



Sygn. akt I PK 287/14

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa J. R.

przeciwko G. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez

wypowiedzenia bez winy pracownika,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 października 2015 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń w O.

z dnia 16 czerwca 2014 r.,

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy wyrokiem z 16 czerwca 2014 r., po rozpoznaniu apelacji powoda J. R. od wyroku Sądu Rejonowego w O. z 20 grudnia 2013 r., IV P .../13, oddalającego powództwo przeciwko G. Spółce z o.o., zmienił zaskarżony wyrok w całości i zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 13.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika (punkt 1. wyroku) oraz orzekł o kosztach procesu i kosztach sądowych (punkty 2. i 3. wyroku).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od 1 stycznia 2006 r. na podstawie umowy o pracę, ostatnio na stanowisku kierownika robót budowlanych, z miesięcznym wynagrodzeniem 4.500 zł brutto. W dniu 26 listopada 2012 r. powód uległ wypadkowi przy pracy i w związku z doznanymi obrażeniami od 3 grudnia 2012 r. pozostawał na zwolnieniu lekarskim. Następnie, po wykorzystaniu 182 dni okresu zasiłku chorobowego, decyzją z 16 maja 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od 3 czerwca do 1 sierpnia 2013 r. Kolejną decyzją z 16 września 2013 r. organ rentowy przyznał powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za dalszy okres od 2 do 31 sierpnia 2013 r. Powód nie stawiał się do pracy po 31 sierpnia 2013 r., lecz 19 września 2013 r. udał się do siedziby pracodawcy w celu ustalenia, czy ma podjąć zatrudnienie, czy też nie, gdyż nie było jeszcze decyzji przyznającej mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 2 do 31 sierpnia 2013 r. i za dalszy okres od 1 września 2013 r. Pracodawca poinformował go, że nie otrzymał jeszcze decyzji z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i nie może stwierdzić, czy powód ma świadczyć pracę, czy nie. Tego samego dnia (19 września 2013 r.) powód „podbił” w dziale kadr u swojego pracodawcy kolejny wniosek o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego na dalszy okres, ponieważ uważał, że „nie nadaje się do pracy”. Wniosek ten złożył 25 września 2013 r. w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, a także w celach informacyjnych swojemu pracodawcy.

W okresie od 31 sierpnia do 24 września 2013 r. powód nie otrzymał od pracodawcy żadnego skierowania na badania lekarskie. W dniu 25 września 2013 r. pozwana Spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania

okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., wskazując jako przyczynę rozwiązania niezdolność powoda do pracy trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (182 dni) oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące, ponieważ niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy. Dopiero 23 października 2013 r. organ rentowy przyznał powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na kolejny trzymiesięczny okres od 1 września 2013 r. Ustalony stan faktyczny był między stronami bezsporny.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Mając na uwadze wynikające z art. 22 w związku z art. 11 ust. 5 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512 ze zm.) zasady obliczania terminów otrzymywania świadczeń regulowanych tą ustawą (za miesiąc uważa się 30 dni), Sąd Rejonowy stwierdził, że od 3 czerwca do 31 sierpnia 2013 r. powód „przebywał na świadczeniu rehabilitacyjnym przez okres trzech miesięcy”, którego upływ upoważniał pracodawcę do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. już 1 września 2013 r. Przyjęcie, że okres trzech miesięcy upływał 3 września 2013 r. (a nie 31 sierpnia 2013 r.), jest bez znaczenia, ponieważ pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem 25 września 2013 r. (pismem z 24 września 2013 r.), czyli już po upływie przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. okresu ochronnego. Podobnie bez znaczenia jest, czy przez cały wspomniany okres nieobecności w pracy z powodu choroby powód – nie świadcząc pracy – był uprawniony do pobierania stosownych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, czy też nie. 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 (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2010 r., III PK 46/09, LEX nr 578143). Tym samym, skoro powód w istocie nie świadczył pracy na rzecz pozwanej przez okres od 3 grudnia 2012 r. do 31 sierpnia 2013 r. (182 dni + 90 dni, co stanowi odpowiednik trzech miesięcy), pozwana Spółka była uprawniona do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

