



Sygn. akt II PK 272/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 czerwca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa L. B.

przeciwko Przedsiębiorstwu Spedycji Międzynarodowej /.../

o wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 czerwca 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 21 kwietnia 2011 r.,

uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I i przekazuje sprawę w tym zakresie Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Powód L. B. po ostatecznym sprecyzowaniu swoich roszczeń wniósł o zasądzenia na jego rzecz od pozwanego Przedsiębiorstwa /.../ kwoty na 386.836,42 zł tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 1 lutego 2002 r. do dnia wyrokowania wraz z ustawowymi odsetkami od należności głównej i kosztami procesu. Strona pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia zwrotu kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 19 października 2010 r. zasądził od pozwanego na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia kwoty: 1.040,47 zł za luty 2001 r., 576,68 zł za kwiecień 2001 r., 534,12 zł za maj 2001 r. i po 600 zł za czerwiec 2001 r., lipiec 2001 r. i sierpień 2001 r. oraz 985,94 zł za luty 2004 r., 1.400 zł za marzec 2004 r. i 533,68 zł za kwiecień 2004 r., a nadto tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy kwotę 387,83 zł, przy czym wszystkie należności wraz z ustawowymi odsetkami od dnia ich wymagalności do dnia zapłaty, nadając orzeczeniu rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.400 zł, oddalając powództwo w pozostałym zakresie, przejmując na Skarb Państwa wydatki za opinie biegłego i koszty nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu oraz zasądzając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.000 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił następujący stan faktyczny: powód L. B. zatrudniony był w pozwanym Przedsiębiorstwie /.../ na podstawie umowy o pracę od dnia 1 stycznia 1993 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dysponenta w Oddziale w D. w punkcie operacyjnym w H. z wynagrodzeniem 2.900.000 zł miesięcznie. W dniu 5 kwietnia 1994 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy Wydział VII Pracy wyrokiem z dnia 17 maja 2000 r. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.337,61 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. XII Wydział Pracy wyrokiem z dnia 9 lutego 2001 r. (sygn. akt XII Pa ...) zmienił powyższe orzeczenie i przywrócił do pracy u ozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy i zasądził na jego rzecz kwotę 4.000 zł tytułem wynagrodzenia pod warunkiem podjęcia zatrudnienia w terminie 7

dni od daty wyroku. W dniu 9 lutego 2001 r. L. B. stawiał się w pracy, jednakże dopiero 5 kwietnia 2001 r. zezwolono mu na podpisanie listy obecności oraz skierowano go na badania profilaktyczne i szkolenie BHP.

W dniu 10 maja 2001 r. powód podpisał nową umowę o pracę, potwierdzającą przystąpienie do pracy z dniem 9 lutego 2001 r. na stanowisku dysponenta, na całym etacie z wynagrodzeniem brutto 1.400 zł miesięcznie, płatnym w sposób i na warunkach określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy z dnia 25 stycznia 1995 r. W umowie wskazano, iż miejscem wykonywanej pracy będzie punkt spedycyjny w H. Tego samego dnia pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenie powyższej umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2001 r. W okresie wypowiedzenia powód został zwolniony ze świadczenia pracy. Wyrokiem z dnia 29 stycznia 2003 r. Sąd Rejonowy (sygn. akt VII P ...) oddalił powództwo L. B. o przywrócenie do pracy. Wyrokiem z dnia 21 stycznia 2004 r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. XII Wydział Pracy (sygn. akt XII Pa ...) zmienił powyższe orzeczenie i przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził na jego rzecz tytułem wynagrodzenia kwotę 1.400 zł brutto pod warunkiem podjęcia pracy.

W dniu 23 stycznia 2004 r. powód zgłosił się do pracy w miejscu jej świadczenia przed rozwiązaniem stosunku zatrudnienia. Nie został jednak dopuszczony do pracy, lecz skierowano go na badania lekarskie oraz szkolenie BHP. Następnie powód przebywał na zwolnieniu chorobowym od 17 lutego 2004 r. do końca lutego 2004 r. W dniu 1 marca 2004 roku powód ponownie zgłosił się na badania profilaktyczne, gdzie otrzymał zaświadczenie o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku. Pozwany pismem z dnia 4 marca 2004 r. rozwiązał łączącą strony umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p., wskazując jako dzień rozwiązania datę doręczenia powodowi tegoż pisma. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych, polegające na zaniedbaniu i niedopełnianiu obowiązku poddania się badaniom lekarskim.

