

Wyrok z dnia 20 stycznia 2005 r.

I PK 152/04

Zasady korzystania z zasiłku chorobowego oraz z zasiłku chorobowego przedłużonego do 9 miesięcy mają zastosowanie do pracowników naukowych jednostek badawczo-rozwojowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (art 42 ustawy z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 33, poz. 388 ze zm. w związku z art. 98 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Andrzej Wasilewski (sprawozdawca), Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 stycznia 2005 r. sprawy z powództwa Zdzisława S. przeciwko Instytutowi Medycyny Pracy [...] w Ł. o przywrócenie do pracy, dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 5 kwietnia 2004 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację;
2. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 510 zł (pięćset dziesięć) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z dnia 5 kwietnia 2004 r. [...] oddalił apelację strony pozwanej - Instytutu Medycyny Pracy [...] w Ł. od wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi z dnia 26 marca 2003 r. [...] uwzględniającego powództwo Zdzisława S. i przywracającego go do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach oraz zasądzałego na jego rzecz wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy po przywróceniu. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Okręgowy stwierdził w szczególności, że: po pierwsze -

w rozpoznawanej sprawie należało mieć na uwadze dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia, a mianowicie to, że: (a) powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1 października 1977 r. do dnia 26 sierpnia 2002 r.; (b) w okresie od dnia 3 grudnia 2001 r. do dnia 30 sierpnia 2002 r. korzystał on ze zwolnienia lekarskiego w związku z chorobą i w tym czasie otrzymywał wynagrodzenie za pracę; (c) w sierpniu 2002 r. powód złożył pracodawcy wniosek o urlop dla poratowania zdrowia; (d) tymczasem, w dniu 26 sierpnia 2002 r. strona pozwana wręczyła powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 26 sierpnia 2002 r. bez wypowiedzenia wobec jego niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia; po drugie - sytuacja prawna pracownika naukowego jednostki naukowo-badawczej zatrudnionego na podstawie umowy o pracę regulowana jest przepisami ustawy z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach naukowo-badawczych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 33, poz. 388 ze zm.), przy czym w kwestii rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem naukowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę art. 42 tej ustawy odsyła ona do odpowiedniego stosowania przepisów dotyczących pracowników naukowych w szkołach wyższych, a to oznacza, że należy w tym zakresie stosować odpowiednio art. 98 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) w związku z art. 53 § 1 pkt 1 k.p., a nie - jak to w niniejszej sprawie uczynił Sąd Rejonowy - art. 93 ust. 2 pkt 1 ustawy o szkolnictwie wyższym, który dotyczy stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym; po trzecie - mając to na uwadze, Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że „okres ochronny określony w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w przypadku pracownika naukowego jednostki badawczo-rozwojowej zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, który nie ma prawa do zasiłku chorobowego, jest równy okresowi, w którym pracownik ten pobierałby zasiłek chorobowy w przypadku, gdyby nie otrzymywał na mocy przepisów szczególnych wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby, a więc zasadniczo 6 miesięcy. Taka wykładnia zakładałaby, iż wynagrodzenie pobierane w okresie choroby na mocy przepisów szczególnych jest ekwiwalentem zasiłku chorobowego. Argumentem przemawiającym za trafnością takiego stanowiska może być choćby treść art. 12 ust. 1 zdanie drugie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, który nakazuje zaliczać okresy pobierania wynagrodzenia w czasie choroby na mocy przepisów szczególnych do okresu zasiłkowego w rozumieniu tej ustawy. Zapis taki oznacza, iż ustawodawca traktuje równoważnie zasiłek chorobowy i wynagrodzenie pobierane w okresie choroby na mocy przepisów szczególnych.

