



Sygn. akt I PK 150/13

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 stycznia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kuryło

SSA Agata Pyjas - Luty

w sprawie z powództwa P. P.

przeciwko E. N. Spółce Akcyjnej w P.

o wynagrodzenie za pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 stycznia 2014 r.,

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

z dnia 11 grudnia 2012 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

**UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 16 lipca 2012 r., ... 284/12, Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. zasądził od pozwanej E. N. Spółki Akcyjnej w P. na

rzecz powoda P. P. łączną kwotę 10.400 zł tytułem wynagrodzenia za okres od marca do czerwca 2011 r. z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot i dat wymagalności wymienionych w punkcie pierwszym sentencji, a ponadto orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód pracował w pozwanej spółce początkowo (od dnia 1 marca 2006 r.) na stanowisku Kierownik/Grupa Techniczna, a następnie (od 1 stycznia 2010 r.) na stanowisku Serwisant/Grupa Techniczna. W okresie od dnia 2 sierpnia 2010 r. do dnia 20 stycznia 2011 r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby. Po upływie tego okresu powód w dniu 22 lutego 2011 r. został poddany profilaktycznemu badaniu lekarskiemu, w trakcie którego stwierdzono u niego wystąpienie przeciwwskazań do pracy na wysokości oraz do pracy obciążonej stresem. W tej sytuacji pozwany pracodawca, działając na podstawie art. 229 § 4 k.p., nie dopuścił powoda do pracy na stanowisku serwisanta i jednocześnie oświadczył, że za czas niewykonywania pracy nie będzie mu przysługiwać wynagrodzenie. W prowadzonej z pracodawcą korespondencji mailowej powód wyrażał gotowość do pracy, jednak pozwana spółka nie powierzyła pracownikowi innej pracy, która odpowiadałaby jego kwalifikacjom i uwzględniała ograniczenia przewidziane w zaświadczeniu lekarskim o zdolności do wykonywania pracy. W dniu 22 marca 2011 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem z powołaniem się na niemożność powierzenia powodowi innego stanowiska pracy. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 30 czerwca 2011 r. W okresie niewykonywania pracy (w miesiącach marzec, kwiecień, maj i czerwiec 2011 r.) pozwana spółka nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia.

W odniesieniu do takich ustaleń faktycznych Sąd pierwszej instancji uznał powództwo o zapłatę wynagrodzenia za uzasadnione. Zdaniem Sądu, powód doznał przeszkody w wykonywaniu pracy z przyczyn leżących po stronie pozwanego pracodawcy, bo to właśnie pracodawca nie dopuścił powoda do świadczenia pracy. Przeszkoda w wykonywaniu pracy przez powoda istniała od dnia 22 lutego 2011 r. (kiedy stwierdzono u niego przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania pracy w określonych warunkach), natomiast przyczyna niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy dotyczyła pracodawcy (była niezawiniona przez pracownika), bowiem pracodawca ponosi szczególne ryzyko

związane z hipotetyczną utratą przez pracownika przymiotów koniecznych do wykonywania określonej pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, powód dostatecznie wyrażał zamiar wykonywania pracy odpowiedniej do swych kwalifikacji i przeciwwskazań zdrowotnych, pozostając do dyspozycji pracodawcy. Ta gotowość zresztą nie była kwestionowana przez pozwaną spółkę, która jedynie twierdziła, że nie miała obowiązku powierzania powodowi innej pracy niż powód wcześniej wykonywał. W ocenie Sądu Rejonowego, okoliczność, że pozwana spółka rzeczywiście nie miała takiego prawnego obowiązku, wcale nie zwalniała jej z wypłaty powodowi wynagrodzenia za sporny okres, w którym pracownik faktycznie nie wykonywał pracy.