Sąd Rejonowy uznał, że w okolicznościach rozpoznawanej sprawy brak było podstaw do nałożenia na pracodawcę obowiązku uprzedniego ustalenia, czy powód był nadal osobą niezdolną do pracy w chwili składania mu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez jego winy z powodu choroby. Tym samym brak było podstaw do przyjęcia, że pozwana miała obowiązek skierowania powoda na badania lekarskie przed złożeniem mu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Okoliczność, że powód 25 września 2013 r. był niezdolny do świadczenia pracy, była między stronami bezsporna zarówno w dniu składania oświadczenia woli przez pracodawcę, jak i w chwili orzekania przez sąd. Po 31 sierpnia 2013 r. powód nigdy nie stawiał się do zakładu pracy w celu świadczenia pracy. Co więcej, sam podnosił, że jest niezdolny do pracy i występował do pracodawcy o wystawienie kolejnego wniosku o przedłużenie okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Również pozwana była przekonana o niezdolności powoda do pracy, skoro nie tylko nie zobowiązywała go do świadczenia pracy w okresie, kiedy nie były wydane decyzje przyznające mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, lecz „podbijała” mu wnioski o przyznanie świadczeń rehabilitacyjnych na dalsze okresy. Ponadto obu stronom znane było orzeczenie lekarza orzecznika ZUS ustalające niezdolność powoda do świadczenia pracy na okres 6 miesięcy od 3 czerwca 2013 r., i ani powód, ani pozwana w tamtym czasie nie kwestionowali braku zdolności powoda do świadczenia pracy. Tym samym, w ocenie Sądu Rejonowego, brak było podstaw do nakładania na pozwaną obowiązku dokonywania – po upływie okresów ochronnych przewidzianych w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. – ustaleń co do tego czy „pracownik jest w dalszym ciągu niezdolny do pracy, w sytuacji, gdy sam pracownik tego nie kwestionuje i nie stawia się do pracy”. Sąd Rejonowy podkreślił, że nawet gdyby pozwana dokonała takich ustaleń, to ich konsekwencją – w przypadku ustalenia, że powód jest niezdolny do pracy – byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., czyli w trybie, jaki został zastosowany w sprawie. Natomiast w przypadku ustalenia, że powód jest zdolny do świadczenia pracy, pracodawca miałby podstawy do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, czyli na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., skoro od 31 sierpnia 2013 r. powód naruszał swój podstawowy obowiązek pracowniczy nie stawiając się w pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany pracodawca nie był zobowiązany do skierowania powoda na badania lekarskie przed złożeniem mu oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Rozwiązanie z powodem stosunku pracy nie naruszało przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód, zarzucając naruszenie: 1) art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. przez jego błędną interpretację i przyjęcie, że spełnione zostały przesłanki umożliwiające pracodawcy rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, a czynność pracodawcy była zgodna z prawem, 2) art. 56 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie i oddalenie powództwa oraz 3) art. 233 k.p.c. przez dokonanie dowolnej, jednostronnej oceny dowodów, korzystnej jedynie dla pozwanej oraz nieuwzględnienie całokształtu materiału dowodowego, zwłaszcza w zakresie zeznań powoda odnośnie do stanu wiedzy stron co do jego dalszej niezdolności do pracy.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powoda jest zasadna, co doprowadziło do zmiany zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenia od pozwanej Spółki na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 13.500 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika.

