasiłkowy i nie uzyskała prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. W tych okolicznościach faktycznych Sąd pierwszej instancji uznał, że zgłoszone przez powódkę roszczenie odszkodowawcze z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia było zasadne. Spółka nie mogła rozwiązać z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, skoro pracownica po ustaniu absencji chorobowej w dniu 4 września 2012 r. „stawiła się do pracy” i złożyła wniosek o udzielenie urlopu „na żądanie”. Dopiero odmowa udzielenia jej takiego urlopu przez pracodawcę spowodowała, że powódka w związku z pogorszeniem stanu zdrowia udała się do lekarza psychiatry i uzyskała kolejne zwolnienie lekarskie. Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany pracodawca nie miał podstaw faktycznych ani prawnych, aby odmówić powódce udzielenia urlopu „na żądanie”. Dla oceny zasadności powództwa nie ma natomiast znaczenia, że powódka w ogóle nie rozpoczęła wykonywania pracy. Wystarczające jest, że się w niej stawiła. Skoro pozwany pracodawca naruszył art. 53 § 1 pkt 1 lit. b oraz art. 53 § 3 k.p., to powódka zasadnie dochodziła roszczenia odszkodowawczego w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Z kolei roszczenie o zapłatę wynagrodzenia chorobowego za okres od 4 września do 4 października 2012 r. było pozbawione uzasadnionych podstaw, bowiem powódka w roku kalendarzowym 2012 już otrzymała od pracodawcy całe wynagrodzenie przysługujące jej z mocy art. 92 § 1 pkt 1 k.p. za okres pierwszych 33 dni absencji chorobowej.

Od wyroku Sądu Rejonowego - w części uwzględniającej roszczenie o odszkodowanie - strona pozwana wniosła apelację. Wyrokiem z dnia 7 października 2013 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S.: 1) zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w punkcie pierwszym w ten sposób, że oddalił powództwo; 2) zobowiązał powódkę do zwrotu kwoty 1.500 zł, którą strona pozwana wypłaciła na podstawie wyroku Sądu pierwszej instancji zaopatrzonego w klauzulę natychmiastowej wykonalności; a także 3) zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 225 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą. Sąd drugiej instancji przyjął, że Sąd Rejonowy wprowadzie

ustalił prawidłowo stan faktyczny, ale na jego podstawie wyciągnął błędne wnioski. Zdaniem Sądu Okręgowego, wyczerpanie przez pracownika okresu zasiłkowego wyznacza najwcześniejszy termin, w którym pracodawca może złożyć oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Uprawnienie to wygasa, gdy pracownik stawia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (po odzyskaniu zdolności do pracy). Warunkiem rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia bez winy pracownika jest upływ okresu ochronnego i utrzymująca się w dalszym ciągu niezdolność pracownika do pracy. Uprawnienie pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie trwa do czasu, gdy pracownik stawia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. W takiej sytuacji nie ma znaczenia długość okresu absencji chorobowej ani upływ czasu od zakończenia okresu ochronnego. W świetle art. 53 § 3 k.p. stawienie się pracownika do pracy po zakończeniu okresu absencji chorobowej tylko wtedy zakazuje pracodawcy podjęcia czynności zmierzających do rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, gdy stawienie się w miejscu pracy ma związek z odzyskaniem zdolności do pracy, czyli z powrotem pracownika do zdrowia. Z kolei, prawo nie zakazuje pracodawcy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy pracownik, który stawiał się do pracy, jest nadal niezdolny do jej świadczenia z powodu choroby. W takim właśnie kontekście należy interpretować 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. 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., w szczególności przez poddanie się kontrolnym badaniom lekarskim, o których mowa w art. 229 § 2 k.p. Dopiero wówczas pracodawca traci prawo do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, choćby okres nieobecności pracownika w pracy spowodowanej chorobą trwał dłużej niż okres przewidziany w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. W świetle okoliczności faktycznych sprawy należało zatem przyjąć, że powódka w dniu 4 września 2012 r. nie odzyskała zdolności do pracy, bo wtedy przedłożyła zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy. W konsekwencji nie

mogła nabyć prawa do urlopu wypoczynkowego „na żądanie”. Powódka nie odzyskała zdolności do pracy również w dniu 5 października 2012 r., bo wtedy lekarz medycyny pracy stwierdził, że jest niezdolna do pracy na stanowisku konsultanta telefonicznego. W tych okolicznościach rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. było prawidłowe.