Sąd Okręgowy zważył, że powództwo L. B. zasługuje na uwzględnienie jedynie w nieznacznej części. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że podstawową

kwestią dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy pozostawało ustalenie okresów zatrudnienia powoda u pozwanego oraz czy i na jakiej podstawie oraz w jakiej wysokości należy mu się wynagrodzenie za te okresy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nieuzasadnione jest stanowiska powoda, że zawarcie z nim przez pracodawcę umowy o pracę w dniu 10 maja 2001 r. i zgłoszenie gotowości do pracy po wyroku Sądu Okręgowego z dnia 9 lutego 2001 r., przywracającym go do pracy, spowodowało powstanie dwóch odrębnych stosunków pracy łączących go z pozwaną Spółką: na podstawie umowy z 1993 r. i na podstawie umowy z 2001 r. Powód wywodził z tego, że niezależnie od wynagrodzenia wskazanego w umowie z dnia 10 maja 2001 r. (1.400 zł miesięcznie) przysługuje mu wynagrodzenie w kwocie po 2.000 zł miesięcznie za gotowość do pracy z tytułu stosunku pracy reaktywowanego na mocy wyroku Sądu. Tymczasem z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pracodawca przedstawiając powodowi w dniu 10 maja 2001 r. do podpisu umowę o pracę nie miał zamiaru nawiązania nowego stosunku zatrudnienia, a jedynie potwierdzenie aktualnych warunków stosunku pracy reaktywowanego mocą prawomocnego orzeczenia Sądu o przywróceniu do pracy. Upływ czasu i denominacja, jaka miała miejsce od chwili rozwiązania stosunku pracy, spowodowały, że niezbędne, w ocenie pracodawcy, było uaktualnienie warunków zatrudnienia powoda w zakresie wynagrodzenia. Z powyższego wynika zatem, że strony łączył jeden stosunek pracy, reaktywowany wyrokiem Sądu Okręgowego z dnia 9 lutego 2001 r., który został rozwiązany przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia z 10 maja 2001 r. z dniem 31 sierpnia 2001 r. Za cały okres zatrudnienia od 9 lutego 2001 r. do 31 sierpnia 2001 r. przysługiwało powodowi wynagrodzenie za gotowość do pracy z art. 81 § 1 k.p., bądź wynagrodzenie za czas choroby (okres zwolnienia lekarskiego).

Zgodnie z art. 47 k.p. sąd wydając orzeczenie o przywróceniu do pracy, jest obowiązany zasądzić na rzecz przywróconego do pracy pracownika wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy. Takie też rozstrzygnięcie wydał Sąd Okręgowy w wyroku z dnia 9 lutego 2001 r., zasądzając na rzecz powoda dwumiesięczne wynagrodzenie w łącznej kwocie 4.000 zł. Zdaniem Sądu Okręgowego, określona w ten sposób wysokość wynagrodzenia powoda, tj. 2.000 zł miesięcznie, wiązała

zarówno pracodawcę, w stosunku do którego restytuowany został stosunek pracy, jak i Sąd rozpoznający niniejszą sprawę. Tak więc wynagrodzenie w wysokości 1.400 zł zostało ustalone w sposób sprzeczny z wyrokiem z dnia 9 lutego 2001 r., który nakazywał przywrócenie powoda do pracy za wynagrodzeniem w wysokości 2.000 zł. Sąd Okręgowy stwierdził, że zawarcia umowy o pracę z dnia 10 maja 2001 r., w której określono warunki wynagrodzenia na poziomie 1.400 zł, nie można traktować jako zmiany warunków pracy i płacy na skutek wypowiedzenia zmieniającego czy porozumienia stron, gdyż ani powód ani pozwany nie złożyli oświadczenia, które miałyby taki charakter.

Mając powyższe na względzie, Sąd Okręgowy – opierając się na wyliczeniach biegłego z zakresu księgowości - zasądził na rzecz powoda różnicę pomiędzy wynagrodzeniem ustalonym w prawomocnym wyroku z dnia 9 lutego 2001 r. przywracającym powoda do pracy, a wynagrodzeniem faktycznie wypłacanym przez pracodawcę w wysokości 1.400 zł oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Co zaś się tyczy sytuacji zaistniałej po kolejnym przywróceniu powoda do pracy u pozwanego na podstawie wyroku sądowego z dnia 21 stycznia 2004 r., to w ocenie Sądu pierwszej instancji, okres od 23 stycznia 2004 r. do 13 kwietnia 2004 r. należy traktować jako kolejny okres pozostawania powoda w zatrudnieniu, za który należy mu się wynagrodzenie zgodnie z art. 81 § 1 k.p. (za czas gotowości do pracy lub niezdolności do pracy). Sąd Okręgowy podniósł, że był związany wyrokiem z dnia 21 stycznia 2004 r. przywracającym powoda do pracy i zasądzającym na jego rzecz wynagrodzenie miesięczne w kwocie 1.400 zł, dlatego też uwzględnił powództwo za sporny okres do wysokości różnicy pomiędzy wynagrodzeniem ustalonym w tymże wyroku a faktycznie wypłacanym przez pracodawcę.

Sąd pierwszej instancji uznał, że w pozostałej części żądanie powoda, oparte na art. 81 § 1 k.p. i dotyczące wynagrodzenia w wysokości po 2.000 zł od dnia 1 września 2001 r. do dnia dzisiejszego, nie zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy wyrok w części oddalającej powództwo oraz rozstrzygającej o kosztach zaskarżyła apelacją strona powodowa, wnosząc o zmianę orzeczenia i uwzględnienie powództwa w całości oraz nieobciążanie powoda zwrotem części

kosztów zastępstwa procesowego strony przeciwnej, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 21 kwietnia 2011 r. oddalił apelację.

