



Sygn. akt III PK 62/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 sierpnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa R. M.
przeciwko Sądowi Rejonowemu w R.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 22 sierpnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w L.
z dnia 1 lutego 2017 r., sygn. akt VIII Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę
Sądowi Okręgowemu w L. do ponownego rozpoznania
oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w B. wyrokiem z dnia 6 lipca 2016 r. oddalił
powództwo R. M. przeciwko Sądowi Rejonowemu w R. o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka od 1995 r. była zatrudniona w pozwanym

Sądzie na podstawie umowy o pracę, ostatnio na stanowisku kuratora specjalisty. W okresie zatrudnienia wielokrotnie korzystała ze zwolnień lekarskich i zwolnień z tytułu opieki nad dzieckiem oraz nad osobą dorosłą. Od dnia 4 marca 2013 r. do dnia 4 marca 2014 r. była nieprzerwanie nieobecna w pracy. Wystawiane w tym okresie zwolnienia lekarskie zazwyczaj nie obejmowały sobót, niedziel i dni wolnych od pracy. Kiedy powódka w wyżej wymienionym okresie nie była niezdolna do pracy z powodu choroby, korzystała ze zwolnienia z pracy z tytułu opieki nad chorym członkiem rodziny bądź z urlopu „na żądanie”. Występowała też z wnioskami o udzielenie urlopu wypoczynkowego, które nie były jednak uwzględniane. Z tego względu pismem z dnia 24 kwietnia 2014 r. złożyła skargę do Państwowej Inspekcji Pracy, która nie stwierdziła uchybień pracodawcy. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. odmówił powódce prawa do zasiłku chorobowego w dniach 23 kwietnia - 7 maja 2013 r., 14 maja 2013 r., 22 - 23 października 2013 r., 16 - 23 grudnia 2013 r. oraz 27 - 31 grudnia 2013 r. W wyniku odwołania powódki od tych decyzji, Sąd Rejonowy w L. zmienił zaskarżone decyzje i przyznał powódce prawo do zasiłku chorobowego. W dniu 20 czerwca 2013 r. orzeczeniem Sądu Dyscyplinarnego I Instancji Kuratorskiej Służby Sądowej Sądu Okręgowego w L. powódka została ukarana karą nagany z ostrzeżeniem. W dniu 29 stycznia 2014 r. otrzymała ona zaświadczenie lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku kuratora zawodowego, lecz do pracy wróciła dopiero w dniu 4 marca 2014 r., przy czym pracę świadczyła przez 3 dni - 4, 5 i 7 marca 2014 r., a następnie udała się na kolejne zwolnienie lekarskie. Pismem z dnia 19 maja 2014 r. pozwany, na podstawie art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1014, dalej jako ustawa o kuratorach sądowych lub ustawa), rozwiązał z powódką stosunek pracy, wskazując jako przyczynę trwającą od dnia 4 marca 2013 r. - dłużej niż rok - nieobecność w pracy z powodu choroby. Minister Sprawiedliwości nie uwzględnił odwołania powódki, utrzymując decyzję pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy w mocy.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione. Zgodnie z art. 32 ust. 2 ustawy o kuratorach sądowych rozwiązanie stosunku pracy z kuratorem bez wypowiedzenia może nastąpić także

