



Sygn. akt II PK 211/06

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 27 lutego 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Krystyna Bednarczyk

SSN Jerzy Kwaśniewski

w sprawie z powództwa D. N

przeciwko Centrum [...]

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych  
i Spraw Publicznych w dniu 27 lutego 2007 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 15 lutego 2006 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

### **U z a s a d n i e n i e**

Wyrokiem z dnia 10 marca 2005 r. Sąd Rejonowy przywrócił D. N. do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy w Centrum [...] oraz zasądził na jego rzecz wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy w kwocie 3944,70 złotych

miesięcznie pod warunkiem zgłoszenia się do pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne.

Powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od dnia 1 stycznia 1999 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 26 lutego 2002 r. pracodawca poinformował zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w związku z brakiem kwalifikacji do pracy na zajmowanym stanowisku oraz brakiem akceptacji wyników jego pracy przez kierowników komórek organizacyjnych, do których kolejno był kierowany. W dacie 10 czerwca 2002 r. wypowiedziano powodowi umowę o pracę pomimo tego, że pismem z dnia 1 marca 2002 r. organizacja związkowa poinformowała stronę pozwaną, iż nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem, będącym członkiem jej zarządu.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym w dacie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, pracodawca nie mógł bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Tymczasem strona pozwana nigdy nie zwracała się o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, a ponadto związek zawodowy wyrażenia takiej zgody odmówił. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał roszczenie o przywrócenie do pracy za uzasadnione w świetle art. 45 k.p., zaś żądanie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy za znajdujące oparcie w 47 k.p. wskazując, że możliwość rozwiązania umowy o pracę z powodem jako członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej podlegała ograniczeniu na mocy ustawy o związkach zawodowych.

W apelacji od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego poprzez niezastosowanie art. 8 k.p. do stanu faktycznego będącego w istocie nadużyciem prawa do ochrony związkowej wynikającej z art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych oraz naruszenie przepisów prawa procesowego polegające na wadliwej ocenie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego poprzez uznanie, że

pracodawca nie zwrócił się do właściwego związku zawodowego o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 15 lutego 2006 r. Sąd Okręgowy oddalił apelację, podzielając ustalenia poczynione w sprawie przez Sąd pierwszej instancji oraz dokonaną przez ten Sąd ocenę prawną. Odnośnie rozstrzygnięcia w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy Sąd drugiej instancji wskazał, że obecnie obowiązujące przepisy kodeksu pracy nie przewidują możliwości zmniejszenia zasądanego na rzecz pracownika wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy o wynagrodzenie, jakie uzyskał w związku z zatrudnieniem u innego pracodawcy. Zgodnie bowiem z treścią art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Odmienna regulacja obowiązywała do dnia wejścia w życie ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). W wyniku dokonanej tą ustawą nowelizacji skreślono dotychczasowy § 2 powołanego przepisu, zgodnie z którym wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podlegało zmniejszeniu o wynagrodzenie za pracę, które pracownik uzyskał podejmując w tym czasie pracę w innym zakładzie pracy (u innego pracodawcy). Zatem pomimo podjęcia zatrudnienia u innego pracodawcy, pracownik był traktowany w myśl § 1 tego artykułu (odpowiadającego treścią obecnemu art. 47), jako pozostający bez pracy. Z wykładni historycznej wynika zatem powszechnie akceptowany wniosek, że chodzi tu o pozostawanie bez pracy tylko u tego pracodawcy, który wypowiedział umowę. Skoro zatem wysokość otrzymanego przez powoda wynagrodzenia w związku z zatrudnieniem u innego pracodawcy pozostaje bez wpływu na wysokość wynagrodzenia dochodzonego na podstawie przepisu art. 47 k.p., to przeprowadzanie wnioskowanego przez stronę pozwaną dowodu z zaświadczenia o zatrudnieniu i świadectwa pracy jest zbędne i nieprzydatne dla rozstrzygnięcia.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła: 1) naruszenie prawa materialnego, to jest art. 47 k.p. w związku z art. 8 k.p. przez błędną jego wykładnię w zakresie przyjęcia, że wobec uchylecia ustawą nowelizującą z dnia 2 lutego 1996 r. dotychczasowego brzmienia art. 47 k.p. poprzez skreślenie jego § 2, w obecnym stanie prawnym niemożliwym jest zmniejszenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy o wynagrodzenie za pracę, które pracownik uzyskał podejmując w tym czasie zatrudnienie u innego pracodawcy, przy pominięciu poczucia