Jak wskazano w uzasadnieniu, w ocenie Sądu drugiej instancji, nie jest trafny pogląd Sądu Okręgowego, że zawarcie przez strony przedmiotowej umowy o pracę z dnia 10 maja 2001 r. nie było skuteczne, gdyż nie miała ona charakteru wypowiedzenia zmieniającego ani porozumienia zmieniającego dotychczasowe warunki wynagradzania. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, umowa ta była skutecznym zgodnym porozumieniem stron co do warunków wynagrodzenia powoda od dnia 9 lutego 2001 r., tj. od dnia restytucji stosunku pracy rozwiązanego z dniem 31 maja 1994 r., na tym samym stanowisku co dotychczas (dysponenta), w tym samym Oddziale w H. W ramach umowy z dnia 10 maja 2001 r. doszło jedynie do zmiany wysokości wynagrodzenia w stosunku do tego, które powód miał określone w poprzednim okresie zatrudnienia (od 1 stycznia 1993 r. do dnia 31 maja 1994 r.). Należy w tym miejscu zauważyć, że wynagrodzenie zasadnicze powoda w 1994 r. wynosiło 2.900.000 zł zgodnie z Zakładowym Systemem Wynagradzania z dnia 22 stycznia 1992 r. Tymczasem po rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 31 maja 1994 r. nastąpiły istotne okoliczności mające wpływ na wysokość ewentualnego wynagrodzenia powoda (denominacja złotego).

Sąd Apelacyjny podzielił w pełni co do zasady stanowisko Sądu pierwszej instancji, że strony łączył jeden stosunek pracy od dnia 9 lutego 2001 r. do dnia 31 sierpnia 2001 r., a nie dwa, jak zdaje się sugerować powód. Powód pozostawał w stosunku pracy z pozwanym na stanowisku dysponenta w pełnym wymiarze etatu w każdym okresie zatrudnienia, tj. od 1 stycznia 1993 r. do 31 maja 1994 r., od 9 lutego 2001 r. do 31 sierpnia 2001 r. i od 23 stycznia 2004 r. do dnia 13 kwietnia 2004 r. Pierwotny stosunek pracy rozwiązany z dniem 31 maja 1994 r. został restytuowany z dniem 9 lutego 2001 r. i trwał do jego rozwiązania w dniu 31 sierpnia 2001 r., następnie przedmiotowy stosunek pracy został ponownie restytuowany z dniem 23 stycznia 2004 r. i trwał do jego ostatniego rozwiązania z dniem 13 kwietnia 2004 r. W ocenie Sądu Apelacyjnego, w tak poczynionych

ustaleniach faktycznych Sąd pierwszej instancji zasądził maksimum tego, co powód mógł uzyskać (a nawet więcej, gdyby przyjąć, że doszło do skutecznego porozumienia stron w umowie z dnia 10 maja 2001 r. co do wysokości wynagrodzenia powoda). Powodowi nie należy się natomiast wynagrodzenie na podstawie art. 81 § 1 k.p. i art. 45 § 1 k.p. za cały okres od 10 lutego 2001 r. do dnia wyrokowania (za wyjątkiem okresów uwzględnionych przez Sąd Okręgowy). Zarzuty apelacji dotyczące naruszenia w/w przepisów są nieuzasadnione. Przede wszystkim należy podkreślić, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie na podstawie art. 81 k.p. tylko w okresie pozostawania w zatrudnieniu. Tymczasem „okres pozostawania bez pracy” pracownika, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy, a który następnie został przez Sąd przywrócony do pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p. nie jest stricte „okresem zatrudnienia”, lecz jedynie „okresem podlegającym wliczeniu do okresu zatrudnienia” (art. 51 § k.p.). W związku z tym pracownik przywrócony do pracy orzeczeniem sądu nie pozostaje w tym okresie w stosunku pracy. Dlatego za okres pozostawania bez pracy pracownikowi przywróconemu do pracy orzeczeniem sądu, który podjął pracę u dotychczasowego pracodawcy, nie przysługuje np. prawo do urlopu wypoczynkowego.

