

Powracającego do pracy, który nadal jest do niej niezdolny, można zwolnić w trybie natychmiastowym

Pracownica zatrudniona na stanowisku konsultanta telefonicznego była niezdolna do pracy nieprzerwanie przez 182 dni, tj. przez cały okres zasiłkowy. Następnego dnia po upływie okresu zasiłkowego wystąpiła o urlop na żądanie, którego pracodawca jej nie udzielił, w związku z czym zgłosiła się do pracy. Pracodawca skierował ją na kontrolne badanie lekarskie, które wykonała jeszcze tego samego dnia. Wynikało z niego, że jest ona niezdolna do pracy na stanowisku konsultanta telefonicznego z pracą przy komputerze. Pracownica zgłosiła się do pracy z takim zaświadczeniem, oczekując, że pracodawca zleci jej inną pracę. Czy pracodawca ma obowiązek dalszego jej zatrudnienia, czy też może rozwiązać z nią umowę o pracę? Jeśli tak, to w jakim trybie – za wypowiedzeniem czy w trybie natychmiastowym na podstawie art. 53 kodeksu pracy?



Katarzyna Dobkowska
radca prawny,
partner w kancelarii Raczkowski Paruch

Żaden przepis kodeksu pracy (dalej: k.p.) nie nakłada na pracodawcę obowiązku zatrudnienia pracownika przy innej pracy, jeżeli z zaświadczenia lekarskiego wystawionego w wyniku przeprowadzenia badania kontrolnego wynika niezdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku. Obowiązek zaferowania innej pracy, np. na stanowisku równorzędnym lub odpowiadającym kwalifikacjom, ciąży na pracodawcy jedynie w przypadkach określonych w tym kodeksie, np. w odniesieniu do pracowników powracających z urlopów związanych z rodzicielstwem.

Tryb rozstania

Skoro więc nie istnieje obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika niezdolnego do pracy na dotychczasowym stanowisku, zaś pracodawca nie może dopuścić do pracy osoby bez aktualnego zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (art. 229 par. 4 k.p.), to zatrudniającemu nie pozostaje nic innego, jak tylko rozstać się z takim pracownikiem. Wydaje się, że nie ma przeszkód, by zastosować w tym przypadku standardowy sposób rozwiązania umowy o pracę,

czyli wypowiedzenie. Dłuższa niż okres zasiłkowy niezdolność do pracy na zajmowanym stanowisku wydaje się bowiem uzasadniać w sposób wystarczający takie wypowiedzenie, skoro zgodnie z ugruntowanym poglądem Sądu Najwyższego usprawiedliwiają je także krótsze, lecz powtarzające się nieobecności dezorganizujące pracę (por. np. wyrok SN z 5 października 2005 r., sygn. akt I PK 61/05).

Powstaje jednak pytanie, czy w sytuacji, w której pracownik jest niezdolny do pracy na dotychczasowym stanowisku dłużej niż okres zasiłkowy, i nie został dopuszczony do pracy, nie można zastosować art. 53 k.p. Przepis ten zezwala pracodawcy rozstać się z pracownikiem w trybie natychmiastowym, o ile zatrudniony był chory przez 182 dni, a po upływie tego terminu jest nadal niezdolny do pracy i nie uzyskał świadczenia rehabilitacyjnego (jeśli je uzyska, to jest chroniony przed zwolnieniem w tym trybie przez dalsze 90 dni). Z art. 53 k.p. wynika także, że nie można w tym trybie zwolnić pracownika po jego stawieniu się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Po półrocznej chorobie

W analizowanej sytuacji pracownica stawiała się wprawdzie w zakładzie pracy, jednak nie miało to związku z ustaniem przyczyny nieobecności, którą

była niezdolność do pracy na zajmowanym przez nią stanowisku. Niezdolność ta zgodnie z orzeczeniem lekarskim trwała bowiem nadal – pracownica nie odzyskała zdolności do wykonywanej dotychczas pracy. Pracodawca może w takiej sytuacji rozwiązać umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 18 marca 2015 r. (sygn. akt III BP 1/14), w którym stwierdził, że odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy pozbawiające pracodawcę prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 k.p. musi dotyczyć pracy, co do której uprzednio orzeczono niezdolność do jej wykonywania (tj. pracy konkretnie wykonywanej przez pracownika na jego indywidualnym stanowisku służbowym), a nie jakiegokolwiek innej. Zdaniem SN dopiero stwierdzenie przez lekarza braku przeciwwskazań me-

WAŻNE: Udzielenie urlopu po upływie okresu zasiłkowego pozbawia pracodawcę możliwości rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 k.p.

dycznych do wykonywania dotychczasowej pracy (na dotychczasowym stanowisku) będzie stanowiło dla pracodawcy przeszkodę w rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. W związku z tym w analizowanej sytuacji pracodawca jak najbardziej może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej absencji chorobowej.

