

Wyrok z dnia 19 lipca 2005 r.

II PK 389/04

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 po przywróceniu do niej; w przypadku pracowników szczególnie chronionych, w wysokości wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik otrzymałby w okresie od rozwiązania umowy o pracę do dnia wyroku i ewentualnie z odsetkami od dnia podjęcia pracy.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 lipca 2005 r. sprawy z powództwa Leszka A. przeciwko Operze D. w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 3 czerwca 2004 r. [...]

1. z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że zmienił wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia z dnia 16 października 2003 r. [...] w punkcie II i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 51.395,52 zł (pięćdziesiąt jeden tysięcy trzysta dziewięćdziesiąt pięć złotych pięćdziesiąt dwa groszy) pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy z ustawowymi odsetkami od dnia podjęcia pracy;

2. o d d a l i ł apelację strony pozwanej w pozostałym zakresie;

3. o d d a l i ł kasację w pozostałej części oraz zniósł między stronami koszty postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

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

Powód Leszek A. domagał się przywrócenia do pracy w pozwanej Operze D. na poprzednich warunkach i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Wrocławia-Śródmieścia wyrokiem z dnia 16 października 2003 r. [...] uwzględnił powództwo i orzekł o kosztach procesu. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był członkiem Zarządu Związku Zawodowego „P.”. Strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, mimo że Zarząd Związku Zawodowego „P.” w piśmie z dnia 27 listopada 2000 r. nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę. Zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem, z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy. W ocenie Sądu Rejonowego, powód był dobrym pracownikiem, a wykonywana przez niego praca nie budziła zastrzeżeń jego bezpośrednich przełożonych. Odmienne zdanie na temat jakości pracy powoda miał jedynie Jan K., który wystąpił z wnioskiem o rozwiązanie z powodem umowy o pracę. W rzeczywistości to praca Jana K. budziła zastrzeżenia strony pozwanej, skoro stracił on zajmowane wcześniej stanowisko kierownika do spraw eksploatacji sceny i pracował następnie na stanowisku równorzędnym ze stanowiskiem zajmowanym przez powoda, tj. montażysty dekoracji. Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy strona pozwana podała małą efektywność wykonywanej przez powoda pracy oraz nieprzestrzeganie ustalonego porządku i dyscypliny pracy. Gdyby nawet te okoliczności były prawdziwe, z czym nie można się zgodzić, to nie są one wystarczające dla pominięcia art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 1.657,92 zł brutto miesięcznie począwszy od dnia 1 marca 2001 r., gdyż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28 lutego 2001 r. Sąd zasądził również ustawowe odsetki liczone od kwoty 1.657,92 zł, płatne każdego miesiąca, począwszy od dnia 1 kwietnia 2001 r. do dnia zapłaty.

Wyrokiem z dnia 3 czerwca 2004 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu oddalił apelację strony pozwanej. Sąd Okręgowy przejął ustalenia Sądu Rejonowego za własne, a nadto ustalił, że Związek Zawodowy