W świetle powyższego stanowiska prawnego oraz ustaleń faktycznych dotyczących okresów zatrudnienia powoda u pozwanego Sąd Apelacyjny przyjął, iż brak jest podstaw prawnych, aby uznać, że powód w okresie od 1 września 2001 r. do 22 stycznia 2004 r. pozostawał jako zatrudniony pracownik pozwanego w gotowości do świadczenia pracy i przysługuje mu z tego tytułu na podstawie art. 81 § 1 k.p. wynagrodzenie. Bezsporne jest natomiast, że z dniem 13 kwietnia 2004 r. stosunek pracy łączący strony definitywnie ustał wskutek rozwiązania go przez pozwanego w trybie art. 52 k.p. W toku procesu powód nie udowodnił, że przedmiotowe rozwiązanie umowy o pracę zostało następnie uznane przez Sąd Pracy jako bezprawne i powód został po raz kolejny przywrócony do pracy u pozwanego. Postępowanie w sprawie o przywrócenie do pracy (sygn. VIII P ...) pozostaje zawieszona. Żądanie zatem przez powoda wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia u pozwanego za okres od 14 kwietnia 2004 r. do 30 października 2010 r. jest w całości nieuzasadnione.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną powoda w części oddalającej apelację. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, to jest art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., poprzez ich błędną wykładnię i niezasadne przyjęcie, iż w dniu 31 sierpnia 2001 r. oraz w dniu 13 kwietnia 2004 r. rozwiązaniu uległ stosunek pracy z powodem L. B., wobec którego pracodawca nie wykonał obowiązku dopuszczenia do pracy wynikającego z wyroków Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. XII Wydziału Pracy z dnia 9 lutego 2001 r. (sygn. akt XII Pa ...) oraz z dnia 21 stycznia 2004 r. (sygn. akt XII Pa ...), oraz iż następowała restytucja stosunku pracy powoda z pozwanym na podstawie tychże wyroków przywracających do pracy, w sytuacji, w której nie dopuszczono powoda do pracy, a koniecznym elementem restytucji stosunku pracy był zawarty w sentencji orzeczeń warunek określany mianem „podjęcia zatrudnienia” lub „podjęcia pracy”. Skargę kasacyjną oparto także na podstawie naruszenia przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, to jest: 1/ art. 227 § 1 k.p.c. w związku z art. 228 § 2 k.p.c., poprzez zaniechanie dokonania przez Sąd pierwszej instancji ustaleń w przedmiocie skuteczności rozwiązania z powodem L. B. umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. (oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z dnia 12 kwietnia 2004 r.), co doprowadziło w konsekwencji do błędnego ustalenia, że stosunek pracy łączący strony definitywnie ustał wskutek rozwiązania go przez pozwanego w trybie art. 52 k.p. z dniem 13 kwietnia 2004 r., w sytuacji gdy przeczą temu rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w Z. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 października 2009 r. i 21 marca 2011 r. nakazujące dopuszczenie L. B. do pracy zgodnie z obowiązkiem zawartym w wyroku z dnia 21 stycznia 2004 r.; 2/ art. 316 k.p.c., poprzez nieuwzględnienie w wydanym w dniu 21 kwietnia 2011 r. wyroku stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy i błędne przyjęcie, że „postępowanie w sprawie o przywrócenie do pracy (sygn. VIII P ...) pozostaje zawieszony”, w sytuacji, w której postanowieniem z dnia 18 kwietnia 2011 r. Sąd Rejonowy umorzył postępowanie w sprawie sygn. akt: VIII ...; 3/ art. 328 § 2 k.p.c., poprzez przyjęcie sprzecznych kryteriów w zakresie ustalenia daty restytucji stosunku pracy, co rodzi wewnętrzną sprzeczność uzasadnienia i powoduje, iż Sąd nie wywiązuje się w sposób należyty z obowiązku wskazania w sposób

wyczerpujący podstawy faktycznej rozstrzygnięcia oraz nie wskazuje dowodów, na jakich oparł swe ustalenia, przyjmując w pierwszym przypadku, iż stosunek pracy został restytuowany z dniem 9 lutego 2001 r. - a więc w dacie wydania wyroku przywracającego do pracy (wyrok Sądu Okręgowego w W. sygn. akt XII Pa ...), by w drugim przypadku przyjąć odmienne kryterium i stwierdzić, iż stosunek pracy został restytuowany z dniem 23 stycznia 2004 r., a więc w dacie złożenia przez powoda oświadczenia o gotowości do podjęcia pracy, podczas gdy wyrok Sądu Okręgowego w W. zapadł w dniu 21 stycznia 2004 r. Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, ewentualnie - w przypadku uwzględnienia zarzutów naruszenia przepisów postępowania wskazujących na nierozpoznanie istoty sprawy - wniósł o uchylenie orzeczeń Sądów pierwszej i drugiej instancji oraz przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący kwestionował, jakoby ustalenie ustania stosunku pracy powoda było bezsporne. Zaznacza, iż w toku postępowania powód podejmował inicjatywę dowodową w kierunku wykazania, że stosunek pracy istnieje w dalszym ciągu, a oświadczenie powoda o rozwiązaniu z nim umowy w trybie art. 52 k.p. było bezskuteczne. Zwrócił uwagę, iż Sąd Okręgowy w W. wprowadził do sentencji wyroków z dnia 9 lutego 2001 r. oraz z dnia 21 stycznia 2004 r., orzekających przywrócenie powoda do pracy, warunek dodatkowy, który zdaje się umykać uwadze Sądowi zarówno pierwszej jak i drugiej instancji. Skuteczność przywrócenia do pracy uzależniona bowiem została od podjęcia zatrudnienia lub pracy. Jak podkreśla skarżący, warunek ten nie ziścił się - co jest poza sporem - z wyłącznej winy pracodawcy, który konsekwentnie nie dopuszczał powoda do pracy. W ocenie skarżącego prowadzi to do wniosku, że pozwany pracodawca w tych warunkach nie mógł skutecznie złożyć oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w dniu 10 maja 2001 r., z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2001 r. oraz w trybie art. 52 k.p. w dniu 12 kwietnia 2004 r. Istota problemu sprowadza się do mających miejsce niezgodnych z prawem działań pracodawcy, który wbrew orzeczeniu o przywróceniu do pracy nie dopuszcza pracownika do

pracy - nie wpuszczając go na teren zakładu pracy - a jednocześnie tuż po wyroku przywracającym do pracy składa oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy (bez lub za wypowiedzeniem).