grodzienie pobierane w czasie choroby na mocy przepisu szczególnego. Ponadto, taka interpretacja pozwala na zachowanie, zapewne zamierzonego przez ustawodawcę, zróżnicowania sytuacji prawnej pracowników naukowych mianowanych i pracowników naukowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w zakresie długości urlopu ochronnego w razie niezdolności do pracy z powodu choroby. W przypadku takiej wykładni omawianego przepisu w szczególnych sytuacjach należałoby jednocześnie uznać, że należy rozważyć przedłużenie okresu ochronnego do 9 miesięcy (art. 10 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa) w przypadku, gdy dalsze leczenie lub rehabilitacja rokuje odzyskanie zdolności do pracy, podobnie jak i w przypadku 'typowego' pracownika. Fakt, iż pracownik naukowy jednostki badawczo-rozwojowej zachowujący w okresie choroby prawo do wynagrodzenia nie może złożyć wniosku o przedłużenie okresu zasiłkowego do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i w związku z tym otrzymać orzeczenia lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (art. 10 ust. 2 ustawy) nie powinien przesądzać o tym, że jego okres ochronny określony w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. wynosi 6 miesięcy niezależnie od tego, czy dalsze leczenie lub rehabilitacja pracownika rokuje odzyskanie zdolności do pracy.”; po czwarte - przy przyjęciu takiej interpretacji obowiązującego prawa, „biorąc pod uwagę, iż stosunek pracy z powodem został rozwiązany po upływie 6 miesięcy niezdolności do pracy, lecz przed upływem 9 miesięcy choroby, Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe, poprzez dopuszczenie dowodu z opinii biegłych lekarzy. Sąd Okręgowy w oparciu o opinię biegłych ustalił, iż powód po upływie 180 pobytu na zwolnieniu lekarskim rokował odzyskanie zdolności do pracy w terminie dalszych trzech miesięcy zwolnienia lekarskiego, to jest po upływie 270 dni, a co za tym idzie przysługiwał mu taki właśnie okres ochronny przed rozwiązaniem stosunku pracy. Skoro pozwany Instytut rozwiązał z powodem stosunek pracy w 266 dniu choroby, tym samym naruszył normę wyrażoną w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., a jego roszczenia uwzględnione przez Sąd Rejonowy w oparciu o art. 56 § 1 k.p. i art. 57 § 1 k.p. są całkowicie uzasadnione.”

W kasacji od powyższego wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 5 kwietnia 2004 r. pełnomocnik strony pozwanej zarzucił naruszenie: po pierwsze - art. 53 § 1 k.p. w związku z art. 98 ustawy o szkolnictwie wyższym wobec przyjęcia, „że możliwe jest przedłużenie okresu ochronnego stosunku pracy niemianowanego pracownika naukowego przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia do 9 miesięcy w

sytuacji, gdy: - art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. uprawnia pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku, - na podstawie art. 105 § 5 ustawy o szkolnictwie wyższym, który w związku z przepisami ustawy z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych ma zastosowanie do pracowników naukowych jednostek badawczo-rozwojowych, nauczyciel akademicki zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy i nie nabywa uprawnień do zasiłku chorobowego - zakład pracy zatrudniający na podstawie umowy o pracę pracownika naukowego, wypłacając wynagrodzenie w zamian zasiłku chorobowego, który w związku z tym, jako nie mający zastosowania, nie może być przedłużany, jest obowiązany do wypłacania wynagrodzenia przez okres 6 m-cy, a po tym okresie uprawniony do rozwiązania umowy o pracę.” Równocześnie, przyjęcie kasacji do rozpoznania uzasadnione zostało potrzebą rozstrzygnięcia występującego w niniejszej sprawie istotnego zagadnienia prawnego, a mianowicie odpowiedzi na pytanie „czy jednostka badawczo-rozwojowa jako zakład pracy zatrudniający na podstawie umowy o pracę pracownika naukowego pobierającego w okresie długotrwałej choroby wynagrodzenie zamiast zasiłku chorobowego może być pozbawiona przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem w okresie choroby, jeżeli powołany przepis k.p. daje zakładowi pracy możliwość rozwiązania umowy jeżeli niezdolność do pracy trwa dłużej niż wypłacane przez tenże zakład wynagrodzenie, a pracownik nie jest uprawniony do zasiłku chorobowego, a zatem nie jest również uprawniony do przedłużania okresu zasiłkowego.” W konsekwencji, w kasacji sformułowany został wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 5 kwietnia 2004 r. oraz uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi z dnia 26 marca 2003 r. i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Art. 35 ust. 1 ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych stanowi, że stosunek pracy z pracownikiem naukowym jednostki badawczo-rozwojowej może być nawiązany „na podstawie mianowania albo przez zawarcie umowy o pracę”. Równo-