„P.” jest zarejestrowany w Krajowym Rejestrze Sądowym. Statut Związku stanowi w § 15, że władzami organizacji zakładowej są: 1) zakładowe zebranie członków, 2) Komisja Zakładowa i jej prezydium oraz 3) Zakładowa Komisja Rewizyjna. Członkowie Związku Zawodowego uchwałą z dnia 10 grudnia 1999 r. dokonali wyboru Komisji Zakładowej. Powód został jej członkiem. Powód był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy od dnia 2 marca 2001 r., z prawem do zasiłku dla bezrobotnych w okresie od 10 marca 2001 r. do 9 września 2001 r., a po tej dacie bez prawa do zasiłku. Według Sądu drugiej instancji, powód jako członek Komisji Zakładowej Związku Zawodowego „P.” podlegał ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, co oznacza, że na wypowiedzenie umowy o pracę pozwany pracodawca powinien uzyskać zgodę odpowiedniego organu związkowego. Komisja Zakładowa w uchwale z dnia 25 listopada 2000 r. nie wyraziła zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Funkcję zarządu zakładowej organizacji w Związku Zawodowym „P.” sprawuje Komisja Zakładowa. Zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie wyraziła Komisja Zakładowa, a przewodniczący Związku w piśmie z dnia 27 listopada 2000 r. przekazał jedynie informację o tej czynności. Żądanie powoda przywrócenia do pracy nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego. Wykonywanie przez powoda pracy nie budziło zastrzeżeń jego bezpośrednich przełożonych. Powód pracował rzetelnie i dobrze, a jedynie za wolno. Powód nie odmawiał pracy w godzinach nadliczbowych. Pracodawca, który rozwiązał stosunek pracy z pracownikiem szczególnie chronionym, wdając się z nim w spór o przywrócenie do pracy, ryzykuje, że w przypadku przywrócenia do pracy będzie musiał wypłacić wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Przepis art. 47 § 1 k.p. nie wyłącza jednoczesnego dochodzenia roszczeń o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Realizacja zasądanego wynagrodzenia uzależniona jest od podjęcia przez pracownika pracy (art. 280 § 4 k.p.). Nie stoi to jednak na przeszkodzie zasądzeniu tej należności przed podjęciem pracy. Uwzględniając zmianę siły nabywczej pieniądza od chwili rozwiązania stosunku pracy przez stronę pozwaną do chwili wyroku, Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego co do zasądzenia odsetek od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, począwszy od dnia 1 kwietnia 2001 r.

Kasację od tego wyroku wniosła strona pozwana, która zarzuciła naruszenie art. 379 pkt 2 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c., art. 199 § 1 pkt 1 i 3 oraz § 2 k.p.c., przez nie-

uwzględnienie braku zdolności procesowej powoda w przedmiocie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami oraz naruszenie postanowień Statutu Związku Zawodowego „P.”, a w szczególności § 1, 2, 3, 9, 13 ust. 1 i 2 oraz 15 i 18 pkt 5 przez wadliwe przyjęcie, że jeden z przedstawicieli władzy ogólnozwiązkowej był uprawniony do wyrażenia oświadczenia w imieniu nieistniejącej komisji zakładowej i jej prezydium wobec pracodawcy w ramach konsultacji oraz przyjęcia wyrażonego stanowiska w sprawie zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powodem „jako stanowiska mieszczącego się w obowiązującym trybie art. 38 k.p.”. Zdaniem strony pozwanej, Związek Zawodowy „P.” nie miał i nie ma statusu zakładowej organizacji związkowej, a władze organizacji zakładowej nie istnieją i nie zostały powołane od momentu zarejestrowania. Według strony pozwanej, kasacja powinna być rozpoznana ze względu na rażące naruszenie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przez wadliwe ustalenie, że powód był członkiem zarządu Związku Zawodowego „P.”, mimo że taki organ nie istniał. Doszło też do rażącego naruszenia art. 45, art. 47 oraz art. 100 k.p., a także niewłaściwie zastosowano art. 481 oraz art. 358¹ § 1 i 3 k.c. Nadto, w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, czy wynagrodzenie określone w art. 47 k.p. wyczerpuje w pełni roszczenia związane z okresem pozostawania bez pracy w stosunku do pracodawcy oraz czy istnieje podstawa prawna zasądzenia ustawowych odsetek od wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Strona pozwana zarzuciła też „złamanie art. 1 k.p.c. i przyjęcie, że roszczenie majątkowe powoda nie istniejące w czasie niniejszego postępowania o wynagrodzenie określone w art. 47 k.p. może być objęte postępowaniem sądowym ze stosunku pracy w sytuacji gdy pracownik toczy spór o przywrócenie do pracy”, a także „złamanie art. 23¹, 19, 21, 22, 126, 187 § 1, 316 k.p.c., które dotyczyły generalnie wartości przedmiotu sporu i zaskarżenia przejawiających się na różnych etapach zgłaszanych żądań, poprzez pominięcie podania wartości pierwotnego roszczenia przez pełnomocnika powoda o przywrócenie do pracy oraz złamanie zasad dotyczących konieczności podania również wartości przedmiotu sporu, po zgłoszeniu dodatkowego roszczenia na rozprawie w dniu 2 października 2003 r.”. Ponadto, strona pozwana podniosła naruszenie art. 465 § 1 w związku z art. 87 § 2 i art. 89 k.p.c. oraz art. 30 ustawy o związkach zawodowych, przez dopuszczenie do udziału w sprawie jako pełnomocnika powoda radcy prawnego, który nie posiadał umocowania do występowania w roli pełnomocnika procesowego. W uzasadnieniu kasacji strona pozwana wywiodła w szczególności, że powód nie miał legi-