Skarżący zaznaczył również, iż Sądy obu instancji przeoczyły okoliczność, że powód L. B. wystąpił z powództwem o przywrócenie go do pracy po rozwiązaniu z nim umowy przez pozwanego w trybie art. 52 k.p. z dnia 24 lutego 2004 r. Sprawa ta zawisła przed Sądem Rejonowym w Z. Postępowanie w tej sprawie zostało umorzone postanowieniem z dnia 18 października 2005 r. wobec cofnięcia przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, na co powód wyraził zgodę. W okresie zaś trwania tego postępowania pozwany ponownie rozwiązał z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia - oświadczenie pozwanego z dnia 12 kwietnia 2004 r. - od czego powód również odwołał się. Postępowanie w tej sprawie nie jest zaś zawieszono, lecz zostało zakończone umorzeniem, i to jeszcze przed wydaniem zaskarżonego wyroku. Nadal pozostają przy tym aktualne orzeczenia sądowe przymuszające pracodawcę do wykonania wyroków przywracających powoda do pracy u pozwanego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, aczkolwiek tylko niektóre zarzuty skarżącego można uznać za uzasadnione.

Istota niniejszego sporu sprowadza się do pytania o charakter prawny okresów po dwukrotnym przywróceniu powoda L. B. do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie /.../ z mocy wyroków Sądu Okręgowego – Sądu Pracy w W. z dnia 9 lutego 2001 r., sygn. akt XII Pa ... i z dnia 21 stycznia 2004 r., sygn. akt XII Pa ... oraz po dwukrotnym rozwiązaniu przez pracodawcę łączących strony stosunków pracy w drodze wypowiedzenia z dniem 31 sierpnia 2001 r. i bez wypowiedzenia z winy pracownika z dniem 13 kwietnia 2004 r., z którymi to okresami powód wiąże roszczenia o wynagrodzenie za czas gotowości do pracy.

W tej materii należy zauważyć, że w świetle art. 22 § 1 k.p. podstawowymi elementami treści stosunku pracy są: ze strony pracownika - wykonywanie określonego rodzaju pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy oraz w

miejscu i czasie przezeń wyznaczonym, zaś ze strony pracodawcy – zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem. Konsekwencją takiego zdefiniowania stosunku pracy jest regulacja art. 80 k.p., w myśl której wynagrodzenie przysługuje zasadniczo za pracę wykonaną, z wynikającymi z przepisów prawa pracy wyjątkami, gdy wynagrodzenie przysługuje pomimo niewykonywania pracy. Jednym z owych wyjątków jest sytuacja opisana hipotezą normy art. 81 § 1 k.p., tj. niewykonywanie pracy, do której pracownik był gotów, lecz doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Warunkiem przyznania przedmiotowego wynagrodzenia jest zatem istnienie między stronami stosunku pracy, w ramach którego pracownik ma obowiązek świadczenia pracy i wyraża gotowość spełnienia tegoż obowiązku przez pozostawanie w faktycznej dyspozycji pracodawcy, natomiast pracodawca z przyczyn leżących po jego stronie uniemożliwia pracownikowi wykonywanie pracy. Gdyby zatem przyjąć słuszność tezy powoda o nierestytuowaniu z mocy wyroków sądowych łączącego go z pozwanym stosunku pracy, wywodzone z dyspozycji omawianej normy prawnej roszczenia płacowe pozwu należałoby uznać za całkowicie bezpodstawne.

Pozostaje więc odpowiedzieć na pytanie, czy w okolicznościach niniejszej sprawy nastąpiło skuteczne zrealizowanie prawomocnych orzeczeń o przywróceniu skarżącego do pracy i jak długo trwały konsekwencje prawne tej realizacji.

Warto zatem przypomnieć, że wydany na podstawie art. 45 § 1 k.p. prawomocny wyrok przywracający pracownika do pracy na poprzednich warunkach ma charakter konstytutywno - deklaratywny. Konstytutywny charakter tego orzeczenia wyraża się w tym, że doprowadza ono do odrodzenia się stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, deklaratywny zaś w tym, iż zobowiązuje pracodawcę do zatrudnienia pracownika. Orzeczenie o przywróceniu do pracy restytuuje przy tym stosunek pracy na przyszłość, tj. doprowadza do postania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, nie unieważnia natomiast bezprawnego oświadczenia pracodawcy z mocą wsteczną, od momentu, w jakim oświadczenie to zostało złożone (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2010 r., II PK 265/09, LEX nr 602244). Konstytutywno - deklaratywny skutek wyroku przywracającego do pracy nie następuje jednak bezwarunkowo. Orzeczenie

