



Sygn. akt I PSKP 80/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa I. L.

przeciwko M. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością C. Spółce Komandytowej
z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 21 marca 2023 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach

z dnia 14 maja 2020 r., sygn. akt X Pa 199/20,

1. oddala skargę kasacyjną;

2. zasądza od powódki I. L. na rzecz pozwanej M. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością C. Spółki Komandytowej z siedzibą w W. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Powódka I. L. wniosła o przywrócenie do pracy u pozwanej M. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością C. Spółki komandytowej w W. na poprzednie warunki pracy i płacy albo o zasądzenie odszkodowania w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia. W uzasadnieniu żądania podała, że pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę, mimo zgłoszenia przez powódkę gotowości do świadczenia pracy.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, że rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę było uzasadnione.

Sąd Rejonowy w Będzinie wyrokiem z dnia 9 grudnia 2019 r. przywrócił powódkę do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że I. L. była zatrudniona w M. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce Komandytowej w W. (M. sp. z o.o. C. sp. k. z siedzibą w W.) od 1 sierpnia 1998 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powódka pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 4.057,67 zł. W dniu 4 września 2019 r. za pośrednictwem urzędu pocztowego pozwana złożyła pisemne oświadczenie o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę z uwagi na niezdolność do pracy powódki trwającą łącznie dłużej niż okres pobierania wynagrodzenia chorobowego i zasiłku oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Oświadczenie to złożono po upływie 182 dni pobierania przez pracownicę świadczeń związanych z niezdolnością do pracy oraz trzymiesięcznego okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego.

Przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu przedmiotowego stosunku zatrudnienia I. L. stawiała się w miejscu świadczenia pracy w C., zgłaszając swój powrót do pracy. Wyraziła wolę skrócenia świadczenia rehabilitacyjnego. Rozmowę przeprowadziła z bezpośrednim przełożonym J. K.. Wobec zgłoszenia się przez powódkę do pracy przełożony podpisał skierowanie do lekarza medycyny pracy. Powódka poinformowała również, że po wykonaniu badań u lekarza medycyny pracy chciałaby skorzystać z urlopu wypoczynkowego, podczas którego ma zamiar wyjechać do sanatorium. Wypisała w tym celu kartę urlopową, która została złożona u E. Z. do czasu wykonania badań. Przełożony

ustnie zaakceptował wniosek urlopowy, zlecając jednocześnie sprawdzenie wymiaru urlopu przysługującego powódce. Uzależnił podpisanie karty urlopowej od wyniku badania u lekarza medycyny pracy. Podczas rozmowy I.L. poinformowała, że otrzymała orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym. Przełożony zaniepokoił się perspektywą obniżenia normy czasu pracy powódki i powiedział, że będzie miał problem z układaniem grafików.

Po otrzymaniu skierowania do lekarza medycyny pracy I.L. rozmawiała telefonicznie z A. G. , która zajmuje się sprawami kadrowymi spółki. Pierwotnie zaakceptowała ona skrócenie świadczenia rehabilitacyjnego i nakazała powódce ponowny kontakt telefoniczny. Podczas tej rozmowy zasugerowała powódce, aby zwróciła skierowanie do lekarza medycyny pracy. Powiedziała również, że jest wątpliwe, czy pracodawca zgodzi się na urlop wypoczynkowy, gdyż nie ma takiego obowiązku. Poinstruowano powódkę, aby wyjechała do sanatorium, będąc dalej na świadczeniu rehabilitacyjnym, a kwestia powrotu do pracy zostanie ustalona później. Na polecenie pracodawcy I. L. zwróciła skierowanie do lekarza medycyny pracy, mimo że była już umówiona na wizytę u lekarza. Po tym fakcie nastąpiło rozwiązanie przedmiotowej umowy o pracę. Zniszczono kartę urlopową. Pracodawca zniszczył również skierowanie do lekarza medycyny pracy, mimo że obowiązek przechowywania skierowania w aktach osobowych wynika wprost z nowych przepisów rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej, które obowiązuje od 1 stycznia 2019 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że w przypadku I. L. upłynął okres ochronny z art. 53 § 1 pkt 1b k.p. i strona pozwana była uprawniona do rozwiązania z powódką umowy o pracę. Fizyczna obecność I. L. w pracy przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i wyrażenie przez nią gotowości do pracy implikowały obowiązek pracodawcy ustalenia, czy powódka jest zdolna do pracy. Domniemanie, że pracownikowi potrzebny jest pełny okres świadczenia rehabilitacyjnego do odzyskania zdrowia umożliwiającego podjęcie pracy, może być obalone przez stawienie się pracownika w pracy. Jednakże pracodawca odwiódł powódkę od powrotu do pracy i nakazał zwrot skierowania do lekarza medycyny pracy, po czym zniszczył ten dokumenty oraz kartę urlopową. Według Sądu, nie można uznać, że powódka sama zrezygnowała z

przeprowadzenia badania lekarskiego. Doszło do tego na skutek działania strony pozwanej. Pracodawca przemyślał, w jaki sposób uzyskanie przez I. L. orzeczenia o niepełnosprawności wpłynie na organizację pracy. Ta okoliczność mogła skutkować wydaniem powódce polecenia zwrotu skierowania do lekarza medycyny pracy i rozwiązanie stosunku zatrudnienia.

Na skutek apelacji pozwanej, Sąd Okręgowy w Katowicach wyrokiem z dnia 14 maja 2020 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że oddalił powództwo.