tymacji materialnej i procesowej w procesie w zakresie roszczenia majątkowego, a Sąd zaniechał dokonania oceny tej nieistniejącej przesłanki, co powinno prowadzić do odrzucenia pozwu w tym zakresie. Wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy, z wyłączeniem odsetek ustawowych, przysługuje dopiero po podjęciu pracy. Sprzecznie z prawem Sąd przyjął, że prawo to powstaje z chwilą zgłoszenia dodatkowego żądania w toczącej się sprawie o przywrócenie powoda do pracy wraz z ustawowymi odsetkami.

Powód w odpowiedzi na kasację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 393¹ pkt 1 k.p.c., naruszenie przepisów postępowania może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacji tylko wówczas, gdy uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Zarzut „złamania art. 23¹, 19, 21, 22, 126, 187 § 1, 316 k.p.c.”, przez niepodanie wartości przedmiotu sporu i zaskarżenia co do roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie może stanowić usprawiedliwionej podstawy kasacji. Sąd pierwszej instancji zasądził bowiem z tego tytułu wskazane kwoty pieniężne i w ten sposób roszczenie to zostało skonkretyzowane dla potrzeb postępowania apelacyjnego. Zaskarżeniu kasacją podlega wyrok sądu drugiej instancji i ewentualne naruszenie przepisów postępowania w pierwszej instancji nie stanowi podstawy kasacji. Nawet więc jeżeli powód początkowo nie sprecyzował roszczenia w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, to nie miało to żadnego wpływu na przebieg postępowania apelacyjnego.

Niezasadny jest zarzut naruszenia art. 465 § 1 w związku z art. 87 § 2 i art. 89 k.p.c. oraz art. 30 ustawy o związkach zawodowych, przez dopuszczenie do udziału w sprawie jako pełnomocnika powoda radcy prawnego, który nie posiadał umocowania do występowania w roli pełnomocnika procesowego. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, pełnomocnikiem procesowym pracownika (art. 465 § 1 k.p.c.) może być przedstawiciel związku zawodowego, w którym pracownik nie jest zrzeszony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 214/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 282). Pełnomocnikiem powoda była radca prawny Felicita B., upoważniona do występowania w tym charakterze przez NSZZ „Solidarność”, która na tej podstawie mogła być pełnomocnikiem procesowym powoda.

Niezasadny jest zarzut kasacji dotyczący naruszenia przepisów statutu Związku Zawodowego „P.”, a sprowadzający się do twierdzenia, że związek ten nie istniał, a w każdym razie nie istniała u strony pozwanej zakładowa organizacja związkowa tego związku i jej zarząd, którego powód był członkiem. Nie jest to bowiem problem naruszenia przepisów statutu związku zawodowego, ale problem ustaleń faktycznych. Sąd drugiej instancji w oparciu o wskazane dowody ustalił, że u strony pozwanej istniała (działała) zakładowa organizacja związkowa Związku Zawodowego „P.” oraz że została powołana Komisja Zakładowa, której powód był członkiem. Zgodność działalności związku zawodowego ze statutem nie podlega ocenie sądu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 457/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 339), a ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wyroku sądu drugiej instancji wiąże Sąd Najwyższy (art. 393¹¹ § 2 k.p.c.).

