



Sygn. akt II PK 236/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Beata Gudowska

w sprawie z powództwa A.W.

przeciwko A.M. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą T. z siedzibą w [...] o odszkodowanie i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 września 2017 r., skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w [...] z dnia 30 grudnia 2015 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 grudnia 2015 r. Sąd Okręgowy w [...], w sprawie z powództwa A.W. przeciwko A.M., prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą T. z siedzibą w [...], o odszkodowanie i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w [...], z dnia 31 października 2012 r., mocą którego zasądzono od pozwanej na rzecz powódki kwotę 11.400 zł brutto tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi

odsetkami oraz kwotę 901,20 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy. Te z kolei zamykały się następującymi stwierdzeniami. A.W. (wcześniej L.) zawarła z firmą „T.” A.M. cztery kolejno następujące po sobie umowy o pracę na czas określony na łączny okres od 13 maja 2003 r. do 31 grudnia 2011 r., co począwszy od trzeciej umowy na czas określony z 28 kwietnia 2004 r. równoważne jest w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.

A.W. od dnia 25 maja 2010 r. do 12 grudnia 2010 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Prawidłowość wystawionych zwolnień lekarskich była kontrolowana na wniosek pracodawcy. Równolegle (od 14 listopada 2010 r.) rozpoczęła się choroba dziecka powódki. Z tego tytułu A.W. nie korzystała ze zwolnień lekarskich.

Pismem z 8 grudnia 2010 r. pracodawca poinformował powódkę o wyczerpaniu okresu wypłaty zasiłku chorobowego i wezwał ją do złożenia oświadczenia, czy pracownik podejmie kroki w sprawie przedłużenia okresu zasiłkowego, czy też będzie ubiegał się oświadczenie rehabilitacyjne.

W dniu 15 grudnia 2010 r. powódka poinformowała pracodawcę, że będzie starała się o świadczenie rehabilitacyjne, składając jednocześnie wnioski o przyznanie prawa do zasiłku opiekuńczego z uwagi na chorobę dziecka. Następnie Zakład Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w [...] poinformował pracodawcę (pismo z 28 grudnia 2008 r.) o zasadach przyznawania świadczenia rehabilitacyjnego oraz zasiłku opiekuńczego. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wyjaśnił pracodawcy, że zasiłek opiekuńczy, z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem, przysługuje osobie zdolnej do pracy. A.W. przedstawiała pracodawcy zwolnienia lekarskie z tytułu opieki nad chorym dzieckiem wraz z wnioskami o przyznanie zasiłku opiekuńczego. W styczniu 2011 r. powódka wystąpiła z wnioskiem do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w sprawie przyznania świadczenia rehabilitacyjnego.

Oświadczeniem z dnia 21 lutego 2011 r., doręczonym pracownikowi w dniu 23 lutego 2012 r., pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. z powodu

niezdolności do pracy w skutek choroby trwającej łącznie dłużej niż okres zasiłkowy i okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez okres 3 miesięcy. Pozwany nadmienił, że w dniu 22 lutego 2011 r. upłynął 3 miesięczny okres pobierania przez pracownika świadczenia rehabilitacyjnego, a po tym dniu pracownik nie poinformował pracodawcy o przyznaniu świadczenia, ani też w dniu dzisiejszym nie stawiał się do pracy. Nie nabył też prawa do zasiłku opiekuńczego, a więc nie został objęty ochroną z art. 53 § 2 k.p. Tego samego dnia powódka poinformowała pracodawcę, że uzyskała prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, co następnie zostało potwierdzone decyzją organu rentowego z dnia 3 marca 2011 r. (świadczenie na okres od 23 listopada 2010 r. do 22 grudnia 2010 r.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych udzielił informacji pracodawcy (pismo z dnia 10 marca 2011 r.), że powódka złożyła zaświadczenia ZUS ZLA na okres od 13 grudnia 2010 r. do 1 marca 2011 r. z tytułu konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem do lat 14. Zaznaczono, że z uwagi na przyznane świadczenie rehabilitacyjne do 22 grudnia 2010 r., A.W. należy ustalić prawo do zasiłku opiekuńczego od następnego dnia, tj. od 23 grudnia 2010 r. Decyzją z dnia 28 kwietnia 2011 r. organ rentowy zobowiązał pracodawcę do dokonania wypłaty zasiłku opiekuńczego A.W. za okres od 23 grudnia 2010 r. do 23 lutego 2011 r. (w ramach zatrudnienia).

