

Wyrok z dnia 16 sierpnia 2005 r.

I PK 11/05

Okres pobierania renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji podlega wyłączeniu z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, o którym mowa w art. 57 § 3 k.p.

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Maria Tyszel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 sierpnia 2005 r. sprawy z powództwa Kazimierza P. przeciwko Lasom Państwowym Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w K. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 5 października 2004 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że zmienił wyrok Sądu Okręgowo-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 30 czerwca 2004 r. [...], w punktach I, IV i V i powództwo oddalił, nie obciążając powoda kosztami postępowania.

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

Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, powód Kazimierz P. domagał się zasądzenia od Lasów Państwowych-Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w K. kwoty 68.548,50 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, kwoty 8.921,53 zł tytułem dodatkowych wynagrodzeń rocznych, kwoty 1.600 zł tytułem nagród z zysku za lata 1999 i 2000 oraz kwoty 2.185 zł tytułem nagród z okazji Dni Lasu za lata 1998-2000, z ustawowymi odsetkami od dnia 3 maja 2001 r.

Strona pozwana wniosła o odrzucenie pozwu, powołując się na prawomocny wyrok Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty z dnia 23 marca 2000 r., którym zasądzono na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 32.000 zł.

Postanowieniem z dnia 2 kwietnia 2003 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie częściowo odrzucił pozew, a w pozostałej części oddalił zarzut powagi rzeczy osądzonej. Na skutek zażalenia powoda, Sąd Apelacyjny w Krakowie postanowieniem z dnia 28 maja 2003 r. zmienił zaskarżone postanowienie w części odrzucającej pozew i oddalił zarzut powagi rzeczy osądzonej.

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2004 r. [...] Sąd Okręgowy w Krakowie zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 34.468,66 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 3 maja 2001 r. tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, oddalił powództwo w zakresie kwoty 46.786,37 zł, a w pozostałej części postępowanie umorzył wobec cofnięcia przez powoda pozwu ze skutkiem prawnym. Sąd Okręgowy ustalił, że strona pozwana rozwiązała z powodem, będącym pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie jako społeczny inspektor pracy, umowę o pracę bez wypowiedzenia z dniem 13 kwietnia 1998 r. na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 k.p. Wyrokiem z dnia 23 marca 2000 r. Sąd Rejonowy dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie przywrócił powoda do pracy oraz zasądził na jego rzecz kwotę 32.000 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Apelacja strony pozwanej od tego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w Krakowie z dnia 24 kwietnia 2001 r. W dniu 2 maja 2001 r. powód zgłosił gotowość do pracy i został do niej przez pracodawcę dopuszczony. Powód pozostawał bez pracy w okresie od 14 kwietnia 1998 r. do 30 kwietnia 2001 r., czyli łącznie przez 775 dni, w których świadczyłby pracę. W okresie tym, aż do dnia 31 marca 2001 r., pobierał rentę z tytułu niezdolności do pracy. Wynagrodzenie miesięczne powoda, obliczone na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.), określone według wynagrodzenia otrzymywanego w dniu rozwiązania umowy o pracę, to jest 13 kwietnia 1998 r., wynosi 1.815,50 zł, a współczynnik urlopowy 21,25. Z dniem podjęcia pracy na skutek przywrócenia do niej, powodowi przyznano wynagrodzenie miesięczne w kwocie 2.724,60 zł, a jego współczynnik urlopowy w 2001 r. wynosi 21. Pracownicy zatrudnieni na analogicznych stanowiskach jak powód otrzymali w latach 1999-2000 nagrody z zysku, a w latach 1998-2000 nagrody z tytułu Dni Lasu w kwotach dochodzonych przez powoda. Sąd Okręgowy uznał, że stosownie do § 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.), do obliczenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy stosuje się zasady obowiązujące przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop, przy czym za podstawę obliczenia przyjmuje się wynagrodzenie przysługujące w dniu rozwiązania stosunku pracy, a nie w dniu podjęcia pracy wskutek przywrócenia do niej. Co prawda, wynagrodzenie to staje się wymagalne w dniu podjęcia przez pracownika pracy, jednakże jest rekompensatą za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę i pozostawanie bez pracy. Dlatego Sąd Okręgowy przyjął, że nie można do jego obliczania stosować ściśle rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. Wynagrodzenie to może podlegać waloryzacji, choć w rozpoznawanej sprawie nie zachodzą podstawy do jej zastosowania. Sąd Okręgowy uznał również, że pobieranie przez powoda renty z tytułu niezdolności do pracy oraz przyznanie mu za ten sam okres wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy może mieć jedynie znaczenie dla zawieszenia lub wstrzymania wypłaty świadczenia rentowego, nie wpływa natomiast na wysokość tego wynagrodzenia. Za nieuzasadnione uznał Sąd Okręgowy żądanie zasądzenia nagród z zysku, nagród z okazji Dni Lasu oraz dodatkowych nagród rocznych, stając na stanowisku, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, w całości zaspokaja roszczenia z tego tytułu.

