

Wyrok z dnia 6 kwietnia 2007 r.

II PK 263/06

Ochrona stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby obejmuje okres pierwszych trzech miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, choćby pracownik nie mógł wobec pracodawcy wykazać korzyści z tego świadczenia bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku chorobowego (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.).

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 6 kwietnia 2007 r. sprawy z powództwa Agnieszki W. przeciwko Zakładom Mleczarskim Spółce z o.o. w K. o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Słupsku z dnia 27 marca 2006 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Powódka Agnieszka W. domagała się od Zakładu Mleczarskiego Spółki z o.o. z siedzibą w K. odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z tytułu niezdolnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 27 marca 2006 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Słupsku oddalił na podstawie art. 385 k.p.c. apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Słupsku z dnia 29 listopada 2005 r. zasądającego na rzecz powódki żądane przez nią odszkodowanie.

Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne oraz ocenę prawną wyroku Sądu pierwszej instancji. Stosownie do jednolitych podstaw obu wyroków powódka

była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 5 lutego 1994 r. do 5 kwietnia 2005 r. na stanowisku kierownika personalnego. Od 17 września 2004 r. - nieprzerwanie - powódka była niezdolna do pracy i z tego tytułu otrzymywała zasiłek chorobowy. Ostatnie, będące w dyspozycji pracodawcy zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy powódki obejmowało okres do 7 kwietnia 2005 r. Po upływie „podstawowego okresu zasiłkowego”, który kończył się 26 marca 2005 r. powódka wystąpiła do ZUS o przedłużenie okresu zasiłkowego. Pracodawca początkowo poinformował powódkę, że podstawowy okres zasiłkowy mija z dniem 7 kwietnia 2005 r., ale w związku z ubieganiem się przez nią o przedłużenie okresu zasiłkowego określił tę datę na 21 marca 2005 r. Powódka w związku z tym stawiała się do pracy, chociaż nadal była niezdolna do podjęcia zatrudnienia oraz wystąpiła do pracodawcy o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego. Na tym urlopie przebywała od 22 marca 2005 r. do 25 marca 2005 r. ZUS odmówił powódce przedłużenia okresu zasiłkowego. W dniu 6 kwietnia powódka odebrała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę (datowane na dzień 5 kwietnia 2005 r.) wobec niezdolności do pracy trwającej ponad sześć miesięcy. W dniu 15 czerwca 2005 r. powódka wystąpiła do ZUS o przyznanie jej świadczenia rehabilitacyjnego. Decyzją z dnia 21 lipca 2005 r., uwzględniając wniosek powódki, ZUS przyznał jej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 27 marca 2005 r. do 22 października 2005 r. Wynagrodzenie powódki (liczone jak ekwiwalent za urlop) wynosiło 5.905 zł.

Sądy obu instancji uznały, że w rozpatrywanej sprawie zastosowanie ma art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w brzmieniu obowiązującym od dnia 8 lutego 2005 r., nadanym ustawą z dnia 17 grudnia 2004 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2005 r. Nr 10, poz. 71). Na podstawie tego przepisu 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. Sytuacja taka nie zachodziła w dniu rozwiązania z powódką umowy o pracę. Wówczas upłynął 182-dniowy okres pobierania przez powódkę wynagrodzenia oraz zasiłku chorobowego, który skończył się z dniem 26 marca 2005 r., ale po tym okresie powódka nadal była niezdolna do pracy, o czym pracodawca wiedział. Pracodawca, wiedząc o nadal istniejącej niezdolności do pracy powódki, powinien

uwzględnić, że nie upłynął jeszcze wymagany okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Pozwana Spółka wprawdzie nie mogła wówczas mieć wiedzy o tym, że w lipcu 2005 r. powódce zostanie przyznane świadczenie rehabilitacyjne od dnia 26 marca 2005 r., jednakże powinna zdawać sobie sprawę z tego, że powódka ma prawo ubiegać się o to świadczenie, co wykluczało zastosowanie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. już 6 kwietnia 2005 r. Brak dochowania przez pracodawcę koniecznej staranności doprowadził do rozwiązania umowy o pracę z powódką z naruszeniem art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Tymczasem możliwość rozwiązania z powódką umowy o pracę na podstawie tego przepisu powstała dopiero z końcem czerwca 2005 r. Dopiero wtedy bowiem minął trzymiesięczny okres świadczenia rehabilitacyjnego.

