

**Wyrok z dnia 21 września 2006 r.**

**II PK 6/06**

**Rozwiązanie w trybie art. 53 § 1 k.p. umowy o pracę z pracownikiem, który z tytułu niezdolności do pracy pobiera zasiłek chorobowy stanowi naruszenie prawa, także gdy decyzja organu rentowego przedłużająca okres pobierania zasiłku nie jest znana pracodawcy.**

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 21 września 2006 r. sprawy z powództwa Andrzeja S. przeciwko Zakładom Urządzeń Komputerowych „E.” SA w Z. o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, odszkodowanie z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy, sprostowanie świadectwa pracy, świadczenie urlopowe za 2001 r., ekwiwalent za urlop, odsetki ustawowe, cesję praw z polisy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 19 kwietnia 2005 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną,
2. zasądził od pozwanego na rzecz powoda 450 zł tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2004 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla Warszawy Pragi zasądził od pozwanego (Zakładów Urządzeń Komputerowych „E.” SA z siedzibą w Z.) na rzecz powoda Andrzeja S. kwotę 14.242,86 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, umorzył postępowanie o świadczenie urlopowe za 2001 r. i oddalił powództwo w pozostałej części. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony w „A.” Spółce z o.o. od dnia 1 lipca 1992 r. ostatnio na stanowisku dyrektora technicznego.

W okresie od 28 marca 2002 r. do 25 września 2002 r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby i za ten okres otrzymywał początkowo wynagrodzenie od pozwanego, a następnie zasiłek chorobowy. Przed upływem okresu zasiłkowego powód złożył wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przedłużenie prawa do zasiłku. Termin badania przez lekarza orzecznika został wyznaczony na dzień 9 października 2002 r., lekarz orzecznik orzekł o przedłużeniu okresu zasiłkowego. W dniu 7 października 2002 r. powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 k.p. Pozwany podjął tę decyzję, gdyż powód po 25 września nie przedstawił kolejnego zaświadczenia lekarskiego, a okres 180 dni niezdolności do pracy upłynął 23 września 2002 r. Pismem z dnia 21 października 2002 r. powód zwrócił się do pracodawcy proponując polubowne załatwienie sporu. W październiku 2002 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych poinformował pracodawcę powoda, że do organu rentowego wpłynęło zaświadczenie o niezdolności do pracy powoda za okres od 26 września do 17 października 2002 r. W dniu 12 listopada 2002 r. została zawarta umowa sprzedaży zorganizowanej części przedsiębiorstwa między „A.” Spółką z o.o. i Zakładami Urządzeń Komputerowych „E.” SA w Z. O tej umowie powód został poinformowany przez byłego pracodawcę w dniu 20 listopada 2002 r. Po tej dacie nie podjęto decyzji w przedmiocie cofnięcia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Oceniając ten stan faktyczny Sąd uznał, że niedopuszczalne było zastosowanie wobec powoda trybu rozwiązania umowy o pracę określonego w art. 53 §1 pkt 1 lit. b k.p., gdyż przesłankami do rozwiązania umowy o pracę jest upływ okresów ochronnych, których długość uzależniona jest od stażu zakładowego oraz dalszej niezdolności pracownika do pracy. Pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia do chwili upływu przedłużonego okresu zasiłkowego. Brak wiedzy po stronie pracodawcy o przedłużonym okresie zasiłkowym nie może stanowić usprawiedliwienia. Zdaniem Sądu, pracodawca przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy powinien sprawdzić, czy powód w dalszym ciągu jest niezdolny do pracy. Pracodawca w przypadku braku informacji od lekarza prowadzącego leczenie powinien skierować zapytanie do pracownika, czy pracownik w dalszym ciągu jest niezdolny do pracy. Zaniechanie pracodawcy w tym przedmiocie spowodowało wadliwość podjętej decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, co uzasadnia zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Po rozpoznaniu apelacji pozwanego od tego wyroku w części zasądzającej odszkodowanie Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 19 kwietnia 2005 r. [...] oddalił apelację. Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i podzielił jego pogląd prawny. Stwierdził, że dokonana przez Sąd pierwszej instancji wykładnia przepisu art. 53 § 1 k.p. jest zgodna z jego literalnym brzmieniem. Za taką wykładnią przemawiają także względy celowościowe zważywszy, iż przyznanie zasiłku chorobowego ma w tym wypadku skutki *ex tunc*. Pracodawca powinien więc wystosować zapytanie do pracownika, czy będzie on korzystał z przedłużonego zasiłku. Brak takich informacji może spowodować wadliwe rozwiązanie stosunku pracy w sytuacji, gdy upłynie podstawowy okres zasiłkowy.