Od wyroku Sądu Okręgowego powódka wniosła skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, w której zarzuciła naruszenie art. 382 k.p.c., art. 53 § 3 w związku z art. 80 i art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., art. 229 § 4 w związku z art. 211 pkt 5 k.p., a także art. 229 § 4 k.p. w związku z art. 53 i 55 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 159). Według powódki, wyrok Sądu drugiej instancji jest niezgodny z art. 53 § 3, art. 80, art. 211 pkt 5, art. 229 § 4 k.p. oraz art. 53 i 55 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. W związku z tym powódka wniosła o stwierdzenie, że zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego jest w całości niezgodny z powołanymi przepisami prawa materialnego, a ponadto o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania. W uzasadnieniu podstaw skargi powódka wywiodła w szczególności, że w zaświadczeniu lekarskim z dnia 5 października 2012 r. lekarz medycyny pracy stwierdził jedynie istnienie przeciwwskazań do wykonywania przez powódkę pracy na ściśle określonym stanowisku. Z treści tego zaświadczenia wcale zaś nie wynika, aby powódka była niezdolna do pracy (w ogólności). W sytuacji, gdy przedmiotowe zaświadczenie jedynie potwierdzało istnienie przeciwwskazań do wykonywania przez powódkę dotychczasowej pracy, to ta okoliczność uprawniała pozwanego pracodawcę do przeniesienia powódki na inne stanowisko (o ile było to możliwe) albo do wypowiedzenia pracownicy stosunku pracy z uwagi na przeciwwskazania lekarskie do wykonywania przez nią dotychczasowej pracy. W ocenie skarżącej, stawiała się w zakładzie pracy w dniu 5 października 2012 r. po upływie okresu czasowej niezdolności do pracy po to, by podjąć pracę i dlatego w sposób prawidłowy oznajmiła pracodawcy swoją gotowość do pracy. Wypełniając obowiązki wynikające z art. 211 pkt 5 k.p. poddała się kontrolnym badaniom lekarskim a po uzyskaniu stosownego zaświadczenia lekarskiego pozostawała w

dyspozycji pracodawcy, oczekując na decyzję co do jej dalszego zatrudnienia. Wszystkie te okoliczności powodują, że w sprawie zaistniała sytuacja określona w art. 53 § 3 k.p. Niezdolność do wykonywania pracy, którą powódka świadczyła w trakcie zatrudnienia na rzecz pozwanej spółki, wcale nie oznacza niezdolności do pracy w rozumieniu przepisów prawa ubezpieczeń społecznych. To zaś w konsekwencji powoduje sytuację, że w zaskarżonym wyroku „doszło do bezzasadnego ustalenia niezdolności do pracy powódki trwającej od dnia 5 października 2012 do dnia rozwiązania umowy o pracę”.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga jest bezzasadna w pierwszym rzędzie z tej przyczyny, że jej podstawy w znacznej mierze opierają się na twierdzeniach co do faktów, które nie były podstawą wyrokowania Sądu drugiej instancji. Zgodnie z art. 424⁴ zdanie drugie k.p.c. podstawą skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku nie mogą zaś być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Z tej przyczyny już na wstępie trzeba stwierdzić, że bezzasadny jest zarzut obrazy art. 382 k.p.c., w ramach którego powódka zarzuca Sądowi Okręgowemu „pominięcie części (...) materiału dowodowego” w zakresie odnoszącym się do udzielenia powódce urlopu wypoczynkowego w dniach 8-31 października 2012 r., wypłaty jej wynagrodzenia należnego za dzień 5 października 2012 r., stawienia się powódki do pracy w dniach 8 i 12 października 2012 r. oraz pozostawania w dyspozycji pracodawcy od dnia 5 października 2012 r.

Bezzasadne są też pozostałe zarzuty skargi (kwestionujące zastosowanie przepisów prawa materialnego), skoro ich konstrukcja opiera się na konsekwentnie prezentowanym założeniu, że skarżąca „stawiała się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności” (art. 53 § 3 k.p.). Tymczasem Sąd Okręgowy ustalił, że przyczyna, dla której powódka była długotrwale nieobecna w pracy (choroba rozpoczęta w dniu 1 marca 2012 r.) wcale nie ustała. To ustalenie wynikało stąd, że w okresie od 4 września do 4 października 2012 r. powódka była w dalszym ciągu niezdolna do pracy (ten fakt potwierdzała treść zaświadczenia lekarskiego z dnia 4 września 2012 r.), zaś w dniu 5 października 2012 r. - po przeprowadzeniu

profilaktycznych badań kontrolnych - okazało się, że jest w dalszym ciągu niezdolna do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Tymi ustaleniami faktycznymi Sąd Najwyższy jest związany stosownie do art. 398¹³ § 2 w związku z art. 424¹² k.p.c., wobec czego jest procesowo bezskuteczne konstruowanie (choćby pośrednio) podstaw skargi na ustaleniach niezgodnych z przyjętymi w zaskarżonym orzeczeniu Sądu drugiej instancji.

