



Sygn. akt II PK 193/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 kwietnia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa E. E.

przeciwko G. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 kwietnia 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 16 lutego 2011 r.,

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego Sądowi Okręgowemu Wydziałowi Pracy.

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 16 kwietnia 2010 r. zasądził na rzecz powódki od pozwanego wynagrodzenie stosownie do art. 81 k.p. i art. 92 k.p. za okres od 30 marca 2006 r. do dnia zamknięcia rozprawy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny. 27 listopada 2000 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę. Powódka wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia oraz przywrócenie do pracy. Wyrokiem z 27 października 2004 r. Sąd Rejonowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił ją na poprzednio zajmowane stanowisko oraz zasądził na jej rzecz wynagrodzenie w wysokości 5.163,33 zł, za jeden miesiąc pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia się do pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku. Wyrokiem z 23 marca 2006 r. Sąd Okręgowy oddalił apelację pracodawcy od wyroku z 27 października 2004 r.

30 marca 2006 r. powódka stawiała się wraz z profesjonalnym pełnomocnikiem w siedzibie spółki w W. i zgłosiła gotowość do podjęcia pracy. Pracodawca nie dopuścił powódki do pracy. Prezes zarządu spółki poinformował ją, że nic nie wie o wyroku przywracającym do pracy i nie ma dla niej pracy. Pełnomocnik powódki sporządził notatkę z tego zdarzenia, a prezes pokwitował jej odbiór. 30 marca 2006 r. powódka dysponowała zaświadczeniem lekarskim wystawionym przez lekarza medycyny pracy G. P. z 29 marca 2006 r. o braku przeciwwskazań do podjęcia pracy, ale nie przedstawiła go pracodawcy. Nie było ono wystawione na skierowanie pracodawcy. 4 kwietnia 2006 r. pracodawca przesłał powódce skierowanie na badania lekarskie, które nie zawierało adresu placówki, w której badania mają być wykonane, nazwiska lekarza, który miałby je wykonać. Było to skierowanie na badanie dla osoby przyjmowanej do pracy. Do pisma załączona była także nowa umowa o pracę oraz „skierowanie do pracy do S. na zasadzie art. 42 § 4 k.p.". Pismem z 13 kwietnia 2006 r. powódka zwróciła się do pracodawcy o przedłożenie m. in. umowy z właściwą datą, bo antydatowanej na 30 marca 2006 r. nie może podpisać, przedłożenia pisemnego oświadczenia odnośnie świadczenia przez nią pracy od dnia wydania wyroku do 17 kwietnia 2006 r., określenia miejsca zakwaterowania w S., kosztów, jakie spółka będzie w związku z tym pokrywać. Pismem z 13 kwietnia 2006 r. spółka poinformowała powódkę, że

do chwili obecnej nie wpłynęły do działu kadr dokumenty niezbędne do jej zatrudnienia. Mailem z 22 kwietnia 2006 r. powódka zapytała spółkę o zakwaterowanie w S., poinformowała też, że dysponuje zaświadczeniem lekarskim z 25 marca 2006 r., jednak nie ze swojej winy nie mogła go przekazać spółce. Poinformowała też, że jest chora i droga elektroniczna jest jedyną możliwością korespondencji. Zapytała o możliwość przekazania w formie elektronicznej zaświadczenia o zdolności do pracy. Pismem z 27 kwietnia 2006 r. spółka poinformowała ją, że działając na podstawie art. 48 § 1 k.p., odmawia ponownego zatrudnienia. Powódka nie podpisała przesłanej jej umowy o pracę i nie wykonała ponownego badania lekarskiego na podstawie wyżej wymienionego skierowania. W okresie od 18 kwietnia 2006 r. do 17 czerwca 2006 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby. Pracodawca kwestionował to zwolnienia lekarskie. ZUS nie podzielił opinii pracodawcy w tym zakresie. 19 czerwca 2006 r., po zakończeniu zwolnienia lekarskiego powódka ponownie stawiała się w spółce, jednak nie została przyjęta przez prezesa. Tego samego dnia zrobiła badania lekarskie odnośnie zdolności do pracy – wystawiła je też dr G. P.. Badanie to nie było przeprowadzone na zlecenie pracodawcy. 20 czerwca 2006 r. powódka ponownie stawiała się w spółce wraz z pełnomocnikiem, złożyła zaświadczenie o zdolności do pracy z 19 czerwca 2006 r. Nie została dopuszczona do pracy. Złożyła pismo z 20 czerwca 2006 r., opisując całą sytuację i uzyskała potwierdzenie jego złożenia. Od 1 stycznia 2003 r. powódka posiadała uprawnienie do renty, a od 21 stycznia 2007 r. do emerytury. Apelację od wyroku wniósł pozwany.