Od tego wyroku pozwany wniósł skargę kasacyjną i opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego, przez błędną wykładnię art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., wniósł o „zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie w całości apelacji, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Warszawie”. W uzasadnieniu skargi podniósł, że błędne jest stanowisko Sądu Okręgowego w zakresie obowiązku wystosowania przez pracodawcę do pracownika zapytania w przedmiocie korzystania przez niego z przedłużonego okresu zasiłkowego. Zdaniem strony pozwanej to powód nie dopełnił obowiązków w dokonaniu czynności niezbędnych dla przedłużenia okresu zasiłkowego, co doprowadziło do tego, że do dnia zakończenia podstawowego okresu zasiłkowego nie została wydana decyzja o jego przedłużeniu. Powód nie informując pracodawcy o dalszej niezdolności do pracy i rozpoczynającym się postępowaniu o przedłużeniu okresu zasiłkowego spowodował, że pozwana według swojej wiedzy była uprawniona do rozwiązania z nim umowy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Fakt, że organ rentowy przedłużył okres zasiłkowy już po rozwiązaniu umowy o pracę może mieć znaczenie w sferze stosunków ubezpieczeniowych, nie zaś w sferze stosunków pracowniczych. Co prawda utrwalił się pogląd, że decyzja organu rentowego w sprawie przedłużenia okresu zasiłkowego jest wiążąca dla pracodawcy, ale zauważyć należy, że pogląd ten został wyrażony w okresie, kiedy wniosek o przedłużenie okresu zasiłkowego musiał być zaopiniowany przez zakład pracy, a tym samym pracodawca uzyskiwał informacje odnośnie do wszczęcia postępowania o przedłużenie okresu zasiłkowego. Obecnie wniosek składany jest bezpośrednio do organu rentowego i pracodawca, o ile nie uzyska informacji od pracownika, nie po-

siada żadnej wiedzy odnośnie do tego, czy okres zasiłkowy może zostać przedłużony. W niniejszej sprawie pracodawca rozwiązał stosunek pracy w momencie, kiedy okres zasiłkowy nie został jeszcze przedłużony i jego decyzja znajdowała oparcie w treści powołanego przepisu, zwłaszcza, że nie posiadał jakichkolwiek informacji, iż przedłużenie okresu zasiłkowego może nastąpić. Przyjęcie odmiennego stanowiska prowadziłoby do powstania stanu niepewności w obrocie prawnym, naruszałoby istotne interesy pracodawcy, który zmuszony byłby do oczekiwania na możliwość rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Bezzasadny jest zarzut błędnej wykładni art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Przepis ten w dacie złożenia przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia (7 października 2002 r.) miał brzmienie następujące: pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność 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 lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową. Pracodawca może więc zastosować ten przepis tylko w przypadku, gdy pracownik po upływie okresu zasiłkowego jest nadal niezdolny do pracy z powodu choroby. Tymczasem pozwany twierdził, co znajduje odbicie w ustaleniach obu Sądów, że pracodawca nie wiedział o tym, iż powód po upływie 6 miesięcy niezdolności do pracy uzyskał kolejne zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby. Fakt, że powód nie informował pracodawcy o dalszej niezdolności do pracy, pozwany potwierdził również w skardze kasacyjnej. Przy takim stanie wiedzy pracodawcy, nie mógł on rozwiązać umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 k.p., gdyż przepis ten na to nie pozwala. Umowa może być rozwiązana w tym trybie tylko wówczas, gdy niezdolność pracownika do pracy trwa po upływie okresu zasiłkowego. Skoro pracodawca nie wiedział o dalszej niezdolności powoda do pracy, jego nieobecność w pracy po dniu, do którego zostało wystawione zaświadczenie lekarskie, powinna zostać uznana za nieusprawiedliwioną. W takiej sytuacji przepis art. 53 § 1 k.p. nie jest podstawą prawną do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podstawą taką mógłby być przepis art. 52 k.p. przy zachowaniu wszystkich rygorów przewidzianych dla trybu ustalonego w tym przepisie.

