KATARZYNA BEKIER

k.j.bekier@gmail.com

Niezdolność do pracy z powodu choroby jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

Inability to work due to illness as a cause of termination of employment without notice

Streszczenie. Artykuł traktuje o niezdolności do pracy z powodu choroby jako przyczynie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W pracy przedstawiono pokrótce sytuacje, w których długotrwała choroba pracownika może być przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia oraz omówiono konsekwencje częstej lub długotrwałej nieobecności w pracy z powodu choroby pracownika. Omówione zostały sytuacje przedstawione w art. 53 kodeksu pracy.

Pierwsza część artykułu poświęcona została okresom ochronnym w przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownika. W dalszej części pracy przedstawiono kwestię utraty prawa do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę oraz sytuacje, w których pracodawca takiego prawa nie traci. Opisane zostały również procedury, których powinien przestrzegać pracodawca w chwili, gdy pracownik stawiał się zdolny i gotowy do wykonywania pracy po okresie swojej nieobecności spowodowanej chorobą. Ostatnią część artykułu poświęcono prawu powrotu do pracy pracownika i jego ponownego zatrudnienia przez pracodawcę po okresie nieobecności. W pracy powołano się na orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Słowa kluczowe: niezdolność; choroba; praca; wypowiedzenie; zatrudnienie; długotrwała; nieobecność.

Abstract. The article deals with employee's inability to work due to illness as a cause of termination of the employment contract without notice. The paper briefly reviews the situations in which the employee's long-term illness can cause termination of his contract of employment by the employer without notice. Also discussed are the implications of frequent or long-term absence from work due to illness, including the situations described in Art. 53 of the Polish Labour Code.

The first part of the article is devoted to the protective period in the case of justified absence from work. In the following, described are the circumstances under which the employer loses his right to terminate the contract without notice and the situations in which the employer does not lose this right. Described are also the procedures to be followed by the employer when the employee is returning to work after a period of absence due to sickness. The last part of the article concerns the employee's right to return to work after a period of absence. The study was based on the jurisdiction of the Polish Supreme Court on this subject.

Keywords: inability; illness; work; notice; employment; long-term; absence.

1. Wstęp

Niezdolność do pracy pracownika spowodowana chorobą, zwłaszcza gdy występuje ona często i jest długotrwała, powoduje dla pracodawcy negatywne obciążenia natury finansowej, wiążące się z dezorganizacją miejsca i czasu pracy, potrzebą zatrudnienia nowych

pracowników lub zwiększenia obciążenia innych, zmiany planu urlopów i rozkładów pracy. W swoich rozważaniach chciałabym skupić się na tym, jakie mogą być konsekwencje częstych nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby oraz kiedy długotrwała choroba pracownika może być przyczyną rozwiązania z nim przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

2. Okresy ochronne w przypadku usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy

Niezawinionymi przyczynami rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę są choroba pracownika oraz inna usprawiedliwiona nieobecność pracownika, trwająca dłużej niż miesiąc, o czym stanowi art. 53 §1 k.p. Przepis ten reguluje dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na długotrwałą, usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy. Należy przy tym wskazać, że zanim nie upłynie przewidziany prawem okres upoważniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, okres ten jest okresem, w którym nie można wypowiedzieć umowy o pracę (czyli okresem ochronnym z art. 41 k.p.), chyba że ogłoszono upadłość lub likwidację pracodawcy (art. 41¹ k.p.) lub zachodzą okoliczności przewidziane w art. 5 ustawy o grupowych zwolnieniach.

Pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia w trakcie trwania tzw. okresu ochronnego. Ochrona ta wynika z konstytucyjnego prawa każdego obywatela do ochrony zdrowia oraz z art. 41 k.p., na co zwrócił uwagę Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 29 kwietnia 1991 r. (III Apr 7/91)¹, który uznał, że: „limity czasowe przewidziane w art. 53 k.p. są okresem ochronnym usprawiedliwionej nieobecności w pracy w rozumieniu przepisu art. 41 k.p.”.

Na podstawie art. 53 k.p. pracodawcy przysługuje uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę, nie ciąży na nim natomiast obowiązek rozwiązania umowy o pracę z uwagi na okoliczności, o których mowa w tym przepisie². W wyroku z 3 listopada 1997 r. (I PKN 327/97) Sąd Najwyższy zauważa, że „długotrwała choroba pracownika może stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę”³. W uzasadnieniu wyroku zaznaczono, że okresy usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy wymienione w art. 53 k.p. są okresami, przed których upływem pracodawca nie może rozwiązać nie tylko umowy bez wypowiedzenia, ale także nie może dokonać wypowiedzenia umowy. Dopiero po upływie

¹ OSAiSN 1991, nr 2, s. 49.