sprawiedliwości, jakie winno towarzyszyć wydawanemu wyrokowi, gdzie wypłata wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy ponad otrzymane u innego pracodawcy wynagrodzenie za pracę w tym czasie nie jest oceniana jako sprawiedliwa i społecznie akceptowalna oraz 2) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 3 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. i art. 217 k.p.c. poprzez odmowę przeprowadzenia zgłoszonego wniosku dowodowego na okoliczność ustalenia, czy powód pozostawał w stosunku pracy z innym pracodawcą i jakie uzyskiwał wynagrodzenie z tego tytułu jako „zbędnego i nieprzydatnego do rozstrzygnięcia” przez co ograniczone zostało prawo strony pozwanej do obrony.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenie w całości wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, a w przypadku zaistnienia przesłanek określonych w art. 398<sup>16</sup> k.p.c. – uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i wydanie orzeczenia co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że z aktualnego brzmienia art. 47 k.p. wynika jedynie, iż pracownikowi przywróconemu do pracy należy się wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w ogólności, a nie za czas pozostawania bez pracy u danego pracodawcy, jak błędnie przyjął Sąd drugiej instancji. Ponadto niezaliczenie na poczet wynagrodzenia, o którym mowa w art. 47 k.p., wynagrodzenia otrzymanego w tym czasie u innego pracodawcy powoduje nadmierne uprzywilejowanie działacza związkowego wobec innych pracowników. W tym zakresie skarżący powołał się na wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 643/98 oraz z dnia 9 lutego 2005 r., III PK 70/04 wskazując, że odmowa przeprowadzenia postępowania dowodowego w zgłoszonym zakresie naruszała jego prawo do obrony, gdyż wysokość zarobków powoda uzyskanych w spornym okresie u innego pracodawcy mogłaby wpłynąć na wynik sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

W myśl art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za okres limitowany lub – w przypadku pracowników, z którymi rozwiązanie umowy o pracę podlegało ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego – za cały czas pozostawania bez pracy. W

skardze kasacyjnej zaprezentowany został pogląd, że z aktualnego brzmienia art. 47 k.p. nie wynika nic ponad to, że przywróconemu do pracy pracownikowi, z którym rozwiązanie stosunku pracy podlegało ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego, należy się wynagrodzenie za cały czas faktycznego pozostawania bez pracy, a nie za cały czas pozostawania bez pracy u danego pracodawcy. Wskazany przepis winien być odczytywany w zgodzie z jego wykładnią językową i z pominięciem wykładni historycznej. Zastosowanie gramatycznych reguł interpretacyjnych prowadzi do wniosku, że w każdym przypadku przysługujące na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno ulegać zmniejszeniu o wynagrodzenie, jakie pracownik uzyskał podejmując w tym czasie zatrudnienie u innego pracodawcy. Ze stanowiskiem tym nie sposób się zgodzić, albowiem z powołanego przepisu nie wynika wprost możliwość umniejszenia przedmiotowego wynagrodzenia o jakiegokolwiek należności, które były pracownik uzyskał w okresie pozostawania bez pracy, przez które rozumie się pozostawanie poza stosunkiem pracy, który został rozwiązany. Należy mieć na uwadze, że art. 47 k.p. przed dniem 2 czerwca 1996 r. miał inne brzmienie. Nowelizacja Kodeksu pracy dokonana ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) skreśliła bowiem § 2 tego przepisu (jak również art. 57 § 3 k.p.) stanowiący, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podlega zmniejszeniu o wynagrodzenie za pracę, które pracownik uzyskał podejmując w tym czasie pracę w innym zakładzie pracy (u innego pracodawcy). Nie budzi wątpliwości, że § 2 był wyjątkiem od wyrażonej w § 1 art. 47 k.p. zasady przyznania prawa do pełnego wynagrodzenia za taki okres, w jakim pracownik miałby prawo do wynagrodzenia za pracę, gdyby pozostawał w stosunku pracy, a jego skreślenie spowodowało, że aktualnie żaden przepis nie wyłącza prawa pracownika do pełnego wynagrodzenia, jeżeli jest on jednocześnie zatrudniony u innego pracodawcy. Ponadto, skoro mimo podjęcia pracy u innego pracodawcy pracownik był traktowany przez ówczesny § 1 omawianego przepisu (odpowiadający treścią obecnemu art. 47 k.p.) jako pozostający bez pracy, przeto skreślenie § 2 nie oznaczało zmiany znaczenia zwrotu „pozostawanie bez pracy”. W konsekwencji wykładnia historyczna art. 47 k.p. prowadzi do wniosku, że wynagrodzenie za pracę uzyskane przez pracownika u innego pracodawcy nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia gwarancyjnego przysługującego pracownikowi za czas pozostawania bez pracy u tego pracodawcy, który wypowiedział umowę o pracę.