rodzi wprowadzie po stronie pracodawcy obowiązek zatrudnienia pracownika na takim samym stanowisku, jakie zajmował uprzednio, zapewnienia mu możliwości wykonywania pracy i wypłaty wynagrodzenia zgodnego z obowiązującymi przepisami płacowymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1997 r., I PKN 326/97, OSNAPiUS 1998 nr 15, poz. 454), ale w świetle art. 48 § 1 k.p. obowiązek ten ciąży na pracodawcy pod warunkiem terminowego zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Dopiero w następstwie tych dwóch zdarzeń – wyroku przywracającego do pracy oraz zgłoszenia przez pracownika gotowości podjęcia pracy – następuje skutek w postaci reaktywowania rozwiązanego stosunku pracy, wyrażający konstytutywny charakter orzeczenia sądowego. Wyrok ma jednak także charakter deklaracyjny, gdyż w razie spełnienia powyższych przesłanek i reaktywowania stosunku pracy pracownik, któremu pracodawca odmawia zatrudnienia, może realizować swoje podstawowe uprawnienie wynikające z tegoż stosunku w postępowaniu egzekucyjnym prowadzonym w trybie art. 1050 k.p.c. W doktrynie i judykaturze zauważa się, że restytucja łączącego strony stosunku prawnego następuje z chwilą ziszczenia się wspomnianych wyżej kryteriów, tj. uprawomocnienia się wyroku sądowego przywracającego pracownika do pracy i zgłoszenie przez pracownika w terminie 7 dni od tej daty gotowości podjęcia pracy, a nie dopiero w momencie faktycznego dopuszczenia pracownika do pracy przez pracodawcę, zaś „podjęcie pracy” w wyniku przywrócenia do pracy, jako przesłanka wypłaty wynagrodzenia z art. 47 k.p., ma znaczenie prawne a nie faktyczne. Nie powinno być ono rozumiane jako rzeczywiste rozpoczęcie przez pracownika wykonywania pracy, lecz jako zgłoszenie przez pracownika gotowości do podjęcia pracy. Nie wyklucza zatem reaktywowania stosunku pracy ani utrata przez pracownika kwalifikacji do wykonywania danej pracy ani pozostawanie w stosunku zatrudnienia u innego pracodawcy ani niezdolność do pracy z powodu choroby ani wreszcie odmowa pracodawcy dopuszczenia pracownika do pracy (K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz pod redakcją K. Jaśkowskiego, Warszawa 2012, tom I, s. 224 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2003 r., I PK 109/03, OSNP 2004 nr 21, poz. 367; z dnia 29 czerwca 2005 r., II PK 326/04, OSNP 2006 nr 5 – 6, poz. 82 i z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 10/07, LEX nr 898862). Owo zgłoszenie

gotowości niezwłocznego podjęcia pracy może nastąpić w dowolnej formie, przez każde zachowanie pracownika w dostateczny sposób objawiające jego wolę ponownego wykonywania pracy na rzecz pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 161/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 365 i z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 524/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 347). Sama gotowość do podjęcia pracy oznacza zaś stan świadomości i woli pracownika, jego zamiar wykonywania pracy, psychiczną i fizyczną zdolność do realizowania obowiązków pracowniczych oraz pełną dyspozycyjność wobec podmiotu zatrudniającego, rozumianą jako chęć świadczenia pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 1950 r., II CR 262/59, OSNPG 1959 nr 10, poz. 35; z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 308 i z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683). Od momentu zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy pracodawca jest obowiązany dopuścić go do pracy. Sytuacja komplikuje się wtedy, gdy pracownik uchybi terminowi do zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Zgodnie z art. 48 § 1 k.p. pracodawca może w takiej sytuacji odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od niego. Sam termin zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy jest terminem prawa materialnego, niepodlegającym przywróceniu z mocy art. 168 i 169 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 358/04, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 87). W razie jego uchybienia i odmowy pracodawcy dopuszczenia pracownika do pracy – w myśl uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/75 (OSNCP 1976 nr 9, poz. 187) - pracownik przywrócony do pracy, który zgłosił gotowość jej podjęcia w okolicznościach usprawiedliwiających przekroczenie terminu przewidzianego w art. 48 § 1 k.p., może, w razie odmowy przez zakład pracy ponownego zatrudnienia go, domagać się - po uprzednim ustaleniu, że opóźnienie było usprawiedliwione - wykonania prawomocnego orzeczenia przywracającego do pracy (art. 1050). Ustalenia tego pracownik może domagać się bądź przed komisją odwoławczą do spraw pracy (obecnie sądem pracy) w sprawie o wynagrodzenie za czas gotowości do pracy (art. 81 § 1 k.p.), bądź - jeżeli pracownik nie ma roszczenia o wynagrodzenie - w sprawie o ustalenie, że przekroczenie terminu z art. 48 § 1 k.p.

nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Prawomocne orzeczenie przyznające wynagrodzenie z art. 81 § 1 k.p. ma w postępowaniu egzekucyjnym takie samo znaczenie jak orzeczenie ustalające, że przekroczenie terminu z art. 48 § 1 k.p. nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Natomiast zaniechanie przez pracodawcę odpowiedzi na zgłoszenie przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, a następnie złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy oznacza, iż pracodawca nie skorzystał z prawa odmowy ponownego zatrudnienia pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2010 r., II PK 73/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 8). Odmowa ponownego zatrudnienia pracownika zgłaszającego taką gotowość nie jest zaś równoznaczna z wygaśnięciem stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 657/00, OSNP 2003 nr 22, poz. 534).