Sąd Okręgowy Wydział Pracy wyrokiem z 16 lutego 2011 r. oddalił apelację i zasądził na rzecz powódki od pozwanej 4.050 zł tytułem zwrotu kosztów za II instancję.

W uzasadnieniu podniesiono przede wszystkim, że zgodnie z art. 48 § 1 k.p. pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Warunkiem reaktywowania stosunku pracy jest zgłoszenie przez pracownika gotowości jej świadczenia. Art. 48 § 1 k.p. nie wymaga – jak to czyni art. 81 § 1 k.p. – aby pracownik był gotów do wykonywania pracy.

Materialnoprawną skuteczność prawomocnego orzeczenia sądu o przywróceniu do pracy, uzależnia się od zgłoszenia w siedmiodniowym terminie gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, tj. wyrażenia stanowczego zamiaru realizowania stosunku pracy. Zgłoszenie gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, o którym mowa w art. 48 §1 k.p., z reguły jest równoznaczne z możliwością faktycznego przystąpienia do pracy. Jest to zatem gotowość w znaczeniu prawnym, co niekoniecznie musi pokrywać się z gotowością w znaczeniu faktycznym.

Zebrany materiał dowodowy potwierdza nie tylko gotowość powódki do świadczenia pracy bezpośrednio po uprawomocnieniu się wyroku przywracającego, ale trwanie tej gotowości przez cały sporny okres. Dla oceny tej zdolności nie ma decydującego znaczenia, że zaświadczenie o zdolności do świadczenia pracy nie zostało wydane w trybie art. 229 § 4 k.p. Z tego przepisu wynika bowiem obowiązek pracodawcy, którego nie spełnienie nie może skutkować negatywnie dla pracownika. Brak skierowania przez pracodawcę powódki na badania lekarskie w powyższym trybie nie może stanowić o braku gotowości do pracy w rozumieniu art. 48 §1 k.p.

Jednym z warunków z art. 81 §1 k.p. nabycia prawa do wynagrodzenia pomimo niewykonywania pracy jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Także i tę przesłankę powódka spełniła. Zgodnie z art. 81 §1 k.p. za czas gotowości do pracy pracownikom przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną. Nie można zgodzić się z twierdzeniem skarżącego, że wysokość wynagrodzenia powódki to jedynie wynagrodzenie zasadnicze w kwocie wskazanej w apelacji. Z prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego z 23 marca 2006 r. wynika wysokość wynagrodzenia powódki. Strona pozwana przegrywając w sprawie /.../, utraciła możliwość kwestionowania i skutecznego wzruszenia prawomocnie rozstrzygniętej wysokości wynagrodzenia powódki, ustalonego w tym wyroku. Powódka otrzymywała wynagrodzenie w pełnej wysokości tj. w kwocie 5.163,33 zł przez cały okres zwolnienia jej z obowiązku świadczenia pracy. Pozwana uznawała tę właśnie kwotę za wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania powódki. Gdyby zatem pozwana uznała, że wynagrodzenie powódki składa się z różnych składników, z których pewna tylko część stanowi wynagrodzenie wynikające z

osobistego zaszeregowania powódki, które jest tożsame z wynagrodzeniem zasadniczym, wówczas za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy wypłacałaby powódce tę kwotę, a nie 5.163,33 zł. W okresie zwolnienia wynagrodzenie powódki nie było obniżone. Oznacza to, że pozwana przyjmowała, iż całe wynagrodzenie powódki stanowi jedną całość i wynika z jej osobistego zaszeregowania.

Do wynagrodzenia przewidzianego w art. 81 §1 k.p. nie stosuje się zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Jak wynika z uzasadnienia zaskarżonego wyroku, Sąd nie popełnił w tym zakresie błędu, wyraźnie wskazując na dwie wielkości wyliczenia wynagrodzenia powódkę: kwotę wynikającą z osobistego zaszeregowania powódki oraz kwotę wynagrodzenia wyliczonego jak ekwiwalent za urlop.

Okoliczność, że powódka korzystała z uprawnień rentowych nie stoi w sprzeczności z możliwością świadczenia przez powódkę pracy. Podstawę nabycia prawa do renty stanowi art. 12 ust. 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. emeryturach i rentach z FUS, jednak niezależnie od tego, że powódka dysponowała zaświadczeniem o braku przeciwwskazań do podjęcia pracy 30 marca 2006 r., a więc po dacie nabycia uprawnień rentowych, otrzymała także takie zaświadczenie 15 lipca 2010 r.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w brzmieniu niezmiennym w stosunku do okresu, którego w tym zakresie dotyczy spór, zasiłek chorobowy z tytułu niezdolności do pracy powstałej w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego, jak i z tytułu niezdolności do pracy powstałej po ustaniu tytułu ubezpieczenia nie przysługuje za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli osoba niezdolna do pracy ma ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy. W niniejszej sprawie nie można uznać, że doszło do spełnienia ustawowej przesłanki pozbawienia powódki prawa do wynagrodzenia za okres choroby, ponieważ nie można uznać, że w powyższym okresie powódka była osobą de facto objętą ubezpieczeniem chorobowym, skoro pozwany odmówił przywrócenia powódki do pracy na skutek wyroku sądowego. Faktyczna zatem sytuacja powódki była taka, że pozwany nie

