

Wyrok z dnia 21 września 2001 r.

I PKN 639/00

Obowiązek pracodawcy skierowania na badania kontrolne po wyczerpaniu okresu zasiłku chorobowego dotyczy pracownika, który po upływie tego okresu stawił się do pracy i zgłosił gotowość jej wykonywania.

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 września 2001 r. sprawy z powództwa Mirosława R. przeciwko Przedsiębiorstwu Energetyki Ciepłej „P.” Spółce z o.o. w B. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 30 marca 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Gdańsku do ponownego rozpoznania.

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

Powód Mirosław R. po sprecyzowaniu stanowiska w sprawie żądał zasądzenia od Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej spółki z o.o. w B. kwoty 16.569,57 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu wyrokiem z dnia 17 stycznia 2000 r. zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa na rzecz powoda żadaną przez niego kwotę wraz z odsetkami ustawowymi. Ustalił, że w dniu 2 marca 1992 r. powód został powołany na stanowisko zastępcy dyrektora Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej spółki z o.o. w B., a następnie została z nim zawarta umowa o pracę na czas kadencji zarządu, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku członka zarządu - zastępcy dyrektora. Zgodnie z § 22 aktu notarialnego z dnia 14 lutego 1992 r., w którym została zawarta umowa spółki, kadencja zarządu miała trwać pięć lat, z tym że pierwsza kadencja tylko trzy lata. Na mocy powyższej umowy

powód objął funkcję członka zarządu - zastępcy dyrektora do czasu odwołania go z zajmowanego stanowiska. W dniu 31 lipca 1998 r. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników pozwanej spółki podjęło uchwałę o odwołaniu powoda ze stanowiska z dniem 31 lipca 1998 r. Postanowiło także, iż odwołanie będzie równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, bez obowiązku świadczenia pracy w tym okresie. Uchwała o odwołaniu powoda została mu doręczona w dniu 31 lipca 1998 r. Od dnia 30 lipca 1998 r. do 25 stycznia 1999 r. powód korzystał nieprzerwanie ze zwolnienia lekarskiego. Pierwsze zwolnienie lekarskie, wydane przez lekarza Radosława O., opiewało niezdolność powoda do pracy na ponad 180 dni, tj. do końca stycznia 1999 r. Po stwierdzeniu przez stronę pozwaną, że zaświadczenie to jest nieprawidłowe, córka powoda lekarz Katarzyna R. wystawiła mu drugie zwolnienie na czas do 25 stycznia 1999 r., zaś pierwsze zwolnienie strona pozwana zwróciła powodowi. W dniu 3 lutego 1999 r. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników pozwanej spółki podjęło uchwałę o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę ze względu na jego niezdolność do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tego tytułu. Jako podstawę prawną strona pozwana wskazała art. 72 § 1 w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP. Uchwała ta została powodowi doręczona listem poleconym tego samego dnia.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że powód ma wrodzoną krótkowzroczność, która od wczesnego dzieciństwa wymagała używania silnych okularów. Spowodowała też powikłania w postaci odwarstwienia siatkówki, najpierw w oku prawym, a następnie w oku lewym. Powód był kilkakrotnie operowany. Kolejną komplikacją w narządzie wzroku było pojawienie się zaćmy, wywołującej znacznego stopnia obniżenie ostrości wzroku i wymagającej operacji. W dniu 6 stycznia 1999 r. usunięto powodowi zmętniałą soczewkę i wszczepiono do wnętrza gałki ocznej soczewkę sztuczną. W zaświadczeniu z dnia 9 lutego 1999 r. leczący powoda prof. dr hab. medycyny Józef K. stwierdził, że „po usunięciu szwów około 5 marca 1999 r. i całkowitym wyleczeniu” powód będzie mógł pracować. W dniu 2 sierpnia 1999 r. prof. Józef K. skierował do Sądu Okręgowego pismo, w którym poinformował, że powód w dniu 26 stycznia 1999 r., „a więc ok. 2 tygodni od wypisu ze szpitala, był zdolny do pracy”. Zaznaczył też, że ostatnie zdanie zawarte w jego zaświadczeniu z dnia 9 lutego 1999 r. było „niezręczne”, gdyż miał na myśli „pełną zdolność również do wysiłków fizycznych”. W B. uprawnienia do prowadzenia badań określających przydatność do pracy

