

**Wyrok z dnia 12 lipca 2011 r.**

**II PK 18/11**

**Wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 k.p.) na rzecz pracownicy w ciąży, z którą pracodawca rozwiązał niezgodnie z prawem umowę o pracę bez wypowiedzenia, powinno być ustalone z uwzględnieniem podwyższenia wysokości minimalnego wynagrodzenia (art. 2 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz.U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.).**

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 12 lipca 2011 r. sprawy z powództwa Justyny K. przeciwko Renacie G. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i składki na ubezpieczenie społeczne, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 marca 2008 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Pragi Południe z dnia 21 sierpnia 2007 r. [...] co do punktów 2. i 4. i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu Warszawa-Praga w Warszawie Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego;

2. o d d a l i ł skargę kasacyjną w pozostałej części - oddalającą apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego co do punktu 5.

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

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Pragi Południe - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z 21 sierpnia 2007 r. [...] przywrócił powódkę Justynę K. do pracy u pozwanej Renaty G. na poprzednich warunkach pracy i płacy

(pkt 1), zasądził od pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w wysokości 818 zł brutto za każdy miesiąc, pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia podjęcia pracy (pkt 2), sprawę o składki na ubezpieczenie społeczne przekazał do rozpoznania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w W. (pkt 3), oddalił w pozostałym zakresie powództwo o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (pkt 4) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt 5).

Po modyfikacjach powództwa powódka wniosła ostatecznie o przywrócenie jej do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w wysokości 1.500 zł netto miesięcznie wraz z ustawowymi odsetkami od każdej z miesięcznych kwot wynagrodzenia, liczonymi od 11-go dnia następnego miesiąca do dnia zapłaty, oraz o zobowiązanie pozwanej do odprowadzenia składek z tytułu ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego za cały okres od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia przywrócenia do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka podjęła pracę u pozwanej w restauracji „C.” od listopada 1998 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony. Od 1 marca 1999 r. strony podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony. Początkowo powódka pracowała jako pomoc w kuchni, a następnie awansowała na stanowisko kucharza. Wynagrodzenie powódki wynosiło (według umowy) 600 zł netto miesięcznie. Sąd ustalił, że kiedy w restauracji nie było pozwanej lub jej męża, powódka podpisywała faktury VAT za towary dostarczone do restauracji. Robili to również inni pracownicy pozwanej, w zależności od potrzeb. Pozwana wyrażała na to zgodę, podobnie jak na używanie swojej pieczętki firmowej. Powódka podpisywała w takiej sytuacji faktury albo własnym nazwiskiem, albo nazwiskiem pozwanej. Nie było uzgodnień między stronami co do tego, jaki podpis powinien być składany na dokumentach. Pozwana nie wyraziła jednak wprost zgody na podpisywanie się jej nazwiskiem. W razie konieczności wystawienia przez pracodawcę zaświadczenia o wysokości zarobków pracownicy zwracali się o to bądź do pozwanej, bądź do jej męża, który zwykle polecał pracownikom, aby sami wypełniali zaświadczenie o swoich wynagrodzeniach. Powódka również wystąpiła do pracodawcy o wystawienie zaświadczenia o zarobkach. Wtedy mąż pozwanej polecił, aby powódka sama sobie wystawiła taki dokument. W 2001 r. jedna z pracownic pozwanej zwróciła się do powódki o wysta-

wienie zaświadczenia o swoim wynagrodzeniu w związku z zamiarem zaciągnięcia kredytu bankowego. Powódka spełniła tę prośbę - wypisała zaświadczenie o wynagrodzeniu i podpisała się nazwiskiem pozwanej. Pozwana została zawiadomiona przez bank, że jej pracownica nie wywiązała się ze spłaty kredytu. Udała się wraz z mężem do banku i tam - po okazaniu zaświadczenia wystawionego przez powódkę - stwierdziła, że wpisana kwota wynagrodzenia nie odpowiada prawdzie, a charakter pisma i podpis na zaświadczeniu nie są jej. Pozwana ustaliła, że zaświadczenie wystawiła powódka. Podjęła decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powódka w związku z ciężką chorobą była niezdolna do pracy i przebywała na zwolnieniu lekarskim. Pozwana przesłała jej za pośrednictwem poczty oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, ze skutkiem na 21 kwietnia 2002 r. Powódka odebrała pismo pozwanej 25 kwietnia 2002 r. Jako podstawę prawną powyższej decyzji pracodawczyni wskazała art. 52 § 1 pkt 2 k.p. i art. 177 § 1 k.p., a jako jej uzasadnienie faktyczne powołała dopuszczenie się przez powódkę przestępstwa przeciwko pracodawcy polegającego na sfalszowaniu dokumentu stwierdzającego zarobki innej pracownicy, dzięki czemu nastąpiło wyludzenie pieniędzy z banku. Dodatkowo w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwana zaznaczyła, że użycie przez powódkę pieczętki firmowej bez zezwolenia i w celu popełnienia fałszerstwa dokumentu oraz podrobienie podpisu pozwanej zostały udowodnione.