² Por. M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 90.

³ OSNAPiUS 1998, nr 16, poz. 476.

okresów określonych w art. 53 k.p. pracodawca uprawniony jest do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. W przypadku choroby pracownika wymiar ten określa art. 53 § 1 pkt 1 k.p., a w razie innych przyczyn – art. 53 § 1 pkt 2 i § 2 k.p. Na podstawie tego przepisu może rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym.

Wymiar okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy, uzasadniającej niezwłoczne zwolnienie pracownika, zależy przede wszystkim od przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność. Długość okresu ochronnego zależy od czasu zatrudnienia pracownika, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy z powodu choroby trwa:

- dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
- dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące (łącznie jest to okres 9 miesięcy) – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową⁴.

W literaturze przedmiotu⁵ zauważa się, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może dojść do skutku w sytuacji, gdy nieobecność pracownika jest nieprzerwana. Pojedyncze, krótkie nieobecności nie są podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Czas absencji pracownika musi być w tym przypadku ciągły⁶.

Okresy, po których upływie pracodawca może rozwiązać umowę, jak wynika z dosłownego brzmienia art. 53 k.p., dotyczą tylko zatrudnienia u tego pracodawcy, który zamierza rozwiązać umowę. Nie istnieje, poza ściśle określonymi wyjątkami, możliwość doliczenia okresów zatrudnienia u innego lub innych pracodawców⁷. W uchwale z 20 maja 1977 r. (I PZP 18/77) Sąd Najwyższy podkreśla, że „do okresu zatrudnienia, przewidzianego w art. 53 § 1 lit. b k.p., nie wlicza się okresu zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy w wypadku przejścia pracownika do następnego pracodawcy na podstawie porozumienia stron”⁸. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (art. 23¹ k.p.) oraz przejście pracownika przez nowego pracodawcę wskutek śmierci dotychczasowego pracodawcy (art. 63² k.p.), które odbywa się na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., to

⁴ Zob. art 53 k.p.

⁵ Por. *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2004, s. 240.

⁶ Por. M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo ...*, s. 91.

⁷ Por. M.T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz.*, Warszawa 2012, s. 445.

⁸ OSNCP 1977, nr 11, poz. 2010.

przypadki, gdy okres pracy u poprzedniego pracodawcy jest traktowany jak praca u tego pracodawcy, który rozwiązuje umowę⁹.

W praktyce nieobecności pracownika wywołane chorobą bardzo często nie przekraczają jednak okresów wymienionych w art. 53 k.p. Nieobecności takie, zwłaszcza jeśli są częste lub długotrwałe, powodują liczne problemy natury organizacyjnej. Zmuszają bowiem pracodawcę do zatrudniania nowych pracowników lub zwiększania obciążenia innych pracowników, zmiany rozkładów pracy czy planów urlopów. Rodzi to również dla niego negatywne konsekwencje finansowe. Wszystkie te okoliczności mogą dezorganizować pracę zakładu (zwłaszcza w przypadku osób pełniących funkcje kierownicze lub pracowników wysoce wykwalifikowanych) i osłabiać jego konkurencyjność. Z drugiej strony, dla pracownika zwolnionego z pracy z powodu choroby znalezienie nowej pracy może być wręcz niemożliwe¹⁰.

Przepis art. 53 §1 lit. b k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy z powodu choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Okresy pobierania zasiłku chorobowego określa ustawa z dnia 25 czerwca 1999 o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa¹¹. Zgodnie art. 92 §1 k.p., jeżeli niezdolność do pracy z powodu choroby trwa dłużej niż 33 dni (albo 14 dni – w przypadku osób, które ukończyły 50 rok życia) w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 ustawy o świadczeniach – nie dłużej niż 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży – nie dłużej niż przez 270 dni. Do tego okresu wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy, jak również okresy niemożności wykonywania pracy:

- w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o chorobach zakaźnych i zakażeniach;
- z powodu przebywania w stacjonarnym zakładzie leczenia odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego lub stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej w celu leczenia uzależnienia od środków odurzających lub substancji psychotropowych;

⁹ Por. M. T. Romer, *Prawo ...*, s. 445.

¹⁰ Por. A. Rycak w: *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2013, s. 169.

