



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Renata Żywicka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. L.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w K.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 stycznia 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie
z dnia 21 października 2021 r., sygn. akt VII Pa 4/21,

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od J. L. na rzecz P. Spółki Akcyjnej w K. kwotę 240
zł (dwieście czterdzieści złotych) wraz z odsetkami wynikającymi
z art. 98 § 1¹ k.p.c. tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

(J.K.)

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 października 2021 r., w sprawie VII Pa 4/21 Sąd Okręgowy w Krakowie z powództwa J. L. przeciwko P. Spółce Akcyjnej w K. o przywrócenie do pracy oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie z 1 października 2020 r., sygn. akt IV P 332/18/N oraz orzekł o kosztach procesu.

Wyrokiem z 1 października 2020 r. Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie oddalił powództwo J. L. o przywrócenie do pracy wniesione przeciwko P. S.A. w K. oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd Rejonowy za bezsporne przyjął, że powód został zatrudniony u pozwanej w czerwcu 1990 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku inżyniera Software/Hardware. W 2014 r. pozwana wypowiedziała powodowi stosunek pracy z dniem 31 października 2014 r. Prawomocnym wyrokiem z 20 kwietnia 2017 r., IV P 1344/14/N Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie przywrócił powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach. Powód zgłosił gotowość do pracy u pracodawcy, który skierował go na badania lekarskie. Powód nie uzyskał zaświadczenia stwierdzającego zdolność do pracy, z uwagi na przeciwwskazanie do pracy na wysokości. J. L. złożył pozew o nakazanie stronie pozwanej skierowania powoda na badanie lekarskie z pominięciem wskazania w skierowaniu wymogu pracy na wysokości. Postępowanie w tej sprawie toczy się przed Sądem Okręgowym w Krakowie pod sygn. akt VII P 8/18. W dniu 28 lutego 2018 r. pozwana doręczyła powodowi pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Sąd Rejonowy ustalił, że od 29 maja 2017 r. do 27 listopada 2017 r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby (od 29 maja 2017 r. do 12 czerwca 2017 r. otrzymał wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy, a od 13 czerwca 2017 r. do 27 listopada 2017 r. zasiłek chorobowy). 27 listopada 2017 r. wyczerpał okres zasiłkowy. W dniu 13 listopada 2017 r. powód złożył wniosek o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego. Prawomocną decyzją z 2 lutego 2018 r. ZUS Oddział w Krakowie odmówił powodowi prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, gdyż komisja lekarska ZUS orzeczeniem z 25 stycznia 2018 r. stwierdziła, że powód nie jest niezdolny do pracy oraz że brak jest okoliczności uzasadniających ustalenie

uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że powód stawiał się w zakładzie pracy w styczniu 2018 r. i wyraził gotowość podjęcia pracy. Pracodawca nie dopuścił powoda do pracy. Następnie powód stawiał się w zakładzie pracy 19 lutego 2018 r. celem przedłożenia zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy wystawionego 15 lutego 2018 r. przez lekarza psychiatrę, w którym stwierdzono, że „powód jest niezdolny do pracy od 28 listopada 2017 r. z powodu konieczności leczenia w tut. Poradni z powodu zaburzeń nerwicowych. Dalej niezdolny do pracy”. W rubryce „cel wydania zaświadczenia” wskazano „zakład pracy”. Sąd Rejonowy ustalił też, że powód pozostaje w długotrwałym leczeniu z powodu zaburzeń afektywnych, diagnozowanych jako nawracające zaburzenia depresyjne przez lekarzy leczących oraz jako zaburzenia dystymiczne lub nerwicowe zaburzenia depresyjne przez lekarzy orzeczników ZUS. W dniu 28 lutego 2018 r. ustała przyczyna nieobecności powoda w związku ze schorzeniem, które było podstawą wydania zaświadczenia o niezdolności do pracy z 15 lutego 2018 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy mając na uwadze treść art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. uznał, że powództwo zasługiwało na oddalenie. Sąd Rejonowy wskazał, że powód był nieprzerwanie niezdolny do pracy od 29 maja 2017 r. do 27 listopada 2017 r., a okres ten odpowiada okresowi wypłaconego wynagrodzenia chorobowego, o którym mowa w art. 92 § 1 pkt 1 k.p. oraz okresowi wypłacania przez ZUS zasiłku chorobowego, o którym mowa w art. 92 § 4 k.p. w zw. z art. 8 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Ostateczną decyzją z 2 lutego 2018 r. ZUS odmówił powodowi prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Tym samym ochrona powoda przed rozwiązaniem umowy o pracę ustała z dniem upływu okresu pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego. Od 28 listopada 2017 r. strona pozwana była więc uprawniona do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, które to uprawnienie trwało do momentu stawienia się przez powoda do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.).