Sąd odwoławczy dokonał ponownej analizy zgromadzonego przed Sądem Rejonowy materiału dowodowego i uznał, że Sąd ten prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, jednakże dokonał jego niewłaściwej oceny. Sąd pierwszej instancji nie przedstawił przekonującej argumentacji mogącej pozbawić wiarygodności zeznań świadka J. K. oraz A. G., które stały w sprzeczności z twierdzeniami powódki odnośnie do zgłoszenia przez nią gotowości do pracy, ustnego zaakceptowania urlopu przez przełożonego i wydania skierowania do lekarza medycyny pracy, a następnie zniszczenia tego dokumentu.

W ocenie Sądu drugiej instancji, z materiału dowodowego sprawy nie wynika, że strona pozwana celowo odwiodła powódkę od przeprowadzenia badań lekarskich. Faktem jest, że I. L. stawiała się w miejscu świadczenia pracy w C. i zgłosiła swój powrót do pracy oraz wyraziła wolę skrócenia okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, ale jednocześnie manifestowała chęć skorzystania z pobytu w sanatorium. Powódka przeprowadziła rozmowę na ten temat z bezpośrednim przełożonym J. K., który podpisał skierowanie do lekarza medycyny pracy. Świadek nie podpisał natomiast wniosku urlopowego, ani nie udzielił urlopu, gdyż jego zdaniem warunkiem udzielenia powódce urlopu byłaby zgoda lekarza medycyny pracy. Nadto, jak wynika z treści pominiętej przez Sąd Rejonowy części zeznań świadka, po wyjaśnieniu z E. Z. sytuacji związanej z urlopem i zamiarem wyjazdu do sanatorium, powódka podjęła decyzję, że wróci do pracy dopiero po zakończeniu pobytu w sanatorium, czego konsekwencją był zwrot skierowania na badania u lekarza medycyny pracy z dnia 16 sierpnia 2019 r. Okoliczność tę potwierdziły zeznania pozostałych świadków: J. K. oraz A. G.. Logiczne jest, że powódka nie rozmawiałaaby z A. G. na temat urlopu, gdyby wcześniej uzyskała na niego zgodę przełożonego. Zeznania świadka E. Z. potwierdzają, że wniosek

urlopowy nie został podpisany przez dyrektora, ani nawet nie został mu przedłożony. Sąd odwoławczy przyjął zatem, że powódce w żadnej formie nie został udzielony urlop wypoczynkowy. Zamierzając skorzystać z leczenia sanatoryjnego, mogła to uczynić jedynie w ramach świadczenia rehabilitacyjnego. Okoliczność ta przemawia za uznaniem, że decyzja o zwrocie skierowania na badania lekarskie była suwerenną decyzją powódki chcącej wyjechać do sanatorium.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Okręgowy przytoczył treść art. 53 § 1 pkt 1b 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 lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową. Z kolei w myśl art. 53 § 3 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, którą jest wymieniona w art. 53 § 1 pkt 1b k.p. niezdolność do pracy wskutek choroby. Dla powstania przewidzianego w art. 53 § 3 k.p. zakazu rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia konieczne jest kumulatywne spełnienie dwóch przesłanek, po pierwsze - ustania przyczyny nieobecności spowodowanej niezdolnością do pracy i po drugie - stawienie się pracownika do pracy w związku z odzyskaniem zdolności do pracy. Zdaniem Sądu odwoławczego, mimo prawnej możliwości stawienia się do pracy przed upływem okresu, na jaki został przyznany zasiłek rehabilitacyjny, pracownik musi posiadać orzeczenie o odzyskaniu zdolności do pracy w momencie stawienia się w zakładzie z zamiarem świadczenia pracy.

Według Sądu drugiej instancji, I. L. po odzyskaniu zdolności do pracy mogła wrócić do pracy pod warunkiem otrzymania zaświadczenia potwierdzającego zdolność do pracy. Tymczasem ze stanu faktycznego sprawy wynika, że powódka spełniła jedną z przesłanek określonych w art. 53 § 3 k.p., bowiem stawiała się do pracy i zgłosiła gotowość do jej świadczenia przed upływem trzymiesięcznego okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, ale nie odzyskała zdolności do

pracy. Potwierdzeniem odzyskania zdolności do pracy jest stosowne zaświadczenie lekarza medycyny pracy. Powódka nie dysponowała takim zaświadczeniem w chwili zgłoszenia gotowości do pracy. Zaświadczenia takiego nie uzyskała również w późniejszym okresie. Samo subiektywne przekonanie powódki o odzyskaniu zdolności do pracy, bez poparcia go odpowiednim dokumentem medycznym, jest niewystarczające.

Po rozmowie ze współpracownikami, między innymi z E. Z. , powódka podjęła decyzję, że wróci do pracy dopiero po zakończeniu turnusu sanatoryjnego, decydując się na kontynuowanie świadczenia rehabilitacyjnego. Na niezdolność I. L. do pracy w momencie zgłoszenia gotowości jej wykonywania wskazuje także fakt, że świadczenie rehabilitacyjne zostało przedłużone powódce na dalszy okres do 8 miesięcy, tj. do dnia 13 stycznia 2020 r. W ocenie Sądu drugiej instancji, materiał dowodowy daje podstawę do stwierdzenia, że mimo deklarowanej gotowości do pracy I. L. nie odzyskała zdolności do pracy, skoro pojechała do sanatorium w ramach świadczenia rehabilitacyjnego, które nie tylko nie zostało przerwane, ale przyznano je powódce na dalsze miesiące.