odprowadzał na rzecz powódki składek na ubezpieczenie chorobowe, gdyż nie wypłacał powódce wynagrodzenia. Nie można zatem uznać, że powódka była osobą objętą ubezpieczeniem chorobowym w tym okresie, a więc osobą, u której niezdolność do pracy powstała w czasie trwania tego ubezpieczenia. Nie można również uznać, że niezdolność do pracy powódki powstała po ustaniu tytułu ubezpieczenia, skoro powódka została jednak prawomocnie do pracy przywrócona, mimo że pozwany konsekwentnie odmawiał powódce dopuszczenia do pracy.

Wyrok skargą kasacyjną zaskarżyła w całości pozwana spółka. Zarzucono naruszenie:

- 1) art. 81 §1 k.p. w związku z art. 12 ust. 3, art. 13 ust. 1 pkt 2 oraz art. 57 ust. 1 pkt 1 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS poprzez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że pracownik wobec którego orzeczono częściową niezdolność do pracy ma pełną możliwość wykonywania dotychczasowej pracy,
- 2) art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 229 § 4 k.p., art. 12 ust. 1 ustawy z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny w związku z § 1 pkt 1 i 4, § 3, § 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r., w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy poprzez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy pracownika wydane z naruszeniem prawa wiąże pracodawcę, świadczy o fizycznej możliwości wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownika, w konsekwencji do gotowości do wykonywania pracy i zobowiązuje pracodawcę do dopuszczenia pracownika do pracy,
- 3) art. 81 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że wynagrodzeniem wynikającym z osobistego zaszeregowania są także premie,
- 4) art. 92 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 92 § 3 pkt 2 k.p. w związku z art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na zasądzeniu powódce wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy od 18 kwietnia 2006 r. do 19 czerwca 2006 r., podczas gdy

osobie, która ma ustalone prawo do renty nie przysługuje zasiłek chorobowy, a w konsekwencji wynagrodzenie chorobowe,

5) art. 477⁹ §1 k.p.c. w związku z art. 278 §1 k.p.c., poprzez zakwestionowanie decyzji organu rentowego o przyznaniu renty z powodu częściowej niezdolności do wykonywania pracy, mimo że decyzja ta była ostateczna, nie została wzruszona we właściwym trybie,

6) art. 365 § 1 k.p.c. w związku z 366 k.p.c. poprzez jego błędne zastosowanie polegające na uznaniu, że ustalenie w prawomocnym wyroku w sprawie o przywrócenie do pracy wysokości wynagrodzenia powódki obliczonego jako wynagrodzenie urlopowe wiąże w niniejszej sprawie co do wysokości wynagrodzenia za gotowość do wykonywania pracy.

Wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu Wydział Pracy do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie w przypadku uznania, że spełnione są przesłanki z art. 398¹⁶ k.p.c.: 1) uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie apelacji pozwanej w całości i oddalenie powództwa o wynagrodzenie w całości, 2) zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu spełnionego świadczenia na podstawie wyroku Sądu Rejonowego Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 16 kwietnia 2010 r. utrzymanego w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego Wydział Pracy z 16 lutego 2011 r. w kwocie 320.634,12 zł oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych we wszystkich dotychczasowych instancjach oraz w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.

W uzasadnieniu skargi podniesiono w szczególności, że powódka od 1 stycznia 2003 r. pozostawała na rencie z powodu częściowej niezdolności do wykonywania pracy. Utraciła w znacznym stopniu zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji. Nie pozostawała więc w gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 §1 k.p., ponieważ nie miała fizycznej zdolności do jej świadczenia. Taka fizyczna zdolność do świadczenia pracy jest konieczna, aby uznać, że pracownik pozostaje w gotowości do wykonywania pracy. Nie zmienia tego późniejsze otrzymanie przez powódkę emerytury. Powyższej oceny nie

zmienia, że powódka dysponowała zaświadczeniem lekarskim o zdolności do pracy. Zostało ono bowiem wydane z naruszeniem prawa. Nie mogła być więc dopuszczona do pracy. Nielegalne zaświadczenie lekarskie nie upoważniało pracodawcy do uznania, że powódka jest zdolna do pracy. Brak obiektywnej zdolności powódki do pracy oznacza, że nie mogła tej pracy niezwłocznie podjąć, co jest wymagane, aby żądanie wynagrodzenia na podstawie art. 81 §1 k.p. było uzasadnione.