Wyrokiem z dnia 11 grudnia 2012 r., ... 98/12, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego. Podzielając ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji, Sąd odwoławczy uzupełniająco podniósł, że skoro pracodawca jest obciążony większym ryzykiem niż pracownik, to pracodawcę obciążają nie tylko zawinione przez niego przeszkody uniemożliwiające wykonywanie pracy przez pracownika, ale obciążają go również przeszkody, które są przez pracodawcę niezawinione i całkowicie od niego niezależne (np. siła wyższa). Określenie "przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy" odnosi się w istocie do wszelkich przeszkód niedotyczących pracownika a w szczególności dotyczy przypadku zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy. W zaistniałych w sprawie okolicznościach faktycznych powód od dnia 22 lutego 2011 r. doznał przeszkody w wykonywaniu pracy, która ujawniła się w trakcie badań profilaktycznych (przeciwwskazania lekarskie do wykonywania pracy na wysokości i pracy obciążonej stresem), a przyczyna niedopuszczenia powoda do wykonywania pracy leżała po stronie pozwanego pracodawcy. W sytuacji, gdy powód oznajmił pozwanej spółce gotowość do wykonywania pracy, ale nie został do niej dopuszczony z powodu przeszkody leżącej po stronie pracodawcy a zachował zdolność do wykonywania innej pracy niż przeciwwskazana w zaświadczeniu lekarskim, to roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy ma uzasadnienie w art. 81 k.p. Okoliczność, że pozwany pracodawca nie miał możliwości powierzenia powodowi pracy innej niż przeciwwskazana,

odpowiadającej jego kwalifikacjom i możliwościom, nie zwalniała pracodawcy z obowiązku zapłaty powodowi wynagrodzenia. To bowiem pracodawca ponosi ryzyko w związku z zatrudnieniem pracownika, w tym także ryzyko utraty przez pracownika przymiotów koniecznych do wykonywania danej pracy (istnienia przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na danym stanowisku). Z tej przyczyny powodowi przysługuje wynagrodzenie określone w art. 81 § 1 k.p. za okres od 1 marca 2011 r. do 30 czerwca 2011 r.

Od wyroku Sądu drugiej instancji strona pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 81 § 1 w związku z art. 229 § 4 k.p. przez przyjęcie, że powód pozostawał w gotowości do pracy, mimo że nie posiadał aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym przez niego stanowisku pracy serwisanta (był niezdolny do wykonywania pracy na wysokości i pracy obciążonej stresem); 2) art. 81 § 1 k.p. przez wadliwe uznanie, że utrata zdolności do pracy przez powoda stanowiąca przyczynę niedopuszczenia powoda do pracy była "przeszkodą z przyczyn dotyczących pracodawcy" i że pozwana powinna wypłacić powodowi wynagrodzenie za okres, w którym powód nie wykonywał pracy. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżąca spółka podniosła w szczególności, że pracownik, co do którego stwierdzono istnienie przeciwwskazań do wykonywania choćby tylko niektórych czynności na zajmowanym przez niego stanowisku, nie jest zdolny do wykonywania pracy, a tym samym nie pozostaje w gotowości do wykonywania pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. W konsekwencji nie przysługuje mu wynagrodzenie za okres, w którym pracodawca nie dopuszczał go do pracy. Faktyczna zdolność (gotowość) do świadczenia pracy jest stanem, w którym pracownik jest fizycznie i psychicznie gotów do jej wykonywania, a nie zachodzą przeszkody do jej świadczenia. Skoro art. 229 § 4 k.p. zabrania pracodawcy dopuszczenia do pracy pracownika, który nie jest zdolny do wykonywania choćby części zadań przewidzianych dla zajmowanego przez niego stanowiska pracy, to całkowicie nielogiczne byłoby traktowanie takiego pracownika za osobę gotową do pracy na podstawie innego przepisu tej samej ustawy. Ponadto żaden przepis nie przewiduje, aby pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie za okresy niewykonywania przez niego pracy w następstwie stwierdzenia przez lekarza