Od tego wyroku apelacje wniosły obie strony. Sąd Apelacyjny w Krakowie wyrokiem z dnia 5 października 2004 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok w punkcie II w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 34.079,84 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 3 maja 2001 r. oraz oddalił apelację powoda w pozostałej części, a apelację strony pozwanej w całości. Sąd Apelacyjny uznał apelację powoda za częściowo uzasadnioną. Wywiódł, że stosownie do art. 57 § 1 i 2 k.p., pracownikowi szczególnie chronionemu, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Niesporne jest, że powód podlegał szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę jako zakładowy społeczny inspektor pracy oraz że pracę podjął w dniu 2 maja 2001 r. wskutek wykonalnego wyroku przywracającego go do pracy, w terminie określonym w art. 48 § 1 k.p. w związku z art. 57 § 4 k.p. Nie budzi wątpliwości Sądu Apelacyjnego, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest wynagrodzeniem należnym pod warunkiem podjęcia pracy, co oznacza, iż staje się ono w tej dacie wymagalne, a zo-

bowiązanie do jego wypłaty powstaje z mocy prawa. W myśl § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r., przy ustalaniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy (art. 47 i 57 § 1 i 2 k.p.), stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Kwestię tę reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. Przepis § 14 tego rozporządzenia stanowi, że ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19. Zgodnie z § 15 tego rozporządzenia, składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu. Oznacza to, że przy obliczaniu ekwiwalentu należnego za urlop wypoczynkowy, do którego prawo powstało w różnych latach kalendarzowych, podstawę jego obliczenia stanowi wynagrodzenie należne w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu, a nie wynagrodzenie pobierane w latach, w których nastąpiło nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, zasada ta ma zastosowanie do obliczenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, do którego to świadczenia prawo powstaje z mocy prawa w dacie podjęcia pracy przez pracownika przywróconego do niej. Sąd Apelacyjny uznał za trafny pogląd powoda, że podstawę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy stanowi wynagrodzenie miesięczne określone w stałej wysokości, należnej w miesiącu nabycia prawa do tego wynagrodzenia, w niespornej kwocie 2.724,60 zł. Prawidłowo również do obliczenia tego wynagrodzenia powód przyjmuje współczynnik, o którym mowa w § 19 rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997 r., obliczony dla 2001 r. w niespornej wysokości 21. Zgodnie z tym przepisem, współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego. Oznacza to, że współczynnik ten nie ma wartości stałej, lecz ustalany jest odrębnie w każdym roku kalendarzowym z uwagi na różną w poszczególnych latach liczbę niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy. Jednak przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabywa prawo w roku kalendarzowym, w którym następuje rozwiązanie umowy pracę, stosuje się współczynnik ustalony dla tego właśnie roku. Skoro prawo powoda do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powstało w 2001 r., to do obliczenia tego wynagrodzenia należy zastosować współczynnik ustalony dla tego