Pracodawca wydał powódce skierowanie na badania lekarskie. Nie musiało ono zawierać informacji o nazwie i adresie jednostki służby medycyny pracy, współpracującej z pracodawcą (§ 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r.). Powódka miała świadomość, jaka to jest jednostka – korzystała już z jej usług. Powódka mogła w okresie 4 lat procesu zdobyć właściwe zaświadczenie lekarskie.

Zaliczenie przez Sąd II instancji premii motywacyjnej i uznaniowej powódki do jej wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania tylko dlatego, że były one stale wypłacane powódce, naruszyło art. 81 § 1 k.p. Inne składniki wynagrodzenia - oprócz wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego - nie wchodzi w skład wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania. Premie powódki nie były przypisane do jej stanowiska. Do wynagrodzenia przewidzianego w art. 81 § 1 k.p., nie mają zastosowania zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop i wobec tego w wynagrodzeniu tym nie mogą być uwzględnione inne składniki niż te, które wynikają z zagregowania pracownika i są określone stawką godzinową lub miesięczną. Niezrozumiałe jest w tym kontekście stwierdzenie Sądu II instancji, że pozwana nie ma prawa kwestionować wysokości tego wynagrodzenia z uwagi na rozstrzygnięcie w sprawie /.../.

Sąd II instancji niesłusznie zasądził powódce wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy z powodu choroby. Niesłusznie uznał, że nie była objęta ubezpieczeniem chorobowym z uwagi na to, że trwał spór sądowy w niniejszej sprawie. Skutkiem restytucji stosunku jest podleganie tym ubezpieczeniom (art. 11 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych). Co do zasady, powódka miała w tym okresie prawo do zasiłku chorobowego lub

wynagrodzenia chorobowego (art. 6 ust. 1 w zw. z art. 12 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa).

W sprawie, w okresie niezdolności do pracy od 18 kwietnia do 17 czerwca 2006 r. pobierała rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa pobieranie renty wyłącza prawo do zasiłku, a w konsekwencji wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby.

Sąd II instancji był związany prawomocną decyzją o przyznaniu powódce renty z powodu częściowej niezdolności do pracy. Zakwestionował tę decyzję poprzez dopuszczenie dowodów z opinii biegłych na okoliczności zdolności wykonywania pracy przez powódkę. Uczynił to w postępowaniu, które nie jest prawnie przewidziane do weryfikacji takiej decyzji.

Sąd drugiej instancji ustalając wysokość wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania uznał, iż pozwana „przegrywając w sprawie /.../ utraciła też możliwość kwestionowania i skutecznego wzruszenia prawomocnie rozstrzygniętej wysokości wynagrodzenia powódki, ustalonego w tym wyroku”. W tym zakresie Sąd błędnie zastosował art. 365 §1 k.p.c. w związku z art. 366 k.p.c., uznając, że dla celów ustalenia wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania związany jest ustaleniem wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop dokonanego w innej sprawie. W tamtej sprawie bowiem Sąd nie ustalał wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania tylko wynagrodzenie należne przy przywróceniu do pracy, które nie jest wynagrodzeniem wynikającym z osobistego zaszeregowania, ale wynagrodzeniem obliczonym jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

W uzasadnieniu wyroku z 27 października 2004 r. Sądu Rejonowego, na który powołał się Sąd II instancji stwierdzono, że „z dniem 1 października 2000 r. podniesiono powódce wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 2585 zł i przyznano premie motywacyjną do 80% płacy zasadniczej oraz prawo do premii uznaniowej do 20% płacy zasadniczej”. Sąd II instancji wiedział więc, że w wyroku, którym czuje się związany, rozróżnia się wynagrodzenia zasadnicze i wynagrodzenie należne w przypadku przywrócenia, czyli obliczone jak ekwiwalent. Sąd byłby więc

związany tamtym wyrokiem, gdyby przedmiotem ustalenia było wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Niektóre z zarzutów skargi kasacyjnej okazały się być uzasadnione.

