



Sygn. akt II PK 276/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa E.J.
przeciwko C. S.A. z siedzibą w P.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 października 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 25 maja 2016 r., sygn. akt VIII Pa (...),

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od E.. na rzecz C. S.A. z siedzibą w P. kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 maja 2016 r. Sąd Okręgowy w P. oddalił apelację E.J. od wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 15 grudnia 2015 r., którym oddalono jej powództwo przeciwko C. S.A. z siedzibą w P. o przywrócenie do pracy.

W sprawie ustalono, że powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce od dnia 14 maja 1995 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. marketingu w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 3 czerwca do 1 grudnia 2013 r., tj. przez okres 182 dni przebywała na zwolnieniu lekarskim, pobierając zasiłek chorobowy. W dniu 5 listopada 2013 r. powódka złożyła wniosek o przyznanie jej świadczenia rehabilitacyjnego, o czym telefonicznie poinformowała pracodawcę. Orzeczeniami lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 grudnia 2013 r. oraz komisji lekarskiej tego Zakładu z dnia 5 marca 2014 r. stwierdzono, że powódka nie jest niezdolna do pracy i brak jest okoliczności uzasadniających ustalenie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Decyzją z dnia 18 marca 2014 r. organ rentowy odmówił powódce prawa do przedmiotowego świadczenia od dnia 2 grudnia 2013 r. Powódka nie odwołała się od tej decyzji. Po dniu 1 grudnia 2013 r. powódka nie zgłaszała pracodawcy gotowości podjęcia pracy ani nie kontaktowała się z nim. W lutym 2013 r. pracownica strony pozwanej kontaktowała się z powódką celem uzyskania informacji o etapie postępowania przed organem rentowym. W okresie po wyczerpaniu okresu zasiłkowego powódka przez pewien czas konsultowała się z lekarzem prowadzącym jej leczenie, a następnie zaprzestała konsultacji. Pismem z dnia 11 marca 2014 r., doręczonym powódce w dniu 14 marca 2014 r., strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1b k.p., wskazując jako przyczynę, po pierwsze - nieobecność spowodowaną chorobą trwającą dłużej niż 182 dni, czyli łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku; po drugie - nieprzedstawienie pracodawcy, pomimo upływu 3 miesięcy od dnia 1 grudnia 2013 r., tj. od zakończenia 182 dni choroby, decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego i po trzecie - niestawienie się do dnia 10 marca 2014 r. do zakładu pracy celem rozpoczęcia świadczenia pracy po wcześniejszym uzyskaniu zdolności

lekarskiej do pracy. Niezdolność powódki do pracy wskutek choroby trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku i powódka nie odzyskała zdolności do pracy.

Aprobując powyższe ustalenia i przyjmując je za własne, Sąd odwoławczy podzielił ocenę Sądu pierwszej instancji, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. było zgodne z prawem, gdyż niezdolność powódki do pracy wskutek choroby trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego. W ocenie Sądu drugiej instancji, wynika to ze stwierdzenia lekarza prowadzącego leczenie powódki, który - pozytywnie opiniując jej wniosek o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego - wskazał, że mimo wyczerpania wymienionego okresu powódka jest nadal niezdolna do pracy. Takiemu wnioskowi nie przeczą orzeczenia lekarza orzecznika i komisji lekarskiej organu rentowego, stwierdzające brak niezdolności do pracy uzasadniające przyznanie powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Orzeczenia te mają inny charakter i funkcje od zwolnienia od pracy wystawionego przez lekarza leczącego. Można być bowiem zdolnym do pracy „co do zasady” i jednocześnie niezdolnym do niej czasowo. Orzeczenia lekarza orzecznika i komisji lekarskiej nie przesądzają również, że w marcu 2014 r. powódka była już faktycznie zdolna do pracy u strony pozwanej. Istotne jest to, że powódka - po myśli art. 53 § 3 k.p. - do dnia rozwiązania z nią stosunku pracy nie stawiała się do pracy celem umożliwienia pracodawcy skierowania jej na badanie lekarskie w trybie art. 229 § 2 k.p. dla ustalenia, czy jest ona zdolna do pracy na zajmowanym w pozwanej Spółce stanowisku, czy też nie.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) art. 53 § 1 pkt 1b k.p. przez jego błędną interpretację i przyjęcie, że zgodne z prawem było rozwiązanie z nią umowy o pracę w tym trybie po upływie łącznego okresu pobierania z tytułu choroby wynagrodzenia i zasiłku oraz ewentualnego pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, bez weryfikacji przez stronę pozwaną jako pracodawcę, czy powódka jest nadal niezdolna do pracy, podczas gdy przepis ten wyraźnie traktuje o przesłance koniecznej do spełnienia, jaką jest „trwanie niezdolności do pracy” po upływie wymienionych okresów ochronnych, a powódka nie była niezdolna do pracy; 2)