Z przytoczonych licznych orzeczeń Sądu Najwyższego Sąd Okręgowy wyciągnął wniosek, że z art. 53 § 3 k.p. wynika „zakaz rozwiązania umowy o pracę w sytuacji, gdy pracownik stawiał się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności w pracy (ustaniem niezdolności do pracy). Ochrona stosunku pracy dotyczy pracownika, który zgłosił gotowość do pracy i jest zdolny do jej wykonywania. W konsekwencji nie rozciąga się ona na sytuacje, w których pracownik zgłosił wprawdzie gotowość do pracy, ale nie jest do niej zdolny, bądź jest zdolny do pracy, lecz gotowości do jej świadczenia nie objawił wobec pracodawcy. W sferze faktycznej zachowanie ochrony wynikającej z tego przepisu uzależnione jest w pierwszej kolejności od zgłoszenia przez pracownika gotowości do podjęcia pracy. W następstwie tego pracodawca zobowiązany jest skierować pracownika na badania lekarskie, a pracownik ma obowiązek poddać się badaniom, które mają na celu zweryfikowanie deklarowanej gotowości do pracy.

Zgodnie bowiem z art. 229 § 2 zdanie drugie 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, a pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 k.p.)". Z powyższego Sąd Okręgowy wnioskował, że „pracodawca narusza zakaz wynikający z art. 53 § 3 k.p., jeśli po stawieniu się pracownika do pracy nie kieruje go na badania lekarskie i rozwiązuje z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.". W wyniku tych rozważań Sąd Okręgowy przyjął, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. wymagało od pracodawcy skierowania powoda na badania lekarskie celem stwierdzenia czy powód jest nadal osobą niezdolną do pracy. Bez znaczenia było, że przed organem rentowym toczyło się postępowanie o świadczenie rehabilitacyjne, a obie strony (w tym powód) zakładały, że zapadnie decyzja korzystna dla powoda. Zgodnie bowiem z orzecznictwem Sądu Najwyższego (wyrok z 17 lipca 2009 r., I PK 39/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 74) decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przyznająca świadczenie rehabilitacyjne na wskazany okres nie wiąże sądu pracy co do tego, że niezdolność do pracy trwa przez cały okres, na który przyznano to świadczenie. Z decyzji tej wynika domniemanie takiej niezdolności, które może być obalone. Jeżeli więc przed upływem okresu, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, pracownik odzyska zdolność do pracy i stawia się do niej, to obowiązuje zakaz rozwiązania umowy o pracę wynikający z art. 53 § 3 k.p.

Sąd Okręgowy przypomniał, że w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy „powód nie stawiał się do pracy po dniu 31 sierpnia 2013 r. Pracodawca nie skorzystał jednak z trybu określonego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych), wybrał inny tryb rozwiązania umowy, choć w momencie składania oświadczenia woli przez pracodawcę ani powód, ani pozwany nie posiadali pewności, że powód w dalszym ciągu jest osobą niezdolną do pracy. Pracodawca nie wyjaśnił przyczyn nieobecności pracownika i rozwiązał umowę o pracę. Z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że obowiązkiem pracodawcy jest wykazanie, że w dniu rozwiązania umowy o pracę w

trybie art. 53 § 1 k.p. pracownik był niezdolny do pracy.” Sąd Okręgowy przytoczył też „dalej idące poglądy” Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z 25 listopada 2005 r., I PK 89/05 (OSNP 2006 nr 19-20, poz. 296), zgodnie z którym wiedza o odmowie przyznania wnioskodawcy świadczenia rehabilitacyjnego nie może zastępować wykazania pracownikowi, we właściwym trybie, że na dzień następujący po dniu wyczerpania okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia był on faktycznie niezdolny do jej podjęcia, a także w wyroku z 21 września 2006 r., II PK 6/06 (OSNP 2007 nr 17-18, poz. 252), według którego rozwiązanie w trybie art. 53 § 1 pkt 1 k.p. umowy o pracę z pracownikiem, który z tytułu niezdolności do pracy pobiera zasiłek chorobowy, stanowi naruszenie prawa, także gdy decyzja organu rentowego przedłużająca okres pobierania zasiłku nie jest znana pracodawcy.