Przeniesienie powyższych rozważań na grunt niniejszej sprawy prowadzi do wniosku, że po prawomocnym orzeczeniu przez Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. wyrokami z dnia 9 lutego 2001 r. i z dnia 21 stycznia 2004 r. przywrócenia L. B. do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie i zgłoszeniu przez powoda w dniach 9 lutego 2001 r. i 23 stycznia 2004 r. gotowości do niezwłocznego podjęcia pracy, nastąpiła - będąca konsekwencją tychże wyroków - restytucja stosunku pracy stron ukształtowanego umową o pracę z dnia 1 stycznia 1993 r. Rację mają Sąd obydwo instancji zauważając, że reaktywowanie stosunku pracy następował wraz z ziszczeniem się ustawowych warunków i nie wymagało zawierania przez pracownika i pracodawcę dodatkowej umowy. Przywrócenie do pracy następuje bowiem na warunkach istniejących w chwili rozwiązania umowy o pracę i pracodawca nie musi ich ponownie określać przez wskazanie stanowiska pracy, warunków wynagradzania i innych elementów treści stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNO 2004 nr 20, poz. 353). Umowa stron z dnia 10 maja 2001 r. mogła zatem stanowić jedynie potwierdzenie (jak przyjął Sąd Okręgowy) lub zmianę (jak ustalił Sąd Apelacyjny) warunków zatrudnienia powoda po skutecznym przywróceniu go do pracy z mocy pierwszego ze wspomnianych wyroków sądowych. Skarżący nie wykazał, aby wola stron zawierających tę umowę było zatrudnienie powoda u pozwanego w ramach

równocześnie istniejących dwóch stosunków pracy, i to na tym samym stanowisku oraz w pełnym wymiarze czasu.

Należy również w pełni podzielić pogląd Sądów orzekających w sprawie, iż każdy z reaktywowanych stosunków pracy nie mógł trwać dłużej niż do jego rozwiązania przez pozwaną; w pierwszym przypadku w trybie wypowiedzenia umowy o pracę, a w drugim – w drodze rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków. W doktrynie i judykaturze przyjmuje się bowiem, że każde oświadczenie stron o rozwiązaniu stosunku pracy, nawet nieuzasadnione lub sprzeczne z przepisami, jest skuteczne i powoduje ustanie tegoż stosunku. Jak wskazano wyżej – przywrócenie pracownika do pracy prawomocnym wyrokiem sądowym może jedynie prowadzić (przy spełnieniu dodatkowej przesłanki zgłoszenia przez pracownika gotowości do niezwłocznego podjęcia pracy) do reaktywowania stosunku pracy na przyszłość. Natomiast w okresie od ustania tego stosunku do jego reaktywowania pracownik nie pozostaje w stosunku pracy z danym pracodawcą, w tym także w okresie, za jaki zasądzone na jego rzecz wynagrodzenie z art. 47¹ k.p. Charakter owego wynagrodzenia wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 18/11 (LEX nr 1044007) zauważając, iż wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy to w rzeczywistości odszkodowanie za szkodę, jaką poniósł pracownik w wyniku utraty wynagrodzenia za pracę wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. W judykaturze podkreśla się przy tym, że pojęcie "okres pozostawania bez pracy", o którym mowa w art. 51 § 1 k.p., należy rozumieć jako okres nieświadczania pracy u pracodawcy, który dokonał niezgodnie z prawem wypowiedzenia. Przepis ten nie nakazuje uznania okresu pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie, za okres zatrudnienia, lecz jedynie wliczenie tego okresu do okresu zatrudnienia. Okres pozostawania bez pracy może zostać zaliczony do okresu zatrudnienia (stażu pracy) tylko wtedy, gdy pracownik podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Przepis ten nie wprowadza natomiast fikcji prawnej, że pracownik przywrócony do pracy w okresie pozostawania bez pracy pozostawał w stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2007 r., I PK 261/06, LEX nr 509048; z dnia 10 marca 2010 r., II PK 265/09, LEX nr

602244 i z dnia 16 czerwca 2011 r., I PK 272/10, LEX nr 1001283). Tym bardziej okresem zatrudnienia nie jest okres pozostawania przez pracownika bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia; nie podlega on wliczeniu do okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych, ani w okresie tym nie można nabyć takich uprawnień (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2008 r., I PK 1/08, OSNP 2010 nr 3 – 4, poz. 37).