Konkludując, Sąd drugiej instancji stwierdził, że oświadczenie strony pozwanej o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę datowane na dzień 2 września 2019 r. spełniało wymagania formalne. W treści oświadczenia podanego na piśmie (art. 30 § 3 k.p.) pracodawca wskazał przyczynę rozwiązania stosunku zatrudnienia, która z punktu widzenia całokształtu okoliczności zebranych w sprawie była rzeczywista, konkretna i zrozumiała dla pracownicy (art. 30 § 4 k.p.). Pozwana była zaś uprawniona do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę z uwagi na niezdolność powódki do pracy trwającą dłużej niż łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Trzymiesięczny okres pobierania świadczenia upłynął bowiem w dniu 19 sierpnia 2019 r. Z uwagi na udanie się do sanatorium i kontynuowanie świadczenia rehabilitacyjnego I. L. nie korzystała z ochrony przewidzianej w art. 53 § 3 k.p. Bezspornie w dacie rozwiązania stosunku pracy powódka nie posiadała bowiem zdolności do pracy. Skoro rozwiązanie przedmiotowego stosunku pracy nastąpiło bez naruszenia przepisów o

rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, to roszczenie powódki o przywrócenie do pracy trzeba uznać za bezzasadne.

Powódka wywiodła skargę kasacyjną od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła naruszenie prawa materialnego: 1) art. 8 w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., przez jego niezastosowanie, podczas gdy mimo zaistnienia przesłanek z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. uprawniających pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę z uwagi na niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, zwolnienie to było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a nadto pracodawca uczynił ze swojego prawa użytek spreczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, gdyż główną przyczyną zwolnienia powódki było orzeczenie wobec niej stopnia niepełnosprawności i związane z tym problemy spowodowane koniecznością zmian w grafiku pracowników, w sytuacji gdyż powódka przepracowała u pozwanego 21 lat i brakowało jej dwóch lat do osiągnięcia wieku emerytalnego; 2) art. 11^{3a} w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., przez jego niezastosowanie, podczas gdy faktycznym powodem zwolnienia powódki było orzeczenie względem niej stopnia niepełnosprawności, a więc naruszenie przez pozwanego jednej z naczelnych zasad prawa pracy, tj. zasady niedyskryminacji.

Ponadto powódka wniosła o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zaświadczenia z dnia 19 sierpnia 2020 r. wydanego przez specjalistę psychiatrii D.K. dla wykazania faktu, że w konsekwencji stresu związanego ze sposobem, w jaki została rozwiązana ze skarżącą umowa o pracę, u powódki zdiagnozowano zaburzenia depresyjne nawracające oraz zaburzenia adaptacyjne i w związku z tymi schorzeniami pozostaje ona w leczeniu psychiatrycznym.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi właściwemu; ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia oraz merytoryczne rozstrzygnięcie sprawy, a także o zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skargi podniosła, że wprowadzenie rozwiązania przedmiotowej umowy o pracy na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. spełniało warunki formalne, jednakże pracodawca uczynił ze swojego prawa użytek, który był sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Skarżąca z własnej inicjatywy zjawiła się u pozwanego w dniu 12 sierpnia 2019 r., w trakcie trwania okresu ochronnego, celem skrócenia świadczenia rehabilitacyjnego oraz wcześniejszego powrotu do pracy. Otrzymała skierowania na badania lekarskie i umówiła się na wizytę u lekarza rodzinnego. Rozmowa z przełożonym toczyła się w przyjaznej atmosferze. Przełożony potwierdził, że wypisze wniosek urlopowy, gdy tylko powódka przedstawi mu orzeczenie o zdolności do pracy. Zmiana tonu oraz nastroju rozmowy nastąpiła po oświadczeniu przez skarżącą, że w związku z doznanymi urazami zostało jej przyznane orzeczenie o niepełnosprawności. Nadmieniała również, że niewykluczona jest za jakiś czas kolejna operacja. Przełożony nie ukrywał niezadowolenia z tego faktu, podnosząc, że będzie problem z organizacją grafiku pracowników. Potwierdza to, że z chwilą uzyskania przez pozwanego informacji o orzeczeniu niepełnosprawności powódki, pracodawca poszukiwał wszelkich podstaw do rozwiązania z nią umowy o pracę. Świadczy o tym fakt, że przełożony w trakcie rozmowy ze skarżącą nie zachęcał jej do kontynuowania świadczenia rehabilitacyjnego, lecz przeciwnie - dawał wyraźne oznaki gotowości przywrócenia powódki do pracy. Jednak po przekazaniu informacji o niepełnosprawności powódki skontaktował skarżącą z pracownicą działu kadr, która nakłaniała ją do zmiany decyzji o skróceniu świadczenia rehabilitacyjnego. A. G. poleciła powódce, ażeby skorzystała z przyznanego jej turnusu sanatoryjnego, a następnie udała się do lekarza medycyny pracy celem uzyskania potwierdzenia zdolności do świadczenia pracy. Skarżąca działała w zaufaniu do strony pozwanej, u której przepracowała 21 lat. Nie przypuszczała, że ktoś będzie chciał wykorzystać jej przymusowe położenie i szczerść, jaką obdarzyła przełożonego. Bezsprzecznie pozwany wykorzystał przysługujące mu uprawnienie do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., czyniąc ze swojego prawa użytek, który jest sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem.