przeciwskazań do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Niedopuszczenie pracownika do pracy jest w tym przypadku całkowicie niezależne od pracodawcy. To pracownik przestaje spełniać warunki wymagane do świadczenia pracy na określonym stanowisku a prawo zabrania pracodawcy dopuszczenia pracownika do pracy. Nie ma zatem żadnych przesłanek ani przepisów, które kwalifikowałyby niedopuszczenie pracownika do pracy z powodu przeciwskazań do pracy jako przeszkodę w wykonywaniu pracy leżącą po stronie pracodawcy. Powód nie był zdolny i zarazem gotowy do wykonywania pracy. Samo informowanie pracodawcy o pozostawaniu w gotowości do pracy, jak i zamiar podjęcia pracy, przy równoczesnym istnieniu przeciwskazań medycznych do jej wykonywania, nie mogą stanowić podstawy uznania, że pracownik jest gotowy do pracy. Pracownik jest gotów do pracy tylko wtedy, gdy jest zdolny do jej wykonywania. Dlatego utrata przez powoda zdolności do pracy stanowiąca przyczynę niedopuszczenia go do pracy przez spółkę, nie była przeszkodą leżącą po stronie pracodawcy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. W konsekwencji za okres niewykonywania pracy z tego tytułu powodowi nie należało się wynagrodzenie. Pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa, o zasądzenie na jej rzecz od powoda zwrotu kosztów procesu za wszystkie instancje oraz o orzeczenie obowiązku zwrotu kwoty 10.400 zł wypłaconej na mocy prawomocnego wyroku Sądu drugiej instancji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Nawiązanie stosunku pracy rodzi po stronie pracownika zobowiązanie do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a po stronie pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). W orzecznictwie Sądu Najwyższego (już w okresie międzywojennym - por. przykładowo orzeczenie z dnia 17 kwietnia 1934 r., C II 328/34, OSN 1934 nr X,

poz. 694) wielokrotnie zwracano uwagę, że jedną z kilku istotnych cech stosunku pracy jest obciążenie podmiotu zatrudniającego (pracodawcy) ryzykiem związanym z organizacją procesu pracy (np. wyrok z dnia 11 października 2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 267). To ryzyko jest niekiedy określane jako "ryzyko przedsięwzięcia" (uzasadnienie wyroku z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; OSPiKA 1965 nr 12, poz. 253, z glosą T. Gleixnera; OSPiKA 1966 nr 4, poz. 86, z glosą S. Wójcika), "ryzyko związane z zatrudnieniem" (wyrok z dnia 23 października 2006 r., I PK 110/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 1, s. 43) lub "ryzyko gospodarcze" (wyrok z dnia 24 września 2009 r., II PK 57/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 123). Również w piśmiennictwie prawniczym przyjęte są poglądy, że jedną ze swoistych cech stosunku pracy jest ponoszenie przez pracodawcę ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego (M. Gersdorf: Umowa o pracę a umowa o dzieło i zlecenia, PiZS 1993 nr 9, s. 50). Uważa się ponadto, że kategorią pojęciową "ryzyko pracodawcy" należy objąć także ryzyko socjalne polegające na tym, że pracodawca - wbrew zobowiązaniowej zasadzie świadczeń wzajemnych - powinien wypłacać pracownikowi wynagrodzenie za pracę również za te okresy, w których obowiązek świadczenia pracy ulega zawieszeniu, a które z woli ustawodawcy zostały uznane za odpłatne (Ł. Pisarczyk: Ryzyko pracodawcy, Warszawa 2008, s. 29). Szczególną konsekwencją ciężącego na pracodawcy obowiązku prawidłowego zatrudniania ("dopuszczania do pracy") pracownika może być powinność dostosowania warunków pracy do zmieniających się możliwości pracownika, polegająca w szczególności na przeniesieniu pracownika do pracy innego rodzaju. Taka zmiana warunków pracy ma zazwyczaj charakter przejściowy i może być przez pracodawcę dokonana choćby w trybie przewidzianym w art. 42 § 4 k.p., z tym jednak zastrzeżeniem, że wówczas musi być ona motywowana "potrzebami pracodawcy".