w razie jego nieobecności w pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż rok lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a także w razie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z innych przyczyn - po upływie okresów przewidzianych w art. 53 k.p. Art. 105 ustawy o kuratorach sądowych stanowi, że w sprawach nieuregulowanych w ustawie do kuratorów zawodowych oraz aplikantów kuratorskich stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Sąd Rejonowy uwypuklił, że status zawodowy kuratorów sądowych został uregulowany w ustawie szczególnej będącej pragmatyką pracowniczą, stąd przepisy Kodeksu pracy mają zastosowanie do kuratorów tylko wyjątkowo, w zakresie nieuregulowanym ustawą i stosować należy je odpowiednio. Tymczasem regulacja dotycząca rozwiązania stosunku pracy zawarta w ustawie o kuratorach sądowych ma charakter kompleksowy, co oznacza, że przepisy Kodeksu pracy można stosować jedynie w zakresie objętym odesłaniem. Zatem odesłanie do art. 53 k.p. dotyczy tylko odesłania co do upływu okresów „innej usprawiedliwionej nieobecności” pracownika w pracy. Nie ma zastosowania do niezdolności do pracy z powodu choroby, ponieważ okres tej niezdolności, uprawniający do rozwiązania stosunku pracy, został wyraźnie wskazany w art. 32 ust. 2 ustawy, jako okres roczny. Okres ten daje uprzywilejowanie kuratorom w porównaniu do pozostałych pracowników, do których ma zastosowanie art. 53 § 1 k.p., przewidujący krótsze okresy uprawniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pragmatyka służbowa zawiera regulację korzystniejszą dla kuratorów co do długości okresu dopuszczalnej niezdolności do pracy z powodu choroby, zapewniając im zwiększoną ochronę, ale też wyłącza stosowanie regulacji przewidzianych w Kodeksie pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, nie można interpretować przepisów szczególnych w taki sposób, że jednocześnie zastosowanie mają korzystniejsze przepisy pragmatyki służbowej i korzystniejsze regulacje Kodeksu pracy, mimo braku wyraźnego odesłania w tym zakresie. Na tej podstawie Sąd uznał, że zaistniały przesłanki umożliwiające pracodawcy rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Mimo że po chorobie na kilka dni stawiała się ona do pracy, to jednak w dacie rozwiązania umowy była nieobecna w pracy z powodu choroby przez okres dłuższy niż rok, przy zsumowaniu samych tylko okresów nieobecności w pracy spowodowanych chorobą. W orzecznictwie

przyjmuje się, że zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do pracy zgłasza się w celu przerwania biegu okresu uprawniającego do rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ocenił także zachowanie powódki w świetle art. 8 k.p. podnosząc, że od dłuższego czasu nie wywiązywała się ona z obowiązku wynikającego ze stosunku pracy, tj. świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, korzystając ze zwolnień lekarskich oraz sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku 17 lat. Z okoliczności sprawy wynika, że wykorzystała wszelkie możliwe środki, aby pracy nie świadczyć. Negatywnie ocenił zdolność świadczenia pracy przez powódkę w soboty, niedziele czy święta, w sytuacji, kiedy w okresach zarówno poprzedzających te dni i następujących po nich, nadal przebywała na zwolnieniach lekarskich. Ponadto, po otrzymaniu w dniu 29 stycznia 2014 r. zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku kuratora zawodowego, powódka wróciła do pracy dopiero w dniu 4 marca 2014 r., przy czym pracę świadczyła przez 3 dni, a następnie przebywała na kolejnym zwolnieniu lekarskim. A zatem nie była w stanie realizować obowiązków wynikających z łączącego strony stosunku pracy.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka zaskarżając go w części oddalającej powództwo oraz zasądzającej na rzecz pozwanego zwrot kosztów procesu.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. wyrokiem z dnia 1 lutego 2017 r. oddalił apelację, dzieląc ustalenia faktyczne oraz wywody prawne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, według których zawarte w art. 32 ust. 2 ustawy o kuratorach sądowych odwołanie do stosowania art. 53 k.p. odnosi się jedynie do „innych usprawiedliwionych przyczyn nieobecności” kuratora w pracy, jako podstawy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Art. 53 § 1 pkt 2 k.p. dotyczy każdej, trwającej dłużej niż 1 miesiąc, usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy, sprawowanie opieki nad dzieckiem czy odosobnienie ze względu na chorobę zakaźną. Wprawdzie przepis ten uchyla tylko stosowanie art. 53 § 1 pkt 1 k.p., ale