Według skarżącej, prawo do rozwiązania umowy o pracę w opisanym trybie było także sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdyż pracodawca nie

uwzględnił faktu, że powódka przez 21 lat była jego pracownikiem, w związku z czym posiadała wieloletnie doświadczenie na zajmowanym stanowisku. Skarżąca była pracownikiem sumiennym, niekaranym dyscyplinarne. Z racji wieku będzie zaś miała znaczne trudności ze znalezieniem nowej pracy. Tym samym pracodawca naruszył normy moralno-obyczajowe obowiązujące w stosunkach pracy, gdyż skarżąca jako pracownik z długim stażem pracy u pozwanego mogła oczekiwać, że będzie zatrudniona w spółce co najmniej do osiągnięcia okresu ochronnego przed emeryturą, do której brakowało jej tylko dwóch lat. Dodatkowo rozwiązanie z powódką umowy o pracę negatywnie wpłynęło na jej zdrowie oraz znacznie zaniżyło jej samoocenę. Skarżąca ma nawracające lęki oraz stany depresyjne związane z obawą o znalezienie nowej pracy. Ponadto choruje na zaburzenia depresyjne - nawracające oraz zaburzenia adaptacyjne i w konsekwencji czego pozostaje pod opieką psychiatryczną. Przedłużenie zasiłku rehabilitacyjnego wynikało właśnie z tych schorzeń wywołanych rozwiązaniem stosunku pracy. Sąd Okręgowy ograniczył się wyłącznie do zbadania rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę pod względami formalnymi i nie pochylił się nad tym, czy pozwany nie uczynił ze swojego prawa użytku, który byłby sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem bądź czy rozwiązanie umowy o pracę nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi oraz zasądzenie od powódki zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie rozważań należy podkreślić, że z mocy art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak pod rozagę nieważność postępowania. Zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. skargę kasacyjną można oprzeć o podstawę naruszenia prawa materialnego lub podstawie naruszenia przepisów postępowania. Obie podstawy kasacyjne pozostają ze sobą w związku funkcjonalnym. W świetle art. 328 § 2 (obecnie art. 327¹ § 1) w związku z art. 391

§ 1 i art. 382 k.p.c. nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, *Monitor Prawa Pracy* 2006 nr 10, s. 541). I odwrotnie - zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają znaczenie, jeżeli uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), zatem wpierw decyduje prawidłowo rozumiane prawo materialne, które określa przesłanki dochodzonego świadczenia, a te wyznaczają, jakie ustalenia stanu faktycznego są konieczne i mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu (art. 227 k.p.c.). Zarzuty podstawy procesowej nie mogą być dowolne, lecz muszą pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy wynik sprawy. Poza tym nie powinny pomijać ograniczenia z art. 398³ § 3 k.p.c., w myśl którego podstawy skargi kasacyjnej nie mogą stanowić zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. W postępowaniu kasacyjnym zachodzi też związanie ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Warto zauważyć, że w procesie cywilnym obowiązuje system tzw. apelacji pełnej, w którym postępowanie apelacyjne jest dalszym stadium postępowania przed sądem pierwszej instancji, a sąd apelacyjny ma prawo i często obowiązek ponownego badania sprawy, przeprowadzania w niezbędnym zakresie postępowania dowodowego oraz orzekania na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji i w postępowaniu apelacyjnym. Postępowanie apelacyjne jest zatem kontynuacją postępowania merytorycznego. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, a nie apelację. Użyte w art. 378 § 1 k.p.c. sformułowanie, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę „w granicach apelacji”, oznacza w szczególności, iż sąd odwoławczy dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebranym w pierwszej instancji (art. 381 i art. 382 k.p.c.) i kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., zasada prawna, III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55; *Monitor Prawniczy* 2008 nr 22, s. 37, z uwagami M. Kowalczyk; *Palestra* 2009 nr 1, s. 270, z glosą G. Rząsy i A. Urbańskiego). Z uwagi na merytoryczny charakter postępowania apelacyjnego,

obowiązkiem sądu drugiej instancji nie może być poprzestanie na ustosunkowaniu się do zarzutów skarżącego, lecz musi nim być - niezależnie od treści zarzutów - dokonanie ponownych, własnych ustaleń faktycznych, a następnie poddanie ich ocenie pod kątem prawa materialnego. Obowiązek czynienia ustaleń faktycznych w postępowaniu odwoławczym istnieje więc bez względu na to, czy wnoszący apelację podniósł zarzut dokonania wadliwych ustaleń faktycznych lub ich braku. Jednocześnie obowiązkiem sądu drugiej instancji jest zastosowanie właściwych przepisów prawa materialnego niezależnie od stanowiska stron prezentowanego w toku postępowania oraz zarzutów apelacyjnych. Sąd drugiej instancji powinien dokonać wyczerpującej oceny ustalonego stanu faktycznego z punktu widzenia obowiązującego prawa materialnego i zdać z tej oceny relację w uzasadnieniu swojego wyroku.

Zgodnie z ogólną normą procesową zawartą w art. 382 k.p.c., sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Naruszeniem tej normy prawnej byłoby bezpodstawnie nie uzupełnienie przez sąd drugiej instancji postępowania dowodowego lub pominięcie części zebranego materiału, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy, albo kiedy mimo przeprowadzenia postępowania dowodowego orzeczenie wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji lub oparcie rozstrzygnięcie na własnym materiale, pomijając wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., II CKN 815/97, Wokanda 1999 nr 1, poz. 6 oraz wyroki: z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 520/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 372; z dnia 8 grudnia 1999 r., II CKN 587/98, LEX nr 479343; z dnia 6 lipca 2000 r., V CKN 256/00, LEX nr 52657; z dnia 13 września 2001 r., I CKN 237/99, LEX nr 52348; z dnia 22 lipca 2004 r., II CK 477/03, LEX nr 269787; z dnia 10 stycznia 2008 r., IV CSK 339/07, LEX nr 492178; z dnia 24 kwietnia 2008 r., IV CSK 39/08, LEX nr 424361 i z dnia 24 czerwca 2008 r., II PK 323/07, LEX nr 491386). Artykuł 382 k.p.c. nie nakłada przy tym na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, lecz sąd ten jest władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału

dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile zachodzą ku temu powody. Uzupełnienie postępowania przed sądem apelacyjnym o dowody, które mimo wniosku strony sąd pierwszej instancji pominął, jest zaś uzasadnione wówczas, gdy dotyczą one okoliczności istotnych z punktu widzenia prawa materialnego mającego znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 maja 1999 r., III CKN 254/98, LEX nr 521901; z dnia 2 marca 2000 r., III CKN 257/00, LEX nr 530723 i z dnia 17 lipca 2008 r., II CSK 102/08, LEX nr 447689).