mają lekarze Międzyzakładowego Ośrodka Medycyny Pracy. Ponadto Zespół Opieki Zdrowotnej w B. zatrudnia dwóch lekarzy okulistów. Powód nie przedstawił zaświadczenia o terminie odzyskania zdolności do pracy z tych placówek. Również pozwana spółka nie skierowała powoda na badania, co było jej obowiązkiem, ponieważ niezdolność do pracy przekroczyła 30 dni. Niemniej Sąd Okręgowy przyjął, że jako data odzyskania zdolności do pracy bardziej prawdopodobny jest dzień 5 marca 1999 r.. Po operacji wszczepienia soczewki standardowy okres rekonwalescencji, a tym samym powrotu do pracy, wynosi bowiem około 6 tygodni. Jednak nie można z całą stanowczością ustalić, czy w tej dacie powód był zdolny do pracy. Biegły z dziedziny okulistyki dr n.med. Lech B. doszedł bowiem do wniosku, iż nie można obecnie stwierdzić, czy w dniu 26 stycznia 1999 r. powód był zdolny do pracy, chociaż „ta data wydaje się daleko bardziej problematyczna” niż data około 5 marca 1999 r. W świetle powyższej wątpliwości Sąd Okręgowy przyjął, że w dniu 26 stycznia 1999 r. rozpoczął się trzymiesięczny okres wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, który upłynąłby dnia 6 kwietnia 1999 r., gdyby strona pozwana nie rozwiązała wcześniej umowy o pracę bez wypowiedzenia. Skoro zaś uczyniła to w trybie art. 53 § 1 KP w okresie biegnącego wypowiedzenia, to tym samym naruszyła przepisy o rozwiązywaniu umów, wobec czego stosownie do art. 60 KP przysługiwało powodowi odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego ubruttowanego wynagrodzenia za pracę, które Sąd Okręgowy zasądził wraz z odsetkami od następnego dnia po doręczeniu pozwu. Pozew ten należało bowiem traktować jako wezwanie do zapłaty. Zdaniem Sądu Okręgowego, powód nie miał obowiązku stawienia się do pracy w dniu 26 stycznia 1999 r. po odzyskaniu - jego zdaniem - zdolności do pracy.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku wyrokiem z dnia 30 marca 2000 r. oddalił apelację strony pozwanej opartą na zarzutach naruszenia prawa materialnego, tj. art. 72 § 1 w związku z art. 53 § 1 ust. 1 lit. b KP przez przyjęcie, że po wyczerpaniu 180 dni pobierania zasiłku chorobowego, które upłynęły z dniem 25 stycznia 1999 r., powód był zdolny do pracy, a także art. 70 § 2 i art. 71 KP wskutek przyjęcia, że po wyczerpaniu zasiłku chorobowego powód nie miał obowiązku stawienia się do pracy oraz że miał prawo do odszkodowania wyższego niż jego wynagrodzenie przed odwołaniem ze stanowiska. Według strony pozwanej, powód miał obowiązek stawienia się do pracy w celu skierowania go na badania lekarskie, gdyż tylko pracownik zdolny do pracy może być skierowany na urlop wypoczynkowy i otrzymać kartę urlopową.