art. 53 § 3 k.p. przez jego błędną interpretację i przyjęcie, że o kwestii czy ustała przyczyna nieobecności, tj. czy pracownik jest już zdolny do pracy (a zatem może stawić się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności) ma decydować samodzielnie pracownik, a nie lekarz medycyny pracy w wyniku skierowania pracownika na badania przez pracodawcę.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i uwzględnienie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna jest nieusprawiedliwiona.

W myśl art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., prawo pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę powstaje wówczas, gdy 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. Wynika z tego, że warunkiem rozwiązania stosunku pracy w tym trybie jest upływ okresu ochronnego i utrzymująca się nadal niezdolność pracownika do pracy, przy czym kontynuacja ochrony po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego zależy od uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Pracodawca może zatem rozwiązać umowę o pracę po upływie okresu zasiłkowego, jeżeli pracownikowi - mimo utrzymującej się niezdolności do pracy - nie zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2009 r., II PK 245/08, OSNP 2010 nr 21-22, poz. 262).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażany jest pogląd, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 k.p. jest bezprawne w przypadku, gdy pracownik nie stanął się do pracy co prawda bezpośrednio po upływie okresu ochronnego, ale z innych przyczyn niż utrzymująca się niezdolność do pracy. Jeżeli nieobecność ta

jest nieusprawiedliwiona, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Oznacza to tyle, że składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 k.p. bez wiedzy o przyczynie niestawienia się pracownika do pracy, pracodawca naraża się na ryzyko działania niezgodnego z prawem i ponoszenia związanych z tym skutków, gdyby w postępowaniu wszczętym odwołaniem pracownika od rozwiązania umowy o pracę w rozważanym trybie okazało się, że przyczyna jego nieobecności była inna niż dalsza niezdolność do pracy (por. wyrok z dnia 17 lipca 2009 r., I PK 43/09, LEX nr 529759 i powołane w nim orzeczenia). Pracodawca może natomiast rozwiązać umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., jeżeli wie, że po upływie przewidzianego w tym przepisie okresu ochronnego pracownik jest nadal niezdolny do pracy. Taka sytuacja zachodzi między innymi wówczas, gdy pracownik nie stawia się do pracy po upływie tego okresu i daje pracodawcy do zrozumienia, że nie odzyskał zdolności do pracy, informując go o podjęciu starań o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego. W konsekwencji, gdy pracodawca ma uzasadnione przesłanki do przyjęcia, że pracownik jest nieobecny w pracy z powodu przedłużającej się niezdolności do pracy na skutek choroby, może zastosować tryb zwolnienia z art. 53 § 1 pkt 1 k.p. bez wcześniejszego poddawania pracownika badaniom lekarskim (por. wyrok z dnia 20 października 2015 r., I PK 287/14, LEX nr 1929074 i szeroko powołane tam orzecznictwo). Taka właśnie sytuacja miała miejsca w sprawie, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna. Z ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia, którymi Sąd Najwyższy jest związany z uwagi na oparcie skargi kasacyjnej wyłącznie na podstawie obrazy prawa materialnego (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), wynika bowiem, że skarżąca powiadomiła pracodawcę o podjęciu starań o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego z uwagi na niezdolność do pracy utrzymującą się po upływie okresu zasiłkowego, co potwierdzone zostało przez lekarza prowadzącego leczenie.

Skarżąca wywodzi, że „pracownik w chwili składania mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 ust. 1b Kodeksu pracy musi być niezdolny do pracy”, co wymaga zweryfikowania przez pracodawcę takiego stanu rzeczy poprzez skierowanie pracownika na badanie lekarskie. W ocenie skarżącej, wynika to z art. 53 § 3 k.p., w myśl którego

pracownik zobowiązany jest stawić się do pracy tylko wówczas, gdy ustala przyczyna jego nieobecności, zaś o zdolności lub niezdolności do pracy nie może decydować subiektywne odczucie pracownika. Ze stanowiskiem skarżącej nie sposób się zgodzić.