również jest wyłączony w sytuacji, o której mowa w art. 53 § 3 k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego, nieuzasadniony jest zarzut apelacji w postaci błędnego przyjęcia przez Sąd pierwszej instancji, że okres nieobecności w pracy powódki spowodowanej chorobą wynosił ponad rok. Okresy jej absencji chorobowej wynoszą łącznie 306 dni w okresie od dnia 4 marca 2013 r. do dnia 26 lutego 2014 r., a po zsumowaniu z okresem niezdolności do pracy przypadającym od dnia 10 marca do dnia 19 maja 2014 r. (69 dni), stanowią łącznie 375 dni. W omawianym okresie nieobecności w pracy powódki były także spowodowane innymi usprawiedliwionymi przyczynami, nieprzekraczającymi okresów przewidzianych w art. 53 § 1 pkt 2 k.p. Nie stanowiły one jednak podstawy rozwiązania stosunku pracy w rozpoznawanej sprawie. Ponadto powódka tylko na kilka dni stawiała się do pracy, natomiast w dacie rozwiązania stosunku pracy była nadal niezdolna do pracy z powodu choroby. Sąd Okręgowy stwierdził, że art. 32 ust. 2 ustawy o kuratorach sądowych nie wymaga, aby nieobecność w pracy z powodu choroby trwała nieprzerwanie przez ponad 365 dni bezpośrednio następujących po sobie dni. Gdyby ustawodawca chciał zapewnić pracodawcy prawo do zwolnienia kuratora bez wypowiedzenia po upływie roku nieprzerwanej absencji chorobowej spowodowanej tym samym schorzeniem, to sformułowałby to wprost w treści art. 32 ust. 2 ustawy, jak to uczynił w art. 27 ust. 1 czy w art. 17 tej ustawy, którego ust. 2 przewiduje, że urlopu dla poratowania zdrowia nie można udzielić, jeżeli kurator zawodowy z powodu choroby nie pracował nieprzerwanie przez okres roku.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiodła powódka, zaskarżając go w całości. Wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpatrzenia, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez jego zmianę i przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, a także o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego oraz procesowego, mającego istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.), zarzucając naruszenie:

- 1) art. 32 ust. 2 ustawy o kuratorach sądowych, przez jego nieprawidłową

wykładnię polegającą na uznaniu, że: a) zawarte w nim odesłanie do art. 53 k.p. dotyczy jedynie § 1 i § 2, a nie dotyczy § 3-5 tego przepisu, podczas gdy odesłanie to zawiera zwrot: „stosuje się art. 53 Kodeksu pracy”, a nie „stosuje się jedynie § 1 i 2 tego artykułu”, a ponadto stosowanie art. 53 k.p. wynika także z art. 30 ust. 3 ustawy o kuratorach sądowych, który stanowi, że w sprawach o roszczenia ze stosunku pracy stosuje się przepisy Kodeksu pracy; b) odesłanie do art. 53 k.p. odnosi się tylko do upływu okresów innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, a nie ma zastosowania do niezdolności do pracy z powodu choroby, ponieważ okres tej niezdolności, uprawniający do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie został wyraźnie wskazany w art. 32 ust. 2, podczas gdy odesłanie to dotyczy całego brzmienia art. 53 k.p.; c) ustawa o kuratorach sądowych nie wymaga, aby okresy nieobecności w pracy następowały po sobie bezpośrednio, podczas gdy okres ponad roku, o którym mowa w art. 32 ust. 2 ustawy oznacza nieprzerwany okres wynoszący ponad 365 bezpośrednio po sobie następujących dni;

2) art. 53 § 3 k.p. w związku z art. 32 ust. 2 i art. 105 ustawy o kuratorach sądowych, przez jego niezastosowanie i w konsekwencji pominięcie, że skarżąca dysponowała zaświadczeniem lekarskim o zdolności do pracy, a art. 53 § 3 k.p. zabrania rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności;

3) art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c., polegające na przyjęciu przez Sąd Okręgowy za własne ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji bez jakichkolwiek merytorycznych rozważań w tej kwestii, w sytuacji gdy zarzuty apelacji obejmowały przede wszystkim sprzeczność ustaleń Sądu pierwszej instancji z materiałem dowodowym, co skutkowało nierozpoznanie zarzutów apelacyjnych, w szczególności przez pominięcie okoliczności, że w dniu 4 marca 2014 r. skarżąca stawiała się do pracy, a więc okres nieobecności w pracy z powodu choroby został w tym dniu przerwany.