roku. Obliczone w ten sposób wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, to jest wynagrodzenie stałe w kwocie 2.724,60 zł podzielone przez współczynnik urlopowy 21 i pomnożone przez 775 dni pozostawania bez pracy, po odliczeniu wypłaconej przez stronę pozwaną z tego tytułu kwoty 32.000 zł, wynosi 68.548,50 zł. Skoro Sąd pierwszej instancji uwzględnił powództwo w tym zakresie do kwoty 34.468,66 zł, przeto pozostaje jeszcze do zasądzenia kwota 34.079,84 zł.

Apelację powoda w pozostałym zakresie Sąd drugiej instancji uznał za pozabawioną uzasadnionych podstaw. Zgodnie z art. 51 § 1 k.p. w związku z art. 57 § 4 k.p., pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Przepis ten wprowadza fikcję polegającą na wliczeniu do stażu pracy u danego pracodawcy okresu pozostawania bez pracy, tak jakby pracownik był w tym czasie zatrudniony. Nie budzi jednak wątpliwości, iż jest to okres pozostawania bez pracy, a tym samym okres, w którym pracownik pracy nie wykonywał. Okres ten jest tylko wliczony do okresu zatrudnienia, mającego znaczenie dla nabycia lub zwiększenia wymiaru uprawnień. Tym samym istotne znaczenie ma ustalenie charakteru dochodzonych przez powoda świadczeń (poza wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy), bowiem zgodnie z art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Tak właśnie jest w przypadku wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przysługującego z mocy art. 47 i 57 k.p. za okres, w którym praca nie była przez pracownika wykonywana. Według obowiązującego u strony pozwanej w spornym okresie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne, z tym że z wynagrodzeń osobowych otrzymanych za dany rok, stanowiących podstawę do ustalenia wysokości dodatkowego wynagrodzenia, wyłączone zostały wynagrodzenia i odszkodowania przysługujące w razie rozwiązania stosunku pracy, przez które z pewnością należy rozumieć wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów. Z wynagrodzeń tych zostały również wyłączone wynagrodzenia za czas innej niż urlop usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby. Oznacza to, że wypłata dodatkowego wynagrodzenia przysługiwała w spornym okresie za czas efektywnie przepracowany (poza okresem urlopu wypoczynkowego) i brak jest podstaw do przyjęcia, iż zasady te po-

zostają w sprzeczności z art. 51 § 1 k.p. Zgodnie z § 32 ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, strona pozwana mogła przyznawać nagrody z zysku oraz nagrody okolicznościowe z okazji Dni Lasu. Wobec braku innych podstaw wypłaty tych świadczeń, należy uznać, że ich przyznanie leżało w gestii pracodawcy. Powód nie uczestniczył w wypracowaniu zysku w latach 1999 i 2000, bowiem nie świadczył pracy. Za nieuzasadnioną Sąd Apelacyjny uznał apelację powoda w części dotyczącej zasądzenia odsetek o wypłaconej kwoty 32.000 zł, stanowiącej część wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Pismem z dnia 28 maja 2004 r. powód ostatecznie sprecyzował żądania, a na rozprawie w dniu 16 czerwca 2004 r. jego pełnomocnik złożył oświadczenie, że w pozostałej części cofa pozew, na co pełnomocnik strony pozwanej wyraził zgodę. W tej sytuacji, skoro pismo procesowe z dnia 28 maja 2004 r. nie zawierało żądania odsetek od kwoty 32.000 zł, to trafnie Sąd pierwszej instancji umorzył postępowanie w tym zakresie na mocy art. 355 § 1 k.p.c.