Przepis art. 53 § 3 k.p. ustanawia zakaz rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Z przepisów tych odczytywanych łącznie wynika, że uprawnienie pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. z pracownikiem nadal niezdolnym do pracy po upływie przewidzianego w tym przepisie okresu ochronnego trwa dopóty, dopóki pracownik nie stawi się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, rozumianej jako odzyskanie zdolności do pracy wykonywanej przed zachorowaniem. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego 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 niezdolność do pracy spowodowana chorobą, odniesiona wyłącznie do konkretnej pracy (indywidualnego stanowiska służbowego) wykonywanej przez pracownika przed zachorowaniem. Jeśli zatem pracownik stawi się do pracy i zgłosi gotowość jej wykonywania, to obowiązkiem pracodawcy - wynikającym z art. 229 § 4 k.p. - jest w pierwszej kolejności skierowanie pracownika na kontrolne badania lekarskie przewidziane w art. 229 § 2 k.p. Dopiero pozytywny wynik takich badań (stwierdzenie braku przeciwwskazań medycznych do wykonywania dotychczasowej pracy) będzie dla pracodawcy stanowił przeszkodę w rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. W konsekwencji, 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 stawić się do pracy i poddać kontrolnym badaniom lekarskim, ale również musi uzyskać - po przeprowadzeniu takiego badania - zaświadczenie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania dotychczasowej pracy

(potwierdzające odzyskanie zdolności do pracy). Dopiero spełnienie tego warunku spowoduje sytuację, w której aktualny będzie zakaz wyrażony w art. 53 § 3 k.p. W tym kontekście „stawienie się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności” oznacza sytuację, w której pracownik jest w stanie wylegitymować się zaświadczeniem wystawionym przez lekarza medycyny pracy, z którego będzie wynikać brak istniejących przeciwwskazań do wykonywania dotychczasowej pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 r., III BP 1/14, Monitor Prawa Pracy 2016 nr 3, s. 114; z dnia 20 października 2015 r., I PK 287/14, LEX nr 1929074 i powołane w nich orzecznictwo).

Nic innego nie wynika z powołanych przez skarżącą wyroków Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 319/04 (OSNP 2006 nr 3-4, poz. 49) oraz z dnia 21 września 2006 r., II PK 6/06 (OSNP 2007 nr 17-18, poz. 252), które zapadły w odmiennych stanach faktycznych niż w sprawie, w której wniesiona została niniejsza skarga kasacyjna. W pierwszym z nich zajęto stanowisko, że nie jest zgodne z prawem złożenie przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w okresie ochronnym, ale wskazującego jako datę ustania stosunku pracy datę przypadającą na okres nieobjęty ochroną (późniejszy). W świetle brzmienia art. 53 § 1 pkt 1 k.p. nie jest bowiem dopuszczalne złożenie oświadczenia woli, gdy nie istniała jeszcze przyczyna do podjęcia takiej decyzji. Pracownik do ostatniego momentu okresu ochronnego może bowiem stać się do pracy po odzyskaniu zdolności do niej. Z kolei drugi z powołanych wyroków zapadł w stanie faktycznym, w którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., a następnie organ rentowy przedłużył pracownikowi okres zasiłkowy. Na tle takich ustaleń Sąd Najwyższy stwierdził, że w okresie pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby pracownik jest chroniony przed rozwiązaniem z nim umowy, a tym samym w okresie tym pracodawca nie może rozwiązać umowy w trybie art. 53 § 1 k.p. Pracodawca może bowiem zastosować ten przepis tylko w przypadku, gdy pracownik po upływie okresu zasiłkowego (ochronnego) jest nadal niezdolny do pracy z powodu choroby.

Takie sytuacje nie wystąpiły w wiążącym Sąd Najwyższy stanie faktycznym sprawy, w której wniesiona została niniejsza skarga kasacyjna. Wynika z niego

bowiem, że po pierwsze - niezdolność skarżącej do pracy trwała dłużej niż okres ochronny przewidziany w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., po drugie - organ rentowy ostateczną decyzją odmówił skarżącej przyznania świadczenia rehabilitacyjnego, po trzecie - pozwana Spółka złożyła oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie po upływie okresu ochronnego oraz po czwarte - do dnia rozwiązania stosunku pracy skarżąca nie stawiała się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Przy takich ustaleniach nie budzi zastrzeżeń ocena Sądu drugiej instancji, że rozwiązanie ze skarżącą stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. było zgodne z prawem.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ i odpowiednio stosowanego art. 108 § 1 k.p.c.

as