

Sygn. akt III PSK 247/21

POSTANOWIENIE

Dnia 16 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa J. P.
przeciwko Publicznemu Przedszkolu w B.
o przywrócenie do pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 16
listopada 2022 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu
z dnia 16 czerwca 2021 r., sygn. akt VI Pa 5/21,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Radomiu, wyrokiem z dnia 16 czerwca 2021 r., oddalił apelację J. P. od wyroku Sądu Rejonowego w Radomiu z dnia 21 grudnia 2020 r., mocą którego oddalono jej powództwo o przywrócenie do pracy.

W sprawie ustalono, że J. P. została zatrudniona w Publicznym Przedszkolu w B., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku woźnej. W dniu 2 października 2019 r. powódka wykorzystała 182 dni okresu zasiłkowego (pismo Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 października 2019 r.), przy czym niezdolność do pracy trwała nadal (do 4 listopada 2019 r.).

Pismem datowanym na dzień 17 października 2019 r. pracodawca rozwiązał z J. P. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Decyzją z dnia 30 grudnia 2019 r. (a następnie z dnia 26

października 2020 r.) Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Radomiu odmówił powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, zaś decyzją z dnia 4 marca 2020 r. odmówił ubezpieczonej prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik odwołującej się, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej wskazał na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, to jest, czy okoliczność, że doszło do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. jest zgodne z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p. w sytuacji, gdy zostało ono przeprowadzone, gdy powódka ubiegała się o rentę i świadczenie rehabilitacyjne, a wnioski te nie zostały jeszcze rozpoznane przez organ rentowy i dodatkowo jego zachowanie było stronnicze względem powódki, co zostałyby wykazane zawnioskowanymi zeznaniami świadków, gdyby Sąd pierwszej instancji nie oddalił tych wniosków, z góry zakładając, że zachowanie pracodawcy było zgodne z art. 8 k.p.?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie realizuje dyspozycji art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., bowiem ogranicza się do zbudowania samego pytania i nie wykracza poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa.

Pytanie zadane przez skarżącą znajduje dość prostą odpowiedź. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. jest prawidłowe tylko wówczas, gdy pracownik jest nadal niezdolny do pracy. Zgodnie z tą regulacją, 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. Wyrażenie „w okresie pobierania zasiłku” należy, co do zasady, rozumieć jako okres faktycznego pobierania (wypłacania przez organ rentowy) zasiłku chorobowego. Inaczej mówiąc, dopóki pracownik pobiera zasiłek chorobowy wypłacany przez ZUS, dopóty pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę na podstawie tego przepisu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2008 r., I PK 60/08, OSNP 2010 nr 7-8, poz. 87).

Ochrona stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby obejmuje również okres pierwszych 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, choćby pracownik nie mógł wobec pracodawcy wykazać korzystania z tego świadczenia bezpośrednio po okresie pobieranego zasiłku chorobowego. Jednakże, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w okresie między wyczerpaniem 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 świadczenia rehabilitacyjnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2016 r., II PK 105/15, LEX nr 2062789). Nie można też pozbawiać pracodawcy prawa do rozwiązania umowy o pracę po upływie łącznego okresu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, jeżeli pracownik nie nabył prawa do świadczenia rehabilitacyjnego lub nie stawiał się do pracy w związku z ustaniem przyczyn nieobecności (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2009 r., II PK 245/08, LEX nr 621555), a 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.

Trudno zatem przyjąć twierdzenie skarżącej, że w powyższej sytuacji następuje naruszenie zasad współżycia społecznego po stronie pracodawcy, ponieważ jego działania nie są ukierunkowane na nadużycie prawa.

Mając powyższe na względzie, orzeczono w myśl art. 398⁹ § 2 k.p.c.

l.n