Skarżąca nietrafnie argumentuje, że skoro lekarz medycyny pracy w zaświadczeniu wystawionym dnia 5 października 2012 r. stwierdził istnienie u niej „tylko” przeciwwskazań do wykonywania dotychczasowej pracy (na stanowisku konsultanta telefonicznego), to mogła świadczyć na rzecz swego pracodawcy inną pracę niż przeciwwskazana, gdyż była zdolna (w ogólności) do wykonywania pracy zarobkowej, wobec czego pozwana spółka nie miała podstaw, aby rozwiązać z powódką umowę o pracę. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (przykładowo wyroki z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 357/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 40 i z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 168/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 282; OSP 2006 nr 1, poz. 8, z glosą Z. Niedbały) oraz piśmiennictwie (E. Suknarowska-Drzewiecka: Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 2; J. Kuźniar: Długotrwała choroba jako podstawa niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę w orzecznictwie Sądu Najwyższego, PiZS 2004 nr 2, s. 22; P. Wąż: Rozwiązanie umowy o pracę na skutek długotrwałej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą pracownika, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 6, s. 297) przyjmuje się trafną wykładnię odnośnych przepisów prawa materialnego, że odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy, pozbawiające pracodawcę prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 3 k.p., musi dotyczyć pracy, co do której uprzednio orzeczono niezdolność jej wykonywania, a nie jakiegokolwiek innej pracy. Wynika to z brzmienia art. 53 § 3 k.p., który odwołuje się wprost do przyczyny nieobecności w pracy. Tą zaś jest niezdolność do pracy spowodowana chorobą, odniesiona wyłącznie do konkretnej pracy (indywidualnego stanowiska służbowego) wykonywanej przez pracownika przed zachorowaniem. Z tej przyczyny zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem

przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.) nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby powodującej tę niezdolność, a do pracy zgłasza się tylko w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 415/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 342). Jeśli w takim przypadku pracownik stawi się do pracy i zgłosi gotowość jej wykonywania, to obowiązkiem pracodawcy jest w pierwszej kolejności skierowanie pracownika na kontrolne badania lekarskie przewidziane w art. 229 § 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 319/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 49). Dopiero pozytywny wynik takich badań (stwierdzenie braku przeciwwskazań medycznych do wykonywania dotychczasowej pracy) będzie dla pracodawcy stanowił przeszkodę w rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 53 k.p.

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 k.p.). W sytuacji, gdy pracownik zamierza więc powrócić do pracy, aby skutecznie uchronić się przed następstwem długotrwałej absencji chorobowej (rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia), to nie tylko musi się poddać kontrolnym badaniom lekarskim, ale również musi uzyskać - po przeprowadzeniu takiego badania - zaświadczenie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania dotychczasowej pracy (potwierdzające odzyskanie zdolności do pracy). Dopiero spełnienie tego warunku spowoduje sytuację, w której aktualny będzie zakaz wyrażony w art. 53 § 3 k.p. W tym kontekście „stawienie się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności” oznacza sytuację, w której pracownik jest w stanie wylegitymować się zaświadczeniem wystawionym przez lekarza medycyny pracy, z którego będzie wynikać brak istniejących przeciwwskazań do wykonywania dotychczasowej pracy (pracy na dotychczasowym stanowisku).

W stanie faktycznym sprawy powódka takiego zaświadczenia nie przedłożyła, co oznacza, że skarżąca nie spełniła warunku, który mógł ją uchronić od rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Skoro zaś powódka - co ustalono w zaskarżonym wyroku - ani nie rozpoczęła korzystania z urlopu wypoczynkowego (bo pracodawca go jej nie udzielił), ani nie została

dopuszczona do faktycznego wykonywania obowiązków pracowniczych (na polecenie pracodawcy lub choćby za jego wiedzą), to pozwany pracodawca miał podstawy faktyczne i prawne, aby rozwiązać z powódką stosunek pracy ze skutkiem natychmiastowym. Powódka nieskutecznie bowiem „zadeklarowała” swoją gotowość do pracy, a więc pozwanego pracodawcy nie obowiązywał zakaz wyrażony w art. 53 § 3 k.p. Dla tej oceny nie ma znaczenia twierdzenie skarżącej, że niezdolność do wykonywania przez nią dotychczasowej pracy, orzeczona przez lekarza medycyny pracy, nie oznacza niezdolności do pracy w rozumieniu przepisów prawa ubezpieczeń społecznych.

Z powołanych względów Sąd Najwyższy uznał, że nie zachodzą jakiegokolwiek podstawy do stwierdzenia, że zaskarżony wyrok Sądu drugiej instancji jest niezgodny z prawem i dlatego skargę powódki oddalił na podstawie art. 424¹¹ § 1 k.p.c.