

Wyrok z dnia 19 grudnia 1997 r.

I PKN 444/97

Siedmiodniowy termin zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy określony w art. 48 § 1 KP biegnie od daty uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu do pracy. Jest to termin prawa materialnego i nie mają do niego zastosowania przepisy o przywróceniu terminu z art. 168-172 KPC. Pracownik może jedynie wykazać, że pracodawca nie ma prawa odmowy ponownego zatrudnienia, gdyż uchybienie tego terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika.

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Adam Józefowicz, Kazimierz Jaśkowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 1997 r. sprawy z powództwa Tadeusza L. przeciwko Gminie M. o zapłatę i ustalenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 15 maja 1997 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Tadeusz L. pozywając Zakład Gospodarki Mieszkaniowej w M. domagał się ustalenia "że jako pracownik pozwanego zakładu pracy zgłosił w terminie z art. 48 § 1 KP swą gotowość podjęcia pracy w związku z wyrokiem Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty z dnia 22 grudnia 1995 r. [...] przywracającym go do pracy w pozwanym zakładzie, ewentualnie na wypadek nieustalenia powyższego o ustalenie, że ewentualnie niezgłoszenie gotowości podjęcia pracy wynikło z przyczyn niezależnych od pracownika, a było zależnym od zakładu pracy wprowadzeniem pracownika

w błąd" oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy (art. 81 § 1 KP).

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Krakowa - Nowej Huty wyrokiem z dnia 24 stycznia 1997 r. oddalił powództwo. Sąd ten ustalił, że powód pracował w pozwanym zakładzie od 1 lipca 1993 r. do 18 maja 1995 r. jako stolarz. Od 3 stycznia 1995 r. do 29 lipca 1995 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Dnia 18 maja 1995 r. pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 KP w związku z nadużyciem w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Wyrokiem z 22 grudnia 1995 r. [...] Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy u pozwanego pracodawcy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądził na jego rzecz kwotę 313,23 zł tytułem jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Wyrok ten uprawomocnił się 6 lutego 1996 r. Powód zgłosił się do zakładu pracy 5 stycznia 1996 r. Oświadczył kierownikowi, że zgłasza gotowość do pracy. Kierownik poinformował go, że wyrok nie jest prawomocny oraz że powinien poddać się okresowym badaniom lekarskim. Poleciał inspektorowi bhp wydanie powodowi dokumentów niezbędnych do przeprowadzenia badań oraz podpisał oświadczenie potwierdzające, że powód 5 stycznia 1996 r. zgłosił gotowość do pracy.

Powód otrzymał tego dnia kartę kontrolną badań okresowych. Badania okresowe powód przeprowadził 6 marca 1996 r., jednakże nie zwrócił zakładowi pracy karty z potwierdzeniem zdolności do pracy. O dacie, w której stwierdzono prawomocność wyroku przywracającego do pracy powód dowiedział się 20 lutego 1996 r. w trakcie rozmowy ze swoim pełnomocnikiem procesowym. Pomimo tego aż do 6 marca 1996 r. nie zgłosił się do pracy. W tym czasie nie przebywał też na zwolnieniu lekarskim. Pracodawca odmówił ponownego zatrudnienia powoda na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, ponieważ powód nie zgłosił gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w przepisany siedmiodniowy termin. Pomimo, że powód w okresie od 5 stycznia do 6 marca 1996 r. codziennie przyjeżdżał na teren zakładu pracy, nie kontaktował się z pracodawcą i nie wykazywał żadnego zainteresowania swoją sytuacją. Sąd Rejonowy przyjął, że siedmiodniowy termin z art. 48 § 1 KP liczy się nie od daty wydania orzeczenia o przywróceniu do pracy, lecz od daty jego uprawo-

mocnienia się. Tymczasem powód zgłosił się do pracy po upływie miesiąca od tej daty (6 lutego - 6 marca 1996 r.). Zgłoszenie gotowości do pracy 5 stycznia 1996 r. nie było skuteczne i nie wywołało skutków prawnych. Powód nie wykazał też - zdaniem tego Sądu - by jednomiesięczne opóźnienie wynikało z przyczyn od niego niezależnych. W szczególności Sąd nie podzielił poglądu powoda, że pracodawca miał obowiązek poinformowania go o dacie uprawomocnienia się wyroku. Sąd podkreślił, że powód zgłosił się do pracy po upływie 13 dni od daty powzięcia wiadomości o uprawomocnieniu się wyroku. Nieprzeprowadzenie badań od 5 stycznia do 6 marca 1996 r. świadczy - według Sądu I instancji - o tym, że powód nie był zainteresowany pracą w pozwanym zakładzie.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 15 maja 1997 r. oddalił apelację powoda od omówionego wyroku.

Sąd II instancji podzielił pogląd co do niewywołania skutków prawnych przez oświadczenie woli pracownika o gotowości podjęcia pracy, złożone przed uprawomocnieniem się wyroku przywracającego go do pracy. Do powoda (lub jego pełnomocnika) należało interesowanie się w jakiej dacie uprawomocni się wyrok. Termin z art. 48 § 1 KP nie może być liczony od daty powzięcia wiadomości o uprawomocnieniu wyroku. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego nie można na tle art. 48 § 1 KP rozważać skuteczności składania oświadczeń woli drugiej osobie "jako że nie z oświadczeniem woli mamy do czynienia w przypadku art. 48 KP".

Sąd Wojewódzki podzielił też stanowisko Sądu I instancji co do tego, że powód nie wykazał by przekroczenie siedmiodniowego terminu nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych.