Sąd Rejonowy zważył, że 28 lutego 2018 r., tj. w dacie rozwiązania stosunku pracy, powód odzyskał zdolność do pracy. Rozstrzygające znaczenie dla oceny legalności dokonanego 28 lutego 2018 r. niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy

miała więc kwestia stawienia się powoda do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, przy czym 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. W ocenie Sądu Rejonowego powód nie wykazał spełnienia powyższej przesłanki. W okresie od 27 listopada 2017 r. do 28 lutego 2018 r. powód stawiał się w zakładzie pracy dwukrotnie: w styczniu, aby zgłosić gotowość do pracy i w lutym, aby przedłożyć zaświadczenie lekarskie. Sąd Rejonowy uznał, że stawienie się do pracy w styczniu 2018 r. nie było zgłoszeniem w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Przeczyła temu bowiem treść zaświadczenia lekarskiego wystawionego przez lekarza psychiatrę w dniu 15 lutego 2018 r., którego treść Sąd Rejonowy uznał za merytorycznie wiarygodną, ponieważ lekarz ten od dłuższego czasu diagnozował powoda, a zaświadczenia nie podważa opinia sądowo-lekarska biegłego psychiatry, w której biegły stwierdził, że schorzenie będące podstawą wydania zaświadczenia lekarskiego o niezdolności powoda z 15 lutego 2018 r. ustało 28 lutego 2018 r. Biegły potwierdził zatem, że schorzenie to występowało w styczniu 2018 r. i trwało do 28 lutego 2018 r. Skoro w tym czasie powód był niezdolny do pracy, to należy uznać, że nie była spełniona druga przesłanka rozwiązania umowy o pracę jaką jest „ustanie przyczyny nieobecności”. Powód stawiał się w zakładzie pracy, jednakże późniejszym zaświadczeniem lekarskim wykazał na swoją niekorzyść, że to stawienie się nie nastąpiło w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, lecz w czasie dalszego trwania tej przyczyny. Ponadto stawienie się przez powoda w zakładzie pracy 19 lutego 2018 r. także nie było stawieniem się w celu świadczenia pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, gdyż powód stawiał się w zakładzie pracy tylko po to, aby „osobiście przynieść zaświadczenie lekarskie”. Powód nie wykazał, ani nawet nie twierdził, że chciał wówczas podjąć pracę, a z dowodów wynika, że wyłącznym celem stawienia się u pracodawcy było dostarczenie zaświadczenia lekarskiego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał, że w dacie rozwiązania stosunku pracy, tj. 28 lutego 2018 r., powód odzyskał zdolność do pracy, niemniej jednak nie stawiał się do pracy po upływie okresu ochronnego przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., a zatem pracodawca mógł z nim rozwiązać umowę o pracę

bez wypowiedzenia bez jego winy. Rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia nastąpiło więc zgodnie z przepisami o rozwiązywaniu umów w tym trybie, w związku z czym Sąd oddalił powództwo na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając go w całości. Pozwana wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu. W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy poczynił w sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne - poza przyjęciem, że powód zgłosił pracodawcy gotowość do pracy w styczniu 2018 r. i dokonał wszechstronnego, wnikliwego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz prawidłowej wykładni i zastosowania wskazanych w uzasadnieniu rozstrzygnięcia przepisów. Sąd Okręgowy podzielił zasadniczo ustalenia faktyczne (za wyjątkiem ustalenia, że powód zgłosił gotowość do pracy w styczniu 2018 r.) i poglądy prawne Sądu pierwszej instancji, uznając je za własne.