Sąd Okręgowy stwierdził, że powyższe ustalenia zostały dokonane w myśl reguł opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. Dalej stwierdził, że zgodnie uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 1975 r., I PZP 31/75 (OSNCP 1976 nr 4, poz. 83) w postępowaniu o przywrócenie do pracy pracownika zwolnionego bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 lit. b k.p. wskutek choroby trwającej dłużej niż okres pobierania zasiłku chorobowego sąd pracy i ubezpieczeń społecznych jest związany decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w przedmiocie ustalenia prawa pracownika do tego zasiłku. W przytoczonym w apelacji wyroku z dnia 26 marca 2009 r., (II PK 245/08; OSNP 2010 nr 21-22, poz. 262) Sąd Najwyższy stwierdził zaś, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w okresie między wyczerpaniem przez pracownika prawa do zasiłku chorobowego a rozstrzygnięciem ostateczną decyzją organu rentowego w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego jest zgodne z prawem, chyba że z decyzji tej wynika, iż w tym okresie pracownik

miał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Sąd pracy, rozpoznając w takiej sytuacji powództwo pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy, powinien rozważyć zawieszenie postępowania sądowego do czasu zakończenia postępowania przed organem rentowym (art. 177 § 1 pkt 3 k.p.c.).

Sąd odwoławczy nie podzielił poglądu pozwanego, dotyczącego braku związku decyzji organu rentowego z dnia 28 kwietnia 2011 r. w ocenie badania zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy. Wprawdzie decyzja ta została wydana już po rozwiązaniu umowy i po upływie okresów wymienionych w art. 53 § 1 pkt 1b k.p., jednakże potwierdza ona prawo powódki do pobierania zasiłku opiekuńczego na dzień rozwiązania stosunku pracy. Dlatego poglądu Sądu pierwszej instancji o objęciu powódki ochroną z art. 53 § 2 k.p. jest trafny. Z tych przyczyn apelacja pozwanego podlega oddaleniu (art. 385 k.p.c.).

Skargę kasacyjną złożył pozwany. Zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości, wskazując na naruszenie prawa materialnego, to jest:

- art. 53 § 2 k.p. w związku z art. 32 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. 2010 Nr 77, poz. 512), przez ich błędne zastosowanie i uznanie braku uprawnienia pracodawcy do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, ponieważ organ rentowy - ZUS po dacie rozwiązania umowy o pracę wydał decyzję, w której udzielił prawa do wypłaty zasiłku opiekuńczego z datą wsteczną, choć w przedmiotowej sprawie decyzja nie mogła mieć znaczenia dla oceny prawidłowości rozwiązania stosunku pracy; w szczególności pracodawca nie wiedział o tym, że powódka powróciła do zdrowia, a co za tym idzie nie zwolnił jej z obowiązku świadczenia pracy i nie miał wiedzy o wystąpieniu z wnioskiem o przyznanie zasiłku opiekuńczego, ponieważ z posiadanych przez niego informacji wynikało, iż powódka stara się o przyznanie jej świadczenia rehabilitacyjnego;

- art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie, które w konsekwencji doprowadziło do błędnego przyjęcia przez Sąd, że pracodawca nie miał możliwości rozwiązania z powódką umowy o pracę na podstawie tego przepisu, gdyż powódka w późniejszej decyzji, wydanej z datą wsteczną, otrzymała prawo do zasiłku opiekuńczego, w sytuacji gdy pracodawca nie miał świadomości o

wystąpieniu przez pracownika z żądaniem innego świadczenia (zasiłku opiekuńczego), jak również nie wiedział o jej powrocie do zdrowia i nie zwolnił jej z obowiązku świadczenia pracy;