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy był zatem uprawniony do poddania zgromadzonego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego ponownej analizie i dokonania odmiennej oceny poszczególnych dowodów oraz poczynienia na tej podstawie innych niż Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych. Sąd odwoławczy zdał z tego procesu myślowego obszerną relację w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Wobec niepodniesienia przez skarżącą jakichkolwiek zarzutów w ramach podstawy naruszenia przepisów postępowania, ocena kasacyjnych zarzutów obrazy prawa materialnego powinna być odniesiona do ustalonego przez Sąd drugiej instancji stanu faktycznego. Jest on wiążący w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), ponieważ przy braku skutecznych zarzutów naruszenia przepisów proceduralnych dotyczących postępowania dowodowego Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od przytoczenia treści art. 53 § 1 pkt 1b 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. Przepis art. 53 § 3 k.p. stanowi przy tym, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Na tle przytoczonych unormowań, w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, że prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie powstaje z

upływem wskazanych w powołanym przepisie okresów i kończy się z dniem stawienia się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Stąd, aby można było rozwiązać stosunek pracy w związku z nieobecnością pracownika w pracy z powodu choroby, musi upłynąć wskazany w przepisach okres ochronny, a niezdolność do pracy powinna trwać dalej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2006 r., II PK 6/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 252). Przepis art. 53 § 1 pkt 1b k.p. nie pozwala na rozwiązanie stosunku pracy, gdy nie upłynął jeszcze łączny okres pobierania w czasie niezdolności do pracy wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Regulacja jest jasna i obowiązuje również wtedy, gdy opóźnia się pozytywne rozpoznanie wniosku o zasiłek chorobowy albo o świadczenie rehabilitacyjne. Jeżeli postępowanie przed organem rentowych o przyznanie świadczeń chorobowych trwa dłużej niż podstawowy okres zasiłkowy, to pracodawca rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia podejmuje ryzyko naruszenia art. 53 § 1 pkt 1b k.p., gdyż może się okazać, że pracownik uzyskuje dalszy zasiłek lub świadczenie rehabilitacyjne, przedłużające okres ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy w tym trybie. W procesie sądowym o roszczenia z tytułu rozwiązania umowy o pracę wskazuje się wówczas na potrzebę zawieszenia postępowania do czasu rozstrzygnięcia sprawy o zasiłek chorobowy czy świadczenie rehabilitacyjne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2016 r., II PK 105/15, LEX nr 2962789).

Rozwiązanie stosunku zatrudnienia w trybie art. 53 k.p., jakkolwiek jest warunkowane niezdolnością pracownika do pracy, to jednak różni się od wypowiedzenia umowy o pracę. Na potrzeby wypowiedzenia wystąpić mogą bowiem przerywane, częste okresy absencji. Natomiast rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika wymaga, by absencja chorobowa trwała co do zasady nieprzerwanie (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 marca 2014 r., I PK 177/13, OSNP 2015 nr 8, poz. 111; z dnia 26 stycznia 2016 r., III PK 54/15, LEX nr 2038975 i z dnia 24 października 2017 r., I PK 290/16, LEX nr 2426570).

Dla ustalenia okresu ochronnego z art. 53 § 1 pkt 1b k.p. istotne znaczenie ma zatem prawidłowa wykładnia i zastosowanie przepisów regulujących

problematykę uprawnień do świadczeń chorobowych. Przepisy te zawarte są w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 645; dalej jako ustawa zasiłkowa). Zgodnie z jej art. 8, zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 - nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży - nie dłużej niż przez 270 dni. Z kolei art. 9 ust. 1 ustawy zasiłkowej stanowi, że do okresu, o którym mowa w art. 8, zwanego dalej "okresem zasiłkowym", wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy, jak również okresy niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 ustawy. Natomiast w myśl art. 9 ust. 2 ustawy zasiłkowej, do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni. Przepis art. 9 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej - *in abstracto* - nie nasuwa żadnych wątpliwości interpretacyjnych. Wynika z niego, że do jednego okresu zasiłkowego należy zliczać wszystkie następujące po sobie nieprzerwanie okresy niezdolności do pracy, choćby były spowodowane różnymi chorobami, oraz okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa między ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą nie przekraczała 60 dni. W art. 9 ust. 1 ustawy zasiłkowej mowa jest o nieprzerwanej niezdolności do pracy, bez rozróżnienia na niezdolność spowodowaną tą samą czy inną chorobą. Zatem do okresu zasiłkowego wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy bez względu na rodzaj choroby. Dopiero wówczas, gdy między poszczególnymi okresami niezdolności do pracy występują przerwy, wliczanie poprzedniego okresu tej niezdolności zależy od rodzaju choroby. Wreszcie zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy zasiłkowej, świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, ale dalsze leczenie lub rehabilitacja rokują odzyskanie jego zdolności do pracy. Świadczenie to przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie

dłużej niż przez 12 miesięcy (art. 18 ust. 2). Orzeka o tym lekarz orzecznik ZUS, a od jego orzeczenia ubezpieczonemu przysługuje sprzeciw do komisji lekarskiej ZUS (art. 18 ust. 3 i 4). Orzeczenie lekarza orzecznika, od którego nie wniesiono sprzeciwu albo orzeczenie komisji lekarskiej ZUS stanowią podstawę do wydania przez organ rentowy decyzji w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego (art. 18 ust. 6). W zakresie przyznania świadczenia rehabilitacyjnego istotne znaczenie mają więc orzeczenia lekarza orzecznika i komisji lekarskiej, ale ostatecznie przyznanie tego świadczenia następuje na podstawie decyzji organu rentowego.