Poza rozwiązaniem umowy o pracę z powódką, pozwana zawiadomiła o popełnieniu przestępstwa organy ścigania. Przeciwko powódce został skierowany akt oskarżenia. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Pragi w Warszawie wyrokiem z 15 marca 2004 r. [...] uznał oskarżoną Justynę K. za winną popełnienia czynu z art. 270 § 1 k.k. i odstępując na podstawie art. 59 k.k. od wymierzenia jej kary, na podstawie art. 49 k.k. obciążył ją obowiązkiem zapłaty na rzecz [...] Hospicjum dla Dzieci w W. świadczenia pieniężnego w wysokości 650 zł. Powódka odwołała się od powyższego wyroku. Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z 6 lipca 2004 r. [...] utrzymał w mocy zaskarżony wyrok, uznając apelację Justyny K. za oczywiście bezzasadną.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy uznał roszczenie powódki o przywrócenie do pracy za uzasadnione. Roszczenie o wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy Sąd uwzględnił częściowo, oddalając powództwo w pozostałym zakresie (co do wysokości miesięcznego wynagrodzenia i początkowej daty odsetek). Sąd pierwszej

instancji uwzględnił powództwo o przywrócenie do pracy, ponieważ pozwana nie wykazała zachowania terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., pomimo że to na niej spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie. Z materiału dowodowego nie wynika, w jakiej dacie powódka wystawiła sfałszowane zaświadczenie o wynagrodzeniu innej pracownicy ani też w jakiej dacie pozwana dowiedziała się o tym fakcie, czyli o przyczynach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Biorąc pod uwagę naruszenie art. 52 § 2 k.p., a w związku z ciężką powódki, także art. 177 k.p., Sąd Rejonowy w oparciu o art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p. uwzględnił roszczenie powódki o przywrócenie do pracy. Orzekając o przywróceniu do pracy, Sąd Rejonowy rozważał zastosowanie art. 8 k.p., doszedł jednak do wniosku, że nie ma podstaw do przyjęcia, że roszczenie powódki jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i do zasądzenia na jej rzecz jedynie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy. Powódka przed rozwiązaniem umowy o pracę była dobrym pracownikiem. Co prawda popełniła czyn, który został uznany za przestępstwo, jednak po upływie znacznego czasu od tego zdarzenia i w związku z karą poniesioną przez powódkę Sąd uznał, że waga jej czynu oceniana po pięciu latach nie dyskwalifikuje jej jako pracownika. Konsekwencją przywrócenia powódki do pracy było uwzględnienie przez Sąd pierwszej instancji, na podstawie art. 57 k.p., roszczenia o wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, z tym że w wysokości jedynie 818 zł miesięcznie. Wymieniona kwota jest kwotą brutto od kwoty 600 zł netto, czyli od wysokości ostatniego wynagrodzenia powódki za pracę u pozwanej w 2002 r. W ocenie Sądu Rejonowego powódka nie udowodniła, że osiągała u pozwanej wynagrodzenie w kwocie 1.500 zł netto. Zasadzając na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, Sąd Rejonowy przyjął, na podstawie pisemnej umowy o pracę, że powódka otrzymywała wynagrodzenie 600 zł netto, czyli 818 zł brutto.

Sąd Rejonowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z 19 lipca 2005 r., II PK 389/04 (OSNP 2006 nr 11-12, poz. 174), zgodnie z którym sąd pracy, orzekając o przywróceniu pracownika do pracy, może na podstawie art. 47 k.p. zasądzić jednocześnie wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Zasądzenie tego wynagrodzenia następuje pod warunkiem podjęcia pracy. W przypadku pracowników szczególnie chronionych wymienione świadczenie należne jest w wysokości wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik otrzymałby w okresie od rozwiązania umowy o pracę do dnia wyroku, ewentualnie z odsetkami od dnia podjęcia pracy. Wobec tego, że

roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie zostało uwzględnione w wysokości żądanej przez powódkę (1.500 zł netto), powództwo w części przewyższające zasądzoną kwotę zostało oddalone.