Skoro pracodawca zastosował przepis art. 53 § 1 k.p., to przynajmniej przypuszczał, że nieobecność powoda spowodowana jest trwającą nadal chorobą. W takiej sytuacji powinien także przypuszczać, że okres pobierania zasiłku chorobowego może być przedłużony. Powoływanie się na niewiedzę co do dalszej choroby powoda i co do przedłużenia okresu zasiłkowego nie usprawiedliwia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie, w którym powód pobierał zasiłek chorobowy.

W okresie pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby pracownik jest chroniony przed rozwiązaniem z nim umowy. Pracodawca nie może w tym okresie ani wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę (art. 41 k.p.) ani rozwiązać umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 k.p. Ochrona ta ma charakter bezwzględny, podobnie jak ochrona kobiet w okresie ciąży (art. 177 § 1 k.p.), czy też ochrona przewidziana w przepisach szczególnych. Wypowiedzenie umowy o pracę pracownicy będącej w ciąży jest zawsze traktowane jako naruszenie prawa, nawet jeżeli fakt ciąży nie był znany pracodawcy. Tak samo naruszeniem prawa jest rozwiązanie w trybie art. 53 § 1 k.p. umowy o pracę z pracownikiem, który z tytułu niezdolności do pracy pobiera zasiłek chorobowy, nawet jeżeli decyzja organu rentowego przedłużająca prawo do zasiłku nie jest znana pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić dopiero po zaprzestaniu pobierania zasiłku chorobowego, jeżeli pracownik nie stawia się do pracy z powodu dalszego trwania choroby.

Okresy pobierania zasiłku chorobowego określone są w ustawie 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.). Zgodnie z art. 8 tej ustawy zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby nie dłużej jednak niż 6 miesięcy. Do okresu zasiłkowego wlicza się okresy niezdolności do pracy, za który pracownikowi wypłacono wynagrodzenie (art. 12). Przepis art. 10 ust. 1 stanowi, że jeżeli po upływie okresu zasiłkowego ubezpieczony jest nadal niezdolny do pracy z powodu choroby, a dalsze leczenie lub rehabilitacja rokują odzyskanie zdolności do pracy, okres zasiłkowy ulega przedłużeniu, nie dłużej jednak niż na dalsze 3 miesiące. Organ rentowy ocenia zarówno fakt dalszej niezdolności do pracy jak i rokowania co do odzyskania zdolności do pracy i wydaje stosowną decyzję. Decyzja określająca okres pobierania zasiłku chorobowego jest dla pracodawcy wiążąca i wymieniony w niej okres jest okresem ochronnym, w którym pracodawca nie może rozwiązać umowy z pracownikiem.

W przypadku powoda została wydana decyzja przedłużająca okres zasiłkowy i okres ten trwał w dniu, w którym pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy okazało się niezgodne z prawem, co w razie wniesienia odwołania rodzi skutki w postaci obowiązku przywrócenia pracownika do pracy lub zapłaty odszkodowania. Skutków tych pozwany mógłby uniknąć, gdyby upewnił się co do tego, czy toczy się postępowanie o przedłużenie zasiłku chorobowego. Stwierdzając w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że pozwany powinien wystosować zapytanie do pracownika w tym przedmiocie, Sąd Okręgowy nie miał na myśli obowiązku prawnego, gdyż żaden przepis nie nakłada na pracodawcę takiego obowiązku. Podstawą uwzględnienia żądania powoda nie było niedopełnienie obowiązku upewnienia się o prawie powoda do zasiłku lecz niezgodność z prawem rozwiązania z powodem umowy o pracę. Składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia bez zasięgnięcia stosownych informacji, pozwany narażał się na ryzyko działania niezgodnego z prawem i ponoszenia związanych z tym skutków. W przypadku powoda procedura, w wyniku której został mu przedłużony okres pobierania zasiłku chorobowego, przeciągnęła się z przyczyn od niego niezależnych. Wprawdzie pracownik powinien zawiadomić pracodawcę o dalszym trwaniu czasowej niezdolności do pracy, jednak mogą wystąpić sytuacje, gdy stan chorobowy uniemożliwia mu dokonywanie jakichkolwiek czynności. Brak informacji ze strony powoda o wszczęciu procedury przedłużenia okresu zasiłkowego nie jest więc okolicznością, która uzasadniałaby uznanie rozwiązania umowy o pracę w okresie ochronnym za zgodne z prawem.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 394<sup>14</sup> k.p.c. oddalił skargę kasacyjną jako nieuzasadnioną.

=====