Niezasadne są zarzuty kasacji dotyczące odmowy wyrażenia zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę przez niewłaściwy organ związku zawodowego (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i powoływany w kasacji art. 38 k.p., który w ogóle nie był stosowany). Zgoda na wypowiedzenie umowy o pracę z członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej musi być bowiem uprzednia i pozytywna. Brak tej zgody może być wyrażony przez podjęcie czynności, z której wynika jej odmowa, ale także przez niedziałanie zarządu zakładowej organizacji związkowej zawiadomionego przez kierownika zakładu pracy o zamiarze rozwiązania umowy o pracę, gdyż oznacza to także nieudzielenie zgody przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (uchwała z dnia 11 stycznia 1994 r., I PZP 54/93, PiZS 1994 nr 4, s. 64). Problem działania właściwego organu związku zawodowego powstaje tylko w przypadku wyrażenia zgody (uprzedniej i pozytywnej) na rozwiązanie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 1994 r., I PRN 58/94, OSNAPiUS 1995 nr 2, poz. 17). Nie jest więc istotne, czy odmowę zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę podjął właściwy organ związku zawodowego. Decydujące jest, że strona pozwana nie uzyskała uprzedniej i pozytywnie wyrażonej zgody na tę czynność. Powód podlegał tym samym szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy i to przesądza o zasadności jego roszczenia o przywrócenie do pracy, gdyż nie występowały żadne wyjątkowe okoliczności, które uzasadniały odmowę uwzględnienia takiego roszczenia. Ten ostatni problem nie wymaga rozwinięcia, gdyż w kasacji nie przedstawiono w tym zakresie zarzutów naruszenia odpowiednich przepisów prawa (art. 393¹¹ § 1 k.p.c.).

Bezzasadne w sposób oczywisty są zarzuty kasacji naruszenia art. 379 pkt 2 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c., art. 199 § 1 pkt 1 i 3 oraz § 2 k.p.c. przez „niewzględnienie braku zdolności procesowej powoda w przedmiocie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy”. Roszczenie to jest roszczeniem ze stosunku pracy, a więc sprawa, w której jest ono dochodzone jest sprawą ze stosunku pracy w rozumieniu art. 476 § 1 k.p.c., czyli sprawą cywilną w rozumieniu art. 1 k.p.c. Tym samym, otwarta jest dla niej droga procesu cywilnego (art. 2 § 1 k.p.c.). Powód jako osoba fizyczna ma zdolność sądową i procesową (art. 64 i 65 k.p.c.), a według art. 47 k.p. jako pracownik jest legitymowany do dochodzenia roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Rzeczywisty problem prawny występujący w sprawie dotyczy możliwości i sposobu zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z odsetkami. W tym zakresie podniesione w kasacji zarzuty naruszenia art. 47 i art. 481 k.c. są częściowo zasadne. Zgodnie z art. 47 k.p., pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc; jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p., albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że wynagrodzenie to przysługuje (roszczenie powstaje) dopiero w razie podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy, a ściślej mówiąc, w razie zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od przywrócenia do pracy (art. 48 § 1 k.p.; por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/75, OSNCP 1976 nr 9, poz. 187). W momencie wydania przez sąd pierwszej instancji wyroku przywracającego do pracy (art. 316 k.p.c.) roszczenie to jest jeszcze niewymagalne (nie istnieje), a jego powstanie uzależnione jest od zdarzenia przyszłego i niepewnego (podjęcia pracy), czyli od warunku. Powstaje więc podstawowy problem, czy w ogóle można uwzględnić takie roszczenie w wyroku. Sądy w tym zakresie odwołały się do utrwalonego orzecznictwa, a w szczególności do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 1976 r., I PRN 44/76 (OSNCP 1977 nr 1, poz. 17), według którego treść