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że „roszczenie powoda ma oparcie w art. 56 § 1 k.p.”, a pozwana – wbrew poglądom Sądu Rejonowego – naruszyła art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Dlatego Sąd drugiej instancji zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, zgodnie z art. 56 § 1 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga została oparta na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w związku z art. 53 § 3 k.p. w związku z art. 229 § 2 k.p. przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że skarżąca naruszyła przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez winy pracownika, ponieważ po upływie okresów ochronnych wskazanych w art. 53 § 1 k.p. nie skierowała powoda na badania profilaktyczne, o których mowa w art. 229 § 2 k.p., celem potwierdzenia jego niezdolności do pracy, mimo że w rozpoznawanej sprawie pracownik nie zgłosił swojej gotowości powrotu do pracy, co więcej informował pracodawcę, że jest nadal niezdolny do pracy i w związku z tym czeka na decyzje ZUS w sprawie przyznania świadczenia rehabilitacyjnego, a ponadto składał w dziale kadr kolejne wnioski o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego; z powyższych przepisów w sposób niebudzący wątpliwości wynika, że obowiązek skierowania pracownika na badania kontrolne powstaje dopiero wówczas, gdy pracownik zgłasza gotowość do podjęcia pracy,

zaś art. 53 § 3 k.p. jednoznacznie stanowi, że uprawnienie pracodawcy do rozwiązania umowy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. ustaje dopiero wówczas, gdy pracownik stawia się do pracy po upływie okresów ochronnych w związku z ustaniem przyczyny jego nieobecności; 2) art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie polegające na braku oceny roszczenia powoda w świetle zasad współzycia społecznego i zasądzeniu na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika (art. 56 § 1 k.p.), mimo uznania, że w stanie faktycznym sprawy skarżący pracodawca był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z uwagi na niestawiennictwo pracownika w miejscu pracy po wyczerpaniu ochronnego okresu zasiłkowego z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., a także z uwagi na niezgłoszenie przez pracownika gotowości do pracy, a więc przez przyznanie pracownikowi odszkodowania, mimo że wobec wybrania przez pracodawcę korzystniejszego dla pracownika sposobu rozwiązania stosunku pracy roszczenie pracownika stanowi zgodnie z art. 8 k.p. nadużycie prawa.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła oczywistą zasadnością skargi kasacyjnej, polegającą: a) na błędnym uznaniu przez Sąd Okręgowy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. wymagało od pracodawcy skierowania powoda na badania lekarskie celem stwierdzenia czy jest on niezdolny do pracy, mimo że pracownik przed upływem łącznego okresu pobierania z tytułu niezdolności do pracy wynagrodzenia i zasiłku oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące nie zgłosił gotowości do pracy, ponadto nie uczynił tego także po 31 sierpnia 2013 r., w którym to dniu upłynął okres zasiłkowy, w sytuacji gdy w świetle art. 229 § 2 zdanie drugie k.p. w związku z art. 229 § 4 k.p. w związku z art. 53 § 3 k.p. obowiązek pracodawcy polegający na skierowaniu pracownika na badania kontrolne powstaje w wyniku stawienia się pracownika do pracy i zgłoszenia chęci podjęcia pracy, co w sprawie nie miało miejsca; b) na tym, że nawet przy przyjęciu, że skarżąca rozwiązując stosunek pracy z powodem naruszyła przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., zaskarżony wyrok nie może się ostać, bowiem ze względu na ustalenie, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia przepisów, dającego podstawę do rozwiązania z nim umowy

o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przyznanie mu odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego.