Sąd Apelacyjny uznał, że Sąd pierwszej instancji „przeprowadził staranne postępowanie dowodowe i na jego podstawie wyciągnął trafne wnioski prawne”. Przede wszystkim ocenił jako słuszny pogląd tego Sądu, według którego na stronie pozwanej ciążył obowiązek wykazania, że po dniu 25 stycznia 1999 r. powód był nadal niezdolny do pracy. Wprawdzie powód złożył zaświadczenie lekarskie stwierdzające jego niezdolność do pracy do dnia 31 stycznia 1999 r., ale następnie zaświadczenie to wycofał i przedstawił zaświadczenie określające tę niezdolność do dnia 25 stycznia 1999 r. Zatem pracodawca dysponował tylko tym zaświadczeniem. Sąd Apelacyjny zauważył ponadto, że powód nabył prawo do zasiłku chorobowego na podstawie ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 1983 r. Nr 30, poz. 143 ze zm.), zgodnie zaś z art. 10 tej ustawy wypłata zasiłku ulega przedłużeniu nie dłużej niż na okres dalszych trzech miesięcy, gdy pracownik jest nadal niezdolny do pracy, lecz dalsze leczenie lub rehabilitacja rokuje odzyskanie zdolności do pracy. Wymieniona ustawa utraciła moc dopiero z dniem 31 sierpnia 1999 r., czyli miała jeszcze zastosowanie do powoda. Zatem mógł on wystąpić z wnioskiem o przedłużenie prawa do zasiłku chorobowego o dalsze 90 dni, mimo że był osobą pobierającą rentę inwalidzką. Ograniczenia co do tych osób (tj. pobierających rentę) wprowadziła bowiem dopiero ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 60, poz. 636 ze zm.). Powód jednak nie wystąpił z tego rodzaju wnioskiem, lecz kilka dni przed upływem okresu zasiłkowego zwrócił się do pracodawcy w sprawie urlopu wypoczynkowego, co przemawia za wnioskiem, że uważał się za osobę zdolną do pracy. W konsekwencji Sąd Apelacyjny przyjął, że pracodawca nie wykazał, iż po dniu 25 stycznia 1999 r. powód był nadal niezdolny do pracy. Nie było więc podstaw do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 i § 2 w związku z art. 72 § 1 KP. Oznacza to, że po wyczerpaniu okresu zasiłkowego rozpoczął bieg okres wypowiedzenia, w czasie którego nie wolno było rozwiązać z powodem umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 KP. Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie doszło też ze strony Sądu Okręgowego do naruszenia art. 70 § 2 i art. 71 KP, gdyż powodowi należało się odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia obejmującego także składki na ubezpieczenie społeczne opłacane ze środków pracownika. Takie rozumienie wynagrodzenia wprowadziła ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 137, poz. 887 ze zm.). Nie ma zaś normy prawnej, która przewidywałaby możli-

wość obniżenia wynagrodzenia za pracę o kwotę składek na ubezpieczenie społeczne.

Od wyroku Sądu Apelacyjnego strona pozwana złożyła kasację, w której przede wszystkim zarzuciła naruszenie art. 53 § 3 i art. 72 § 1 KP przez przyjęcie, że powód jako członek zarządu pozwanej Spółki nie miał obowiązku stawienia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności w pracy, tj. choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego. Ponadto strona pozwana zarzuciła naruszenie art. 12 w związku z art. 59 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. Nr 138, poz. 934 ze zm.) wskutek nierozważenia okoliczności, że powód jest osobą trwale niezdolną do pracy i otrzymuje rentę stałą, co oznacza, że utracił całkowicie zdolność do pracy zarobkowej ze względu na naruszenie sprawności organizmu, a stan jego zdrowia nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu. Zatem stosownie do art. 6 KC, na powodzie, który utracił całkowicie zdolność do pracy, ciążył obowiązek wykazania, że po upływie okresu zasiłkowego był zdolny do pracy, a co najmniej obciążała go powinność stawienia się do pracy w celu umożliwienia pracodawcy skierowania na badania lekarskie i wyjaśnienia sprawy zdolności do pracy. Jednak powód uniemożliwił pracodawcy zastosowanie się do art. 229 § 2 KP.