W ocenie skarżącej w rozpoznawanej sprawie istnieje potrzeba wykładni art. 32 ust. 2 ustawy o kuratorach sądowych i ustalenia zakresu odesłania do art. 53 k.p. zawartego w tym przepisie, wyjaśnienia czy okres „ponad roku” nieobecności w pracy, o którym mowa w art. 32 ust. 2 ustawy oznacza nieprzerwany okres

wynoszący ponad 365 dni bezpośrednio po sobie następujących dni oraz ustalenia oraz czy przepisy pragmatyki służbowej dotyczące rozwiązania stosunku pracy z kuratorem z powodu nieobecności w pracy z uwagi na chorobę mają charakter kompleksowy, czy też w tym zakresie znajdują zastosowanie przepisy Kodeksu pracy - w tym art. 53 § 3 k.p. Zdaniem skarżącej, odwołanie zawarte w art. 32 ust. 2 ustawy o kuratorach sądowych dotyczy całego art. 53 k.p., w tym jego § 3, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Oznacza to, że zakazane jest rozwiązywanie stosunku pracy z pracownikiem, który stawiał się do pracy, w tym również z kuratorem sądowym. Skoro skarżąca stawiała się w pracy w dniu 4 marca 2014 r., to nieuprawnione jest twierdzenie Sądu Okręgowego, że okres nieobecności z powodu choroby wynosił ponad rok. Nastąpiło bowiem przerwanie okresu roku usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby, a tym samym nie można „sumować” okresów usprawiedliwionej nieobecności „sprzed” i „po” tej dacie. Co więcej, skarżąca dysponowała zaświadczeniem lekarskim z dnia 29 stycznia 2014 r. o zdolności do pracy. Skarżąca odwołała się do wyroku z dnia 20 października 2009 r., III PO 5/09 (LEX nr 578146), w którym Sąd Najwyższy przyjął, że wyrażona w art. 53 § 3 k.p. zasada związania możliwości rozwiązania stosunku pracy ze względu na określoną przyczynę niewykonywania pracy tylko do czasu podjęcia obowiązków przez pracownika wobec ustania tej przyczyny, wyraża istotne *ratio* tej regulacji.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi oraz o zasądzenie od skarżącej na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, aczkolwiek nie wszystkie podniesione w niej zarzuty zasługują na uwzględnienie. W świetle art. 398³ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna może być oparta na naruszeniu prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz naruszeniu przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. W razie

oparcia skargi kasacyjnej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest, aby - poza naruszeniem przepisów proceduralnych - wykazane zostało, że konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, iż kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia.

Skarżąca w ramach podstawy naruszenia przepisów postępowania zarzuca obrazę art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 oraz art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c., polegające na przyjęciu przez Sąd Okręgowy za własne ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji bez jakichkolwiek merytorycznych rozważań w tej kwestii i pominięcie okoliczności, że w dniu 4 marca 2014 r. stawiała się do pracy, przerywając okres rocznej nieobecności z powodu choroby. Tymczasem Sąd Najwyższy wielokrotnie eksponował, że gdy sąd drugiej instancji nie uzupełnia postępowania dowodowego ani, po rozważeniu zarzutów apelacyjnych, nie znajduje podstaw do zakwestionowania oceny dowodów i ustaleń faktycznych orzeczenia pierwszoinstancyjnego, może te ustalenia przyjąć za podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia. Wystarczające jest wówczas, by stanowisko to znalazło odzwierciedlenie w uzasadnieniu orzeczenia sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2012 r., III UK 75/11, LEX nr 1213419). Innymi słowy, jeżeli sąd drugiej instancji po rozpoznaniu sprawy akceptuje w całości lub w określonym zakresie ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji, może ograniczyć się do stwierdzenia, że przyjmuje je jako własne, w wyniku czego stają się one także ustaleniami sądu drugiej instancji; takie jest minimalne wymaganie prawidłowego zastosowania art. 382 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2016 r., I PK 66/16, LEX nr 2290355 czy z dnia 12 września 2014 r., I CSK 628/13, LEX nr 1554252). Z takim przypadkiem mamy do czynienia w tej sprawie, bowiem Sąd Okręgowy odwołując się do poglądów Sądu Najwyższego stwierdził w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że „podziela dokonane przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, zatem nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania”. Wbrew odmiennemu twierdzeniu skarżącej, ustosunkował się również do podnoszonych w apelacji zarzutów naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c., między innymi wskazując, że „w zasadzie skarżąca nie kwestionuje okoliczności faktycznych sprawy, które nie były sporne między stronami. Sporne były przede