- § 6 pkt 2, 3 i 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich, wzoru zaświadczenia lekarskiego i zaświadczenia lekarskiego wydanego w wyniku kontroli lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a obecnie obowiązującego § 9 pkt 3 ppkt 1 oraz pkt 4 i 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 10 listopada 2015 r. w sprawie trybu i sposobu orzekania o czasowej niezdolności do pracy, wystawiania zaświadczenia lekarskiego oraz trybu i sposobu sprostowania błędu w zaświadczeniu lekarskim, przez ich niewłaściwe zastosowanie, a mianowicie uznanie, że powódka we właściwym trybie wystąpiła z wnioskiem o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego i nie ma znaczenia, że wystąpiła ona do organu rentowego z opóźnieniem, co w konsekwencji doprowadziło do tego, że organ rentowy wydał decyzję o świadczeniu rehabilitacyjnym - już po rozwiązaniu przez pozwaną stosunku pracy z powódką, w trybie przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów procesu za wszystkie instancje, w tym również za sporządzenie skargi kasacyjnej i postępowanie przed Sądem Najwyższym, według norm przepisanych wraz z kosztami zastępstwa procesowego oraz z mocy art. 415 k.p.c. w związku z art. 398¹⁶ k.p.c. wniósł o zasądzenie obowiązku zwrotu od powódki na rzecz pozwanej całości spełnionego do tej pory świadczenia, wraz z przelanymi odsetkami, kosztami postępowania oraz kosztami zastępstwa procesowego, które to świadczenia zostały przez pozwaną spełnione zgodnie z wyrokami sądów powszechnych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega oddaleniu, gdyż zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Powołanie w skardze kasacyjnej, jako jej podstawy, wyłącznie naruszenia prawa materialnego ma ten skutek, że Sąd Najwyższy rozpoznaje powyższy zarzut w granicach stanu faktycznego ustalonego przez sąd drugiej instancji bądź przyjętego przez ten sąd, a ustalonego przez sąd pierwszej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., I PKN 283/97, OSNP 1998 nr 11, poz. 331).

Wstępnie należy podnieść, że celem zawarcia umowy o pracę jest wykonywanie pracy przez pracownika i przyjmowanie jej efektów przez pracodawcę. Jednocześnie prawo przewiduje okoliczności, które pozwalają pracodawcy na jednostronne unicestwienie stosunku pracy w razie zaprzestania wykonywania pracy przez pracownika. Już z tego zestawienia wynika krzyżowanie się wzajemnie sprzecznych funkcji prawa pracy, a mianowicie ochrony trwałości zatrudnienia z możliwością prowadzenia racjonalnej polityki zatrudnienia. Uzasadniony kompromis tych wektorów wynika z treści art. 53 § 1 pkt 1 i 2 k.p. Generalnie 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 wskazane 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.

Skarżący wychodzi z założenia, że ochrona pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy wywodzi się z jednego tytułu uniemożliwiającego wykonywanie pracy. Tak jednak nie jest. W myśl art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., 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 zgodnie z art. 53 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. Wspólnym mianownikiem obu podstaw (z art. 53 § 1 i 2 k.p.) jest odesłanie do innego aktu prawnego, to jest ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1358, dalej ustawa zasiłkowa), gdyż kwestia zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego i zasiłku opiekuńczego jest tym aktem uregulowana. W ten sposób potwierdza się też ścisły związek prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Wystarczy przeanalizować wskazane w skardze kasacyjnej normy prawa materialnego, by zauważyć możliwość nakładania się podstaw, które wstrzymują uprawnienie pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika. Nie można pominąć, że jedno z nich leży po stronie pracownika (niezdolność do pracy) a inne mogą dotyczyć osoby trzeciej (dziecka pracownika). W tym drugim przypadku okres ochronny wynika z konieczności sprawowania opieki nad taką osobą, która z uwagi na wiek wymaga stałej opieki przedstawiciela ustawowego. Podwojenie okresów ochronnych po stronie pracownika wzmacnia funkcję ochronną prawa pracy i przeciwstawia się formalizmowi pracodawcy w dążeniu do rozwiązania stosunku pracy. Obie podstawy (niezdolność do pracy i konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem) są niezależne od siebie. Autonomiczność każdej z nich wyraża się tym, że w praktyce mogą nakładać się na siebie a tym samym taki proces nie może pozbawiać ochrony pracownika z jednej z nich. Naturalnie w przypadku zmiennych podstaw powinno dojść do ustania przeszkody po stronie pracownika (odzyskał zdolność do pracy) i dopiero wówczas może rozpocząć realizację kolejnej przesłanki chronionej prawem (opieka nad dzieckiem).