¹¹ Tekst jedn.: Dz.U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512 ze zm., dalej jako ustawa o świadczeniach.

- wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów.

Do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowane tą samą chorobą, jeżeli przerwa między ustaniem poprzedniej a powstaniem nowej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni¹². W przeciwnym razie okres zasiłkowy biegnie na nowo. Jak wynika z wyroku SN z dnia 10 listopada 1999 r. (I PKN 350/99), przyczyną rozwiązania umowy na podstawie art. 53 §1 pkt 1 lit. b k.p. jest niezdolność do pracy trwająca przez okres pobierania zasiłku, a nie pobieranie zasiłku¹³. W wyroku z dnia 14 stycznia 2010 r. (III PK 46/09), Sąd Najwyższy stwierdził, że „okres 182 dni nie zawsze musi być okresem faktycznego pobierania zasiłku, lecz może on być rozumiany jako maksymalny okres, w czasie którego pracodawca nie może rozwiązać umowy bez wypowiedzenia. Określenie „okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku” ma na celu wyznaczenia maksymalnego czasu, w którym pracodawca nie może rozwiązać umowy z powodu długotrwałej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą”¹⁴. A co za tym idzie, okres pobierania zasiłku chorobowego oznacza według art. 53 §1 pkt 1 lit. b k.p. stan faktyczny (faktyczne pobieranie zasiłku), a nie stan prawny (prawa do zasiłku w sensie jego wymagalności)¹⁵. W orzeczeniu z dnia 25 listopada 2005 r. (I PK 89/05) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „ciężar udowodnienia niezdolności do pracy pracownika stawiającego się do niej po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego spoczywa na pracodawcy, który powinien skierować pracownika na odpowiednie badania lekarskie”¹⁶. Takie stanowisko zajął również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 czerwca 2005 r. (II PK 319/04)¹⁷. Zdaniem Sądu Najwyższego „złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 §1 lit. b k.p. w okresie pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby jest niezgodne z prawem, choćby pracodawca jako datę rozwiązania umowy wskazał datę przypadającą po tym okresie”. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika może nastąpić po upływie okresu ochronnego. Sąd Wojewódzki w Warszawie w wyroku z 21 lutego 1994 r. (XII P 969/93) stwierdził, że „przekroczenie okresu zasiłkowego i blisko dwuletni okres nieświadczenia pracy przez pracownika naukowego

¹² Por. M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo ...*, s. 91.

¹³ OSNAPiUS 2001, nr 6, poz. 198.

¹⁴ Legalis Nr 33651.

¹⁵ Por. J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 383.

¹⁶ OSNP 2006, nr 19-20, poz. 296.

¹⁷ Zob. SN II PK 319/04, <http://mojepanstwo.pl/dane/sn_orzeczenia/6162,ii-pk-319-04>, (dostęp: 02.04.2015).

stanowi wystarczającą przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 §1 pkt 1 lit. b k.p.”¹⁸.

Z kolei świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego nadal jest niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy. Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy. Pracownik pozostaje jednak pod ochroną związaną z niemożnością rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jedynie przez pierwsze trzy miesiące pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Nowelizacja znosząca możliwość przedłużenia o 3 miesiące okresu pobierania zasiłku chorobowego wprowadziła w to miejsce przedłużenie okresu, którego upływ uprawnia pracodawcę do rozwiązania umowy, o 3 miesiące pobierania przez pracownika świadczenia rehabilitacyjnego (art. 53 §1 pkt 1 lit. b k.p.)¹⁹. W wyroku z dnia 6 kwietnia 2007 r. (II PK 263/06) Sąd Najwyższy zauważył, że ochrona stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby obejmuje okres pierwszych 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, choćby pracownik nie mógł wobec pracodawcy wykazać korzystania z tego świadczenia bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku chorobowego (art. 53 §1 pkt 1 lit. b k.p.)²⁰. Z kolei w orzeczeniu z dnia 26 marca 2009 r. (II PK 245/08) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że:

1) rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w okresie między wyczerpaniem przez pracownika prawa do zasiłku chorobowego a rozstrzygnięciem ostateczną decyzją organu rentowego w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego jest zgodne z prawem, chyba że z decyzji tej wynika, iż w tym okresie pracownik miał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego (art. 53 §1 pkt 1 lit. b k.p.);

2) sąd pracy, rozpoznając w takiej sytuacji powództwo pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy, powinien rozważyć zawieszenie postępowania sądowego do czasu zakończenia postępowania przed organem rentowym ostateczną decyzją w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego (art. 177 §1 pkt 3 k.p.c.)²¹.