Powód wniósł kasację od tego wyroku, zarzucając rażące naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 48 § 1 KP w związku z art. 8 i 94 KP oraz art. 65 § 1 KC. Zdaniem wnoszącego kasację zgłoszenie gotowości do pracy z art. 48 § 1 KP jest oświadczeniem woli, która podlega ocenie "co najmniej wynikającej z art. 65 § 1 KC". Wnoszący kasację polemizuje ze stanowiskiem Sądu co do tego, że nie było niczym obowiązkiem powiadomienie pracownika "o stanowisku zakładu pracy w przedmiocie przywrócenia pracownika do pracy, tj. rezygnacji z rewidowania tego rodzaju wyroku". Pogląd ten oznaczałby - jego zdaniem - przeniesienie zasad procedury i prawa materialnego cywilnego na

stosunki pracy, a te stosowane są w stosunkach pracy jedynie posiłkowo, zgodnie z art. 300 KP. Podkreślono, że prawomocność wyroku nastąpiła w dniu, w którym pozwanemu zakładowi pracy upłynął termin do wniesienia rewizji. O tej dacie pracownik mógłby się dowiedzieć, gdyby codziennie dopytywał się o to w zakładzie pracy. Sąd też nie znał tej daty, ponieważ nie mógł wykluczyć, że po tym dniu nadziei rewizja nadana na pocztę. Zdaniem wnoszącego kasację, oświadczenie o gotowości podjęcia pracy w dniu 5 stycznia 1996 r. było aktualne i ważne. W konkluzji powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Uzasadniony jest zarzut kasacji naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 48 § 1 KP. Termin siedmiodniowy na zgłoszenie gotowości niezwłocznego podjęcia pracy określony w tym przepisie powinien istotnie być liczony od daty uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu do pracy. Dopiero bowiem z tą datą można mówić o "przywróceniu do pracy" w rozumieniu tego przepisu. Wcześniej, przed uprawomocnieniem się orzeczenia pracownik nie jest jeszcze przywrócony do pracy. Termin, którego upływ rodzi określone skutki prawne – tak jak to ma miejsce w przypadku uregulowanym w art. 48 § 1 KP - musi rozpoczynać bieg w jednej, ściśle określonej dacie. Obie strony stosunku prawnego powinny wiedzieć kiedy bieg terminu rozpoczyna się i kiedy kończy. W przypadku powoda termin siedmiodniowy upłynął 13 lutego 1996 r. Konstatacja ta nie wyczerpuje jednak przesłanek odmowy ponownego zatrudnienia pracownika, określonych w analizowanym przepisie. Konstrukcja przepisu, w której zastosowano zwrot "chyba, że", wskazuje na rozłożenie ciężaru dowodu w zakresie wykazania zachowania lub upływu terminu. Zakład pracy ma obowiązek, jeżeli wyprowadza z tego skutki prawne - wykazania, że upłynął termin liczony od daty uprawomocnienia się orzeczenia. Pracownik ma obowiązek wykazania, że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych, jeżeli twierdzi, że pracodawca powinien go ponownie zatrudnić mimo upływu siedmiu dni. Błąd w wykładni przepisu art. 48 § 1 KP polega na - jak się wydaje - interpretowaniu zwrotu "chyba, że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika" tak, jakby chodziło o przywrócenie terminu do dokonania czynności proce-

sowej, czyli poprzez regulację z art. 168 - 172 KPC.

Nie ma do tego podstaw. Termin z art. 48 § 1 KP jest terminem prawa materialnego, nie jest terminem przywracalnym, można jedynie wykazać, że pomimo jego upływu pracodawca nie ma prawa odmowy ponownego zatrudnienia, gdy upływ nastąpił z przyczyn niezależnych od pracownika. Brak jest w szczególności podstaw do stosowania w tym przypadku rygorów z art. 168 i 169 KPC, czyli rozważania "braku winy" oraz zachowania tygodniowego terminu od ustania przyczyny uchybienia terminu. Rzeczą sądu jest natomiast rozważenie "przyczyn" i ocena ich jako "niezależnych od pracownika". Są to przesłanki trudne do jednoznacznego zdefiniowania, podlegające rozważeniu w okolicznościach konkretnej sprawy.

Zdaniem Sądu Najwyższego podniesiona w kasacji trudność z ustaleniem daty uprawomocnienia się wyroku (gdy następuje ono z datą upływu terminu do wniesienia środka zaskarżenia liczonego od doręczenia odpisu orzeczenia z uzasadnieniem stronie pozwanej), a także zachowanie pracodawcy pozwala na przyjęcie, że powód wykazał, że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych. Niezależność przyczyn to właśnie trudność w ustaleniu daty upływu terminu oraz wręczenie pracownikowi przez pracodawcę skierowania na badania przed uprawomocnieniem się wyroku. Trzeba jednak wyraźnie stwierdzić, że powodowi przysługuje roszczenie o wynagrodzenie za pracę z art. 81 § 1 KP jedynie za okres, w którym był gotów do jej wykonywania. Nie był gotów - w rozumieniu tego przepisu - przed wykonaniem badań, gdyż nie wykazał, że pracodawca może go dopuścić do pracy. Jeżeli chodzi o dalszy okres, również należy ustalić (i to będzie rzeczą Sądu Pracy przy ponownym rozpoznaniu sprawy) istnienie przesłanki gotowości do pracy poprzez poczynienie ustaleń co do zachowania powoda i dokonanie jego oceny.

Z omówionych przyczyn należało orzec jak w sentencji wyroku na podstawie art. 393¹³ KPC.

=====