Sąd drugiej instancji uznał, że apelacja strony pozwanej jest pozbawiona uzasadnionych zarzutów. Zobowiązanie pracodawcy do wypłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powstaje (staje się wymagalne) z mocy prawa z dniem podjęcia pracy. Skoro pracodawca nie spełnił świadczenia pieniężnego w terminie, w którym stało się ono wymagalne, to popada w opóźnienie i ma obowiązek zapłaty odsetek, nawet wówczas, gdy opóźnienie jest następstwem okoliczności, za które nie ponosi odpowiedzialności (art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Sąd Apelacyjny nie podzielił poglądu strony pozwanej, że pobieranie przez powoda świadczenia rentowego z tytułu całkowitej niezdolności do pracy oraz dodatku pielęgnacyjnego z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji, stoi na przeszkodzie w zasądzeniu na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Według Sądu drugiej instancji, w dalszym ciągu zachowuje aktualność pogląd, że czas pozostawania bez pracy, za który pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje wynagrodzenie, obejmuje okres, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, to znaczy był gotów do podjęcia jej świadczenia, a wynagrodzenia za pracę został pozbawiony wyłącznie wskutek bezprawnej odmowy dopuszczenia go do pracy. Taka właśnie sytuacja zachodzi w rozpoznawanej sprawie. Niesporne jest, że w okresie pozostawania bez pracy powód pobierał rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy oraz dodatek pielęgnacyjny. Pobieranie świadczenia rentowego nie wyklucza jednak pozostawania w stosunku pracy, tym bardziej, że z opinii głównej i uzupełniającej Instytutu Medycyny Pracy i Zdrowia Środowiskowego w Sosnowcu, wydanej w sprawie o przywró-

cenie powoda do pracy, jednoznacznie wynika, że już od dnia 14 kwietnia 1998 r. powód był zdolny do wykonywania pracy umysłowej, zgodnej z posiadanym u strony pozwanej zakresem czynności (obowiązków). Skoro tak, to należy uznać, że nie zachodziły okoliczności uniemożliwiające powodowi świadczenie pracy, a wynagrodzenia za pracę został pozbawiony wyłącznie wskutek rozwiązania z nim umowy o pracę z naruszeniem przepisów oraz odmowy dopuszczenia do pracy. Kwestia prawidłowości orzeczenia w przedmiocie niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji, stanowiącego podstawę przyznania powodowi świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie jest przedmiotem niniejszego postępowania. Sąd Apelacyjny nie zgodził się z zarzutem strony pozwanej, że żądanie zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). To działanie strony pozwanej naruszyło przepisy normujące szczególną ochronę stosunku pracy powoda, a czas jego pozostawania bez pracy zostanie wliczony do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze oraz z ubezpieczenia społecznego wyłącznie w przypadku przyznania za ten okres wynagrodzenia.

Kasację od tego wyroku wniosła strona pozwana, która zarzuciła naruszenie: 1) art. 379 pkt 3 k.p.c., przez rozpoznanie sprawy, w której roszczenie powoda zostało prawomocnie osądzone; 2) art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędne zasądzenie odsetek ustawowych od wynagrodzenia od dnia 3 maja 2001 r.; 3) § 1 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. oraz art. 172 k.p., a także art. 57 k.p. przez ich niezastosowanie, co doprowadziło do uznania, że powodowi przysługuje wynagrodzenie za okres pozostawiania bez pracy, mimo że w tym okresie pobierał rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy zarobkowej i samodzielnej egzystencji; 4) art. 57 k.p. oraz § 8, § 14 i § 15-19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r., przez przyjęcie, że podstawę wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy stanowi wynagrodzenie miesięczne określone w stałej wysokości należnej w miesiącu nabycia do tego prawa, a więc w maju 2001 r. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych strona pozwana wywiodła w szczególności, że wyrokiem z dnia 23 marca 2000 r. Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie [...] zasądził na rzecz powoda kwotę 32.000 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy. Wyrok ten stał się prawomocny, a zatem zgodnie z art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c., pozew w niniejszej sprawie powinien być odrzucony. Kwestia ta była rozpatrywana przez Sądy obu instancji, ale