wszystkim kwestie dotyczące wykładni prawa materialnego”. Przyjmując ustalenia Sądu pierwszej instancji za własne Sąd Okręgowy nie zanegował zatem ustalenia, że skarżąca „do pracy wróciła dopiero w dniu 4 marca 2014 r. Po czym pracę świadczyła jedynie przez 3 dni (4, 5 i 7 marca 2014 r.), a następnie udała się na kolejne zwolnienie lekarskie”. Zwrócić również należy uwagę, że zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Wyklucza to możliwość oparcia skargi kasacyjnej na zarzucie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., który bezpośrednio i dosłownie reguluje ocenę dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 244/07, LEX nr 465983). Zarzut naruszenia tego przepisu w żadnym wypadku nie może być skuteczną podstawą skargi kasacyjnej. Ta sama uwaga dotyczy zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c., jeżeli sprowadza się do zanegowania stanu faktycznego ustalonego na podstawie oceny dowodów, dokonanej stosownie do reguł wynikających z art. 233 § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy nie jest sądem faktów, a wyłącznie sądem prawa, co oznacza, że w zakresie jego ustawowych kompetencji nie mieści się korygowanie ustaleń faktycznych lub oceny materiału dowodowego dokonanych przez sąd drugiej instancji.

Odnosząc się z kolei do zarzutów naruszenia prawa materialnego w pierwszej kolejności zauważyć trzeba, że ustawa o kuratorach sądowych jest pragmatyką służbową, regulującą odrębnie stosunek pracy kuratora. Ma więc pierwszeństwo w stosowaniu przed Kodeksem pracy, bowiem zgodnie z art. 5 k.p. jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Powtórzenie treści normatywnej art. 5 k.p. zawarte jest w art. 105 ustawy o kuratorach sądowych, w myśl którego w sprawach nieuregulowanych w ustawie do kuratorów zawodowych oraz aplikantów kuratorskich stosuje się przepisy ustawy dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Wobec powyższego prawidłowo przyjęły Sady orzekające, że ustawa o kuratorach sądowych w art. 32 ust. 2 zawiera odrębną regulację dotyczącą rozwiązania z kuratorem zawodowym stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia bez jego winy. Zgodnie z tym przepisem rozwiązanie stosunku pracy z kuratorem bez wypowiedzenia może nastąpić także w razie jego nieobecności w pracy z powodu choroby trwającej

dłużej niż rok lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a także w razie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z innych przyczyn - po upływie okresów przewidzianych w art. 53 Kodeksu pracy. Przepis ten wskazuje możliwości fakultatywnego rozwiązania stosunku pracy z kuratorem sądowym bez wypowiedzenia w sytuacji przedłużającej się usprawiedliwionej nieobecności w pracy i wymienia trzy przesłanki dające pracodawcy możliwość rozwiązania stosunku pracy. Pierwszą przesłanką uprawniającą do rozwiązania stosunku pracy z kuratorem bez wypowiedzenia jest nieobecność w pracy z powodu choroby trwająca dłużej niż rok, drugą nieobecność w pracy ze względu na chorobę zakaźną w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a trzecią usprawiedliwiona nieobecność w pracy z innych przyczyn po upływie okresów przewidzianych w art. 53 k.p. Odesłanie do art. 53 k.p. ma za przedmiot następujące sytuacje: 1) nieobecność pracownika w pracy z innych przyczyn niż choroba i odosobnienie ze względu na chorobę zakaźną (art. 53 § 1 pkt 2 k.p.); 2) nieobecność z powodu opieki sprawowanej 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 (art. 53 § 2 k.p.). Oznacza to, że odesłanie z art. 32 ust. 2 ustawy o kuratorach sądowych do art. 53 k.p. dotyczy jedynie okresów innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy uprawniających pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, ponieważ kuratorzy, podobnie jak urzędnicy państwowi (art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracowniach urzędów państwowych; jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2142 ze zm.), czy pracownicy sądów i prokuratury (art. 12 ust. 4 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracowniach sądów i prokuratury, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 577) są na tle ogółu pracowników uprzywilejowani, jeżeli chodzi o czas trwania usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, której upływ uprawnia pracodawcę do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy. Wynosi on bowiem dłużej niż rok, bez względu na staż pracy kuratora, podczas gdy w świetle art. 53 § 1 pkt 1 k.p. czas nieobecności pracownika spowodowanej chorobą niepowodujący ujemnych konsekwencji w sferze stosunku pracy wyznaczają okres zatrudnienia u danego pracodawcy i łączny okres pobierania wynagrodzenia i