W postępowaniu o przywrócenie do pracy pracownika zwolnionego w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. sąd pracy jest związany decyzją organu rentowego w przedmiocie ustalenia prawa pracownika do zasiłku chorobowego przez okres wskazany w decyzji (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 1975 r., I PZP 31/75, OSNCP 1976 nr 4, poz. 83; OSPiKA 1976 nr 7-8, poz. 137, z glosą J. Broła). Jest też związany decyzją przyznającą świadczenie rehabilitacyjne. Jednak z uwagi na przesłanki materialno-prawne (charakter) takiej decyzji, inny jest zakres związania nią sądu pracy. Jak wyjaśniono w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 r., I PK 39/09 (OSNP 2011 nr 5-6, poz. 74), zakres owego związania obejmuje jedynie to, że w chwili wydania decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego (po wyczerpaniu okresu zasiłkowego) ubezpieczony pracownik nie odzyskał zdolności do podjęcia pracy zarobkowej oraz rokuje jej odzyskanie w okresie, na który świadczenie jest przyznawane. Sąd pracy nie jest natomiast związany długością okresu, na jaki świadczenie rehabilitacyjne przyznano, w tym znaczeniu, że musi przyjąć trwanie w nim niezdolności do pracy (lub odwrotnie, że zdolność do pracy nie została odzyskana). Z istoty decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego (art. 18 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej) wynika, że przysługuje ono za okres "niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy". W dacie wydania decyzji przyznającej świadczenie rehabilitacyjne organ rentowy dysponuje orzeczeniem lekarza orzecznika (komisji lekarskiej) określającym prawdopodobny okres niezbędny do przeprowadzenia rekonwalescencji. Siłą rzeczy niemożliwe jest określenie z góry przez lekarza orzecznika ZUS w sposób pewny czasu, po upływie którego ubezpieczony odzyska zdolność do pracy. Z orzeczenia lekarza orzecznika nie wynika więc czas trwania niezdolności do pracy, a jedynie (prawdopodobny)

okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy. Dlatego decyzja organu rentowego przyznająca świadczenie rehabilitacyjne, wydana na podstawie orzeczenia lekarza orzecznika (komisję lekarską), wiąże sąd pracy oceniający wystąpienie negatywnej przesłanki rozwiązania umowy o pracę wskazanej w art. 53 § 3 k.p., jedynie co do tego, że w dacie jej wydania ubezpieczony był niezdolny do pracy i zdolność ta powinna być odzyskana we wskazanym okresie. Z decyzji tej nie wynika natomiast (w tym zakresie nie wiąże), że niezdolność do pracy trwa przez cały okres, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, a w szczególności, że ubezpieczony (pracownik) nie może odzyskać zdolności do pracy przed wyczerpaniem świadczenia.

Konkludując, wypada stwierdzić, że decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przyznająca świadczenie rehabilitacyjne na wskazany okres wprawdzie nie wiąże sądu pracy co do tego, że niezdolność do pracy trwa przez cały okres, na który przyznano to świadczenie, jednakże z decyzji tej wynika domniemanie takiej niezdolności, które może być obalone. Pobieranie świadczenia rehabilitacyjnego nie wyklucza więc ustalenia, że pracownik w okresie wymienionym w treści decyzji przyznającej mu to świadczenie odzyskał zdolność do pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 września 2012 r., II PK 51/12; LEX nr 1274967z dnia 21 maja 2014 r., I PK 290/13, LEX nr 1475264; z dnia 29 listopada 2016 r., II PK 242/15, LEX nr 2202494; z dnia 26 września 2017 r., II PK 236/16, LEX nr 2397603).

Jeżeli zatem przed upływem okresu, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, pracownik odzyska zdolność do pracy i stawia się do niej, to ma zastosowanie zakaz rozwiązania umowy o pracę z art. 53 § 3 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 649/03, OSNP 2005 nr 12, poz. 173).

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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2010 r., II PK 343/09, LEX nr 603420). Zakaz rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności nie powinien mieć

zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do pracy zgłasza się w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 415/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 342; z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 286/03, LEX nr 2477180; z dnia 18 marca 2015 r., III BP 1/14, LEX nr 1751867 i z dnia 29 listopada 2016 r., II PK 242/15, LEX nr 2202494).

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 w 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, 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 spowodowana chorobą niezdolność do pracy odniesiona wyłącznie do konkretnej pracy (indywidualnego stanowiska służbowego) wykonywanej przez pracownika przed zachorowaniem.

Ciężar udowodnienia niezdolności do pracy pracownika stawiającego się do niej po wyczerpaniu okresu pobierania świadczeń chorobowych, o jakim mowa w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., spoczywa na pracodawcy, który powinien skierować pracownika na odpowiednie badania lekarskie. Dotyczy to sytuacji, w której pracownik stawia się do pracy po zakończeniu okresu ochronnego i chce podjąć pracę, a pracodawca ma wątpliwości co do tego, czy pracownik jest zdolny do jej wykonywania (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 415/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 342; z dnia 21 września 2001 r., I PKN 639/00, OSNP 2003 nr 17, poz. 415; z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 168/04, OSNP 2005 nr 18,

poz. 282; z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 319/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 49; z dnia 18 marca 2015 r., III BP 1/14, LEX nr 1751867). Zgodnie bowiem z treścią 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. Natomiast w sytuacji, gdy pracownik zamierza powrócić do pracy, aby skutecznie uchronić się przed następstwem długotrwałej absencji chorobowej (rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia), to nie tylko musi poddać się 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 wynika brak przeciwwskazań do wykonywania dotychczasowej pracy (pracy na dotychczasowym stanowisku).