zgodnie z art. 393¹¹ k.p.c., Sąd Najwyższy bierze z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania. Zdaniem strony pozwanej, w sprawie zachodzi nieważność postępowania, gdyż sprawa o to samo roszczenie i pomiędzy tymi samymi stronami, została już prawomocnie osądzona. Sąd pierwszej instancji przyjął, że podstawę obliczenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy stanowi wynagrodzenie w dniu rozwiązania stosunku pracy, obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu za urlop. Sąd Apelacyjny stanął na odmiennym stanowisku i przyjął, że podstawę taką stanowi wynagrodzenie miesięczne, określone w stałej wysokości, należnej w miesiącu podjęcia pracy przez powoda. Zdaniem strony pozwanej, przy obliczaniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, należy uwzględnić stawkę wynagrodzenia z miesiąca rozwiązania stosunku pracy, gdyż wynagrodzenie to ma charakter rekompensaty i jest uzależnione od podjęcia pracy przez pracownika. Przyjęcie poglądu zaprezentowanego przez Sąd Apelacyjny sprawia, że w sposób nieuzasadniony, powód za cały okres pozostawania bez pracy, otrzyma wynagrodzenie obowiązujące w dacie podjęcia przez niego pracy (znacznie wyższe niż w dacie rozwiązania stosunku pracy), a zatem wynagrodzenie nieodpowiadające wynagrodzeniu, które zostałoby wypłacone, gdyby powód w tym czasie świadczył pracę. Według strony pozwanej, zasądzenie odsetek od dnia 3 maja 2001 r. jest niezasadne. Dopiero po podjęciu pracy, pracownik ma prawo żądania zapłaty wynagrodzenia, co nie jest równoznaczne z tym, że bez wniosku pracownika wynagrodzenie powinno być wypłacone. Wynagrodzenie z art. 57 k.p. ma charakter odszkodowawczy, a więc bezzasadne jest żądanie odsetek od dnia 3 maja 2001 r., skoro roszczenie powoda nie zostało jeszcze rozpoznane przez Sąd Okręgowy. Uprawnione jest również stanowisko, że dopiero wezwanie pracodawcy przez pracownika do zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy może stanowić podstawę do naliczania odsetek ustawowych za opóźnienie. Strona pozwana podniosła, że okres pobierania zasiłku chorobowego należy odliczyć od okresu, za który pracownikowi ma być przyznane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także okresu pozostawania bez pracy, w którym pracownik niezdolny do pracy uzyskał świadczenie rehabilitacyjne. Powód w okresie pozostawiania bez pracy pobierał rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatek pielęgnacyjny z tytułu całkowitej niezdolności do samodzielnej egzystencji. Oznacza to, że w tym okresie powód nie mógł świadczyć żadnej pracy. Zgodnie z ustawą z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.), rencista trwale

niezdolny do pracy, pobierający dodatek pielęgnacyjny, nie ma możliwości świadczenia jakiejkolwiek pracy. Zgodnie z art. 12 tej ustawy, osobą niezdolną do pracy jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje tej zdolności po przekwalifikowaniu. Przez niezdolność do samodzielnej egzystencji ustawa rozumie naruszenie sprawności organizmu w stopniu uniemożliwiającym zaspokojenie bez pomocy innych osób podstawowych potrzeb życiowych. Powód w okresie pozostawiania bez pracy nie otrzymałby żadnego wynagrodzenia bowiem w tym czasie był niezdolny do samodzielnej egzystencji, jak też niezdolny do jakiejkolwiek pracy, a zatem nie świadczyłby żadnej pracy. Żądanie zatem przez powoda wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy należy ocenić również jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W postępowaniu kasacyjnym przedmiotem sporu jest już wyłącznie żądanie zasądzenia kwoty 68.548,50 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy z odsetkami, uwzględnione w całości. Wobec niezaskarżenia wyroku Sądu drugiej instancji przez powoda uprawomocniły się rozstrzygnięcia dotyczące zapłaty kwoty 8.921,53 zł tytułem dodatkowych wynagrodzeń rocznych, kwoty 1.600 zł tytułem nagród z zysku za lata 1999 i 2000 oraz kwoty 2.185 zł tytułem nagród z okazji Dni Lasu za lata 1998-2000, z ustawowymi odsetkami od dnia 3 maja 2001 r., a także rozstrzygnięcie dotyczące zapłaty odsetek od wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy w kwocie 32.000 zł, zasądzzonego w poprzednim postępowaniu.