zasiłku chorobowego (standardowo 6 miesięcy) określony w ustawie 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. 1368 ze zm.).

Wobec powyższego kluczowe znaczenie w sprawie należy przypisać wykładni art. 32 ust. 2 ustawy o kuratorach sądowych w zakresie pierwszej z przesłanek umożliwiających pracodawcy rozwiązanie stosunku pracy z kuratorem bez wypowiedzenia, sprowadzającej się do stwierdzenia, czy okresy nieobecności w pracy z powodu choroby mogą być sumowane, czy też przesłanką stosowania tego przepisu jest nieprzerwana roczna nieobecność w pracy kuratora z powodu choroby oraz czy rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia może nastąpić po stawieniu się kuratora do pracy w związku z ustaniem nieobecności w pracy z powodu choroby. Szukając odpowiedzi na tak postawione pytania warto zauważyć, że zarówno norma prawna zawarta w art. 53 k.p., jak i w art. 32 ust. 2 ustawy o kuratorach sądowych nie nakazuje pracodawcy rozwiązania umowy o pracę, jeżeli zachodzą określone w tym przepisie warunki niezdolności pracownika do pracy, lecz tylko stwarza podmiotowi zatrudniającemu prawną możliwość takiego rozwiązania stosunku pracy, z której może on nie skorzystać. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, że prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę w związku z nieobecnością pracownika w pracy powstaje z upływem wskazanych w przepisach ustawy okresów i kończy się z dniem stawienia się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, co jednoznacznie wynika z normy art. 53 § 3 k.p. 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 musi trwać dalej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2006 r., II PK 6/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 252). W orzecznictwie i doktrynie prezentowany jest pogląd, że rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia bez winy pracownika wymaga, by absencja trwała co do zasady nieprzerwanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 r., I PK 290/16, LEX nr 2426570; z dnia 26 stycznia 2016 r., III PK 54/15, LEX nr 2038975; z dnia 19 marca 2014 r., I PK 177/13, OSNP 2015 nr 8, poz. 111). Z tego względu 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2016 r., II PK 242/15, LEX nr 2202494; z dnia 20 października 2015 r., I PK 287/14, LEX nr 1929074; z dnia 18 marca 2015 r., III BP 1/14, LEX nr 1751867; z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 286/03, LEX nr 2477180; z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 415/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 342). Do okresu nieprzerwanej nieobecności w pracy z powodu choroby wlicza się natomiast okresy nieobecności w pracy bez rozróżnienia, czy zostały spowodowaną tą samą, czy inną chorobą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2008 r., II UK 86/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 124).

Podsumowując powyższe rozważania, skoro przesłanką umożliwiającą rozwiązanie stosunku pracy z kuratorem w trybie art. 32 ust. 2 ustawy jest nieobecność kuratora w pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż rok, to powinna to być nieprzerwana roczna nieobecność z powodu choroby. Jeżeli kurator powraca do pracy przed upływem jednego roku nieobecności w pracy z powodu choroby, to okres roczny ulega przerwaniu i rozpoczyna bieg na nowo. Dlatego w wyroku z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 350/99 (OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 198), Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca nie może skutecznie udzielić urlopu wypoczynkowego pracownikowi niezdolnemu do pracy nawet wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę, a więc udzielenie urlopu wypoczynkowego nie przerywa niezdolności pracownika do pracy (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2016 r., III PK 9/16, OSNP 2018 nr 1, poz. 4; z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 84/14, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 6, s. 309-312; z dnia 29 października 2007 r., II PK 54/07, LEX nr 897939). Również w wyroku z dnia 28 stycznia 1994 r., II SA 2393/ 93 (niepubl.), Naczelny Sąd Administracyjny na gruncie tożsamego w treści art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2142), stwierdził, że nie przerywa biegu okresu nieobecności w pracy spowodowanej chorobą to, że urzędnik niezdolny do pracy, co jest potwierdzone zaświadczeniem lekarskim, korzysta z urlopu zdrowotnego lub urlopu