Ponadto, w ocenie skarżącej, w sprawie występuje potrzeba wykładni art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w związku z art. 53 § 3 k.p., art. 229 § 2 k.p. i art. 229 § 4 k.p., ponieważ część sądów, mimo oczywistego brzmienia przepisów prawa, stoi na stanowisku, że przed rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia bez winy pracownika pracodawca zawsze jest obowiązany skierować pracownika na badania kontrolne bez względu na to, czy pracownik stawiał się do pracy, podczas gdy obowiązek ten nałożony jest na pracodawcę dopiero wówczas, gdy pracownik zgłosi gotowość do podjęcia obowiązków pracowniczych.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji powoda jako bezzasadnej, ewentualnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, a także o zasądzenie od powoda na rzecz skarżącej kosztów postępowania za drugą instancję oraz kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę powód wniósł o oddalenie skargi i o zasądzenie od skarżącej na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy.

1. Sąd Okręgowy oparł zaskarżony wyrok na błędnym założeniu, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w każdej sytuacji wymaga od pracodawcy wcześniejszego skierowania pracownika na badania lekarskie, o których mowa w art. 229 § 2 zdanie drugie k.p., w celu upewnienia się, czy po upływie okresu ochronnego (przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.) pracownik jest nadal niezdolny do pracy, nawet wtedy, gdy pracownik nie stawia się w pracy i nie zgłasza swojej gotowości do podjęcia obowiązków pracowniczych, ponieważ nadal jest niezdolny do świadczenia pracy. Z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego wynika bowiem, że w ocenie Sądu obowiązek skierowania pracownika

na badania lekarskie spoczywa na pracodawcy także wówczas, gdy pracownik po upływie okresu ochronnego przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. nadal nie stawia się do pracy i nie zgłasza gotowości jej podjęcia, a ponadto twierdzi (daje pracodawcy do zrozumienia), że jest niezdolny do wykonywania obowiązków pracowniczych z powodu choroby.

Przytoczony pogląd Sądu Okręgowego wynika z błędnego odczytania powołanych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku orzeczeń Sądu Najwyższego, w których faktycznie przyjęto, że pracodawca powinien skierować pracownika na badania lekarskie przed decyzją o dopuszczeniu go do pracy albo rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Orzeczenia te dotyczyły jednak stanów faktycznych odmiennych od ustalonego w rozpoznawanej sprawie. Zwłaszcza wyeksponowany przez Sąd Okręgowy wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 2005 r., I PK 89/05 (OSNP 2006 nr 19-20, poz. 296) – w którym przyjęto, że ciężar udowodnienia niezdolności do pracy pracownika stawiającego się do niej po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.) spoczywa na pracodawcy, który powinien skierować pracownika na odpowiednie badania lekarskie – odnosił się do sytuacji, w której pracownik stawia się do pracy po wyczerpaniu okresu ochronnego i chce podjąć pracę, a pracodawca ma wątpliwości co do tego, czy pracownik jest zdolny do jej wykonywania.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę akceptuje i podziela poglądy przedstawione w powołanych przez Sąd Okręgowy orzeczeniach Sądu Najwyższego (w tym wyrokach: z 16 grudnia 1999 r., I PKN 415/99, OSNAPIUS 2001 nr 10, poz. 342; z 21 września 2001 r., I PKN 639/00, OSNAPIUS 2003 nr 17, poz. 415; z 11 lutego 2005 r., I PK 168/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 282; z 21 czerwca 2005 r., II PK 319/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 49). Nie mają one jednak bezpośredniego zastosowania do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy, ponieważ powód po 31 sierpnia 2013 r. nie stawiał się do pracy w celu jej świadczenia, nie wyraził gotowości jej podjęcia, nie twierdził, że jest już zdolny do jej wykonywania.