Sąd drugiej instancji, posiłkując się zeznaniami powoda, złożonymi na rozprawie w dniu 19 października 2021 r. ustalił dodatkowo, że powód otrzymał rozwiązanie umowy o pracę drogą pocztową w dniu 28 lutego 2018 r., jak również, że w okresie pomiędzy 16 lutego 2018 r. a 28 lutego 2018 r. powód nie stawiał się w miejscu pracy. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy dawał podstawy do ustalenia daty ustąpienia niezdolności powoda do pracy jako 28 lutego 2018 r., jak również stwierdzenia, że powód po odzyskaniu zdolności do pracy nie zgłosił się do pracy u strony pozwanej i w żaden sposób nie wyraził gotowości jej podjęcia. W związku z tym strona pozwana była uprawniona do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., zgodnie, z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, gdyż w niniejszej sprawie nie zaistniały równocześnie przesłanki, które wyłączyłyby powyższe uprawnienie pracodawcy to rozwiązania stosunku pracy

(powód nie stawiał się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności). Sąd zaznaczył, że celem uniknięcia rozwiązania przez stronę pozwaną umowy pracę w opisanym wyżej trybie, powód zobowiązany był, po odzyskaniu zdolności do pracy, do zgłoszenia pracodawcy gotowości do pracy. Bez znaczenia pozostało przy tym, że strony pozostają w sporze co do możliwości i warunków dopuszczenia powoda do pracy w związku z nieuzyskaniem przez niego orzeczenia o zdolności do pracy na wysokości powyżej 3 m, w której to sprawie toczy się osobne postępowanie sądowe. Okoliczność, że powód uznał, że nawet pomimo jego zgłoszenia się do pracy po odzyskaniu zdolności do pracy, pracodawca faktycznie nie dopuścił go do tej pracy z powodu braku stosownego orzeczenia lekarskiego, nie wyłączała powinności powoda zgłoszenia się do pracy od 28 lutego 2018 r. Czym innym jest bowiem konieczność dokonania zgłoszenia gotowości do pracy, podjęcia skonkretyzowanego działania przez pracownika, a czym innym działania następcze podjęte przez pracodawcę w wyniku takiego zgłoszenia się pracownika (np. niedopuszczenie pracownika do pracy), które nie mają wpływu na ocenę poprawności działań pracodawcy podjętych na podstawie art. 53 § 1 k.p. Samo bowiem zgłoszenie się pracownika do pracy po ustaniu przyczyny jego nieobecności niweluje uprawnienie pracodawcy do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o art. 53 § 1 k.p., przy czym jest ono konieczne i niezbędne. W jego braku pracodawca zachowuje bowiem prawo do skorzystania z regulacji art. 53 § 1 k.p. Tak też było w niniejszej sprawie, gdyż powód nie zgłosił gotowości do pracy po ustąpieniu u niego niezdolności do pracy. W konsekwencji zatem pozwana mogła rozwiązać z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia, przy czym skorzystanie z tego uprawnienia, wobec zaniechania powoda, który nie jest osobą nieporadną, ale osobą dobrze zorientowaną w swojej sytuacji faktycznej i prawnej, potrafiącą podejmować określone, celowe czynności celem obrony swoich praw, było w pełni uzasadnione i nie było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zarzuty apelacyjne, zarówno dotyczące naruszenia prawa procesowego, jak i materialnego, były całkowicie bezzasadne, a wyrok Sądu Rejonowego prawidłowy i

niepodlegający wzruszeniu i oddalił apelację na zasadzie art. 385 k.p.c. jako bezzasadną i orzekł o kosztach procesu.

Skargę kasacyjną od wyroku wniósł powód, zaskarżając w całości wyrok Sądu Okręgowego w Krakowie. Jako podstawę skargi kasacyjnej wskazał:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe stosowanie, tj.:

- przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w zw. z art. 53 § 3 k.p., art. 30 § 4 k.p. oraz art. 56 § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe stosowanie, polegające na błędnym przyjęciu, iż w sytuacji, w której pracownik, który odzyskał zdolność do pracy po wyczerpaniu okresów, o których stanowi art. 53 § 1 lit. b k.p. i nie stawiał się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.), pracodawca zachowuje uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., pomimo tego, iż przepis ten stanowi o „trwającej” tj. utrzymującej się w dacie rozwiązania stosunku pracy niezdolności do pracy.

- przepisu art. 8 k.p. w zw. z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. poprzez jego niezastosowanie, w konsekwencji niedostrzeżenia, iż możliwość rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w sytuacji, gdy pracodawca co do zasady sprzeciwia się dopuszczeniu pracownika do pracy w warunkach zgodnych z treścią stosunku pracy stanowi działanie sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem uprawnienia pracodawcy z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., którego istoty upatrywać należy w przyznaniu pracodawcy kompetencji do przerwania stosunku pracy naznaczonego długotrwałą niepewnością pracodawcy w odniesieniu do odzyskania przez pracownika zdolności do pracy.