czeń, zgodnie z art. 42 tej ustawy, w sprawach nieuregulowanych w ustawie o jednostkach badawczo-rozwojowych, „do pracowników naukowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące pracowników naukowych szkół wyższych”. Skoro więc w przepisach ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych nie zostały uregulowane zasady i tryb rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami naukowymi zatrudnionymi w tego typu jednostkach na podstawie umowy o pracę, to oznacza to, iż w tym zakresie należy stosować „odpowiednio” przepisy ustawy o szkolnictwie wyższym, wedle której „rozwiązanie i wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w Kodeksie pracy” (art. 98 ustawy o szkolnictwie wyższym). Natomiast, stosownie do dyspozycji art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., 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 - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy”, przy czym w wypadku pracownika naukowego zatrudnionego w jednostce badawczo-rozwojowej obowiązuje zasada, wedle której pracownik ten „zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy” (art. 105 ust. 5 ustawy o szkolnictwie wyższym w związku z art. 42 ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych). Z kolei, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 60, poz. 636 ze zm.), zasadniczo zasiłek chorobowy przysługuje wprawdzie przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby nie dłużej niż 6 miesięcy (art. 8 *in principio* tej ustawy - dotyczy to także pracownika naukowego jednostki badawczo-rozwojowej, który na podstawie art. 105 ust. 5 ustawy o szkolnictwie wyższym w związku z art. 42 ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych zachowuje prawo do wynagrodzenia przez okres 6 miesięcy nieobecności w pracy usprawiedliwionej z racji niezdolności do pracy z powodu choroby). Tym niemniej w sytuacji, gdy „po upływie okresu zasiłkowego ubezpieczony jest nadal niezdolny do pracy z powodu choroby, a dalsze leczenie lub rehabilitacja rokuje odzyskanie zdolności do pracy, okres zasiłkowy ulega przedłużeniu - nie dłużej jednak niż na dalsze 3 miesiące” (art. 10 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa - jest przy tym znamienne, że dyspozycja tego przepisu została sformułowana w sposób kategoriyczny „podlega przedłużeniu”), a więc łącznie okres pobierania zasiłku chorobowego nie może trwać dłużej aniżeli 9 miesięcy (270 dni). Przy czym „zasiłek chorobowy nie

przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia” (art. 12 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Oznacza to, że tak określone zasady korzystania z „zasiłku chorobowego” oraz z „zasiłku chorobowego przedłużonego” do 9 miesięcy (270 dni), o których mowa w art. 8 i art. 10 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, mają zastosowanie do wszystkich „ubezpieczonych” (art. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w związku z art. 4 pkt 1 i art. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych - Dz.U. Nr 137, poz. 887 ze zm.), w tym także do zatrudnionych na podstawie umowy o pracę pracowników naukowych jednostek badawczo-rozwojowych (art. 42 ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych w związku z art. 98 ustawy o szkolnictwie wyższym). Dlatego trafnie orzekł Sąd Okręgowy w Łodzi w rozpoznawanej sprawie, że: (a) skoro powód, który był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę od 1977 roku, w okresie od dnia 3 grudnia 2001 r. do dnia 30 sierpnia 2002 r. korzystał nieprzerwanie ze zwolnienia lekarskiego w związku z chorobą; (b) przy czym, z opinii biegłych lekarzy sądowych jednoznacznie wynika, że w danym wypadku spełnione zostały wymagane prawem przesłanki uzasadniające przedłużenie zwolnienia lekarskiego do 9 miesięcy (270 dni), bowiem po upływie tego okresu powód rokował odzyskanie zdolności do pracy; (c) to rozwiązanie przez stronę pozwaną umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia w okresie ochronnym, a więc w okresie, gdy korzystał on ze zwolnienia lekarskiego z w związku z chorobą (w 266 dniu trwania tego zwolnienia), nastąpiło z naruszeniem art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w związku z art. 98 ustawy o szkolnictwie wyższym oraz art. 10 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, a tym samym zasadne okazały się roszczenia powoda wobec strony pozwanej oparte na art. 56 § 1 i art. 57 § 1 k.p.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² k.p.c. orzekł jak w sentencji, rozstrzygając o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i § 3 w związku z § 6 pkt 4 oraz § 12 ust. 1 pkt 1 - pkt 2 i § 13 ust. 4 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nie-

opłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.)
oraz w związku z art. 393¹⁹ i art. 391 § 1 k.p.c.

=====