przepisu art. 47 § 1 i 57 § 1 k.p. nie wyłącza jednoczesnego dochodzenia roszczeń o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy; zgodnie z art. 280 § 4 k.p. jedynie realizacja zasądzonego w orzeczeniu przywracającym do pracy wynagrodzenia uzależniona jest od podjęcia przez pracownika pracy, gdyż klauzulę wykonalności w części dotyczącej tego wynagrodzenia nadaje się dopiero po stwierdzeniu, że pracownik podjął pracę; zasądzone wynagrodzenie nie może być egzekwowane wcześniej; nie stoi to jednak na przeszkodzie zasądzeniu takiej należności przed podjęciem pracy (por. też uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1986 r., III PZP 11/86, OSNCP 1987 nr 1, poz. 11; OSPiKA 1986 nr 9-10, poz. 172 z glosą Z. Świebody, zgodnie z którą wynikający z art. 477¹ § 1 k.p.c. obowiązek nadania wyrokowi z urzędu rygoru natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika nie dotyczy wynagrodzenia zasądzonego warunkowo na rzecz pracownika w wyroku przywracającym go do pracy - art. 47 § 1 k.p.). Rozważenia wymaga jednak aktualność tej wykładni, gdyż oparta ona była na treści art. 280 § 4 k.p., który został skreślony z dniem 1 lipca 1985 r. ustawą z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 20, poz. 85). Jednocześnie jednak ustawą z dnia 18 kwietnia 1985 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. Nr 20, poz. 86) nadano nowe brzmienie art. 786 § 2 k.p.c. Przepis ten stanowi, że jeżeli obowiązek wypłaty wynagrodzenia zasądzonego w orzeczeniu przywracającym do pracy lub ustalonego w ugodzie jest uzależniony od podjęcia przez pracownika pracy, klauzulę wykonalności w części dotyczącej tego wynagrodzenia nadaje się po stwierdzeniu, że pracownik podjął pracę. W aktualnym stanie prawnym z treści tego przepisu wynika w sposób niewątpliwy, że możliwe jest zasądzenie takiego niewymagalnego jeszcze roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy po przywróceniu do niej.

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie jest wynagrodzeniem za pracę ani odszkodowaniem za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Jest to odszkodowanie, ale ograniczone (limitowane) i to nie tylko okresem, za jaki jest przyznawane (co nie dotyczy pracowników szczególnie chronionych), ale także rodzajem szkody, jaka jest nim wyrównywana. Jest to odszkodowanie wyłącznie za utracone wynagrodzenie za pracę, a nie za inną szkodę (straty, utracone korzyści), którą pracownik mógł ponieść w wyniku rozwiązania umowy o pracę (por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 1993 r., I PRN 2/93, OSP 1994 nr

2, poz. 36 z glosą Z. Salwy i z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 443/98, OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 12 oraz wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2003 r., SK 34/01, OTK-A 2003 nr 6, poz. 48). Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno więc odpowiadać (być obliczone) wynagrodzeniu za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował. Nie jest to świadczenie płatne okresowo (w terminach, w jakich wypłaca się wynagrodzenie za pracę), lecz świadczenie jednorazowe. Sąd w zakresie tego roszczenia nie może jednak uwzględniać ewentualnego pozostawania bez pracy po wydaniu wyroku (art. 316 k.p.c.), gdyż pracownik może być przywrócony do pracy (podjąć pracę) bezpośrednio po wydaniu wyroku, nawet nieprawomocnego. Zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powinno być więc warunkowe (pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do niej) oraz w przypadku pracowników szczególnie chronionych w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za pracę, jakie pracownik otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował. Taką samą zasadę należy stosować przy zasądzeniu odsetek od uwzględnionego w tym zakresie żądania. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c., odsetki przysługują za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego. Skoro więc roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powstaje (staje się wymagalne) dopiero w momencie podjęcia pracy po przywróceniu do niej, to pracodawca (dłużnik) opóźnia się w jego spełnieniu dopiero od tego momentu. Odsetki od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy należy więc również zasądzać warunkowo i od dnia podjęcia pracy. Powołanie się w tym zakresie przez Sąd drugiej instancji na spadek wartości siły nabywczej pieniądza było nietrafne, gdyż nie chodziło w tym przypadku o waloryzację świadczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1992 r., I PRN 60/91, PiZS 1992 nr 7, s. 64).

Z tych względów, wyrok Sądu drugiej instancji podlegał częściowej zmianie przez zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji w zakresie dotyczącym zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z odsetkami, przy oddaleniu apelacji strony pozwanej w pozostałym zakresie (art. 393¹⁵ k.p.c.). W pozostałej części kasacja strony pozwanej podlegała oddaleniu (art. 393¹² k.p.c.), a kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na mocy art. 100 k.p.c.

=====