Sąd drugiej instancji, rozważając zarzuty apelacji strony pozwanej, które uznał za bezzasadne, podkreślił, że pracodawca mógł rozwiązać z powódką umowę o pracę najwcześniej po upływie okresu pobierania wynagrodzenia, zasiłku chorobowego i trzech miesięcy świadczenia rehabilitacyjnego. Okresy te należy liczyć łącznie. Fakt uzyskania lub nieuzyskania decyzji ZUS o przedłużeniu okresu zasiłkowego lub przyznania świadczenia rehabilitacyjnego nie jest ujęty w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. We wskazanym przepisie jest mowa o okresach trwania niezdolności do pracy, których upływ pozwala na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Fakt złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przed upływem przewidzianych okresów rodzi odpowiedzialność pracodawcy za sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Sąd drugiej instancji za bezzasadne uznał stanowisko strony pozwanej, jakoby jedyną przyczyną nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę powódki był brak jej zgody na cofnięcie nieprawidłowego oświadczenia woli pracodawcy. Według Sądu pracodawca bezpodstawnie zastosował art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w brzmieniu nieobowiązującym już w dacie składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Tylko bowiem według poprzednio obowiązującego przepisu dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę nie zależała od upływu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku Sądu Okręgowego strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów postępowania. Skarżąca zarzuciła naruszenie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. polegające na błędnej wykładni tego przepisu. Powołany przepis upoważnia pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wyna-

grodzienia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Według skarżącej, skoro 26 marca 2005 r. upłynęło 182 dni niezdolności do pracy powódki, a powódka wówczas nie przedstawiła dokumentu, z którego wynikałoby, że ZUS przyznał jej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, to pracodawca miał prawo do złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Oświadczenie takie naruszałoby art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., gdyby w dniu jego podjęcia powódka pobierała rzeczywiście świadczenie rehabilitacyjne, tymczasem z wnioskiem o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego powódka wystąpiła dopiero 15 czerwca 2005 r. W uzasadnieniu skargi powołano się również na to, że już w piśmie rozwiązującym umowę o pracę pracodawca poinformował powódkę o możliwości anulowania swojego oświadczenia woli, na wniosek powódki. Po otrzymaniu zaś decyzji ZUS o przyznaniu powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego pracodawca zaproponował ponowne anulowanie swojej decyzji. Powódka na informację zawartą w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę nie zareagowała w ogóle, a przyjęcia późniejszej propozycji pracodawcy odmówiła. Wobec braku jej zgody jednostronne cofnięcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy nie było zaś możliwe.

W ocenie skarżącej wyjaśnienia wymaga następująca kwestia: czy pracodawca licząc się z możliwością późniejszego „wyprocesowania” przez pracownika prawa do świadczenia rehabilitacyjnego rzeczywiście powinien wstrzymać się ze złożeniem pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z uwagi na długotrwałą niezdolność do pracy przez kolejne trzy miesiące następujące po ustaniu prawa do wynagrodzenia i zasiłku chorobowego. Spór między pracownikiem a organem rentowym o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego może toczyć się przez długi okres czasu. Powstrzymanie się przez pracodawcę od złożenia oświadczenia woli po upływie okresu ochronnego, przy braku rozstrzygnięcia co do prawa do świadczenia rehabilitacyjnego stwarza sytuację niepewności także dla pracownika, w którego interesie nie zawsze leży taki stan zawieszenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionej podstawy. Rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło „pod rządem” art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w brzmieniu tego przepisu wynikającym z ustawy z dnia 17 grudnia 2004 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

oraz niektórych innych ustaw. To, że właśnie ten przepis w jego nowym brzmieniu podlegał zastosowaniu w sprawie nie budzi wątpliwości i nie jest kwestionowane w skardze kasacyjnej. Wprowadzona zmiana polegała na objęciu ochroną stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby także w okresie „pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące”.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność do pracy wskutek choroby trwa dostatecznie długo - „dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące”. Dopiero tak długotrwała niezdolność do pracy wskutek choroby stwarza pracodawcy podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wcześniej jest to niedopuszczalne, bo chodzi tu o ochronę chorującego pracownika. Ustanowionej przez ustawodawcę granicy ochrony chorującego pracownika nie wolno naruszać w drodze interpretacji ścieśniającej tę ochronę. Słusznie zwróciły na to uwagę Sądy obu instancji, podkreślając wynikający z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. zakaz rozwiązania umowy o pracę przed wyczerpaniem wszystkich wskazanych w tym przepisie okresów.

Podniesiona w skardze kasacyjnej argumentacja pomija ochronną dla stosunku pracy zasadę powołanego przepisu i zmierza do sprzecznego z jego brzmieniem niedopuszczalnego skrócenia okresu ochrony. Okres ochrony, którego pracodawca nie może skrócić, został w przepisie określony w ścisłej korelacji z systemem świadczeń przysługujących choremu pracownikowi. Pracownik z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby pobiera najpierw wynagrodzenie, następnie zasiłek chorobowy, a po wyczerpaniu zasiłku chorobowego uzyskuje prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. To ostatnie świadczenie - stosownie do art. 18 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267 ze zm.) - przysługuje jeżeli ubezpieczony po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy; świadczenie rehabilitacyjne przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy.