W związku z ponoszonym ryzykiem organizowana procesu pracy, w niektórych przypadkach przewidzianych przez prawo, pracodawca ma obowiązek odsunięcia pracownika od wykonywania obowiązków, które ten dotychczas wykonywał. W myśl art. 229 § 4 k.p. (na który skarżąca spółka powołała się w podstawach kasacyjnych) pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy

na określonym stanowisku. Z kolei, w razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść pracownika do innej pracy nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy, przy czym, jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres wynoszący maksymalnie do 6 miesięcy (art. 230 k.p.). Podobne rozwiązanie zostało przewidziane w art. 231 k.p., zgodnie z którym pracodawca na podstawie orzeczenia lekarskiego przenosi (bezterminowo) do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów emerytalno-rentowych. Dopuszczenie pracownika do wykonywania obowiązków zawodowych wbrew powyższym zakazom - w zależności od okoliczności konkretnego przypadku - może stanowić zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy (tak w odniesieniu do zakazu przewidzianego w art. 229 § 4 k.p. przyjął Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 17 listopada 2000 r., II UKN 49/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 275; z dnia 7 lutego 2006 r., I UK 192/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 5, s. 269; z dnia 12 listopada 2008 r., I UK 96/08, LEX nr 678010 oraz z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 18/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 5, s. 256; LEX nr 528154).

W okolicznościach rozpoznawanej sprawy należy uznać, że pozwana spółka przez odmowę dopuszczenia powoda do wykonywania jego dotychczasowych obowiązków serwisanta (wymagających przeprowadzania określonych robót na wysokościach) niewątpliwie spełniła obowiązek, jaki na niej spoczywał z mocy art. 229 § 4 k.p. Należy jednak zauważyć, że przeciwwskazania zdrowotne wymienione w zaświadczeniu lekarskim, które lekarz medycyny pracy wystawił po przeprowadzeniu profilaktycznych badań kontrolnych powoda, obejmowały "tylko" pracę "na wysokości" i "obciążoną stresem". Tym samym lekarz wystawiający przedmiotowe zaświadczenie, nie uznał powoda za osobę w ogóle niezdolną do wykonywania pracy w warunkach opisanych w skierowaniu na badania lekarskie. U powoda nie stwierdzono więc niezdolności do wykonywania jakiegokolwiek pracy zarobkowej. Pozwana spółka mogła zatem bez naruszenia zasad bhp powierzyć

powodowi wykonywanie innej pracy (adekwatnej do jego kwalifikacji zawodowych i zgodnej z zaleceniami lekarskimi). W sytuacji, gdy pozwany pracodawca z przyczyn obiektywnych taką możliwością nie dysponował (nie istniały przesłanki zastosowania art. 42 § 4 k.p.), należy przyjąć, że zaktualizowało się ryzyko socjalne pracodawcy powodujące powinność wypłaty pracownikowi wynagrodzenia, mimo nieotrzymania od powoda świadczenia ekwiwalentnego (pracy). Taki przypadek stanowi odstępstwo od podstawowej reguły wyrażonej w art. 80 zdanie pierwsze k.p., zgodnie z którą wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Odstępstwo to jest jednak przewidziane w art. 81 § 1 k.p. i ten przepis został uznany przez Sądy obu instancji za podstawę prawną dochodzonego roszczenia (nietrafny jest podniesiony w skardze argument, że nie istnieje podstawa prawna roszczenia powoda). W tym miejscu warto zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PKN 293/99 (OSNAPIUS 2001 nr 4, poz. 113), w którym przyjęto, że pojęcie potrzeb pracodawcy z art. 42 § 4 k.p. nie obejmuje zmiany zakresu obowiązków pracownika z powodu stanu jego zdrowia. Wyrok ten dotyczy wprawdzie nieco innego stanu faktycznego niż w rozpoznawanej sprawie oraz innego przepisu (art. 42 § 4 k.p.), ale pogląd w nim wyrażony mógłby posłużyć do wzmocnienia argumentacji przemawiającej za zasadnością skargi kasacyjnej (choć jest on uznawany w literaturze za zbyt restrykcyjny; Ł. Pisarczyk: op. cit., s. 130). Zauważyć przede wszystkim jednak należy, że w stanie faktycznym tej sprawy pracodawca (odmiennie niż w rozpoznawanej sprawie) przeniósł pracownika do innej pracy ze względu na jego stan zdrowia. Sąd Najwyższy stwierdził, że wolą pracodawcy nie było powierzenie pracownikowi obowiązków o zmienionym zakresie z uwagi na potrzeby zakładu pracy, lecz z przyczyn leżących po stronie pracownika (z uwagi na jego stan zdrowia). Równocześnie zaznaczył, że gdyby na uwadze mieć art. 229 § 4 k.p., to należy dojść do wniosku, iż powierzenie pracownikowi pracy na innym stanowisku było powinnością pracodawcy.