Przepis art. 53 §1 pkt 2 k.p. stanowi, że pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę, jeżeli usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy z innych przyczyn niż te

¹⁸ OSP 1995, nr 7-8, poz. 152.

¹⁹ Zob. art. 2 pkt. 1 lit. b 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 (Dz. U. z 2005 r. Nr 10, poz. 71).

²⁰ OSNP 2008, nr 9–10, poz. 128.

²¹ OSNP 2010, nr 21–22, poz. 262.

określone w art. 53 §1 pkt 1 k.p. trwa krócej niż miesiąc. Taką inną przyczyną może być np. odosobnienie pracownika spowodowane chorobą zakaźną. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może jednak nastąpić w czasie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. Zasiłek z tytułu choroby zakaźnej pracownika liczy się na tych samych zasadach jak w przypadku niezdolności z powodu choroby²². Jeżeli w przypadku choroby zakaźnej pracownika przysługuje mu ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę przewidziana w art. 53 §1 pkt 1 k.p., oznacza to, iż przewidziane w art. 53 §2 k.p. odosobnienie ze względu na chorobę zakaźną dotyczy tylko pracowników, którzy nie są chorzy, lecz zostali odosobnieni ze względu na podejrzenie choroby zakaźnej. Zostali oni objęci ochroną przed rozwiązaniem umowy w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku²³.

3. Utrata prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

Zgodnie z art. 53 §3 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 grudnia 1999 r. (I PKN 415/99) podkreśla, że zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 §3 k.p.) nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do pracy zgłasza się w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy²⁴. Z kolei w orzeczeniu z dnia 18 kwietnia 2001 r. (I PKN 357/00) Sąd Najwyższy zauważa, że odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy, pozbawiające pracodawcę prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 §3 k.p. musi dotyczyć pracy, co do której orzeczono niezdolność jej wykonywania, a nie innej pracy, względnie tej samej pracy, ale w innych warunkach²⁵.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 września 2012 r. (II PK 51/12) zauważa, że: „jeżeli przed upływem okresu, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, pracownik odzyska zdolność do pracy i stawia się do niej, to obowiązuje zakaz rozwiązania umowy o pracę z art. 53 §3 k.p. (...) Ochrona stosunku pracy dotyczy zatem pracownika, który zgłosił gotowość do pracy i jest zdolny do jej wykonywania. W konsekwencji nie rozciąga się ona na sytuacje, w których pracownik zgłosił wprawdzie gotowość do pracy, ale nie jest do niej

²² Por. A. Rycak, w: *Prawo ...*, s. 170.

²³ Por. M. T. Romer, *Prawo ...*, s. 448.

²⁴ OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 342.

²⁵ OSNP 2003, nr 2, poz. 40.

zdolny, bądź jest zdolny do pracy, lecz gotowości do jej świadczenia nie objawił wobec pracodawcy. W sferze faktycznej zachowanie ochrony wynikającej z przytoczonego przepisu uzależnione jest w pierwszej kolejności od zgłoszenia przez pracownika gotowości do podjęcia pracy. W następstwie tego pracodawca zobowiązany jest skierować pracownika na badania lekarskie, a pracownik ma obowiązek poddać się badaniom, które mają na celu zweryfikowanie deklarowanej gotowości do pracy. Zgodnie bowiem z treścią art. 229 § 2 zdanie 2. k.p. w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, a pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku - art. 229 § 4 k.p.”²⁶. Pracodawca ma obowiązek skierowania w tym przypadku pracownika na kontrolne badania lekarskie przed ponownym przyjęciem do pracy, w celu zweryfikowania, czy jest on w stanie faktycznie kontynuować pracę i nie jest związany decyzją organu rentowego, ponieważ to na nim ciąży obowiązek udowodnienia niezdolności do pracy pracownika (art. 229 §1 k.p.)²⁷. Zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia obowiązuje jedynie, gdy pracownik zgłasza swoją gotowość do podjęcia pracy i jest ze względów zdrowotnych zdolny do jej wykonywania²⁸.