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. prawo pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę (bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika) powstaje wówczas, gdy niezdolność pracownika do pracy trwa dłużej

niż określone w tym przepisie okresy pobierania wynagrodzenia, zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego. Upływ tych okresów wyznacza najwcześniejszy dopuszczalny termin, w którym pracodawca może złożyć oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika (niezdolność do pracy z powodu choroby jest traktowana jako przyczyna niezawiniona przez pracownika). Uprawnienie do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy ustaje dopiero wówczas, gdy pracownik stawia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, czyli po odzyskaniu zdolności do pracy, i wyrazi gotowość podjęcia pracy, czyli przystąpienia do wykonywania obowiązków pracowniczych. Większość przytoczonych przez Sąd Okręgowy orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczyła takiej właśnie sytuacji – gdy pracownik stawiał się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (był obecny w pracy i wyraził gotowość przystąpienia do wykonywania obowiązków pracowniczych), a pracodawca powziął wątpliwość co do odzyskania przez pracownika zdolności do pracy albo stwierdził, że ze względu na trwającą dłużej niż 30 dni niezdolność do pracy spowodowaną chorobą pracownik podlega obowiązkowym kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. W rozpoznawanej sprawie nie mamy jednak do czynienia z takim przypadkiem, ponieważ – jak wynika z ustaleń obu Sądów, wiążących w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) – powód po 31 sierpnia 2013 r. nie stawiał się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą), a nawet wyraźnie dawał pracodawcy do zrozumienia, że we własnym przekonaniu nie odzyskał zdolności do pracy i będzie się starał o przyznanie mu świadczenia rehabilitacyjnego za kolejny okres.

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 16 grudnia 1999 r., I PKN 415/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 342). Jeżeli w takim przypadku pracownik stawia 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 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. (wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2015 r., III BP 1/14, LEX nr 1751867). W przeciwnym razie pracodawca ma nadal prawo rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, bez kierowania pracownika na badania lekarskie.

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 k.p.). Nie ma natomiast obowiązku skierowania pracownika na badania w celu uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego zdolność do pracy, jeżeli pracownik po upływie okresu ochronnego przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. nie stawia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (odzyskaniem zdolności do pracy w następstwie ustania choroby). Gdy pracownik nie stawia się do pracy po upływie okresów ochronnych, pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia bez jego winy, jeżeli wie, że pracownik jest nadal niezdolny do pracy (okoliczność ta jest uprawdopodobniona np. powziętą przez pracodawcę wiadomością o podjęciu przez pracownika starań o przyznanie mu świadczenia rehabilitacyjnego za kolejny okres). Gdy pracownik zamierza powrócić do pracy, wtedy dla skutecznego uchronienia się przed następstwem długotrwałej absencji chorobowej (rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia), nie tylko powinien poddać się kontrolnym badaniom lekarskim, lecz także musi uzyskać – po przeprowadzeniu takiego badania – zaświadczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania dotychczasowej pracy (potwierdzające odzyskanie zdolności do pracy). Dopiero spełnienie tego warunku spowoduje sytuację, w której aktualny będzie wyrażony w art. 53 § 3 k.p. zakaz rozwiązania umowy o pracę. 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). Jednak w rozpoznawanej sprawie nie doszło do stawienia się powoda do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (ustaniem niezdolności do pracy na skutek choroby). Dlatego też przypisanie pracodawcy obowiązku skierowania powoda na badania lekarskie nie miało podstaw prawnych, a w każdym razie podstawy takiej nie można upatrywać w art. 229 § 2 k.p.