wypoczynkowego. W rezultacie usprawiedliwiona roczna nieobecność kuratora w pracy z powodu choroby ulega przerwaniu wówczas, gdy kurator odzyskuje zdolność do pracy. Tym samym trudno wyobrazić sobie, aby taką roczną nieobecności w pracy przerywały dni wolne od pracy, które przedzielają kolejne dni nieobecności w pracy z powodu choroby. Wbrew odmiennemu twierdzeniu skarżącej, to oznacza, że nie można przyjąć, aby okres rocznej nieobecności w pracy z powodu choroby został przerwany przez dni wolne od pracy, w których kurator nie ma obowiązku świadczenia pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (dniami ustawowo wolnymi od pracy) bądź urlopem na żądanie. Okres ten może zostać przerwany tylko wówczas, gdy choroba nie uniemożliwia pracownikowi świadczenia pracy i stawiał się do pracy, odzyskując zdolność do pracy bądź jego nieobecność w pracy wynika z innych przyczyn niespowodowanych chorobą.

Pozostaje zatem jeszcze do rozważania, czy do stosunku pracy kuratora znajdzie zastosowanie art. 53 § 3 k.p., w myśl którego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Mimo iż weryfikacja stanu uregulowania określonej sprawy przepisami pragmatyki służbowej nie była przedmiotem pogłębionych analiz doktrynalnych, to posiłkowo można posłużyć się co do zakresu unormowania danej sprawy wypowiedziami judykatury i piśmiennictwa odnoszącymi się do art. 300 k.p. Jednak należy też widzieć różnice wynikające z zestawienia obu tych norm odsyłających. W art. 300 k.p. mowa jest o stosowaniu (odpowiednim) Kodeksu cywilnego w sprawach nieuregulowanych; w art. 5 k.p. z kolei wskazano, że Kodeks pracy można stosować (wprost) w zakresie nieunormowanym w pragmatyce. W jednym i drugim przypadku zakres regulacji stanowi pierwszą fazę badania dopuszczalności zastosowania przepisów Kodeksu pracy lub Kodeksu cywilnego. Stwierdzenie, że sprawa została w tych przepisach uregulowana w danym zakresie przedmiotowym, wyłącza możliwość skorzystania z przepisów tego ostatniego aktu. Stwierdzenie to nie ujawnia jednak istoty problemu. Kluczowa okazuje się odpowiedź na pytanie nie tyle, czy sprawa została w jakimkolwiek sposób uregulowana w pragmatyce, ile czy została uregulowana w sposób całościowy. Przy okazji omawiania art. 300 k.p. tak doktryna, jak judykatura

stoją na stanowisku, że stan częściowego uregulowania określonej kwestii nie stanowi przeszkody dla stosowania przepisów Kodeksu cywilnego (por. K. Roszewska: Odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy, maszynopis rozprawy doktorskiej w bibliotece WPiA UW, s. 100; S. Dricziński: Brak regulacji w prawie pracy jako jedna z przesłanek stosowania Kodeksu cywilnego - kilka refleksji ogólnych, PiZS 2006 nr 12, s. 12 czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2004 r., II PK 36/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 106). Pogląd ten można uznać za trafny w odniesieniu do art. 5 k.p., z tym zastrzeżeniem (o charakterze zasadniczym), że przesłanką zastosowania przepisów Kodeksu pracy do pragmatyki może być jedynie tzw. rzeczywista luka konstrukcyjna, a nie luka aksjologiczna (zob. A. Kijowski: Kodeks pracy. Komentarz pod red. L. Florka, Warszawa 2005, s. 1415). Ocena, czy istnieje owa rzeczywista luka w prawie, powinna być dokonana przy pomocy wykładni funkcjonalnej i historycznej (zob. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 2009 r., II PZP 2/09, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 249 czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2011 r., II PK 197/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 91). *Ad casum* trzeba zbadać unormowania ustawy o kuratorach sądowych z punktu widzenia *ratio* zatrudnienia tej grupy pracowników oraz odmienności tego zatrudnienia w porównaniu z powszechnym (zwykłym) zatrudnieniem pracowniczym, a w niniejszej sprawie w zakresie rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia bez winy pracownika. Art. 32 ust. 2 ustawy o kuratorach sądowych stanowi bowiem wyłącznie o okresach nieobecności kuratora w pracy uprawniających pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