Chociaż powód w spornym okresie czteromiesięcznym (od 1 marca do 30 czerwca 2011 r.) faktycznie nie wykonywał pracy na rzecz pozwanego pracodawcy, to w zaskarżonym wyroku (a wcześniej w orzeczeniu Sądu pierwszej instancji) trafnie przyjęto, że należy mu się wynagrodzenie na podstawie art. 81 § 1 k.p. Przepis ten stanowi, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był



gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. W kontekście obciążającego pracodawcę ryzyka związanego z zatrudnianiem pracowników, podkreślenia wymaga, że wynagrodzenie za czas gotowości nie jest pełne, lecz ograniczone (gwarancyjne) w sposób obniżający ryzyko pracodawcy. W tym aspekcie występuje wyraźna różnica w stosunku do przypadków - na które powołuje się pozwana w skardze - przeniesienia pracownika do innej pracy w razie stwierdzenia objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej lub niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (art. 230 § 1 i art. 231 k.p.). Wówczas bowiem pracownik otrzymuje dodatek wyrównawczy w pełni rekompensujący mu obniżone wynagrodzenie (art. 230 § 2 k.p.). W tym aspekcie podobna natomiast jest regulacja dotycząca nieświadczenia pracy z powodu choroby pracownika. Wówczas - zgodnie z art. 92 § 1 pkt 1 k.p. - za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu.

Odnosząc się do przedstawionej w skardze argumentacji, że przyczyny, które spowodowały niedopuszczenie powoda do pracy w pozwanej spółce, tkwiły wyłącznie po stronie pracownika (wynikały ze stanu jego zdrowia), trzeba po raz kolejny podkreślić, że z orzeczenia lekarskiego wystawionego po przeprowadzeniu badań kontrolnych powoda wynikało, iż pracownik jest niezdolny do wykonywania pracy objętej przeciwwskazaniami lekarskimi. Mogło to - co najwyżej - prowadzić do wniosku, że pracownik nie był gotowy do wykonywania na rzecz pracodawcy pracy przeciwwskazanej (pracy na wysokości i pracy obciążonej stresem). Stan zdrowia

powoda pozwalał mu natomiast wykonywać inną pracę, a powód wyrażał gotowość świadczenia takiej pracy. W odniesieniu do takiej pracy (nieobjętej przeciwwskazaniami lekarskimi), pracownik pozostawał w gotowości, co uprawnia go do otrzymania od pracodawcy wynagrodzenia gwarancyjnego, gdyż ryzyko niemożności powierzenia takiej pracy obciąża pracodawcę. Ryzyko to nadto jest ograniczone (można powiedzieć przejściowe), gdyż przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 469/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 346). Jak łatwo zauważyć, w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy pracodawca postąpił zgodnie z tym poglądem i wypowiedział powodowi umowę o pracę. Nawet gdyby stwierdzono u pracownika trwałą niezdolność do wykonywania jakiegokolwiek zatrudnienia to i tak pracodawca musiałby dokonać takiego wypowiedzenia (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 1977 r., V PZP 2/77 (OSNCP 1977 nr 9, poz. 149; OSPiKA 1978 nr 7-8, poz. 132, z glosą A. Mirończuka).