Po pierwsze należy odnieść się do zarzutu naruszenia art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 12 ust. 3, art. 13 ust. 1 pkt 2 oraz art. 57 ust. 1 pkt 1 ustawy emerytalnej. Zarzut ten jest oparty na interpretacji pojęcia gotowości do pracy z art. 81 k.p., która zdaniem skarżącego ma polegać na fizycznej zdolności do świadczenia pracy. Na poparcie takiego stanowiska przytoczone zostały poglądy doktryny oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego ale jednak w oderwaniu od okoliczności faktycznych problemu występującego w sprawie. Nie można bowiem w tym przypadku zapominać, że powódka zgłosiła gotowość do pracy po wyroku przywracającym ją do pracy na poprzednich warunkach. Zgłoszenie to nastąpiło, zgodnie z przepisem art. 48 § 1 k.p. w ciągu 7 dni od wyroku oddalającego apelację pozwanej. W tym przypadku nie powinno budzić wątpliwości, że chodzi o gotowość do pracy w znaczeniu prawnym. Pracownik może nie być w stanie przystąpić do faktycznego świadczenia pracy np. z powodu niezdolności do pracy związanej z chorobą. Już od dawna ugruntowany jest w doktrynie pogląd, że w razie bezprawnej odmowy podmiotu zatrudniającego dopuszczenia pracownika do pracy warunkiem uzasadniającym roszczenia płacowe jest gotowość do pracy w znaczeniu prawnym (M. Świącicki: Prawo pracy, Warszawa 1968, s. 431, tak też L. Florek, w: Kodeks Pracy, Komentarz, red. tegoż, Warszawa 2011, s. 279). Tak więc pracownik jest zobowiązany do zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, w znaczeniu prawnym, natomiast powinien on przystąpić do wykonywania pracy po ustaniu przyczyny uniemożliwiającej podjęcie pracy. Uprawomocnienie się wyroku przywracającego do pracy i zgłoszenie przez pracownika, w ciągu 7 dni, gotowości do jej podjęcia, powoduje reaktywowanie stosunku pracy, niezależnie od okoliczności uniemożliwiających rozpoczęcie świadczenia pracy. Trafnie zatem Sąd Okręgowy przyjął, że chodzi w tym przypadku o gotowość w znaczeniu prawnym, a nie faktycznym.

Reasumując powyższe należy stwierdzić, że powódka zgłosiła skutecznie (art. 48 § 1 k.p.) swoją gotowość niezwłocznego podjęcia pracy. Pracodawca miał zatem obowiązek dopuszczenia jej do pracy.

Pracodawca nie dopuścił jednak powódki do pracy. Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W sytuacji niedopuszczenia do pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania na podstawie art. 81 § 1 k.p. (J. Skoczyński, w: M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński: Kodeks Pracy. Komentarz, Warszawa 2007, s. 391). Także według poglądu wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 1993 r., I PRN 29/93 (LexPolonica nr 317798) pracownikowi, który w ciągu siedmiu dni od uprawomocnienia się wyroku o przywróceniu do pracy zgłosił gotowość niezwłocznego podjęcia pracy (art. 48 § 1 k.p.), a którego pracodawca nie dopuszcza do pracy, przysługuje wynagrodzenie na podstawie art. 81 § 1 k.p. Pogląd ten został też wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 201/99 (LexPolonica nr 347686). Wynagrodzenie to przysługuje więc za okresy gotowości do wykonywania pracy, w rozumieniu art. 81 § 1 k.p.

W związku z powyższym należało rozstrzygnąć, czy powódce należało się wynagrodzenie za cały okres niewykonywania pracy z powodu niedopuszczenia przez pracodawcę do wykonywania pracy.

Przepis art. 81 § 1 k.p. przyznaje prawo do wynagrodzenia bez ograniczeń czasowych.

W skardze kasacyjnej kwestionowano jednak dopuszczalność przyznania wynagrodzenia za okresy niezdolności do pracy (choroby) oraz okresy uzyskania i korzystania z prawa do renty. Decydujące znaczenie ma w tym przypadku interpretacja pojęcia gotowości do wykonywania pracy z art. 81 § 1 k.p. W tym miejscu należy bardzo wyraźnie podkreślić, że chodzi o sytuację szczególną – niedopuszczenie pracownika do pracy, przywróconego do pracy prawomocnym wyrokiem. Z tego powodu nie mogą tu być odnoszone wprost poglądy doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczące wynagrodzenia za czas przestoju lub innych przypadków niedopuszczenia pracownika do pracy. Zasadniczo chodzi więc

o to, czy z okresu nieświadczenia pracy, za który przysługuje pracownikowi niedopuszczonemu do pracy wynagrodzenie, należy wyłączyć okresy niezdolności faktycznej do świadczenia pracy, okresy nabycia (pobierania) świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Problem ten jest także powiązany z wykonywaniem pracy u innego pracodawcy.

W kwestii rozumienia gotowości do świadczenia pracy, w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., w razie podjęcia zatrudnienia u innego pracodawcy wielokrotnie rozstrzygał Sąd Najwyższy. Można stwierdzić, że w tym zakresie doszło do wykształcenia jednolitej linii orzeczniczej. Polega ona na przyjęciu, że podjęcie zatrudnienia u innego pracodawcy nie wyłącza prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2003 r., I PK 109/03, OSNP 2004, nr 21, poz. 367, czy z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 111/05, OSNP 2006, nr 23-24, poz. 347). Można też zauważyć, że w wyniku nowelizacji z 1996 r. ustawodawca zrezygnował (skreślenie § 2 art. 47 k.p.) ze zmniejszania wynagrodzenia zasądzanego na podstawie art. 47 k.p. o wynagrodzenie uzyskane z tytułu zatrudnienia u innego pracodawcy. Zmiana ta nie pozostaje bez wpływu na rozstrzygany problem.