Najdalej idącym zarzutem kasacji jest zarzut nieważności postępowania ze względu na powagę rzeczy osądzonej. Zarzut ten nie jest trafny. Wyrok Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie z dnia 23 marca 2000 r. [...] zasądzający od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 32,000 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy uprawomocnił się, ale nie zawiera on rozstrzygnięcia o oddaleniu powództwa w jakimkolwiek zakresie. Nie można więc twierdzić, że kwota 32.000 zł obejmuje całość należności z tytułu tego roszczenia, tym bardziej, że z istoty (art. 316 k.p.c.) wyrok ten nie może dotyczyć wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy za okres po jego wydaniu do czasu podjęcia pracy przez powoda. Nie wystąpiła więc przeszkoda procesowa w postaci powagi rzeczy osądzonej w do-

chodzeniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy po tym wyroku, a także za okres od rozwiązania stosunku pracy do dnia jego wydania. Wyrok Sądu Rejonowego rozstrzyga bowiem tylko o zgłoszonym żądaniu (art. 325 k.p.c.) i w tym zakresie nie ma znaczenia, że w sprawach z zakresu prawa pracy sąd mógł (powinien) orzec niezależnie od żądania (art. 477¹ § 1 k.p.c.). Także w takiej sprawie sąd orzeka tylko o żądaniu i nawet oddalenie części powództwa nie stanowi oddalenia roszczeń niezgłoszonych w żądaniu lub przekraczających jego zakres (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 1966 r., III PZP 15/66, OSNCP 1966 nr 12, poz. 264). Co do zasady nie ma natomiast w prawie procesowym zakazu dochodzenia części roszczenia, czyli tak zwanego rozdrabniania roszczeń (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 października 1966 r., II PR 123/66, OSNCP 1967 nr 12, poz. 219; OSPiKA 1968 nr 5, poz. 85 z glosą J. Krajewskiego oraz z dnia 14 listopada 1979 r., IV PR 322/79, OSPiKA 1980 nr 7-8, poz. 137 z glosą W. Broniewicza). W każdym razie, jeżeli powód dochodzi określonego roszczenia, to nawet w sprawie, w której sąd nie jest związany żądaniem pozwu, brak oddalenia powództwa w jakiegokolwiek części oznacza, że nie powstaje powaga rzeczy osądzonej w zakresie przekraczającym zasądzoną kwotę. Inną sprawą jest, w jaki sposób wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy zasądzone wyrokiem Sądu Rejonowego powinno być uwzględnione przy rozpoznaniu niniejszej sprawy, a w szczególności, czy trafnie Sąd drugiej instancji wyliczył wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy i na jego poczet zaliczył wynagrodzenie już zasądzone, czy też powinien odrębnie rozliczyć okres od rozwiązania stosunku pracy do wydania wyroku i okres od tej daty do dnia przywrócenia do pracy. Problem ten powstaje jednak dopiero po uznaniu zasadności żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, co jest kwestionowane przez stronę pozwaną, z podniesieniem dalszych zarzutów kasacyjnych.