Wskazując na powyższe podstawy skargi kasacyjnej, powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Krakowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach.

Pozwany wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Podnieść należy, że Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi Sądu drugiej instancji stosownie do art. 398¹³ § 2 k.p.c. Z ustaleń tych wynika, że w dacie rozwiązania stosunku pracy, tj. 28 lutego 2018 r., powód odzyskał zdolność do pracy, niemniej jednak nie stawiał się do pracy po upływie okresu ochronnego przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Powód był nieprzerwanie niezdolny do pracy od 29 maja 2017 r. do 27 listopada 2017 r. (okres ten odpowiada okresowi wypłaconego wynagrodzenia chorobowego oraz okresowi wypłacania przez ZUS zasiłku chorobowego). Prawomocną decyzją z 2 lutego 2018 r. ZUS odmówił powodowi prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Tym samym ochrona powoda przed rozwiązaniem umowy o pracę ustała z dniem 27 listopada 2017 r. Jak słusznie ustalił Sąd Rejonowy, a zanim Sąd Okręgowy, powód mimo dwukrotnych wizyt w zakładzie pracy (w styczniu i lutym 2018 r.) nie zgłosił gotowości do pracy. Od 28 listopada 2017 r. strona pozwana była więc uprawniona do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, które to uprawnienie trwało do momentu stawienia się przez powoda do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.).

Powód próbuje wykazać, że mimo ustania okresu ochronnego (z dniem 27 listopada 2027 r.) i ustania przyczyny nieobecności z dniem 27 lutego 2018 r., niestawienie się do pracy w dniu 28 lutego 2018 r. i brak zgłoszenia gotowości do pracy miałyby uniemożliwić pracodawcy zastosowanie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia stosownie do art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Takie rozumienie przepisu nie znajduje żadnego uzasadnienia ani w wykładni literalnej, ani też w wykładni funkcjonalnej i systemowej powyższego przepisu. Przede wszystkim zauważyć należy, że w świetle art. 53 § 3 k.p., jeżeli przyczyną usprawiedliwionej nieobecności w pracy jest niezdolność do jej świadczenia wskutek choroby, to stawienie się pracownika do pracy tylko wtedy aktualizuje dla pracodawcy zakaz niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, gdy stawienie się to pozostaje w związku z odzyskaniem przez pracownika zdolności do pracy i zgłoszoną gotowością do pracy. Bez dopełnienia tak rozumianej gotowości do pracy pracodawca nie jest obowiązany zatrudniać pracownika w ramach stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.). Taki zakaz formułuje art. 229 § 4 k.p., który to przepis stanowi, że pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego

stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, przy czym pracownik, który był wskutek choroby niezdolny do pracy przez okres dłuższy niż 30 dni "podlega" kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 229 § 2 k.p.) - patrz: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2019 r., III PK 68/18.

Z przepisu art. 53 § 3 k.p. wprost wynika, że pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia wtedy, gdy ustala już przyczyna usprawiedliwiająca nieobecność w pracy, a pracownik stawiał się do pracy. Warunkiem rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia bez winy pracownika jest upływ okresu ochronnego i utrzymująca się nadal niezdolność pracownika do pracy, przy czym uprawnienie pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie trwa dopóty, dopóki pracownik nie stawia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Wspomniany zakaz nie znajduje zatem zastosowania, jeżeli pracownik pomimo tego, iż stawiał się do pracy, jest nadal do niej niezdolny wskutek choroby. W takim też 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. Przepis ten pozostaje w ścisłym związku z art. 229 § 4 k.p., w myśl którego pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Oznacza to, iż w razie ustania przyczyny nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, obowiązkiem pracownika jest stawienie się do pracy oraz wykazanie zdolności do pracy. Dopiero wówczas ustaje uprawnienie pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, choćby okres nieobecności pracownika w pracy wskutek choroby trwał dłużej niż okres przewidziany w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Wspomniany zakaz nie znajduje zatem zastosowania, jeżeli pracownik pomimo tego, iż stawiał się do pracy, jest nadal do niej niezdolny wskutek choroby. Niepowiadomienie pracodawcy o odzyskaniu zdolności do pracy przez pracownika powoduje, że pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu nieobecności trwającej dłużej niż okres zasiłkowy (patrz: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2021 r., I PSK 129/21).