W przeciwnym wypadku skreślenie § 2 tego przepisu byłoby zbędne. Należy również zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 48 § 2 k.p. pracownik, który przed przywróceniem do pracy podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, może bez wypowiedzenia, za trzydniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę o pracę z tym pracodawcą w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Wynika stąd, że ustawodawca z góry założył, iż pracownik przywrócony do pracy może w czasie poprzedzającym datę przywrócenia do pracy pracować u innego pracodawcy, natomiast żaden przepis nie wyłącza prawa takiego pracownika do pełnego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy u pracodawcy, który stosunek pracy rozwiązał. Do takich wniosków prowadzi również wykładnia funkcjonalna. Skreślenie w art. 47 k.p. jego § 2 miało do spełnienia dwa zasadnicze cele. Pierwszym z nich było niepozbawianie pracownika motywacji do podjęcia nowego zatrudnienia w okresie następującym bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy, a drugim – represyjna funkcja obowiązku zapłaty pracownikowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Ta ostatnia sankcja nie powinna być łagodzona przez to, że pracownik otrzymał od innego pracodawcy wynagrodzenie za pracę, którą podjął wskutek własnej zapobiegliwości i inicjatywy. To on powinien odnieść korzyść z tego tytułu, a nie pracodawca, który rozwiązał stosunek pracy z naruszeniem prawa. Omawiane zagadnienie było już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego między innymi w wyrokach z dnia 11 maja 2005 r., III PK 38/05 (OSNP nr 23, poz. 377), z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 111/05 (OSNP nr 23-24, poz. 347) i z dnia 19 kwietnia 2006 r., I PK 158/05 (dotychczas niepublikowany). Natomiast wskazywanie przez skarżącego na niedopuszczalność stosowania wykładni celowościowej i powoływanie się w tym zakresie na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 643/98 (OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 418) jest bezzasadne. Zawarte w tym wyroku rozważania odnoszą się bowiem do interpretacji art. 39 k.p., ustanawiającego zakaz wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi po osiągnięciu określonego w tym przepisie wieku „przedemerytalnego” oraz niemożności zastosowania interpretacji rozszerzającej tego przepisu skutkującej rozciągnięciem określonego w nim zakazu na czas przed osiągnięciem przez pracownika wieku „przedemerytalnego”, chociażby wiek ten pracownik przekroczył w okresie wypowiedzenia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że użycie w art. 47 k.p. określenia „wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy” oznacza przyznanie prawa do pełnego wynagrodzenia za taki okres, w którym pracownik miałby prawo do wynagrodzenia, gdyby pozostawał w rozwiązanym stosunku pracy. Okresem takim jest okres, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, tzn. był gotów do podjęcia jej świadczenia, a wynagrodzenia za pracę został pozbawiony wyłącznie wskutek bezprawnej odmowy dopuszczenia go do pracy. Jedyną przyczyną utraty prawa do wynagrodzenia musi więc być wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. Nie chodzi zatem w tym przypadku wyłącznie o gotowość do pracy w znaczeniu prawnym, czyli obejmującą także przypadki usprawiedliwionej niemożności świadczenia pracy (tak np. w art. 48 § 1 k.p.), ale o gotowość do rzeczywistego świadczenia pracy, a więc sytuację, w której pracownik nie tylko przejawia wolę świadczenia pracy, ale także jest zdolny do jej wykonywania. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy obok funkcji represyjnej w stosunku do pracodawcy spełnia również funkcję kompensacyjną (odszkodowawczą) i wypłacane jest w miejsce wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymałby za wykonaną pracę, gdyby w rezultacie wadliwego rozwiązania stosunku pracy nie doznał przeszkód w jej świadczeniu ze strony pracodawcy. Dlatego okres, za który przyznano to wynagrodzenie powinien być ustalony z uwzględnieniem czasu, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, to znaczy był zdolny do jej wykonywania, a tym samym był faktycznie gotowy do podjęcia jej świadczenia. W konsekwencji okresy, w których pracownik był niezdolny do świadczenia pracy (okresy niebędące okresami gotowości do jej wykonywania), takie jak okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego oraz renty z tytułu niezdolności do pracy wraz z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji podlegają wyłączeniu z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W przeciwnym razie doszłoby do bezpodstawnego wzbogacenia pracownika w tym sensie, że za ten sam okres otrzymałby świadczenia z różnych, wykluczających się wzajemnie źródeł spełniających podobne funkcje – zapewnienia środków utrzymania (tak w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 443/98, OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 12 i z dnia 16 sierpnia 2005 r., I PK 11/05, OSNP 2006, nr 11-12, poz. 181, odmiennie w wyroku z dnia 9 grudnia 2003 r., I PK 81/03, OSNP 2004 nr 21, poz. 370, w którym stwierdzono, że pobieranie renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z wypadkiem

