

Najciekawsze
orzeczenia

E-mail o gotowości do zadań nie wyklucza dyscyplinarki

WOKANDA

Jeżeli pracownik stał się zdolny do pracy przed upływem okresu, na który dostał świadczenie rehabilitacyjne, ale nie stawiał się do niej, tylko powiadomił szefa, ten może rozwiązać z nim angaż. Wolno mu powołać się na długotrwałą niezdolność do pracy wskutek choroby, która trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (art. 53 § 1 k.p.).

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 21 maja 2014 r. (I PK 290/13).

Stan faktyczny

Od 5 lutego 2010 r. pracownica przez 182 dni była na zwolnieniu lekarskim, a następnie od 11 sierpnia 2010 r. do 6 lutego 2011 r. miała świadczenie rehabilitacyjne. 28 stycznia 2011 r. została uznana za zdolną do pracy na zajmowanym stanowisku. Pojechała jednak do Włoch na narty, skąd wróciła 6 lutego. W międzyczasie z uwagi na długotrwałą niezdolność do pracy wskutek choroby, trwającą dłużej niż łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku, szef rozwiązał z nią angaż bez wypowiedzenia. Oświadczenie o tym złożono w jej skrzynce pocztowej 4 lutego 2011 r. Po powrocie 7 lutego 2011 r. pracownica wysłała pracodawcy wiadomość e-mailową, zgłaszając gotowość do pracy. Zażądała odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy oddalił jej powództwo. Przyjął, że powódka zadeklarowała gotowość do pracy e-mailowo 7 lutego, czyli już po doręczeniu jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Według sądu po powrocie z Włoch 6 lutego miała faktyczną możliwość zapoznania się z przesyłką od pracodawcy. Odszkodowanie na rzecz pracownicy zasądził jednak sąd okręgowy. Stwierdził, że odzyskanie przez nią zdolności do pracy 28 stycznia pozbawiło pracodawcę prawa do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia po okresie nieobecności związanej z chorobą.

SN przyznał rację pracodawcy. Przyjął, że domniemanie niezdolności do pracy w okresie pobierania przez pracownika świadczenia rehabilitacyjnego może być obalone, tj. podwładny może odzyskać zdolność do pracy przed wyczerpaniem świadczenia. Możliwość rozwiązania z nim angażu w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. szef utraci jednak tylko wtedy, gdy etatowiec stawi się do pracy w związku z odzyskaniem zdolności do pracy, z zamiarem jej wykonywania.

ZDANIEM EKSPERTA



Łukasz Chruściel

radca prawny, kieruje Biurem
Kancelarii Raczkowski
& Wspólnicy sp.k. w Katowicach

Stosowanie przepisów o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej nieobecności podwładnego spowodowanej chorobą sprawia pracodawcom ogromne trudności. Przepisy są dla nich niekorzystne, uzależniają skuteczność rozwiązania umowy od okoliczności, o których szef w ogóle może nie wiedzieć. Najwięcej problemów sprawia rozwiązanie angażu po 182 dniach choroby, jeżeli pracownik jest dalej nieobecny, a szef nie wie, czy otrzymał świadczenie rehabilitacyjne. Jeżeli rozwiąże umowę z powodu choroby, a pracownik otrzyma świadczenie, rozwiązanie będzie wadliwe ze względu na okres ochronny przysługujący przez pierwsze trzy miesiące świadczenia. Jeżeli rozstanie się z powodu choroby, a pracownik będzie nieobecny, ale wyzdrowieje, rozwiązanie też będzie wadliwe. W takim przypadku powinno nastąpić rozwiązanie dyscyplinarne bez wypowiedzenia za nieusprawiedliwione nieobecności. Orzecznictwo SN jest tu bardzo zaskakujące.

W tej sprawie problem dotyczył odzyskania zdolności do pracy. Zgodnie z art. 53 § 3 k.p. rozwiązanie angażu bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny absencji. Stanowisko SN w tej sprawie należy uznać za słuszne co najmniej z dwóch powodów. Po pierwsze, SN podkreślił, że o odzyskaniu zdolności do pracy świadczy stawienie się do niej, a nie e-mailowe czy jakiegokolwiek inne zadeklarowanie odzyskania zdolności do pracy. Takie stanowisko wpisuje się w dotychczasową linię orzecznictwa SN (m.in. wyroki z 17 lipca 2009 r., I PK 39/09, z 10 listopada 1999 r., I PKN 350/99 i z 16 listopada 2004 r., I PK 649/03).

Po drugie, SN nie poparł tej linii orzecznictwa, która uznaje takie rozwiązanie za wadliwe. Skoro bowiem od 28 stycznia pracownik był zdolny do pracy, nieobecność po tym dniu była nieusprawiedliwiona i uzasadnia zwolnienie dyscyplinarne. ■