W rozważanym ze względu na podstawę skargi kasacyjnej art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. mowa jest o pobieraniu świadczenia rehabilitacyjnego, które zostało zdefiniowane w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, natomiast w kodeksowej normie ochrony stosunku pracy

wprowadzono jedynie określenie czasu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego - przez pierwsze 3 miesiące - to jest okres, który jest elementem ochrony stosunku pracy. Ustalenie tego, czy miało miejsce pobieranie świadczenia rehabilitacyjnego w rozumieniu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. musi uwzględniać materialno-prawne przesłanki prawa do tego świadczenia i procedurę jego ustalania; wszystkie te sprawy reguluje wskazana ustawa systemowa dla świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego. Należy tu zwrócić uwagę na to, że materialne przesłanki prawa do świadczenia rehabilitacyjnego bada lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, że od orzeczenia lekarza orzecznika ubezpieczonemu przysługuje sprzeciw do komisji lekarskiej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz że niezakwestionowane w przewidzianym trybie orzeczenie lekarza orzecznika albo orzeczenie komisji lekarskiej stanowi podstawę do wydania decyzji w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego (por. zwłaszcza art. 18 § 2-6 powołanej ustawy z 25 czerwca 1999 r.). Autonomiczny charakter regulacji w sprawie świadczeń rehabilitacyjnych powoduje, że sąd pracy rozpatrujący roszczenie pracownika z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, nie może ustalić samodzielnie tego, czy pracownikowi przysługiwało prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Sąd pracy opiera się w tym zakresie na decyzji właściwego organu jeżeli - tak jak to miało miejsce w sprawie niniejszej - została ona podjęta i nie została zakwestionowana „na drodze sądowej” w wyniku odpowiedniego odwołania.

W zaskarżonym wyroku, tak samo jak w wyroku Sądu pierwszej instancji, Sąd trafnie ustalił stan faktyczny sprawy w zakresie pobierania przez powódkę „świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące” na podstawie właściwej w tym przedmiocie decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ustalającej, że powódce przysługiwało świadczenie rehabilitacyjne w okresie istotnym w świetle art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. W tym kontekście stanowisko wnoszącego skargę kasacyjną nie ma przekonującego uzasadnienia. Skarżący bezpodstawnie modyfikuje wyrażoną w przepisie przesłankę pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące o nieprzewidziane w przepisie elementy, które ograniczyłyby ochronę pracownika. Słusznie Sąd w zaskarżonym wyroku podkreślił, że uprawnienie pracodawcy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zależy, w rozważanym zakresie, od „pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące”. Nie może więc pracodawca legitymować uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę warunkami w przepisie nieprzewidzianymi, w szczególności wymaganiem, ażeby pracownik nie-

zwłocznie po wyczerpaniu okresu zasiłkowego „udokumentował” wobec pracodawcy, że przysługuje mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Trzeba przy tym zauważyć niekonsekwencję stanowiska skarżącego, który powołuje się w przedstawionej argumentacji także na procedurę ustalania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, która - jak sam przyznaje - może trwać nawet dość długo, zwłaszcza że nie można wyłączać ewentualnego przeniesienia sporu na drogę sądową z odwołania od decyzji organu właściwego w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego. Chybiony jest argument skarżącego jakoby „powstrzymywanie” się przez pracodawcę ze złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę ze względu na niepewność co do przysługiwania pracownikowi prawa do świadczenia rehabilitacyjnego stwarza istotne zagrożenie interesów nie tylko pracodawcy ale i pracownika. Skarżący bliżej nie wskazał tych rzekomo zagrożonych interesów, wystarczy zatem zauważyć, że ustalenie przez pracodawcę przesłanki pobierania świadczenia rehabilitacyjnego bezpośrednio po wyczerpaniu okresu zasiłkowego może rzeczywiście w określonych okolicznościach wydawać się „ryzykowne”, czy „niepewne”, jednakże w każdym wypadku ten stan rzeczy nie może trwać dłużej niż „przez pierwsze 3 miesiące”, o których mowa w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

Stwierdzając bezzasadność podstawy skargi kasacyjnej ograniczonej wyłącznie do zarzutu naruszenia art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., przez jego błędną wykładnię, Sąd Najwyższy nie rozpatrywał tych argumentów przedstawionych w uzasadnieniu skargi, które wykraczały poza podstawę skargi (por. art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Dotyczy to podniesionych w skardze okoliczności związanych z przyczynami i wynikiem pertraktacji między stronami co do ewentualnego cofnięcia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, które mogłyby stanowić ewentualną podstawę do oceny, czy dochodzenie przez powoda roszczenia odszkodowawczego nie pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Jednakże zagadnienie powyższe nie mieści się w zakresie skargi kasacyjnej.

Ze wskazanych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c.

=====