przy pracy nie pozbawia pracownika prawa do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, albowiem zasady, że pracownik nie może jednocześnie pobierać wynagrodzenia za pracę i świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa nie można przenosić na sytuację, w której pracownik nabywa prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy zachowując jednocześnie prawo do wynagrodzenia).

W niniejszej sprawie nie zachodzą okoliczności wyłączające gotowość powoda do świadczenia pracy w okresie pozostawania bez pracy, a tym samym zarzut naruszenia art. 47 k.p. przez jego błędną wykładnię jest niezasadny. Wykładnia tego przepisu nie pozwala bowiem ani na przyjęcie, że okres zatrudnienia u innego pracodawcy podlega odliczeniu od okresu pozostawania bez pracy, za który przysługuje wynagrodzenie, ani też że kwota wynagrodzenia uzyskanego poza rozwiązaniem stosunku pracy podlega odliczeniu od kwoty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Przepisy prawa nie zabraniają natomiast zmniejszania wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy z odwołaniem się do przewidzianych w art. 8 k.p. klauzul generalnych. Skarżący zarzuca w istocie niezastosowanie tego przepisu przy rozstrzygnięciu sprawy przez Sąd drugiej instancji wywodząc, że zaskarżony wyrok „pomija poczucie sprawiedliwości” w sytuacji, gdy wypłata wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy ponad otrzymane w tym czasie u innego pracodawcy wynagrodzenie za pracę nie jest oceniana jako „sprawiedliwa i społecznie akceptowalna”. W art. 8 k.p. sformułowane zostały klauzule generalne określające granice, w jakich mogą być wykonywane przysługujące stronom prawa podmiotowe. Przekroczenie tych granic powoduje, że korzystanie z przysługujących uprawnień nie jest uważane za wykonywanie prawa, lecz za jego nadużycie, a więc działanie lub zaniechanie, które nie korzysta z ochrony. Przepis art. 8 k.p. określa dwie postacie nadużycia prawa. Pierwszą z nich jest korzystanie z prawa wbrew jego społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu, czyli celowi, jakiemu prawo ma służyć, drugą natomiast korzystanie z prawa sprzecznie z zasadami współżycia społecznego, to jest regułami, które nie będąc normami prawnymi, określają zachowania ludzi w ich wzajemnych stosunkach, a więc zgodnie z wymaganiami moralności i uznanymi regułami obyczajowymi. Skarżący odwołuje się zatem do drugiej z tych postaci. Po pierwsze – stosowanie art. 8 k.p. może mieć miejsce jedynie w sytuacjach wyjątkowych, w