Z niekwestionowanych przez skarżącego ustaleń stanowiących podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia wynika, że powódka od dnia 25 maja 2010 r. do dnia 13 grudnia 2010 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim (była niezdolna do pracy a prawidłowość wystawianych zwolnień lekarskich była poddana procedurze weryfikacyjnej). W trakcie niezdolności do pracy powódki zachorowało jej dziecko (od dnia 14 listopada 2010 r.). W momencie, gdy okazało się, że okres zasiłkowy skończył się w dniu 22 listopada 2010 r. powódka złożyła wniosek o świadczenie rehabilitacyjne, a jednocześnie (składając pracodawcy zwolnienia lekarskie na chore dziecko) uzewnętrżiła zamiar korzystania z zasiłku opiekuńczego. Procedura związana z przyznaniem świadczenia rehabilitacyjnego wymaga decyzji organu rentowego, poprzedzonej badaniem przez lekarza orzecznika ZUS, jak również komisji lekarskiej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Tego rodzaju czynności wiążą się z upływem czasu, gdyż sam termin do wydania decyzji przez organ rentowy wynosi 30 dni. Stąd decyzja o jego przyznaniu może być odłożona w czasie. Ochrona stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby obejmuje okres pierwszych trzech miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, choćby pracownik nie mógł wobec pracodawcy wykazać korzystania z tego świadczenia bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku chorobowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2007 r., II PK 263/07, LEX nr 469990). Przytoczne rozstrzygnięcie eliminuje również zasadność zarzutów dotyczących naruszenie § 6 pkt 2, 3 i 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich, wzoru zaświadczenia lekarskiego i zaświadczenia lekarskiego wydanego w wyniku kontroli lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 239). Wskazane tam terminy mają charakter instrukcyjny i nie uchylają okresów ochronnych w razie pozytywnej decyzji organu rentowego w przedmiocie prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Nie inaczej było w sprawie, bowiem decyzja organu rentowego w przedmiocie przyznania świadczenia rehabilitacyjnego została wydana w dniu 3 marca 2011 r. i potwierdzała uprawnienie powódki do tego świadczenia w okresie od 23 listopada 2010 r. do 22 grudnia 2010 r. Z treści rozstrzygnięcia organu rentowego wynika domniemanie, że powódka po dniu 22