Nie bez znaczenia dla wykładni przepisu art. 53 § 3 k.p. jest fakt, że ciężar udowodnienia niezdolności do pracy pracownika stawiającego się do niej (co jednak w niniejszej sprawie nie miało miejsca) 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 (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., I PK 89/05). Niepowiadomienie pracodawcy o odzyskaniu zdolności do pracy przez pracownika powoduje, że pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu nieobecności trwającej dłużej niż okres zasiłkowy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r., I PKN 639/00).

Trzeba zaznaczyć, że skoro przyczyna nieobecności powoda ustała od dnia 28 lutego 2018 r., co wynika z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych, jego obowiązkiem było stawienie się w zakładzie pracy i zgłoszenie gotowości do pracy. Z ogólnych obowiązków każdego pracownika wynika powinność informowania pracodawcy o zdarzeniach i okolicznościach, które mają wpływ na określone jego prawa i obowiązki, a tym samym na prawa i obowiązki pracodawcy. Powód, mimo upływu 180 dni pobierania zasiłku chorobowego i stwierdzenia przez leczącego go lekarza psychiatrę, że przyczyna nieobecności ustała z dniem 28 lutego 2018 r. nie zgłosił swej gotowości do pracy. Tymczasem, stosownie do zasady ustanowionej w art. 6 k.c., to na nim spoczywał ciężar dowodu, że od dnia 28 lutego 2018 r. był zdolny do wykonywania pracy zgodnie z zawartą umową o pracę. Strona pozwana słusznie zwróciła uwagę, że przepis art. 53 § 3 k.p. stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Z powyższego uregulowania pośrednio wynika, że po ustaniu przyczyny nieobecności pracownik powinien stawić się do pracy, natomiast wprost wynika to, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę dopóty, dopóki pracownik nie stawia się do pracy.

Tak więc rozwiązanie z powodem stosunku pracy nie mogłoby nastąpić, gdyby po dniu 27 lutego 2018 r. powód stawiał się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności i zostałby uznany za zdolnego do pracy na uprzednim stanowisku pracy, po uprzednim badaniu kontrolnym w zgodzie z przepisem art. 229 § 2 k.p. Za powyższym stanowiskiem przemawia nie tylko wykładnia systemowa przepisu

art. 53 k.p., ale również funkcjonalna, która nie pozwala na interpretację tego przepisów oderwaniu od przepisów umożliwiających pracodawcy ocenę czy pracownik jest zdolny do pracy na swoim stanowisku pracy. Tak się jednak nie stało, wobec czego strona pozwana mogła złożyć oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Wiedzę pracodawcy o ustaniu (bądź nieustaniu) przyczyny nieobecności pracownika należy oceniać na dzień podejmowania przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, a na ten dzień powód nie zgłosił się do pracy i nie wykazał, że jest zdolny do pracy, mimo spoczywającego na nim ciężaru dowodu w tym zakresie. Trudno obciążać tym obowiązkiem pracodawcę, skoro nie mógł poddać pracownika badaniom lekarskim w przedmiocie dopuszczenia do pracy. W związku z tym także wtedy gdy pracownik nie stawia się do pracy, pracodawca ma prawo uznać, że jest nadal niezdolny do pracy skoro swej zdolności nie wykazał.

Nie bez racji pozwany podniósł w odpowiedzi na skargę kasacyjną, że gdy pracownik jest w pracy nieobecny przez dłuższy czas, pracodawca nie ma żadnej możliwości weryfikacji, czy w dalszym ciągu jest on niezdolny do pracy.

Nie sposób również stwierdzić aby skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia wskazanego w art. 53 kodeksu pracy miało być sprzeczne z jego społeczno- gospodarczym przeznaczeniem. Pracownik po ustaniu niezdolności do pracy miał możliwość (stawiając się do pracy z zamiarem jej świadczenia) zniweczyć powyższe uprawnienie pozwanego. Pozwany natomiast, wobec niestawienia się do pracy powoda, miał z kolei prawo do zastosowania trybu rozwiązania stosunku pracy wskazanego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Kwestia wcześniejszego niedopuszczenia powoda do pracy przez pozwanego pozostawała bez znaczenia dla oceny legalności zastosowanego przez pracodawcę trybu rozwiązania umowy o pracę w dniu 28 lutego 2018 r.

Dlatego na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto zgodnie z zasadą z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c.

[SOP]

[a!]