4. Prawo powrotu do pracy

W miarę możliwości, mimo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem, pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie sześciu miesięcy od rozwiązania umowy o pracę zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu przyczyn nieobecności (art. 53 §4 k.p.)²⁹. Pracodawca, któremu pracownik niezwłocznie po ustaniu przyczyn, które spowodowały rozwiązanie umowy, lecz nie później niż w ciągu sześciu miesięcy od rozwiązania umowy w trybie art. 53 k.p. lub po wyczerpaniu świadczenia rehabilitacyjnego zgłosi swój powrót do pracy, ma obowiązek zatrudnienia tego pracownika wówczas, gdy dysponuje miejscem pracy odpowiednim dla jego kwalifikacji. Ponowne zatrudnienie nie jest równoznaczne z przywróceniem do pracy na to samo stanowisko, pracodawca powinien zatrudnić pracownika na dotychczasowym lub zbliżonym

²⁶ Legalis nr 612953.

²⁷ Por. M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo ...*, s. 92.

²⁸ Por. M. T. Romer, *Prawo ...*, s. 451.

²⁹ Por. M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo ...*, s. 93.

do dotychczasowych warunków stanowisku³⁰. Z kolei brak odpowiedniego miejsca pracy zwalnia pracodawcę z obowiązku zatrudnienia pracownika³¹. W wyroku z dnia 9 kwietnia 1998 r. (I PKN 36/98) Sąd Najwyższy zauważa, że roszczenie pracownika o nawiązanie umowy o pracę nie powstaje, jeżeli przyczyna rozwiązania umowy z art. 53 §1 k.p. nadal trwa³².

Odmowa zawarcia z byłym pracownikiem umowy o pracę może skutkować ponoszeniem odpowiedzialności odszkodowawczej przez pracodawcę. Dał temu wyraz Sąd Najwyższy w uchwale składu 7 sędziów z dnia 10 września 1976 r. (I PZP 48/76)³³. Zdaniem Sądu Najwyższego „na podstawie art. 53 §5 k.p. pracodawca ma obowiązek nawiązania z byłym pracownikiem stosunku pracy. W razie niewykonania tego obowiązku, byłemu pracownikowi przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy oraz o odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy od chwili zgłoszenia się do pracy w terminie określonym w powyższym przepisie. Podstawę prawną roszczenia odszkodowawczego stanowi art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.”.

5. Uwagi końcowe

Nieobecność pracownika z powodu choroby, jako okoliczność przez niego niezawiniona i niezależna, sama w sobie nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie mu umowy o pracę. Znaczenie ma jednak przede wszystkim jej wpływ na praktyczną realizację treści stosunku pracy czy więź prawną łączącą strony tego stosunku, a także na organizację procesu pracy. Oczywiście jest, że długotrwała nieobecność pracownika w pracy z powodu choroby niesie wiele negatywnych skutków dla pracodawcy, ten jednak w swoich zamiarach powinien kierować się indywidualną oceną danego pracownika oraz zasadami współżycia społecznego. W ocenie Sądu Najwyższego, mimo że długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, to jednak takie wypowiedzenie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w sytuacji, gdy dotyczy długoletniego pracownika nienagannie dotąd wykonującego swoje obowiązki, któremu trudniej w swoim wieku byłoby znaleźć nową pracę. Każda sytuacja, w której pracownik przez dłuższy czas z usprawiedliwionych przyczyn (jakim jest choroba) nie świadczy pracy, wymaga indywidualnej oceny, uwzględniającej nie tylko słuszne interesy zakładu pracy, ale także przymioty pracownika związane z łączącym strony stosunkiem pracy

³⁰ Por. L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 133.

³¹ Por. M.T. Romer, *Prawo ...*, s. 452.

³² OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 268.

³³ OSNCp 1997, nr 4, poz. 65.

oraz jego postawę wobec obowiązków pracowniczych. Warto o tym pamiętać, ale nie można również krzywdzić pracodawcy i należy mieć na względzie jego istotny interes, cele gospodarcze oraz presję konkurencji przy dokonywaniu oceny danej sytuacji.

Mając na względzie ochronę interesów pracodawcy, ustawodawca przyznaje mu uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej choroby pracownika na podstawie art. 53 §1 pkt 1 k.p. Po upływie okresu ochronnego, określonego w tym przepisie pracodawca może rozwiązać umowę o pracę, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy z powodu choroby.

Bibliografia:

- Barzycka-Banaszczyk M., *Prawo pracy*, Warszawa 2010
Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2014
Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013
Kodeks pracy. Komentarz, red. B. Wagner, Gdańsk 2004
Prawo pracy, red. J. Stelina, Warszawa 2013
Romer M.T., *Prawo pracy. Komentarz.*, Warszawa 2012