Kolejnym zagadnieniem, podniesionym w skardze kasacyjnej, jest wpływ okresów niezdolności do pracy z powodu choroby oraz nabycia prawa do renty. Problem ten może być postrzegany w dwóch aspektach. Po pierwsze rozumienia gotowości do wykonywania pracy w art. 81 § 1 k.p. Jak wcześniej przyjęto gotowość ta powinna być rozumiana w znaczeniu prawnym z powodu niedopuszczenia pracownika do pracy. Po drugie w aspekcie przepisów wyłączających prawo do świadczeń ubezpieczeniowych. Jak wskazano w skardze, przepis regulujący wyłączenia prawa do zasiłku chorobowego (art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r., o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, t.j. Dz.U. z 2010 r., Nr 77, poz. 512 ze zm.) stanowi, że zasiłek nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia. Przepis ten, zgodnie z art. 22 ustawy, stosuje się też odpowiednio do świadczenia rehabilitacyjnego. Należy wyraźnie podkreślić, że

przepis ten odnosi się (reguluje) wyłączenia prawa do zasiłku chorobowego. Wynika z tego, że w razie zachowania prawa do wynagrodzenia nie może zostać nabyte prawo do zasiłku. W sprawie chodzi natomiast o prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, gdy zasiłek został przyznany wcześniej. W takiej sytuacji przepis powyższy nie ma więc zastosowania. Odliczenie okresu zasiłkowego stanowiłoby bowiem przypadek swoistego potrącenia z wynagrodzenia pobranych kwot zasiłku. Charakter prawny wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy nie jest wprawdzie oczywisty i może budzić kontrowersje. Należy jednak przyjąć, że świadczenie to ma charakter wynagrodzeniowy. Przedmiotem ochrony wynagrodzenia są wszystkie jego składniki, niezależnie od charakteru prawnego. Wystarczające jest by świadczenie miało charakter wynagrodzeniowy. W takim przypadku dopuszczalność potrącenia musi wynikać z przepisu. Powszechnie przyjmuje się, że pod wspólną nazwą „potrącenie” mogą kryć się czynności o różnym charakterze. Możliwe jest więc potrącenie właściwe, pobranie, odliczenie i zmniejszenie wynagrodzenia (zob. B. Wagner, w: Kodeks Pracy, Komentarz red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 495-496). Odliczenie kwot świadczenia ubezpieczeniowego nie wchodzi w zakres żadnej z powyższych form potrącenia. Nie znajduje także oparcia w żadnym przepisie regulującym problematykę wynagrodzenia za pracę. Z tego powodu okres ten nie powinien być „odliczony” od okresu, za który przysługuje wynagrodzenie z art. 81 § 1 k.p. Należy zgodzić się, że z art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy wynika, że pobieranie renty wyłącza prawo do zasiłku, a w konsekwencji wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby. Jednak, tak jak i w przypadku zasiłku chorobowego, chodzi tu o wyłączenie prawa do zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za pierwsze 33 dni choroby. Przepis ten nie reguluje więc prawa do wynagrodzenia gwarancyjnego za czas nieświadczenia pracy, przysługującego pracownikowi niedopuszczonemu do pracy na podstawie art. 81 § 1 k.p.

Jak wynika z powyższego przepisy ubezpieczeniowe regulują problemy związane z nabyciem prawa (wyłączenia) do świadczeń z ubezpieczenia społecznego i na zasadzie wyjątku specyficznego wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby. Z tego powodu nie mogą stanowić podstawy, na zasadzie analogii lub wykładni systemowo - celowościowej, do

odliczenia okresów niezdolności do pracy z powodu choroby i renty od okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy. Ponadto należy stwierdzić, że gdyby pracodawca dopuścił pracownika do świadczenia pracy przepisy te byłyby zastosowane, ale w odniesieniu do świadczeń zasiłkowych lub rentowych. Dodatkowym argumentem przeciwko możliwości „odliczania” okresów nabycia i pobierania świadczeń ubezpieczeniowych jest to, że gdyby pracodawca wykonał prawomocny wyrok, to pracownikowi przysługiwałyby te świadczenia z wyłączeniem prawa do wynagrodzenia. W sytuacji będącej zaś skutkiem bezprawnego działania pracodawcy nie może on uwolnić się, choćby częściowo, od obowiązku wypłaty wynagrodzenia z powodu tego, że pracownik w długim okresie nieświadczenia pracy uzyskał prawo do innych świadczeń, czy podjął zatrudnienie u innego pracodawcy. Inną kwestią jest, czy w razie przyznania wynagrodzenia gwarancyjnego świadczenia ubezpieczeniowe powinny podlegać zwrotowi. Problem ten nie wchodzi w zakres rozstrzyganego sporu i z tego powodu nie wymaga zajęcia stanowiska przez Sąd Najwyższy.