Niewykonanie przez pracownika zgłaszającego swój powrót do pracy obowiązku poddania się badaniom lekarskim, na które skierował go pracodawca, uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Oznacza bowiem, że pracownik nie odzyskał zdolności do pracy i nie ma do niego zastosowania ograniczenie wynikające z art. 53 § 3 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2012 r., II PK 51/12, LEX nr 1274967). Pracodawca nie ma jednak obowiązku kierowania pracownika na badania lekarskie, jeśli wie, że pracownik jest nadal niezdolny do pracy i chce skorzystać z trybu rozwiązania stosunku pracy przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Wątpliwości co do zdolności lub niezdolności pracownika do pracy miałyby znaczenie – w kontekście sprawdzenia przyczyny nieobecności pracownika w pracy – gdyby pracodawca chciał skorzystać z trybu rozwiązania umowy o pracę przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., czyli bez wypowiedzenia z winy pracownika. Takiej sytuacji dotyczy wyrok Sądu Najwyższego z 7 lipca 2009 r., I PK 43/09 (LEX nr 529759), w którym stwierdzono, że także w sytuacji, gdy pracodawca ma pewne przesłanki, aby uważać, że nieobecność pracownika w pracy jest spowodowana jego niezdolnością do pracy, powinien przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy ustalić, jaka jest rzeczywista przyczyna nieobecności pracownika. Gdyby się bowiem okazało, że przyczyną nieobecności pracownika w pracy nie jest jego niezdolność do pracy, to rozwiązanie umowy o pracę z tej przyczyny naruszałoby art. 53 § 1 pkt 1 k.p. Jeżeli przyczyna nieobecności pracownika w pracy nie jest znana pracodawcy, to nieobecność ta jest nieusprawiedliwiona. Nie zmienia niczego w tej ocenie, że

nieobecność taka wystąpiła bezpośrednio po okresie niezdolności pracownika do pracy spowodowanej chorobą. W takim stanie rzeczy art. 53 § 1 pkt 1 k.p. nie może być podstawą rozwiązania umowy o pracę – pracodawca może natomiast rozwiązać niezwłocznie umowę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ustalenie rzeczywistej przyczyny nieobecności pracownika w pracy – np. przez skierowanie go na badania lekarskie – ma znaczenie dla wyboru trybu zwolnienia z pracy: albo neutralnego dla pracownika (art. 53 § 1 pkt 1 k.p.), albo niekorzystnego dla niego (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). W sytuacji, gdy pracodawca ma uzasadnione przesłanki do przyjęcia, że pracownik jest nieobecny w pracy z powodu przedłużającej się niezdolności do pracy na skutek choroby, może zastosować tryb zwolnienia przewidziany w art. 53 § 1 pkt 1 k.p. bez wcześniejszego poddawania pracownika badaniom lekarskim. Należy podkreślić, że stawienie się pracownika do pracy, o jakim mowa w art. 53 § 3 k.p., należy rozumieć jako obecność w pracy, czyli stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do ich wykonywania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 2010 r., II PK 343/09, LEX nr 603420).

Podsumowując powyższy wątek rozważań należy stwierdzić, że obowiązek pracodawcy dotyczący skierowania pracownika na badania lekarskie powstaje dopiero wówczas, gdy pracownik w sposób wyraźny i niebudzący wątpliwości zgłasza swoją gotowość do pracy. W rozpoznawanej sprawie nie mamy jednak do czynienia z takim przypadkiem, a w każdym razie nie wynika to z dotychczasowych ustaleń faktycznych Sądu.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że uzasadnione okazały się kasacyjne zarzuty naruszenia art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w związku z art. 53 § 3 k.p. i w związku z art. 229 § 2 k.p.

2. Rozważanie zasadności kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 8 k.p. jest przedwczesne. Zastosowanie tego przepisu wchodziłoby w grę dopiero wówczas, gdyby okazało się, że strona pozwana naruszyła art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w związku z art. 53 § 3 k.p., ponieważ rozwiązała z powodem umowę o pracę z powodu jego niezdolności do pracy wskutek choroby, chociaż w chwili rozwiązania umowy powód był zdolny do pracy, w związku z czym przysługuje mu odszkodowanie na podstawie art. 56 § 1 k.p. Tylko w takiej sytuacji możliwe stałoby

się rozważanie, czy dochodząc odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania z nim przez pracodawcę umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., powód nie czyni ze swojego prawa do odszkodowania użytku sprzecznego z zasadami współżycia społecznego, ponieważ pracodawca mógł skorzystać z trybu rozwiązania umowy o pracę przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., skoro nieobecność powoda w pracy nie była spowodowana jego niezdolnością do pracy (czyli była albo mogła być w istocie nieusprawiedliwiona).

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c., orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c.

kc