Apelacje od powyższego wyroku wniosły obie strony.

Powódka zaskarżyła wyrok częściowo, co do rozstrzygnięcia zawartego w punktach 2, 4 i 5, zarzucając: 1) błąd w ustaleniach faktycznych, poprzez przyjęcie, że w chwili rozwiązania umowy o pracę otrzymywała wynagrodzenie netto w wysokości 600 zł, podczas gdy z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (jej zeznań) wynika, że otrzymywała wówczas wynagrodzenie w wysokości 1.500 zł netto; 2) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez ocenę wiarygodności i mocy dowodów w oparciu o kryteria formalne, a nie przekonanie Sądu oparte na wszechstronnym rozważeniu zebranego materiału; 3) naruszenie art. 8 ust. 2 ustawy o skardze na naruszenie prawa strony do rozpoznania sprawy w postępowaniu sądowym bez nieuzasadnionej zwłoki w związku z art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 6 pkt 5, § 12 ust. 1 pkt 1 i 2 oraz § 13 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, poprzez niezastosowanie tych przepisów i niezasądzenie na rzecz skarżącej od Skarbu Państwa kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu w przedmiocie skargi na naruszenie prawa strony do rozpoznania sprawy w postępowaniu sądowym bez nieuzasadnionej zwłoki, podczas gdy odpowiednie stosowanie przepisów o postępowaniu zażaleniowym w postępowaniu w przedmiocie skargi obejmuje również zasądzenie na rzecz skarżącego zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego; 4) naruszenie art. 108 § 1 k.p.c., poprzez niezastosowanie tego przepisu i nierozstrzygnięcie w zaskarżonym wyroku o kosztach zastępstwa adwokackiego w zakresie postępowania w przedmiocie skargi na naruszenie prawa strony do rozpoznania sprawy w postępowaniu sądowym bez nieuzasadnionej zwłoki.

W uzasadnieniu apelacji powódka podniosła, że dowodem na otrzymywanie przez nią wynagrodzenia w kwocie 1.500 zł netto były jej zeznania, które Sąd Rejonowy niesłusznie ocenił jako niewiarygodne, ponieważ kwota powyższa nie została potwierdzona przez pozwaną. Takie rozumowanie Sądu Rejonowego oznacza przyjęcie legalnej teorii dowodowej, od dawna zarzuconej w polskiej procedurze cywilnej.

Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt 2 i 4, poprzez zasądzenie na jej rzecz od pozwanej wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez

pracy w wysokości 1.776 zł brutto za każdy miesiąc, pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy w terminie 14 dni od daty uprawomocnienia się wyroku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia podjęcia pracy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt 2 i 4 i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. Wniosła także o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu ze skargi na przewlekłość.

Od wyroku Sądu Rejonowego apelację wniosła również pozwana, jednakże prawomocnym postanowieniem Sądu Rejonowego z 6 listopada 2007 r. apelacja ta została odrzucona na podstawie art. 130<sup>2</sup> § 3 k.p.c.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z 26 marca 2008 r. [...] oddalił apelację powódki. Sąd Okręgowy uznał za niezasadny zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. Wbrew twierdzeniom pełnomocnika powódki, treść tej części uzasadnienia zaskarżonego wyroku, w której Sąd Rejonowy ocenił wiarygodność dowodów dotyczących wysokości otrzymywanego przez powódkę wynagrodzenia, nie daje podstaw do przyjęcia poglądu, że Sąd pierwszej instancji zastosował tzw. legalną teorię dowodów. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powódki co do wyższej - niż wynikająca z pisemnej umowy o pracę - kwoty otrzymywanego przez nią wynagrodzenia oraz stwierdził, że zeznań powódki nie potwierdziły żadne inne dowody. Oznacza to, że Sąd pierwszej instancji ocenił zeznania powódki w kontekście zgromadzonego materiału dowodowego i dał temu wyraz w uzasadnieniu. W niniejszej sprawie, w ocenie Sądu Okręgowego, nie można zasadnie postawić Sądowi Rejonowemu zarzutu przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów zakreślonych w art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy uznał również w całości za bezzasadne zarzuty apelacji dotyczące rozstrzygnięcia o kosztach procesu (w tym zastępstwa procesowego) w postępowaniu ze skargi na przewlekłość.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten „w całości”. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego, przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na nieuwzględnieniu prawa pracownika do minimalnego wynagrodzenia, co oznacza naruszenie art. 65 ust. 4 Konstytucji RP w związku z art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w związku z: § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 września 2003 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2004 r. (Dz.U. z dnia 25 września