W świetle powyższych rozważań należy przyjąć, 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. Natomiast jeśli chodzi o pracownika, to niepoddanie się przez niego badaniom kontrolnym mimo otrzymanego skierowania uchyla ochronę wynikającą z art. 53 § 3 k.p., bowiem sam zamiar podjęcia pracy nie wystarcza do przyjęcia, że pracownik był w gotowości do niej, jeżeli nie miał równocześnie zdolności do urzeczywistnienia owego zamiaru.

W tym kontekście trzeba też analizować sytuację, gdy pracownik wracając po dłuższej absencji chorobowej, zgłasza wniosek po udzielenie mu urlopu wypoczynkowego. W judykaturze przyjmuje się, że rozpoczęcie przez pracownika

korzystania z udzielonego mu przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego jest równoznaczne z ustaniem przyczyny nieobecności w rozumieniu art. 53 § 3 k.p., chyba że nie było podstaw do udzielenia tego urlopu z powodu przedłużającej się niezdolności do pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 565/99, OSNAPiUS 2001 nr 17, poz. 530; z dnia 29 października 2007 r., II PK 54/07, LEX nr 897939; z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 84/14, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 6, s. 309-312; z dnia 26 października 2016 r., III PK 9/16, OSNP 2018 nr 1, poz. 4).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego pierwotnie występował dwugłos co do tego, czy pracownik może korzystać z urlopu wypoczynkowego po długotrwałej nieobecności chorobowej bez uprzedniego poddania się badaniu kontrolnemu. Zgodnie z jedną linią orzecniczą (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 marca 2011 r., II PK 240/10, LEX nr 1162165; z dnia 20 marca 2008 r., II PK 214/07, LEX nr 511663), w przypadku wcześniej zaplanowanego urlopu wypoczynkowego albo urlopu udzielanego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim pracodawca, nie musi kierować pracownika na badania kontrolne. Teza ta uzasadniana jest funkcją art. 229 § 2 k.p. Chodzi o to, że badania odzwierciedlają zdolność pracownika do pracy. Skoro w okresie urlopu nie będzie ona świadczona, to nie ma przeszkód w udzieleniu urlopu wypoczynkowego. Do innego rodzaju racji odwołuje się przeciwna linia orzecnicza, w myśl której pracodawca ma obowiązek skierować pracownika na badania kontrolne po ponad 30-dniowej chorobie, jeżeli pracownik bezpośrednio po zakończeniu zwolnienia chce skorzystać z urlopu. Postulat ten wynika z założenia, że korzystanie z urlopu wypoczynkowego i niezdolność do pracy wykluczają się (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 października 2009 r., II PK 123/09, LEX nr 551056; z dnia 29 października 2007 r., II PK 54/07, LEX nr 897939; z dnia 18 maja 2006 r., III PK 26/06, LEX nr 551013).

Judykatura uporządkowało sporną kwestię. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 84/14 (LEX nr 1746567) zaznaczono, że o ile w judykaturze wyrażany jest pogląd, że pracownik rozpoczynający urlop wypoczynkowy po zakończeniu okresu niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, nie ma obowiązku przedstawienia orzeczenia o zdolności do pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 marca 2008 r., II PK 214/07, OSNP 2009 nr 15-16,

poz. 194, i z dnia 9 marca 2011 r., II PK 240/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 113), o tyle nie budzi wątpliwości, że pracownik stawiający się do pracy po okresie niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni ma obowiązek poddania się kontrolnym badaniom lekarskim, na które zostanie skierowany przez pracodawcę w trybie art. 229 § 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2004 r., I PK 541/03, OSNP 2005 nr 7, poz. 94). W judykacie tym zastrzeżono, że niezdolność do pracy wyłącza możliwość korzystania z urlopu zgodnie z jego przeznaczeniem, w związku z czym udzielenie urlopu w okresie niezdolności do pracy jest niedopuszczalne także wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 350/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 198 oraz z dnia 9 marca 2011 r., II PK 240/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 113).

Wracając na grunt niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że pozwana M. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością C. Spółka komandytowa w W. była uprawniona do rozwiązania z I. L umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., skoro upłynął łączny okres pobierania przez powódkę wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz trzech miesięcy korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego (przyznanego pierwotnie na pięć miesięcy), a mimo zgłoszenia się do zakładu przed zakończeniem tego okresu, skarżąca nie wykazała stosowanym zaświadczeniem lekarskim, iż odzyskała zdolność do pracy. Nie było też podstaw do udzielenia powódce urlopu wypoczynkowego bez wcześniejszego orzeczenia lekarza medycyny pracy o dopuszczeniu skarżącej do pracy po długotrwałej absencji chorobowej.

Powódka zarzuca, że rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę, chociaż zgodne z wymaganiami formalnymi, pozostaje jednak w sprzeczności z unormowaniem art. 8 k.p.

Warto zauważyć, że klauzula generalna, zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy "klauzulą nadużycia prawa", ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Klauzule generalne nie są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) "współlistnieje" z całym systemem

prawa cywilnego i powinna być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu spraw.

Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Trzeba jednak pamiętać, że art. 8 k.p., po pierwsze, dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa oraz, po drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego, które ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu), a nie np. administracyjnoprawną czy konstytucyjną. Tym samym nie ma on zastosowania między innymi do czynienia użytku z przysługującej danemu podmiotowi kompetencji normodawczej (możliwości stanowienia i zmieniania norm prawnych).

Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 9, s. 475-478 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141).

Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu

sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPIKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwała z dnia 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego, a także wyroki: z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470 i z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 11, s. 584-587). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z dnia 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z dnia 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z dnia 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441). Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p., należy przy tym wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Jak bowiem wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK 2000 nr 7, poz. 254, pkt III 3.), do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c. (a także art. 8 k.p., por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK - A 2006 nr 9, poz. 125) nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi "konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współżycia społecznego chodzi". Sąd powinien zatem podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą

niezgodne, w jego ocenie, jest czynienie użytku z prawa podmiotowego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, niepublikowany i w z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156).

Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923; z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026 i z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243). W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p (w stosunkach cywilnoprawnych art. 5 k.c.) powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylecia bądź zmiany obowiązujących

przepisów prawa (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08, LEX nr 461749 i z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11, LEX nr 1162676).

Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p. i w jakim zakresie, mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych sprawy. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może więc podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia art. 8 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z dnia 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z dnia 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LEX nr 56891; z dnia 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LEX nr 157306; z dnia 9 lutego 2007 r., I BP 15/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 92; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 11 grudnia 2009 r., II BP 8/09, LEX nr 577687 oraz z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005).

Wobec treści zarzutów kasacyjnych, weryfikacji Sądu Najwyższego podlega zatem to, czy w niniejszej sprawie art. 8 k.p. mógł uchylić prawo pracodawcy do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

Wypada zauważyć, że tego rodzaju zarzut podniesiony został dopiero w postępowaniu kasacyjnym i w konsekwencji tego, nie był on przedmiotem analizy Sądu drugiej instancji.

Stawiając zaś tezę o uczynieniu przez pracodawcę użytku z prawa do rozwiązania umowy o pracę sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz zasadami współżycia społecznego, powódka wskazuje na okoliczności towarzyszące zgłoszeniem przez nią gotowości do pracy przed upływem okresu absencji chorobowej z art. art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., na które powoływała się w toku całego procesu, a których prawdziwość została wykluczona w świetle wiążących dla Sądu Najwyższego ustaleń Sądu drugiej instancji. Powódka nie podlegała przy tym ochronie wynikającej z art. 39 k.p., gdyż po pierwsze, wspomniana ochrona dotyczy tylko wypowiedzenia umowy o pracę, a po drugie, w chwili rozwiązania stosunku zatrudnienia skarżąca nie była w wieku przedemerytalnym, o jakim mowa w tym przepisie. Powódka, urodzona 11 sierpnia

1966 r., osiągnie bowiem wiek emerytalny 60 lat dopiero w dniu 11 sierpnia 2026 r. W dacie złożenia przez pozwaną oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę (to jest 4 września 2019 r.) skarżącej brakowało siedem lat do uzyskania ustawowego wieku przejścia na emeryturę. Również nienaganny przebieg dotychczasowego zatrudnienia powódki nie stanowił przeszkody w zastosowaniu przez pozwaną wynikającego z art. 53 § 1 k.p. trybu rozwiązania stosunku pracy, albowiem - w przeciwieństwie do art. 52 § 1 k.p. – rozwiązanie umowy o pracę z mocy tegoż przepisu następuje z przyczyn nie tylko niezawinionych, lecz wręcz niezależnych od pracownika.

Co zaś się tyczy sugerowanego przez skarżącą psychicznego podłoża jej niezdolności do pracy po rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy, związanego z utratą zatrudnienia i obawą o znalezienie innej pracy, godzi się zauważyć, że okoliczność ta została podniesiona dopiero w postępowaniu kasacyjnym. Tymczasem w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c., w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powoływanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Na marginesie należy zauważyć, że z dołączonego do skargi kasacyjnej zaświadczenia lekarza Poradni Zdrowia Psychicznego nie wynika, aby schorzenia, na jakie cierpi powódka, miały swoje źródło w przeżyciach psychicznych związanych ze sposobem zakończenia przedmiotowej umowy o pracę, skoro w związku w tymi schorzeniami skarżąca pozostaje pod opieką wspomnianej placówki medycznej już od dnia 28 grudnia 2015 r., a zatem na długo przed rozwiązaniem stosunku zatrudnienia z pozwaną spółką.

Chybiony jest też kasacyjny zarzut naruszenia art. 11^{3a} w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Godzi się zauważyć, że w Kodeksie pracy nie występuje art. 11^{3a}. Można się jedynie domyślać, że chodzi o art. 11³ k.p. (wyrażający zasadę niedyskryminacji w zatrudnieniu między innymi z uwagi na niepełnosprawność), chociaż nie jest rolą Sądu Najwyższego wyręczanie profesjonalnych pełnomocników stron z obowiązku prawidłowego redagowania skarg kasacyjnych. Jednak nawet przy założeniu, że kasacyjną podstawą naruszenia prawa materialnego objęto wspomniany art. 11³ k.p., zarzut ten jest bezzasadny. Dla wykazania jego trafności powódka powinna bowiem uprawdopodobnić, że w

sytuacji, w jakiej znalazła się w wyniku długotrwałej absencji chorobowej, została potraktowana przez pracodawcę gorzej od innych pracowników, z którymi pozwana nie rozwiązywała stosunków zatrudnienia mimo upływu okresu ochronnego z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Dopiero wykazanie tego faktu otwierałoby drogę do rozważań, czy zwolnienie skarżącej w trybie powyższego przepisu mogło być podyktowane jej niepełnosprawnością. Powódka nie przeprowadziła jednak takiego dowodu.

Nie podzielając zarzutów i wniosków skarżącej, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu skargi kasacyjnej. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto stosownie do art. 98 § 1 i 3 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

ał