grudnia 2010 r. była zdolna do pracy. Z istoty decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego wynika, że przysługuje ono za okres „niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy”. Dlatego decyzja organu rentowego przyznająca to świadczenie, wydana na podstawie orzeczenia przez lekarza orzecznika (komisję lekarską), wiąże sąd pracy przy ocenie wystąpienia negatywnej przesłanki rozwiązania umowy o pracę jedynie co do tego, że w dacie jej wydania ubezpieczony był niezdolny do pracy i niezdolność ta powinna być odzyskana we wskazanym okresie. Z decyzji tej nie wynika natomiast, że niezdolność do pracy trwa przez cały okres, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, a w szczególności, że ubezpieczony (pracownik) nie może zdolności do pracy odzyskać przed wyczerpaniem świadczenia. Pobieranie świadczenia rehabilitacyjnego nie wyklucza więc ustalenia, że pracownik w okresie wymienionym w treści decyzji przyznającej mu to świadczenie, odzyskał zdolność do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2014 r., I PK 290/13, LEX nr 1475264). Tym bardziej można założyć, że jeżeli po upływie okresu, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, pracownik zamierza skorzystać z zasiłku opiekuńczego na dziecko (tylko opieka nad tym członkiem rodziny z art. 53 § 2 k.p. aktywuje dalszą ochronę), to zmiana podstawy zapobiegającej zwolnieniu z pracy nie upoważnia pracodawcy do jednostronnego działania z pominięciem sygnalizacji pracownika o innej podstawie zapobiegającej rozwiązaniu umowy o pracę. Wszak nie można pomijać dwóch okoliczności. Przede wszystkim powódka, co ustaliły Sądy, przedstawiła pracodawcy zwolnienie lekarskie z tytułu opieki nad dzieckiem wraz z wnioskiem o przyznanie zasiłku opiekuńczego. Po wtóre, pracodawca w razie wątpliwości jest uprawniony do wystąpienia z wnioskiem do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o ustalenie uprawnień do zasiłku (art. 63 ust. 2 ustawy zasiłkowej). Zaniechanie realizacji zgłoszonego przez pracownika uprawnienia upoważnia zatrudnionego do samodzielnego wystąpienia z takim wnioskiem, zwłaszcza gdy uważa, że zostały naruszone jego uprawnienia w tym zakresie (art. 63 ust. 1 ustawy zasiłkowej). Potwierdzeniem poprawnego zachowania pracownika jest stanowisko organu rentowego (pismo z dnia 10 marca 2011 r.) o obowiązku ustalenia prawa do zasiłku opiekuńczego, jak też następnie decyzja z dnia 28 kwietnia 2011 r. Sumą opisanych wyżej okoliczności jest stwierdzenie, że skoro pracownik legitymował się

zwolnieniem lekarskim na chore dziecko od dnia 13 grudnia 2010 r. do dnia 1 marca 2011 r., to w dniu 23 lutego 2011 r. (data złożenia pracownikowi oświadczenia woli) pracodawca nie mógł rozwiązać z nim umowy o pracę wskutek pozostawania pod ochroną z art. 53 § 2 k.p.

Oceny tej nie zmienia odwołanie się przez skarżącego do treści art. 32 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Z powołanego przepisu wynika, że zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem...(-). Pracodawca dowodzi o braku zwolnienia od pracy z tego powodu, gdyż nie uzyskał informacji o odzyskaniu zdolności do pracy przez pracownika a tym samym nie mógł zwolnić go od wykonywania pracy z powodu konieczności sprawowania opieki. Tak skonstruowana wykładnia art. 32 ust. 1 ustawy zasiłkowej nie zasługuje na aprobatę. Na pierwszy plan wysuwa się spostrzeżenie, że mamy w sprawie do czynienia z ochroną w obrębie jednego ryzyka ubezpieczeniowego (ryzyka chorobowego), co wynika wprost z art. 2 pkt 1 i 6 ustawy zasiłkowej. Mają one na celu pokrycie szkody spowodowanej zajściem danego rodzaju ryzyka, czyli określonej sytuacji życiowej, z której wystąpieniem wiąże się opłacanie składki. Nie ma zatem podstaw do odrębnego traktowania podmiotu w obrębie tej samej kategorii ryzyka i formułowanie dodatkowych warunków brzegowych w postaci technicznego zwolnienia pracownika od pracy, jeżeli konieczność wypłaty zasiłku opiekuńczego następuje w bezpośrednim następstwie czasowym (a nawet współistnieje) po okresach własnej niezdolności do pracy. Stąd pracodawca posiadający wiedzę, że pracownik po odzyskaniu zdolności do pracy korzysta z uprawnienia uregulowanego w art. 53 § 2 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy zasiłkowej, nie jest uprawniony do rozwiązania umowy z nim o pracę z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁴ k.p.c.