2003 r.); § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2004 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2005 r. (Dz.U. z dnia 15 września 2004 r.); § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 września 2005 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2006 r. (Dz.U. z dnia 15 września 2005 r.); § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 12 września 2006 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2007 r. (Dz.U. z dnia 27 września 2006 r.); § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 września 2007 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2008 r. (Dz.U. z dnia 20 września 2007 r.); 2) naruszenia przepisów postępowania, polegającego na nierozpoznaniu sprawy w granicach apelacji i w rezultacie nieuwzględnieniu przez Sąd Okręgowy przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę - którą to okoliczność Sąd drugiej instancji powinien był uwzględnić z urzędu, czyli naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 469 k.p.c.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c. w związku z jej oczywistą zasadnością. Wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz wyroku Sądu Rejonowego w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy w całości do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, a także o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżąca podniosła, że po modyfikacji powództwa kwota wynagrodzenia, którego domagała się za okres pozostawania bez pracy, wynosiła 1.500 zł netto miesięcznie wraz z ustawowymi odsetkami od każdej z miesięcznych kwot, liczonymi od 11-go dnia każdego następnego miesiąca do dnia zapłaty. Zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wysokość minimalnego wynagrodzenia, o której mowa w ust. 1, stanowi podstawę do ustalenia wysokości minimalnego wynagrodzenia w 2004 r. Stosownie do tego przepisu oraz do art. 2 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę minimalne wynagrodzenie wynosiło: od 1 stycznia 2004 r. - 824 zł brutto; od 1 stycznia 2005 r. - 849 zł brutto; od 1 stycznia 2006 r. - 899,10 zł brutto; od 1 stycznia 2007 r. - 936 zł brutto; od 1 stycznia 2008 r. - 1126 zł brutto. Zaskarżony wyrok dotyczy całego okresu od stycznia 2003 r. do marca 2008 r. Granice apelacji obejmowały kwestię wysokości wynagrodzenia powódki. W apelacji podniesiono, że Sąd Rejonowy błęd-

nie ustalił wysokość wynagrodzenia powódki - na 818 zł brutto, zamiast na 1.776 zł brutto miesięcznie, czego domagała się powódka. Podważając w apelacji ustalenie przez Sąd Rejonowy wysokości wynagrodzenia, powódka nie powołała się - co prawda - na dodatkowy zarzut, że wysokość wynagrodzenia została przez Sąd ustalona poniżej płacy minimalnej w okresie pozostawania przez nią bez pracy, jednak nie ulega wątpliwości, że Sąd Okręgowy miał obowiązek z urzędu uwzględnić minimalną płacę za sporny okres w związku z zasadą konstytucyjną, stanowiącą normę prawa materialnego i przyznać powódce za ten okres wynagrodzenie co najmniej minimalne. Rozpoznanie sprawy w granicach apelacji oznaczało w tym wypadku konieczność uwzględnienia przez Sąd drugiej instancji przepisów prawa materialnego dotyczących wysokości minimalnego wynagrodzenia. Nieuwzględnienie wysokości płacy minimalnej w spornym okresie było niewątpliwie naruszeniem prawa materialnego. Wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (należnego na podstawie art. 57 k.p.) nie może być ustalana w oderwaniu od obowiązujących regulacji w dziedzinie płacy minimalnej. Sąd drugiej instancji powinien był z urzędu wziąć pod uwagę naruszenie prawa materialnego. Tymczasem w uzasadnieniu wyroku drugiej instancji Sąd Okręgowy ograniczył się do stwierdzenia, że uznaje za prawidłowe ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji. Takie stwierdzenie było niewystarczające. W uzasadnieniu zabrakło oceny zastosowania przez Sąd pierwszej instancji przepisów prawa materialnego. Nieuwzględnienie przez Sąd drugiej instancji dwóch podstawowych zasad prawnych - konstytucyjnego prawa do minimalnego wynagrodzenia oraz zasady szczególnej ochrony pracownika, w połączeniu z nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji - powoduje konieczność uchylecia zaskarżonego wyroku.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona w tej części, w której kwestionuje nieuwzględnienie przez Sąd Okręgowy obowiązującego stanu prawnego w zakresie wysokości wynagrodzenia minimalnego w okresie pozostawania powódki bez pracy od chwili rozwiązania z nią stosunku pracy (co nastąpiło prawdopodobnie z dniem 25 kwietnia 2002 r.) do czasu podjęcia przez nią pracy po przywróceniu jej do pracy (co nastąpiło prawdopodobnie 28 marca 2008 r.; obydwie daty - ustania stosunku pracy w wyniku jego rozwiązania bez wypowiedzenia oraz reaktywowania stosunku pracy



w wyniku zgłoszenia przez powódkę gotowości niezwłocznego podjęcia pracy po prawomocnym przywróceniu jej do pracy wyrokiem Sądu Rejonowego - nie zostały stanowczo ustalone przez Sąd Okręgowy, choć była to kwestia istotna w przypadku dochodzenia przez pracownicę wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy).

Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w wysokości po 818 zł brutto za każdy miesiąc, pod warunkiem podjęcia przez nią pracy w wyniku przywrócenia do pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia podjęcia pracy po przywróceniu do pracy. Oznacza to, że za cały okres pozostawania bez pracy powódce przyznane zostało wynagrodzenie w wysokości po 818 zł brutto miesięcznie. W tym okresie jednak minimalne wynagrodzenie za pracę (w razie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, czyli na pełnym etacie) wynosiło już od 1 stycznia 2004 r. więcej niż 818 zł. Sąd Okręgowy nie uwzględnił stanu prawnego, choć był do tego zobowiązany (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55).

Według art. 65 ust. 4 Konstytucji RP, minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa. Ustawą, do której odsyła Konstytucja, jest ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.). W art. 4 ust. 1 tej ustawy przewidziano, że od 1 stycznia 2003 r. minimalne wynagrodzenie zostaje ustalone w wysokości 800 zł (brutto). Wysokość ta miała stanowić podstawę do ustalenia wysokości minimalnego wynagrodzenia w 2004 r., a potem w latach następnych. Jednocześnie w art. 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę określono mechanizm ustalania jego wysokości. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Trójstronnej Komisji (art. 2 ust. 1). Trójstronna Komisja, po otrzymaniu propozycji i informacji, o których mowa w art. 2 ust. 2, uzgadnia wysokość minimalnego wynagrodzenia w roku następnym w terminie do dnia 15 lipca każdego roku (art. 2 ust. 3). Wysokość minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 2 ust. 3, podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do dnia 15 września każdego roku (art. 2 ust. 4). Jeżeli Trójstronna Komisja nie uzgodni w terminie, o którym mowa w art. 2 ust. 3, wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym, Rada Ministrów ustala wysokość minimalnego wynagro-

dzenia w roku następnym wraz z terminem zmiany tej wysokości, w drodze rozporządzenia, w terminie do dnia 15 września każdego roku. Wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalona przez Radę Ministrów nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku ubiegłym (art. 2 ust. 5).

Na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę zostały wydane kolejne rozporządzenia Rady Ministrów, ustalające minimalne wynagrodzenie za pracę w następującej wysokości: od 1 stycznia 2004 r. - 824 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2003 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2004 r., Dz.U. Nr 167, poz. 1623), od 1 stycznia 2005 r. - 849 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2004 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2005 r., Dz.U. Nr 201, poz. 2062), od 1 stycznia 2006 r. - 899,10 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2005 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2006 r., Dz.U. Nr 177, poz. 1469), od 1 stycznia 2007 r. - 936 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2006 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2007 r., Dz.U. Nr 171, poz. 1227), od 1 stycznia 2008 r. - 1.126 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2007 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2008 r., Dz.U. Nr 171, poz. 1209). Od 1 stycznia 2009 r. wynagrodzenie minimalne wynosiło 1.276 zł (obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 24 lipca 2008 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2009 r., M.P. Nr 55, poz. 499).

Sąd drugiej instancji, rozpoznając sprawę w granicach apelacji zakreślonych przez stronę (art. 378 § 1 k.p.c.), powinien był z urzędu uwzględnić prawo pracownika do otrzymywania minimalnego wynagrodzenia. Nieuwzględnienie przez Sąd drugiej instancji prawa do minimalnego wynagrodzenia narusza przepisy rangi konstytucyjnej.