Skład orzekający w niniejszej sprawie przyjmuje, że do sytuacji niedopuszczenia pracownika do pracy, który uzyskał prawomocny wyrok przywracający do pracy, nie mają zastosowania poglądy Sądu Najwyższego wyrażone w związku z wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy, przysługującym z art. 47 k.p. W orzeczeniach tych rozstrzygano, że okres pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego podlega odliczeniu od okresu, za który pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2006 r., I PK 158/05 (OSNP 2007, nr 7-8, poz. 622) i powołane tam inne orzeczenia). Można tu tylko zauważyć, iż w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2003 r., I PK 81/03 (OSNP 2004, nr 21, poz. 370) przyjęto, 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 z art. 47 k.p.

Na podstawie powyższego należy przyjąć, że w razie niedopuszczenia pracownika do pracy, który został przywrócony do pracy prawomocnym wyrokiem i zgłosił gotowość do pracy w ciągu 7 dni (art. 48 § 1 k.p.) pozostaje on przez cały okres nieświadczenia pracy w gotowości do jej wykonywania (art. 81 § 1 k.p.) w

znaczeniu prawnym, a nie faktycznym. Gotowość do wykonywania pracy z art. 81 § 1 k.p. może być rozumiana faktycznie dopiero po dopuszczeniu pracownika do wykonywania pracy, czyli reaktywacji łączącego strony stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 195/98, OSNP 1999, nr 14, poz. 453). W tej sytuacji pracownik miałby prawo do wynagrodzenia za pracę oraz świadczeń ubezpieczeniowych.

Kolejny zarzut jest związany z zaświadczeniem lekarskim o zdolności do pracy powódki. Zarzut ten był rozstrzygany już w apelacji. Można stwierdzić, że przedstawienie zaświadczenia lekarskiego nie jest warunkiem reaktywowania stosunku pracy. Obowiązek skierowania na badania lekarskie jest bowiem obowiązkiem pracodawcy. Powódka zaś nie odmówiła poddania się badaniom lekarskim, a pracodawca nie przekazał jej właściwego skierowania. Jak wcześniej stwierdzono pracownik przywrócony do pracy jest obowiązany zgłosić gotowość do pracy w znaczeniu prawnym, a nie faktycznym. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 r., III PK 26/06 (LEX nr 551013), w którym stwierdzono, że pracownik stawiający się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności nie ma obowiązku dostarczenia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy, o którym mowa w art. 229 § 2 k.p. (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 319/04, OSNP 2006, nr 3-4, poz. 49). Można więc przyjąć, że pracodawca ma obowiązek wykonania wyroku sądu przywracającego pracownika do pracy bez względu na stan zdrowia pracownika (por. A. Leszczyńska: Wykonanie orzeczenia przywracającego pracownika do pracy – wybrane problemy, w: Prawo pracy a bezrobocie, red. L. Florek, Dom Wydawniczy ABC 2003, s. 219-2210). Także utrata, przez pracownika przywróconego do pracy, uprawnień (kwalifikacji) do wykonywania pracy na stanowisku sprzed ustania zatrudnienia nie może być podstawą uznania, że nie zgłosił skutecznie gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, w rozumieniu art. 48 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r., II PK 326/04, OSNP 2006, nr 5-6, poz. 82).

W związku z powyższym należało stwierdzić, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu w zakresie ustalenia okresu, za który zasądzone zostało wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy przez powódkę.

W dalszej kolejności należy odnieść się do zarzutów skargi kasacyjnej związanych z wysokością zasądzonego wynagrodzenia.

Po pierwsze należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy przyjął niemożliwość kwestionowania wysokości wynagrodzenia ustalonego prawomocnie w sprawie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Tymczasem umknęło uwadze Sądu Okręgowego, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.) jest obliczane według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (§ 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r., w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz.U. Nr 62, poz. 289, ze zm.). Natomiast inne zasady wyliczenia wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy określa art. 81 § 1 k.p. (por. w tej kwestii wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2007 r., I PK 126/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 348). W żadnym razie wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania nie jest to wynagrodzeniem pełnym, czy wyliczonym jak za urlop wypoczynkowy. Nie zmienia postaci rzeczy uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, (OSNCP 1987, nr 8, poz. 106). Stwierdzono w niej bowiem jedynie, że wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, o którym mowa w art. 81 § 1 k.p., obejmuje również dodatek funkcyjny. Można nawet stwierdzić, że z uchwały tej wynika wprost, że w wynagrodzeniu wynikającym z osobistego zaszeregowania mieszczą się tylko te składniki wynagrodzenia, które mają charakter stały i bezpośrednio związany z funkcją wykonywaną przez pracownika, a zatem wynagrodzenie to nie obejmuje innych dodatków, np. premii. Należy także zauważyć, że ten kontrowersyjny problem został ostatecznie rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PZP 4/07 (OSNP 2007, nr 21-22, poz. 307). Dotyczy ona wprawdzie podstawy obliczenia dodatku za godziny nadliczbowe w oparciu o art. 151¹ § 3 k.p. Jednak ze względu na identyczną treść przepisu art. 81 § 1 k.p. może być odnoszona także do występującego w nim pojęcia „wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową

lub miesięczną” Zgodnie z powyższą uchwałą należy więc obecnie przyjąć, że wynagrodzenie to należy rozumieć tylko jako stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustalonego przez strony w umowie o pracę lub innym akcie będącym podstawą stosunku pracy. Nie mieszczą się więc w tym pojęciu wszystkie inne dodatkowe składniki wynagrodzenia. Sąd Najwyższy nie rozstrzygnął wprawdzie jednoznacznie o możliwości zaliczenia do wynagrodzenia zasadniczego dodatku funkcyjnego, nie ma to jednak znaczenia dla rozstrzyganej sprawy.

Jako jaskrawo niedopuszczalne było przyjęcie twierdzenia, że w skład wynagrodzenia z art. 81 § 1 k.p. wchodzi inne składniki o charakterze stałym z powołaniem się na orzecznictwo Sądu Najwyższego. Sąd Najwyższy przyjął tymczasem w powoływanych błędnie orzeczeniach, że w skład wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania wchodzi dodatek funkcyjny (III PZP 42/86), że zasiłek dla bezrobotnych nie podlega zaliczeniu na poczet należnego wynagrodzenia za czas gotowości do pracy (I PKN 287/00), że do tego wynagrodzenia nie mają zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop i wobec tego w wynagrodzeniu tym nie mogą być uwzględnione inne składniki wynagrodzenia niż te, które wynikają z zaszeregowania pracownika i są określone stawką godzinową lub miesięczną (I PKN 455/00), czy wreszcie, że pracownik odwołany ze stanowiska do czasu rozwiązania stosunku pracy ma prawo do wynagrodzenia przysługującego mu przed odwołaniem (art. 70 § 2 k.p.), wynagrodzenie to obejmuje również premię, gdyż w tym przypadku art. 81 § 1 k.p. nie ma zastosowania (I PKN 297/00). Jak widać w orzeczeniach tych przyjmowano zupełnie przeciwnie lub w ogóle nie dotyczyły one problemu rozstrzyganego przez Sąd Okręgowy.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia problemu sposobu obliczenia wysokości wynagrodzenia należnego powódce, według art. 81 § 1 k.p., pozostaje wysokość wynagrodzenia wypłacanego jej przez pozwanego w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Bowiem gdyby pracodawca nie wypłacał, w tym okresie, z własnej woli „pełnego” wynagrodzenia, to przysługiwałoby ono w wysokości wynikającej z art. 81 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2005 r., I PK 260/04, OSNP 2006, nr 9-10, poz. 145).

Nie powinno zatem ulegać wątpliwości, że za czas niewykonywania pracy pracownik ma prawo do spornego wynagrodzenia tylko w takiej wysokości, w jakiej kodeks pracy lub przepis szczególny mu je przyznaje (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1996 r., I PKN 42/96, OSNP 1996, nr 24, poz. 374).

Zgodnie z art. 81 § 1 k.p. wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, z powodu niedopuszczenia do pracy przez pracodawcę, przysługuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Jeżeli jednak wynagrodzenie pracownika nie zostało określone stawką godzinową lub miesięczną za czas niewykonywania pracy przysługuje 60 % wynagrodzenia. Dopiero przy ustaleniu tego wynagrodzenia (60 %) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop (§ 4 cytowanego wyżej rozporządzenia wykonawczego).

Z powyższych względów należało uznać, że naruszony został art. 81 § 1 oraz art. 365 § 1 k.p.c. w związku z art. 366 k.p.c. Tak więc Sąd Okręgowy, nie będąc związany ustaleniami w sprawie o przywrócenie do pracy, przy ponownym rozpoznaniu i rozstrzygnięciu o wysokości wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy weźmie pod uwagę treść przepisu art. 81 § 1 k.p.

Reasumując należało uznać, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu w zakresie ustalenia okresu, za który przysługuje powódce wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy. Natomiast zasadne były zarzuty dotyczące zasądzonej wysokości tego wynagrodzenia.

Z tych względów orzeczono, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., jak w sentencji.