O ile, prawidłowo przyjęły Sądy obydwu instancji, że art. 32 ust. 2 ustawy nie odsyła bezpośrednio do art. 53 § 3 k.p., ponieważ odesłanie w tym przepisie dotyczy jedynie okresów innych usprawiedliwionych nieobecności kuratora w pracy niż z powodu choroby trwającej dłużej niż rok, to pominęły, iż przepis ten nie reguluje w sposób pełny trybu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Oznacza to, że zgodnie z art. 105 ustawy o kuratorach sądowych w sprawach nieuregulowanych mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Zgodzić należy się ze stanowiskiem skarżącej, że za taką interpretacją przemawia zwłaszcza wykładnia funkcjonalna, bowiem wyrażona w art. 53 § 3 k.p. zasada związania

możliwości rozwiązania stosunku pracy ze względu na określoną przyczyną niewykonywania pracy tylko do czasu podjęcia obowiązków przez pracownika wobec ustania tej przyczyny, wyraża istotne *ratio* także normy z art. 32 ust. 2 ustawy o kuratorach sądowych. Jest to wyraźnie pragmatycznie ustawiona granica kompetencji pracodawcy do radykalnej zmiany sytuacji pracownika tylko ze względu na niewykonywanie obowiązków z określonej przyczyny. Kompetencja ta traci swą podstawę (*cause*), gdy ustają jej przesłanki - pracownik wraca do pracy (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2009 r., III PO 5/09, LEX nr 578146). Przepisy ustawy o kuratorach sądowych nie zawierają w tym względzie własnego rozwiązania, przewidującego ograniczoną ochronę wobec kuratora, który po upływie rocznej nieobecności w pracy z powodu choroby stawia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Niemniej jednak odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy powinno zostać potwierdzone stosownym orzeczeniem lekarskim wydanym w trybie art. 229 § 2 *in fine* k.p. Ochrona stosunku pracy dotyczy bowiem pracownika, który zgłosił gotowość do pracy i jest zdolny do jej wykonywania. W konsekwencji nie rozciąga się ona na sytuacje, w których pracownik zgłosił wprawdzie gotowość do pracy, ale nie jest do niej zdolny z powodu choroby. W sferze faktycznej zachowanie ochrony wynikającej z art. 53 § 3 k.p. uzależnione jest w pierwszej kolejności od zgłoszenia przez pracownika gotowości do podjęcia pracy. W następstwie tego pracodawca zobowiązany jest skierować pracownika na badania lekarskie, a pracownik ma obowiązek poddać się badaniom, które mają na celu zweryfikowanie deklarowanej gotowości do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 319/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 49). Dopiero pozytywny wynik takich badań (stwierdzenie braku przeciwwskazań medycznych do wykonywania dotychczasowej pracy) będzie dla pracodawcy stanowił przeszkodę w rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 r., III BP 1/14, LEX nr 1751867), ponieważ świadczy o ustaniu choroby powodującej nieobecność w pracy. Z ustaleń stanu faktycznego, którym Sąd Najwyższy jest związany, wynika jedynie, że skarżąca przedstawiła zaświadczenie lekarskie z dnia 29 stycznia 2014 r. o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku kuratora zawodowego, a do pracy wróciła w dniu 4 marca 2014 r.

Konkludując, przyjęcie zasadności skargi kasacyjnej w zakresie jej podstawy obejmującej naruszenie prawa materialnego prowadzi do uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.).