Strona pozwana zarzuca w tym zakresie w szczególności naruszenie art. 57 k.p. oraz wskazanych w uzasadnieniu kasacji przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (art. 12) przez ich niezastosowanie, co doprowadziło do uznania, że powodowi przysługuje wynagrodzenie za okres pozostawiania bez pracy, mimo że w tym okresie pobierał rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy zarobkowej i samodzielnej egzystencji. Taka sama argumentacja przedstawiona jest na uzasadnienie sprzeczności uwzględnienia powództwa z zasadami współżycia społecznego (zarzut naruszenia art. 8 k.p.). Te

zarzuty stanowią, zdaniem Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, usprawiedliwioną podstawę kasacji. Zgodnie z art. 57 k.p., pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc (§ 1); jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego (§ 2). Przepis ten (podobnie jak art. 47 k.p.) wprowadza więc roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, uzależnione od podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do niej, przy czym w przypadku pracowników szczególnie chronionych przysługuje ono za cały czas pozostawania bez pracy. Podkreślenia wymaga, że z przepisu tego nie wynika wprost możliwość umniejszania tego wynagrodzenia o jakiegokolwiek należności, które były pracownik uzyskał w okresie pozostawania bez pracy (chodzi o pozostawanie poza stosunkiem pracy, który został rozwiązany). Podkreślenia tego należy dokonać w aspekcie nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r. (dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), w której doszło do skreślenia art. 57 § 3 k.p. (także skreślenia art. 47 § 2 k.p.). Przepis art. 57 § 3 k.p. stanowił, że wynagrodzenie, o którym mowa w art. 57 § 1 i 2 k.p., zmniejsza się o wynagrodzenie za pracę, które pracownik uzyskał, podejmując w tym czasie zatrudnienie w innym zakładzie pracy; należne wynagrodzenie nie mogło być jednak niższe niż wynagrodzenie za 1 miesiąc. Pozwalał więc na zmniejszenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy pracownika szczególnie chronionego, ale tylko o wynagrodzenie za pracę otrzymane u innego pracodawcy, co nie dotyczyło już innych świadczeń (np. zasiłku dla bezrobotnych, por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 1993 r., I PRN 2/93, OSP 1994 nr 2, poz. 36 z glosą Z. Salwy; por. też wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1980 r., I PRN 117/80, OSNCP 1981 nr 6, poz. 110 oraz z dnia 22 czerwca 1984 r., I PRN 73/84, OSNCP 1985 nr 1, poz. 18). Jednakże już w tym stanie prawnym ukształtowało się orzecznictwo, według którego pewne okresy w ramach czasu pozostawania bez pracy były wyłączane z czasu, za który przysługuje to wynagrodzenie. W szczególności w wyroku z dnia 25 stycznia 1983 r., I PRN 139/82 (OSNCP 1983 nr 9, poz. 138, OSPiKA 1985 nr 10, poz. 206 z glosą S. Płażka), Sąd Najwyższy przyjął, że w sytuacji, gdy w okresie pozostawania bez pracy

pracownik był czasowo niezdolny do pracy i nabył uprawnienie do zasiłku chorobowego, okres pobierania tego zasiłku należy odliczyć od okresu, za który pracownikowi ma być przyznane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Sąd Najwyższy nie przyjął więc rozszerzającej wykładni art. 57 § 3 k.p., że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podlega zmniejszeniu o otrzymany w tym czasie zasiłek chorobowy (wyraźnie uznał taką interpretację za niedopuszczalną), ale uznał, że w przypadku, gdy w okresie pozostawania bez pracy pracownik był czasowo niezdolny do pracy i nabył uprawnienie do zasiłku chorobowego, okres pobierania tego zasiłku należy odliczyć od okresu, za który pracownikowi ma być przyznane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, że zasiłek chorobowy jest świadczeniem z ubezpieczenia społecznego i przysługuje za czas niezdolności do pracy, kiedy pracownik traci prawo do wynagrodzenia. Jeżeli zaś pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w okresie niezdolności do pracy, to zasiłek chorobowy za ten okres nie przysługuje. Oznacza to, że za okres niezdolności do pracy z powodu choroby pracownik może otrzymać tylko albo wynagrodzenie, albo zasiłek chorobowy. Podstawą takiej wykładni było więc przyjęcie wzajemnego wyłączenia się świadczeń. Podobną wykładnię Sąd Najwyższy przedstawił w uchwale z dnia 15 maja 1992 r., I PZP 27/92 (PiZS 1992 nr 8, s. 59), stwierdzając, że jeżeli w okresie pozostawania bez pracy pracownik niezdolny do pracy uzyskał świadczenia rehabilitacyjne, to okres pobierania tego świadczenia odlicza się od okresu, za który pracownikowi przyznano wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wyniku przywrócenia do pracy.