Przytaczając powyższe zarzuty i argumenty strona pozwana wniosła o uchYLENIE zaskarżonego wyroku w całości.

Powód wniósł o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja okazała się zasadna. Sąd Apelacyjny przypisał rozwiązaniu z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia i bez winy pracownika naruszenie art. 72 § 1 w związku z art. 53 § 1 i § 2 KP. W myśl art. 53 § 1 KP prawo pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę powstaje między innymi wtedy (pkt 1 lit. b), gdy niezdolność do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku w warunkach określonych w tym przepisie. Natomiast art. 53 § 2 KP stanowi, że 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 od-

osobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. Z kolei art. 72 § 1 KP, regulujący sytuację prawną pracownika odwołanego ze stanowiska w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, stanowi, że gdy usprawiedliwiona nieobecność trwa dłużej niż okres przewidziany w art. 53 § 1 i § 2 KP, stosunek pracy może być rozwiązany bez wypowiedzenia. Odnosząc się do stanowiska Sądu Apelacyjnego można zatem - bez wgłębiania się w tekst art. 53 § 2 KP - stwierdzić, że przepis ten w ogóle nie miał zastosowania w sprawie. Nieobecność powoda w pracy nie była bowiem wywołana sprawowaniem opieki nad dzieckiem ani odosobnieniem powoda ze względu na jego chorobę zakaźną. Oznacza to, że na podstawie art. 72 § 1 w związku z art. 53 § 2 KP Sąd Apelacyjny nie mógł sformułować oceny o wadliwym rozwiązaniu z powodem stosunku pracy. Gdy zaś chodzi o przepis art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP, to pogląd Sądu drugiej instancji o jego naruszeniu wywołuje następujące zastrzeżenia.

Jest w sprawie niesporne, że powód w okresie zatrudnienia u strony pozwanej był inwalidą zaliczonym do drugiej grupy z trzech przyczyn: z ogólnego stanu zdrowia, w związku z wypadkiem przy pracy oraz z powodu stanu narządu wzroku. Jego zatrudnienie mogło się odbywać tylko w warunkach specjalnych. Sąd Apelacyjny stwierdził ponadto, że powód otrzymywał rentę z tytułu niezdolności do pracy. Z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP wynika, że pracownik jest objęty zakazem rozwiązania stosunku pracy w czasie trwania okresu ochronnego przewidzianego w tym przepisie. Jednak po jego upływie i w razie nieodzyskania zdolności do pracy, a jednocześnie po zaprzestaniu pobierania zasiłku chorobowego i wynagrodzenia z tego tytułu, pracodawca jest uprawniony do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z brzmienia wskazanego przepisu wypływa więc wniosek, że warunkiem dokonania rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym bez winy pracownika jest upływ okresu ochronnego i utrzymująca się nadal niezdolność pracownika do pracy. Okres pobierania przez powoda zasiłku chorobowego upłynął z dniem 25 stycznia 1999 r. Co do charakteru dalszego okresu powód przedstawił najpierw zaświadczenie lekarskie wystawione przez lek. Radosława O., stwierdzające niezdolność do pracy do dnia 31 stycznia 1999 r., a następnie zaświadczenie lekarskie sporządzone przez swoją córkę lek. Katarzynę R., która anulowała wcześniejsze zaświadczenie wymienionego lekarza i stwierdziła, że niezdolność powoda do pracy trwała do dnia 25 stycznia 1999 r.