przeciwnym bowiem przypadku doszłoby do zachwiania bezpieczeństwa obrotu prawnego, a po drugie – przepis ten może znaleźć (wyjątkowo) zastosowanie jako środek obrony przed zadośćuczynieniem żądaniu strony uprawnionej. Nadużycie prawa ma bowiem zawsze charakter indywidualny, to znaczy wymaga rozważenia w konkretnej sprawie, z uwzględnieniem zachodzących w niej konkretnie okoliczności i z punktu widzenia społecznej akceptacji określonego postępowania. Takie właśnie ustalenia stanowiły podstawę przytoczonego w skardze kasacyjnej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2005 r., III PK 70/04 (OSNP 2005 nr 20, poz. 314), w którym wyrażony został pogląd, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące działaczowi związkowemu przywróconemu do pracy może być na podstawie art. 8 k.p. zmniejszone o otrzymaną w tym czasie emeryturę. Na przyjęcie możliwości zastosowania wskazanego przepisu wpłynęła ocena przyczyn rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p., wypłacenie przez pracodawcę pełnego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy niezależnie od pobieranego przez pracownika świadczenia emerytalnego za okres ponad 7 miesięcy oraz okoliczność, że pracownik otrzymywałby i wcześniejszą emeryturę i wynagrodzenie, choć w ogóle nie świadczył pracy. W odniesieniu do stanu faktycznego sprawy, w której zapadł omawiany wyrok, można by dodatkowo argumentować, że od dnia 1 lipca 2000 r., zgodnie z art. 103 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.), pozostawanie w dotychczasowym stosunku pracy powoduje bezwzględne zawieszenie prawa do emerytury. Pozostawanie w dotychczasowym stosunku pracy i pobieranie z tego tytułu wynagrodzenia za pracę oraz jednoczesne pobieranie emerytury jest więc niemożliwe i w tym znaczeniu świadczenia te wyłączają się. Ponadto zwolnionego z pracy pracownika obciąża powinność podjęcia zatrudnienia odpowiadającego jego możliwościom i kwalifikacjom, bez wyczekiwania na zakończenie postępowania sądowego o przywrócenie do pracy. Jeżeli więc pracownik jest zdolny do świadczenia pracy, to powinien podjąć starania o zatrudnienie. Nieuczynienie tego mogłoby powodować sprzeczność jego roszczenia o wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy z zasadami współżycia społecznego (por. uzasadnienie powołanego wyżej wyroku z dnia 16 sierpnia 2005 r., I PK 11/05).

Samo pozostawanie w zatrudnieniu poza rozwiązaniem stosunkiem pracy i

osiągnięcie z tego tytułu wynagrodzenia za pracę nie czyni sprzecznym z zasadami współżycia społecznego żądanie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, albowiem pozostawałoby to w oczywistej sprzeczności z art. 47 k.p. Na nadużycie prawa mogą wskazywać natomiast okoliczności konkretnego przypadku, wynikające z twierdzeń strony broniącej się przed wykonaniem tego prawa. Oznacza to, że ten, przeciwko komu kierowane jest żądanie, ma obowiązek podnieść w toku postępowania stosowny zarzut i udowodnić swoje twierdzenia. Tymczasem skarżący dopiero w skardze kasacyjnej powołał się na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego żądania przez powoda pełnego wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Wcześniej zarzut ten podnosił jedynie w odniesieniu do roszczenia o przywrócenie do pracy, wskazując na zachodzące w sprawie nadużycie prawa do ochrony związkowej wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Skoro brak było prawnych podstaw do działania w omawianym zakresie przez Sąd drugiej instancji z urzędu, przeto podniesienie zarzutu nadużycia prawa podmiotowego dopiero w postępowaniu kasacyjnym nie może odnieść skutku (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2003 r., I CK 222/02, niepublikowany).

Powyższe względy pozwalają na uznanie za nieusprawiedliwione zawartych w skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia prawa procesowego, to jest art. 3 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. i art. 217 k.p.c., które skarżący upatruje w odmowie przeprowadzenia dowodów zgłoszonych celem ustalenia, czy powód pozostawał w stosunku pracy z innym pracodawcą i jakie uzyskiwał z tego tytułu wynagrodzenie jako „zbędnych i nieprzydatnych dla rozstrzygnięcia”.

Zgodnie z art. 217 k.p.c. strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swych wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, jakie według przepisów niniejszego kodeksu mogą dla niej wyniknąć z działania na zwłokę lub niezastosowania się do zarządzeń przewodniczącego i postanowień sądu (§ 1), a sąd pominie środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione lub jeżeli strona powołuje dowody jedynie dla zwłoki (§ 2). Z uzasadnienia skargi kasacyjnej wynika, że skarżącemu chodzi o naruszenie przez Sąd Okręgowy § 2 art. 217 k.p.c. wskutek pominięcia zgłoszonego środka dowodowego. Przede wszystkim należy mieć na uwadze, że przepis art. 217 k.p.c. dotyczy wprost orzeczeń