Niezależnie od art. 65 ust. 4 Konstytucji RP również Kodeks pracy - wśród podstawowych zasad prawa pracy - stanowi, że państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę (art. 10 § 2 k.p.), a warunki realizacji prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.). Z prawa do godziwego wynagrodzenia (art. 13 k.p.) pracownik nie może wywodzić roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia za pracę, poza żądaniem jego wyrównania do poziomu wynagrodzenia minimalnego (wyrok Sądu Naj-

wyższego z 29 maja 2006 r., I PK 230/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 155). Wynagrodzenie pracownika za pracę nie może być zatem niższe od normatywnie określonego najniższego (minimalnego) wynagrodzenia za pracę. Jeżeli jest niższe, pracownikowi przysługuje roszczenie o jego wyrównanie do poziomu minimalnego. W tym się przejawia gwarancyjna i ochronna funkcja prawa pracy. Gdyby powódka nadal pracowała u pozwanej w okresie objętym wyrokiem Sądu Rejonowego zasądającym wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, musiałaby otrzymywać za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej minimalne wynagrodzenie ustalone według zasad opisanych powyżej. Do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę jej żądanie jest zgodne z prawem i uzasadnione, a pominięcie przedstawionych regulacji przez Sąd Okręgowy uzasadnia kasacyjny zarzut naruszenia art. 65 ust. 4 Konstytucji RP w związku z art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i w związku z wydanymi na podstawie tego przepisu kolejnymi rozporządzeniami Rady Ministrów: z dnia 9 września 2003 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2004 r., z dnia 14 września 2004 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2005 r., z dnia 13 września 2005 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2006 r., z dnia 12 września 2006 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2007 r. oraz z dnia 11 września 2007 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2008 r.

Uzasadniony okazał się także procesowy zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. w związku z nierozważeniem przez Sąd Okręgowy „z urzędu” (nawet bez podniesienia stosownych zarzutów w apelacji) widocznego naruszenia przez Sąd Rejonowy powyższych przepisów prawa materialnego dotyczących wynagrodzenia minimalnego za pracę. Apelacja pełna *cum beneficio novorum* polega na tym, że sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie, czyli w sposób w zasadzie nieograniczony jeszcze raz bada sprawę rozstrzygniętą przez sąd pierwszej instancji. Tym samym postępowanie apelacyjne - choć odwoławcze - ma charakter rozpoznawczy (merytoryczny), a z punktu widzenia metodologicznego stanowi dalszy ciąg postępowania przeprowadzonego w pierwszej instancji. Przez sprawowanie nieograniczonych funkcji rozpoznawczych spełnia się kontrolny cel postępowania apelacyjnego; rozpoznanie apelacji ma (powinno) doprowadzić do naprawienia wszystkich prawnych błędów sądu pierwszej instancji, ewentualnie także błędów stron, choćby nie zostały wyknięte w apelacji. Dokonanie przez sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych (art.

382 k.p.c.) umożliwia temu sądowi - stając się zarazem jego obowiązkiem - ustalenie podstawy prawnej wyroku, a więc dobór właściwego przepisu prawa materialnego, jego wykładnię oraz podjęcie aktu subsumcji. Innymi słowy, zgodnie z podstawowymi zasadami procesowymi określającymi relacje między stroną a sądem (*da mihi factum, dabo tibi ius* oraz *facta probantur, iura novit curia*), sąd apelacyjny - bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów - powinien zastosować właściwe przepisy prawa materialnego, a więc także usunąć ewentualne błędy prawne sądu pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały one wytknięte w apelacji. Nienaprawienie tych błędów byłoby równoznaczne ze świadomym ich powieleniem w postępowaniu rozpoznawczym na wyższym szczeblu instancji, czego - zważywszy na istotę wymiaru sprawiedliwości i cele postępowania odwoławczego - nie można zaaprobować. W konsekwencji, także ze względów ustrojowych, należy uznać, że stosowanie prawa materialnego przez sąd drugiej instancji w ogóle nie może być wiązane z zakresem zarzutów apelacyjnych; ich rola sprowadza się tylko do wypuklenia istotnych, zdaniem skarżącego, problemów prawnych, do przekonania sądu drugiej instancji co do ich oceny oraz „ułatwienia” kontroli instancyjnej.

Kasacyjny zarzut naruszenia w tym kontekście art. 469 k.p.c. jest całkowicie chybiony, przepis ten dotyczy sądowej kontroli czynności dyspozytywnych pracownika i ubezpieczonego, a nie obowiązku sądu uwzględniania przy orzekaniu obowiązującego stanu prawnego. Podkreślenia wymaga, na co zwrócono już uwagę w orzecznictwie Sądu Najwyższego, że jeżeli sąd równocześnie orzeka o przywróceniu do pracy i wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy, to zasądzenie tego wynagrodzenia może nastąpić tylko pod warunkiem podjęcia pracy, a w przypadku pracowników szczególnie chronionych - w wysokości wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik otrzymałby w okresie od rozwiązania umowy o pracę do dnia wyroku (wyrok Sądu Najwyższego z 10 sierpnia 2010 r., I PK 17/10, LEX nr 630182). Gdy sąd orzeka o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy już po prawomocnym przywróceniu do pracy (na przykład wskutek odrębnego dochodzenia tych roszczeń) przesłanką uwzględnienia powództwa o takie wynagrodzenie jest stwierdzenie podjęcia przez pracownika pracy w wyniku prawomocnego przywrócenia do pracy, a ściślej mówiąc, zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie siedmiu dni od przywrócenia do pracy (art. 57 § 4 k.p. w związku z 48 § 1 k.p.). Wydanie przez Sąd Rejonowy orzeczenia przywracającego powódkę do pracy nie doprowadziło samodzielnie do reaktywowania rozwiązanego stosunku pracy. Orzeczenie o

przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach ma charakter mieszany, konstytutywno-deklaratoryjny. Konstytutywny charakter tego orzeczenia wyraża się w tym, że doprowadza ono do odrodzenia stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, deklaratorywny zaś w tym, że zobowiązuje pracodawcę do zatrudnienia pracownika. Co prawda, stosunek pracy zostaje reaktywowany z mocy orzeczenia o przywróceniu do pracy, ale jego materialna skuteczność w świetle art. 48 § 1 k.p. (w związku z art. 57 § 4 k.p.) powstaje dopiero od daty zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, przy czym początek siedmiodniowego terminu dla zgłoszenia gotowości do pracy liczy się od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy. Dlatego, gdy pracownik nie zgłosi pracodawcy w powyższym terminie gotowości do pracy (chyba, że przekroczenie tego terminu nastąpi z przyczyn niezależnych od pracownika), to orzeczenie o przywróceniu do pracy nie wywiera skutku materialnoprawnego w zakresie reaktywowania stosunku pracy. W takiej sytuacji pracownikowi nie będzie przysługiwać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Zgodnie z wyraźnym brzmieniem art. 47 k.p., wynagrodzenie to przysługuje bowiem, pracownikowi który „podjął pracę” w wyniku przywrócenia do pracy (tak samo art. 51 § 1 k.p.). Dlatego też, jeżeli sąd równocześnie orzeka o przywróceniu do pracy i wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy, to zasądzenie tego wynagrodzenia może nastąpić tylko pod warunkiem podjęcia pracy; w przypadku pracowników szczególnie chronionych (dotyczy to między innymi kobiet w ciąży - art. 177 k.p.) następuje warunkowe zasądzenie wynagrodzenia za pracę za cały okres pozostawania bez pracy w wysokości, jaką pracownik otrzymałby w okresie od rozwiązania umowy o pracę do dnia wyroku. Inaczej jest, gdy sąd orzeka o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy już po prawomocnym przywróceniu do pracy (na przykład wskutek odrębnego dochodzenia tych roszczeń w osobnych procesach, uprawomocnienia się wyroku częściowego, niezaskarżenia wyroku w części przywracającej pracownika do pracy). Wówczas przesłanką uwzględnienia powództwa o takie wynagrodzenie jest stwierdzenie podjęcia pracy w wyniku prawomocnego przywrócenia do pracy, a ściślej mówiąc, zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie siedmiu dni od przywrócenia do pracy (art. 48 § 1 k.p.). Okres pozostawania bez pracy jest już wtedy pewny (zamknięty) i równy okresowi od rozwiązania umowy o pracę do reaktywowania stosunku pracy (zgłoszenie gotowości niezwłocznego podjęcia pracy). Dla ustalenia daty końcowej okresu pozostawania bez pracy (co jest ważne w przypadku

pracowników szczególnie chronionych - art. 47 zdanie drugie k.p.) istotna jest więc data zgłoszenia gotowości do pracy (przy spełnieniu warunków art. 48 § 1 k.p.), a nie data prawomocności wyroku przywracającego do pracy. Nie ma też w takiej sytuacji przesłanek zasądzenia tego wynagrodzenia pod warunkiem podjęcia pracy (warunek ten musi być spełniony wcześniej jako przesłanka uwzględnienia powództwa).

Wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 k.p.) należy obliczać według wynagrodzenia za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował (wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 148). Wynagrodzenie z art. 57 k.p. jest szczególnie świadczeniem odszkodowawczym. Nie jest ono niewątpliwie wynagrodzeniem za pracę. Jego specyficzny charakter odszkodowawczy wyraża się w tym, że choć stanowi pokrycie szkody, jaką ponosi pracownik wskutek bezprawnego pozbawienia zatrudnienia, to jednakże samo świadczenie w istocie jest oderwane od poniesionej straty. Jest ono reglamentowane co do wysokości (zasadniczo do wynagrodzenia trzymiesięcznego, w przypadku pracowników szczególnie chronionych to ograniczenie nie obowiązuje) i co do sposobu jego wyliczenia. Jest więc w istocie oderwane od rzeczywiście poniesionej przez pracownika szkody. Spełnia ono także względem pracodawcy rolę sankcji za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy oraz funkcję profilaktyczną w tym zakresie. Sąd pracy, orzekając o przywróceniu pracownika do pracy, może na podstawie art. 57 k.p. zasądzić jednocześnie wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W przypadku pracowników szczególnie chronionych - w wysokości wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik otrzymałby w okresie od rozwiązania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 19 lipca 2005 r., II PK 389/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 174).

Sąd Najwyższy rozpoznający niniejszą skargę kasacyjną podziela przedstawioną powyżej wykładnię, z której wynika, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy to odszkodowanie za szkodę, jaką poniósł pracownik w wyniku utraty wynagrodzenia za pracę wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno więc odpowiadać wynagrodzeniu za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował. Należy więc uwzględnić wszystkie prawnie dopuszczalne i konieczne zmiany (podwyższenia, ale i obniżenia) w wysokości tego wynagrodzenia, które nastąpiłyby (musiałyby nastąpić), gdyby pracownik kontynuował zatrudnienie. Pod-

wyższenie wynagrodzenia powódki do minimalnego wynagrodzenia za pracę musiałyby nastąpić.

Z powyższych przyczyn Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w części oddalającej apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego co do częściowego oddalenia jej powództwa o zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Oznaczając zakres zaskarżenia, pełnomocnik powódki wskazał, że zaskarża wyrok Sądu Okręgowego „w całości”. Takie stwierdzenie należało potraktować jako zaskarżenie wyroku Sądu drugiej instancji także w tej części, w której oddalono apelację powódki odnośnie do nieuwzględnienia w rozliczeniu kosztów procesu za pierwszą instancję (punkt 5 wyroku Sądu Rejonowego) wynagrodzenia pełnomocnika powódki, czyli kosztów zastępstwa procesowego, w postępowaniu w przedmiocie skargi na naruszenie prawa strony do rozpoznania sprawy w postępowaniu sądowym bez nieuzasadnionej zwłoki. Pełnomocnik powódki twierdził w apelacji, że nierozliczenie tych kosztów w wyroku Sądu Rejonowego (choć odpowiednie stosowanie przepisów o postępowaniu zażaleniowym w postępowaniu w przedmiocie skargi na przewlekłość obejmuje również zasądzenie na rzecz skarżącego zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego) narusza art. 8 ust. 2 ustawy o skardze o naruszeniu prawa strony do rozpoznania sprawy w postępowaniu sądowym bez nieuzasadnionej zwłoki w związku z art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 6 pkt 5, § 12 ust. 1 pkt 1 i 2 oraz § 13 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, a ponadto narusza art. 108 § 1 k.p.c., poprzez niezastosowanie tego przepisu i nierozstrzygnięcie w zaskarżonym wyroku o kosztach zastępstwa adwokackiego w zakresie postępowania w przedmiocie skargi na naruszenie prawa strony do rozpoznania sprawy w postępowaniu sądowym bez nieuzasadnionej zwłoki.

Skarga kasacyjna w tej części była całkowicie bezpodstawna, skoro nie zawarto w niej zarzutu naruszenia jakiegokolwiek przepisu, na podstawie którego Sąd Okręgowy oddalił apelację w części dotyczącej rozliczenia kosztów procesu przed Sądem pierwszej instancji.

Sąd Najwyższy nie uwzględnił wniosku powódki o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie. Według art. 398<sup>11</sup> § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną na posiedzeniu niejawnym, chyba że w sprawie występuje istotne zagad-

nienie prawne, a skarżący złożył w skardze kasacyjnej wniosek o jej rozpoznanie na rozprawie. Sąd Najwyższy może także rozpoznać skargę kasacyjną na rozprawie, jeżeli przemawiają za tym inne względy. W rozpoznawanej sprawie skarżąca nie przedstawiła w skardze kasacyjnej jakiegokolwiek istotnego zagadnienia prawnego, wymagającego przeprowadzenia rozprawy, powołała się jedynie na oczywistą zasadność skargi. Również Sąd Najwyższy nie znalazł argumentów („innych względów”) przemawiających za wyznaczeniem rozprawy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji, na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 398<sup>14</sup> k.p.c., pozostawiając Sądowi Okręgowemu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

=====