Zaprezentowana wykładnia przepisów w realiach niniejszego sporu oznacza, że nie pozostając w stosunku pracy po rozwiązaniu przez pracodawcę umowy o pracę w trybie wypowiedzenia z dnia 10 maja 2001 r. ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2001 r., powód nie nabył prawa do wynagrodzenia z art. 81 § 1 k.p., nawet jeśli w tym czasie przejawiał wolę kontynuowania pracy u pozwanego. Tak samo należałoby ocenić jego roszczenia odnośnie do okresu po ponownym rozwiązaniu przez pracodawcę bez wypowiedzenia stosunku pracy reaktywowanego z dniem 23 stycznia 2004 r. Rzecz w tym, że po wskazanej dacie pozwany dwukrotnie złożył powodowi oświadczenie woli tej treści i od obydwu powodów odwołał się do sądu. Skoro zatem rozpoznaniem i rozstrzygnięciem w niniejszej sprawie objęto wywodzone z powołanego przepisu żądania płacowe powoda również za okres od dnia 23 stycznia 2004 r. do dnia wyrokowania, losy obydwu wspomnianych procesów, wszczętych w następstwie oświadczeń woli pozwanego o rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy, w istotny sposób rzutują na wynik przedmiotowego sporu. Tymczasem uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera szczegółowe i aktualnych w dacie orzekania przez Sąd Apelacyjny ustaleń w tym względzie. Według twierdzeń podwoda, pracodawca cofnął - za jego zgodą - pierwsze z wymienionych oświadczeń, wskutek czego skarżący cofnął pozew, a postępowanie umorzono. Natomiast drugie postępowanie również zostało umorzone przed wydaniem wyroku w niniejszej sprawie. Niezbędne jest zatem ustalenie, co było przyczyną owego umorzenia. Jeśli także cofnięcie przez pozwanego kolejnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z datą 13 kwietnia 2004 r. i w następstwie tego – cofnięcie pozwu, to oznaczałoby to, iż reaktywowany z dniem 23 stycznia 2004 r. stosunek pracy stron trwa nadal, a powód przejawiając gotowość świadczenia pracy, nabył prawo do wynagrodzenia z art. 81 § 1 k.p. Wyjaśnienia wymaga także kwestia

powoływanych przez powoda w toku procesu, tak w pierwszej jak i w drugiej instancji, orzeczeń Sądu Rejonowego w Z. wydanych w trybie postępowania egzekucyjnego i nakazujących pozwanemu dopuszczenie powoda do pracy w wykonaniu prawomocnego wyroku sądowego. Oczywiście orzeczenia wydane w tym trybie nie mogą unicestwić skutków prawnych późniejszego (tj. złożonego po reaktywowaniu w wyniku wyroku sądowego stosunku pracy) oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż do przyjęcia takiej tezy nie upoważniają przepisy o egzekucji zawarte w Kodeksie postępowania cywilnego. Ustalenie prawidłowości i skuteczności tego rodzaju czynności prawnej pracodawcy może bowiem nastąpić tylko w toku procesu zainicjowanego powództwem pracownika opartego na przepisach art. 56 k.p. Orzeczenia zapadłe w trybie art. 1050 k.p.c. mogą być jednak istotnym elementem stanu faktycznego i prawnego sprawy co do okresu po dokonaniu przez pozwanego rozwiązania przedmiotowego stosunku pracy. W przypadku ustalenia, że nastąpiło skuteczne cofnięcie przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem i stosunek ten trwa nadal, wszczęcie i prowadzenie wspomnianych postępowań może rzutować m.in. na ocenę gotowości skarżącego do pracy w spornym okresie. W judykaturze przyjmuje się, że wprowadzie jednorazowe, czy sporadyczne zgłoszenia gotowości do pracy nie mogą być uznane za wystarczające wówczas, gdy pracownik domaga się wynagrodzenia za długi (w tym przypadku wieloletni) okres czasu, a samo prowadzenie postępowania sądowego z żądaniem ustalenia stosunku pracy nie oznacza jeszcze samodzielnego uzewnętrznienia wobec pracodawcy gotowości do pracy, to jednak zgłoszenie owej gotowości może nastąpić w toku takiego postępowania przez czynności procesowe pracownika, z których wynika wola niezwłocznego podjęcia pracy (wyroki Sadu Najwyższego z dnia 4 października 2007 r., I PK 126/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 348 i z dnia 12 października 2007 r., I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314). Wniosek o wszczęcie postępowania egzekucyjnego celem realizacji prawomocnego wyroku przywracającego do pracy jest zaś niewątpliwie czynnością jednoznacznie wyrażającą zamiar pracownika powrotu do pracy i jego dyspozycyjność wobec pracodawcy.

Niewyjaśnienie powyższych kwestii w toku postępowania drugoinstancyjnego sprawiło, że występują luki w ustaleniach faktycznych uniemożliwiające ocenę prawidłowości subsumcji zastosowanych przez Sąd Apelacyjny przepisów prawa materialnego (stanowiących postawę zaskarżonego wyroku) i trafności zapadłego rozstrzygnięcia. Z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono zatem jak w sentencji.