wydawanych w pierwszej instancji i do orzeczeń sądu drugiej instancji ma zastosowanie „odpowiednie”, o czym stanowi art. 391 k.p.c. Oznacza to, że możliwość skutecznego powołania się w skardze kasacyjnej na zarzut naruszenia art. 217 k.p.c. wymaga jednoczesnego przytoczenia art. 391 k.p.c. oraz uzależniona jest od wykazania, że skarżący zachował w postępowaniu apelacyjnym uprawnienie do przytaczania okoliczności faktycznych i dowodów. Uprawnienie to przysługuje w sytuacji, gdy środki dowodowe zgłoszone przed sądem pierwszej instancji zostały bezzasadnie pominięte lub gdy skarżący zmierza do odparcia wniosków i twierdzeń zgłoszonych w apelacji strony przeciwnej, której wnioski dowodowe zostały dopuszczone przez sąd drugiej instancji. W postępowaniu odwoławczym problematykę pominięcia zgłoszonych dowodów reguluje art. 381 k.p.c., zgodnie z którym sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później oraz art. 382 k.p.c., w myśl którego sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu pierwszej instancji oraz postępowaniu apelacyjnym. Do naruszenia tego ostatniego przepisu może zatem pośrednio dojść także w sytuacji, gdy sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego. Oznacza to, że prawidłowo sformułowany zarzut odmowy przeprowadzenia dowodu przez sąd drugiej instancji winien wskazywać art. 217 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. lub art. 217 § 2 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. bądź art. 381 k.p.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2002 r., V CKN 721/00, OSNC 2002 nr 12, poz. 153 oraz z dnia 12 lutego 2003 r., V CKN 1622/00 i z dnia 10 czerwca 2003 r., I CKN 423/01, niepublikowane). W rozpoznawanej sprawie żadna z sytuacji objętych art. 217 § 2 k.p.c. nie zaistniała, a zatem już z tego względu Sąd drugiej instancji nie mógł przepisu tego naruszyć. Natomiast naruszenia art. 381 k.p.c. lub art. 382 k.p.c. skarżący nie zarzuca.

Stosownie do art. 3 k.p.c. strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Z kolei w myśl art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Z przepisu art. 3 k.p.c. powoływanego w powiązaniu z art. 227 k.p.c. wynika tylko tyle, że przedstawienie dowodów dla stwierdzenia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy należy do stron procesowych. Sąd natomiast nie ma obowiązku zarządzania dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków

dowodowych pozwalających na ich udowodnienie. Adresatem normy zawartej w art. 3 k.p.c. nie jest sąd, lecz strony postępowania, a zatem – co do zasady – nie może okazać się skuteczny zarzut jego naruszenia przez sąd. Z kolei o tym, jakie okoliczności – jako istotne – wymagają wyjaśnienia, decydują twierdzenia faktyczne stron oraz te przepisy prawa materialnego, które powinny być zastosowane w rozpoznawanej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 sierpnia 1990 r., IV CR 236/90, OSNC P z 1991 r. nr 10-12, poz. 125). Zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. może więc w zasadzie polegać jedynie na przeprowadzeniu dowodu dla ustalenia faktów, które nie mają istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, a jego pośrednie naruszenie może polegać na odmowie przeprowadzenia przez sąd dowodu z uwagi na powołanie go dla udowodnienia okoliczności niemających istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia w sytuacji, gdy ocena ta była błędna (por. niepublikowane postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00 i z dnia 11 maja 2005 r., III CK 548/04). Skarżący, w trakcie postępowania przed Sądem zarówno pierwszej jak i drugiej instancji, nie wskazywał na jakiegokolwiek okoliczności mogące świadczyć o nadużyciu przez powoda uprawnienia do żądania pełnego wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, powołując się na samą możliwość ich istnienia dopiero w skardze kasacyjnej. Również zgłaszając dowody na rozprawie poprzedzającej wydanie zaskarżonego wyroku skarżący nie wskazał okoliczności podlegających udowodnieniu i wniosków, które dowody te miałyby uzasadniać. W tej sytuacji Sąd drugiej instancji nie mógł ocenić, czy okoliczności te miały dla wyniku sprawy istotne znaczenie z punktu widzenia art. 8 k.p. Skoro bowiem z twierdzeń skarżącego nie wynikało, że powołane przez niego dowody mają służyć wyjaśnieniu istnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy w aspekcie art. 8 k.p., przeto Sąd Okręgowy nie miał podstaw do uznania, że przedmiotem zgłoszonego dowodu mają być fakty inne, niż odpowiadające hipotezie znajdującego w sprawie zastosowanie art. 47 k.p. Z punktu widzenia tego ostatniego przepisu okoliczność pozostawania przez powoda w zatrudnieniu u innego pracodawcy i wysokość uzyskiwanego z tego stosunku pracy wynagrodzenia nie miała dla rozstrzygnięcia sprawy istotnego znaczenia.

Z powyższych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.