Przypadek rozpoznawany w stanie faktycznym sprawy ma inny charakter niż sytuacja, w której pracownik nie zostaje dopuszczony do pracy w następstwie niepoddania się profilaktycznym badaniom lekarskim (mimo prawidłowego skierowania go na te badania) i niedostarczenia pracodawcy stosownego zaświadczenia lekarskiego. Wówczas pracownik na skutek okoliczności leżących po jego stronie nie pozostaje w gotowości do wykonywania pracy i dlatego nie przysługuje mu wynagrodzenie gwarancyjne (tak powołany w skardze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2004 r., I PK 541/03, OSNP 2005 nr 7, poz. 94). Natomiast powołanie się w uzasadnieniu skargi kasacyjnej na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 357/00 (OSNP 2003 nr 2, poz. 40) jest nieuprawnione. W wyroku tym stwierdzono, że odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy, pozbawiające pracodawcę prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 3 k.p., musi dotyczyć pracy, co do której uprzednio orzeczono niezdolność jej wykonywania, a nie innej pracy, względnie tej samej pracy, ale w innych warunkach. Teza tego orzeczenia odnosi się do zupełnie innego roszczenia niż będące przedmiotem rozpoznania a wyrok

został wydany w odmiennym stanie faktycznym (podlegały ustaleniu przesłanki uprawniającej pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy bez winy pracownika ze skutkiem natychmiastowym, a nie przesłanki uprawniającej pracownika do wynagrodzenia za gotowość do świadczenia pracy).

Okoliczności faktyczne rozpoznawanej sprawy są natomiast podobne do stanowiących podłoże wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2005 r., I PK 260/04, (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 145), w którym przyjęto, że pracownik zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy doznaje przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 § 1 k.p.). Przepis ten nie uzależnia przy tym wypłaty wynagrodzenia od tego jaka była pierwotna przyczyna decyzji pracodawcy odmawiającej przyjęcia świadczenia pracy od pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1990 r., I PR 246/90, LexPolonica nr 317795). Jest tak dlatego, że przyczyna dotycząca pracodawcy nie musi być koniecznie zawiniona w sensie przypisania subiektywnej winy osobom działającym w imieniu pracodawcy. Użyte w art. 81 § 1 k.p. sformułowanie "przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy" nie może być rozumiane wąsko jako "przyczyny spowodowane przez pracodawcę" czy "przyczyny zawinione przez pracodawcę". Przeszkody uniemożliwiające wykonywanie pracy mogą być na potrzeby tego przepisu dychotomicznie podzielone na przeszkody dotyczące pracownika i przeszkody niedotyczące pracownika. Jedynie zaistnienie przeszkód dotyczących wyłącznie pracownika wyklucza zastosowanie art. 81 § 1 k.p.

Reasumując, Sąd Najwyższy podziela wykładnię przepisów przyjętą przez Sąd drugiej instancji, że powód pozostawał w obiektywnej gotowości do wykonywania na rzecz pozwanej spółki pracy o innym charakterze niż przeciwwskazana w orzeczeniu lekarskim (był psychofizycznie zdolny do wykonywania takiej pracy, przejawiał zamiar jej podjęcia o czym pracodawca wiedział; pozostawał z pracodawcą w kontakcie umożliwiającym wezwanie go do pracy i oczekiwał na dyspozycję pracodawcy co do natychmiastowego podjęcia się wykonywania obowiązków oraz wyraźnie uzewnętrznił zamiar podjęcia pracy). Skoro takiej pracy (innej niż przeciwwskazana) powodowi nie powierzono, to przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane w art. 81 § 1 k.p., bo doznał przeszkód w wykonywaniu pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, choć

pracodawcy w tych okolicznościach nie można przypisać winy. Na tym właśnie (między innymi) polega ponoszenie przez pracodawcę ryzyka gospodarczego i osobowego (socjalnego) jako swoista cecha stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.