Pomijając okoliczności i sposób, w jakich doszło do zmiany okresu niezdolności powoda do pracy, trzeba zaznaczyć, że jeżeli powód odzyskał zdolność do pracy od dnia 26 stycznia 1999 r., to jego obowiązkiem, zwłaszcza jako dotychczasowego członka zarządu pozwanej spółki, było stawienie się w zakładzie pracy - mimo zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy. Zwolnienie z tego obowiązku nie jest bowiem równoznaczne z zerwaniem więzów łączących pracownika z pracodawcą i ustaniem wszelkich jego obowiązków wynikających ze stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 1999 r., I PKN 1/99, OSNAPiUS z 2000 r. nr 12, poz. 458). Z ogólnych obowiązków każdego pracownika wynika powinność informowania pracodawcy o zdarzeniach i okolicznościach, które mają wpływ na określone jego prawa i obowiązki, a tym samym na prawa i obowiązki pracodawcy. Powód, mimo upływu 180 dni pobierania zasiłku chorobowego i stwierdzenia przez lek. Katarzynę R., że niezdolność jego do pracy z przyczyn okulistycznych trwała do dnia 25 stycznia 1999 r., pozostał nadal całkowicie niezdolny do pracy. Zatem stosownie do zasady ustanowionej w art. 6 KC, do niego należało wykazanie (ciężar dowodu), że w dniu 26 stycznia 1999 r. był już zdolny do pracy. Powinność ta obciążała go zwłaszcza dlatego, że jego nieobecność w pracy była spowodowana długotrwałą chorobą, która nałożyła się na powstałą wcześniej i nadal trwającą całkowitą niezdolność do pracy. Nie wzbudza również wątpliwości to, że czym innym jest zaświadczenie lekarskie określające końcową datę niezdolności do pracy sporządzone w celu uzyskania świadczenia z ubezpieczenia społecznego, a czym innym - zaświadczenie lekarskie stwierdzające zdolność pracownika do pracy po wyczerpaniu okresu zasiłkowego.

Strona pozwana słusznie zwróciła w kasacji uwagę na pominięcie przez Sąd Apelacyjny art. 53 § 3 KP. Przepis ten stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Z powyższego uregulowania pośrednio wynika, że po ustaniu przyczyny nieobecności pracownik powinien stawić się do pracy, natomiast wprost wynika to, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę dopóty, dopóki pracownik nie stawia się do pracy. Tak więc rozwiązanie z powodów stosunku pracy nie mogłoby nastąpić, gdyby po dniu 25 stycznia 1999 r. stawił się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Tak się jednak nie stało, wobec czego strona pozwana mogła złożyć oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 72 § 1 w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP. Uczyniła to dnia 3 lutego

1999 r., po odczekaniu - jak sama podała - pewnego czasu na zajęcie przez powoda stanowiska w sprawie jego zdolności do pracy.

Nie bez racji strona pozwana podniosła też w kasacji, że powód, nie stawiając się do pracy po wyczerpaniu okresu zasiłkowego, uniemożliwił skierowanie go na kontrolne badanie lekarskie. Badaniom tym podlegają zaś pracownicy, którzy zgłaszają gotowość do pracy po okresie niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż 30 dni. Wprowadźcie w myśl § 4 ust. 1 w związku z § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 69, poz. 332) badania kontrolne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę, lecz obowiązkiem pracownika, co do którego ustała przyczyna jego nieobecności, jest stawienie się w zakładzie pracy, a także stosownie do art. 229 § 4 KP przedstawienie „aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku”. W rozpoznawanej sprawie nie ma przy tym znaczenia okoliczność, że po ustaniu przyczyny nieobecności powoda w pracy (niezdolności do pracy) przypadła okres wypowiedzenia, w czasie którego powód nie miał obowiązku świadczenia pracy. Od wykazania zdolności do pracy w sposób określony w art. 229 § 4 KP zależało bowiem dalsze postępowanie pracodawcy, to znaczy ocena, że jest to okres zdolności do pracy, który pozwalałby przyjąć, że rozpoczął się trzymiesięczny okres wypowiedzenia, wymagający od strony pozwanej ustalenia czasu trwania urlopu wypoczynkowego powoda i wypłacanie mu wynagrodzenia, bądź że jest to dalszy ciąg niezdolności do pracy, który uprawniałby pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia i zobowiązywał do zapłaty ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy.

Z przedstawionych względów, skoro zarzuty kasacji okazały się usprawiedliwione, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania.

=====