

Wyrok z dnia 21 lipca 1999 r.

I PKN 161/99

Do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, krótszego niż 6 miesięcy, od którego przepis art. 53 § 1 pkt 1 lit. a KP uzależnia możliwość rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące, nie dolicza się okresu tej niezdolności.

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Roman Kuczyński (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 lipca 1999 r. sprawy z powództwa Piotra T. przeciwko „W.” S.A. w K. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 15 grudnia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Wyrokiem z dnia 12 sierpnia 1998 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Katowicach oddalił powództwo Piotra T. przeciwko Spółce Akcyjnej „W.” w K. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika w trybie art. 53 § 1 KP z uzasadnieniem, że powód przepracował u pozwanej od zatrudnienia do zachorowania okres krótszy niż 6 miesięcy, wobec czego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące było zgodne z przepisem art. 53 § 1 pkt 1 lit. a KP.

Wyrokiem z dnia 15 grudnia 1998 r. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach oddalił apelację powoda, podzielając stanowisko Sądu pierwszej instancji.

W kasacji od powyższego wyroku powód zarzuca naruszenie prawa material-

nego – art. 53 § 1 pkt 1 lit. a KP, kwestionując wykładnię, iż wymaganie przepracowania u danego pracodawcy przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy dotyczy okresu pracy przed zachorowaniem, gdyż jego zdaniem do okresu zatrudnienia winien być wliczony okres niezdolności do pracy z powodu choroby.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja jest oczywiście bezzasadna. Nie zawiera ona zarzutu naruszenia prawa procesowego, wobec czego Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi dokonanyymi przez Sąd pierwszej instancji i nie zakwestionowanymi przez Sąd drugiej instancji, zaś z ustaleń tych w sposób nie budzący wątpliwości wynika, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce przez okres krótszy niż 6 miesięcy, zaś jego niezdolność do pracy wskutek choroby trwała dłużej niż 3 miesiące. W takim stanie faktycznym rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia odpowiada dyspozycji przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit. a KP, natomiast wykładnia przyjęta przez kasację nie zasługuje na akceptację. Niewątpliwie wskazany w omawianym przepisie okres trwania niezdolności do pracy do 3 miesięcy, po upływie których, pracodawca jest uprawniony do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy jest okresem ochronnym w rozumieniu art. 41 KP, w którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę. Ustanawiając taki okres ochronny ustawodawca jednocześnie uzależnia go od długości zatrudnienia i to nie u wszystkich dotychczasowych pracodawców, ale u danego pracodawcy, wymagając, aby nie przekraczał on 6 miesięcy. Tak więc, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy, to niezdolność do pracy wskutek choroby trwająca dłużej niż 3 miesiące upoważnia tego pracodawcę do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Rozszerzająca wykładnia określenia zatrudnienia u danego pracodawcy nie jest dopuszczalna i w kwestii tej wypowiedział się już Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 20 maja 1977 r., I PZP 18/77 (OSNCP 1977 z. 11, poz. 210). Skoro nie jest możliwe zaliczenie do tego okresu innego okresu zatrudnienia, nawet w razie przejścia pracownika do następnego zakładu pracy na podstawie tzw. porozumienia zakładów pracy, to nie można podzielić poglądu kasacji, iż okres pobierania zasiłku chorobowego po zachorowaniu, jest, na równi z okresem urlopu bezpłatnego, czy wychowawczego, okresem zatrudnienia i że okres ten winien być zliczony z okresem zatrudnienia poprzedzającym zachorowanie, a krótszym niż 6 miesięcy. Niewątpliwie bowiem rzeczywiście wyko-

nywanie zatrudnienia tyle, że u innego pracodawcy zasługiwałoby na zaliczenie do przedzasilkowego stażu pracy u drugiego pracodawcy, skoro jednak w świetle przyjętej przez Sąd Najwyższy wykładni przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit. a KP nie jest to możliwe, gdyż wymagany jest stosowny okres pracy „u danego” pracodawcy, to okres ten należy rozumieć jako zatrudnienie, a nie korzystanie z zasiłku chorobowego. Tym samym nie jest możliwe doliczenie do 6 miesięcznego okresu zatrudnienia okresu niezdolności do pracy z tytułu choroby, gdyż prowadziłoby to do niczym nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika, który posiadając krótki okres zatrudnienia u danego pracodawcy (krótszy niż 6 miesięcy) długo chorował – w stosunku do pracownika, który zachorowałby dopiero po przepracowaniu u tego pracodawcy 6 miesięcy. Także według Komentarza do Kodeksu pracy, pod red. J. Jończyka (Warszawa 1977, s. 212) okresy zatrudnienia (krócej niż 6 miesięcy i dłużej niż 6 miesięcy) wymienione w art. 53 § 1 KP – (w ówczesnej redakcji tego przepisu w stosunku do której zmiany wprowadzone ustawą z dnia 2 lutego 1996 r., Dz. U. Nr 24, poz. 1110 - mają tylko charakter redakcyjny) oznaczają okresy zatrudnienia przed powstaniem niezdolności do pracy, gdyż „odmienna wykładnia prowadziłaby do zupełnego zatarcia ustanowionego kodeksem zróżnicowania okresu ochronnego przed rozwiązaniem umowy o pracę, który uzależniony jest od stażu pracy w danym zakładzie pracy i byłaby sprzeczna z celem tych przepisów”. Pogląd ten, nie budzący dotąd w orzecznictwie kontrowersji, należy w całej rozciągłości zaakceptować.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy nie znalazł usprawiedliwionych podstaw do uwzględnienia kasacji i w oparciu o art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji wyroku.

=====