Można zadać też pytanie, czy pracodawca ma wybór pomiędzy natychmiastowym rozstaniem z pracownikiem w trybie art. 53 k.p. a wypowiedzeniem umowy o pracę. Wydaje się, że odpowiedź na to pytanie powinna być twierdząca. Skoro bowiem ma on prawo rozwiązać w danej sytuacji

umowę o pracę bez wypowiedzenia, to tym bardziej może to uczynić z zachowaniem okresu wypowiedzenia, czyli zastosować tryb korzystniejszy dla pracownika. Podobna relacja występuje pomiędzy zwolnieniem dyscyplinarnym a wypowiedzeniem. Warto jednak pamiętać, że w przypadku zastosowania art. 53 k.p. to na pracodawcy będzie ciążył obowiązek wykazania, iż w dniu rozwiązania umowy o pracę zatrudniony był niezdolny do pracy, co SN potwierdził m.in. w wyroku z 17 lipca 2009 r. (sygn. akt I PK 43/09). Wskazał w nim także, że jeżeli przyczyna nieobecności pracownika w pracy nie jest znana pracodawcy, to nieobecność ta jest nieusprawiedliwiona. Uzasadnia zatem zwolnienie dyscyplinarne na podstawie art. 52 k.p. Zastosowanie w takim przypadku art. 53 k.p. będzie niezgodne z prawem, a zatem pracownik, który odwoła się w takim przypadku do sądu pracy, wygra sprawę.

Uwaga na skierowanie

Istotne jest, aby pracodawca w skierowaniu pracownika na badanie kontrolne szczególnie wskazał rodzaj pracy przez niego wykonywanej. Jeżeli warunki takiej pracy lub predyspozycje psychofizyczne niezbędne do jej wykonywania nie wynikają z nazwy stanowiska, to warunki te lub predyspozycje należy dookreślić. Trzeba wskazać, że np. jest to praca przy komputerze lub praca na wysokości, polega na odbieraniu telefonów czy też wymaga przenoszenia przedmiotów o określonej wadze. Tylko wówczas można liczyć na to, że zaświadczenie lekarskie będzie stwierdzało rzeczywistą zdolność pracownika do wykonywania określonej pracy. W tym kontekście, jeżeli np. z zaświadczenia lekarskiego wystawionego magazynierowi będzie wynikać, że jest on co prawda zdolny do pracy, ale istnieją prze-

Sygn. akt III BP 1/14

WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO

z 18 marca 2015 r.

TEZA: Zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 par. 3 k.p.) nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby powodującej tę niezdolność, a do pracy zgłasza się tylko w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę. Jeśli w takim przypadku pracownik stawi się do pracy i zgłosi gotowość jej wykonywania, to obowiązkiem pracodawcy jest w pierwszej kolejności skierowanie pracownika na kontrolne badanie lekarskie przewidziane w art. 229 par. 2 k.p. Dopiero pozytywny wynik takich badań (stwierdzenie braku przeciwwskazań medycznych do wykonywania dotychczasowej pracy) będzie stanowił dla pracodawcy przeszkodę w rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 53 k.p.

ciwwskazania lekarskie do przenoszenia ciężarów (podczas gdy należy to do jego obowiązków), będzie trzeba uznać, iż pracownik ten jest niezdolny do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku i można będzie rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie art. 53 k.p., jeżeli jego niezdolność do pracy będzie trwać dłużej niż okres zasiłkowy (i ewentualnie dalsze trzy miesiące świadczenia rehabilitacyjnego). Takie przeciwwskazanie w zaświadczeniu lekarskim będzie się jednak miało szansę pojawić, jeżeli skierowanie na badanie będzie zawierać opis pracy wykonywanej przez zatrudnionego bądź dotyczące jej wymagania. Łatwiej także będzie pracodawcy wykazać wówczas (w razie sporu sądowego), że pracownik jest niezdolny do pracy na określonym stanowisku.

Bez udzielania urlopu

Kolejna rada dla pracodawców jest taka, aby nie udzielali pracownikom urlopów, w tym urlopów na żądanie, jeżeli zatrudnieni występują o nie po długotrwałej nieobecności do pracy. Najczę-

ściej chcą oni w ten sposób przerwać okres zasiłkowy po to, by po przerwie (w trakcie której nie stawiają się do pracy, bo korzystają z urlopu) okres zasiłkowy rozpoczął swój bieg na nowo. Jeżeli im się to udaje, to taka usprawiedliwiona i płatna nieobecność w pracy może trwać nawet kilka lat, co zwykle nie leży w interesie pracodawcy. Udzielenie urlopu po upływie okresu zasiłkowego pozbawia także pracodawcę możliwości rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 k.p., co potwierdził SN m.in. w wyroku z 6 listopada 2013 r. (sygn. akt III PK 35/13). Skoro bowiem pracodawca udzieliła pracownikowi urlopu, to uznaje jego stawiennictwo w pracy za prawidłowe (niejako równoznaczne z dopuszczeniem do pracy). Pracodawca ma natomiast prawo odmowy udzielenia urlopu, o ile pracownik nie wykaże, że jest zdolny do pracy. Etatowiec nie może bowiem wykorzystywać urlopu, jeżeli jest chory. ©

Podstawa prawna
Art. 52, art. 53 i art. 229 par. 4 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.).