Po skreśleniu art. 57 § 3 k.p., ten kierunek wykładni został w zasadzie podtrzymany w orzecznictwie. W wyroku z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 443/98 (OSNAPIUS 2000 nr 1, poz. 12), Sąd Najwyższy uznał, że czas pozostawania bez pracy, za który pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje wynagrodzenie, obejmuje okres, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, tzn. był gotowy do podjęcia jej świadczenia, a wynagrodzenia za pracę został pozbawiony wyłącznie wskutek bezprawnej odmowy dopuszczenia go do pracy. Okres niezdolności do pracy, za który pracownik otrzymał zasiłek chorobowy z ubezpieczenia nie jest okresem pozostawania bez pracy w rozumieniu art. 188 § 2 Prawa spółdzielczego. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wywiódł, że od zasądzonego na rzecz pracownika wynagrodzenia nie podlegają odliczeniu kwoty pobranych przez niego zasiłków chorobowych. Nie znaczy to jednak, że na rzecz pracownika należy zawsze zasądzić

wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, pojmowany jako okres od rozwiązania stosunku pracy do przywrócenia do pracy. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy spełnia funkcję kompensacyjną, odszkodowawczą. Wypłacane jest w miejsce wynagrodzenia, które pracownik otrzymałby za wykonaną pracę, gdyby w rezultacie wadliwego rozwiązania stosunku pracy, nie doznał przeszkód w jej świadczeniu ze strony pracodawcy. Jedyną przyczyną utraty prawa do wynagrodzenia musi więc być wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. Przyznanie wynagrodzenia nie może jednak bezpodstawnie wzbogacać pracownika. Dlatego okres, za który przyznano to wynagrodzenie powinien być ustalony z uwzględnieniem czasu, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, tzn. był gotowy do podjęcia jej świadczenia. Choroba pracownika i zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy z tej przyczyny powoduje, że nie nabywa on prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy (z zastrzeżeniem art. 92 k.p.). Utrata zarobku rekompensowana jest świadczeniem z ubezpieczenia społecznego - zasiłkiem chorobowym. Nie ma żadnych racjonalnych argumentów przemawiających za tym, by niezdolny do pracy z powodu choroby pracownik, pozostający bez pracy wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę, miał być traktowany korzystniej niż niezdolny do pracy z powodu choroby pracownik pozostający w stosunku pracy. Jakkolwiek kwota pobranego przez pracownika zasiłku chorobowego nie podlega odliczeniu od kwoty zasądzonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, to jednak okres pobierania zasiłku z tytułu niezdolności do pracy powinien być odliczony od okresu pozostawania bez pracy, za który pracownikowi wynagrodzenie przysługuje. Analizując tę wykładnię należy stwierdzić, że poza argumentem o wyłączaniu się pobierania wynagrodzenia za pracę i zasiłku chorobowego, została ona poszerzona o dwa dalsze elementy. Podniesiono, że czas pozostawania bez pracy to okres, w którym pracownik doznał przeszkód w świadczeniu pracy wyłącznie ze względu na bezprawne rozwiązanie z nim umowy o pracę. Jest takim okresem tylko czas, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, tzn. był gotowy do podjęcia jej świadczenia. Nie chodzi więc w tym przypadku o gotowość do pracy w znaczeniu prawnym, takim jak na przykład w art. 48 § 1 k.p., czyli obejmującą także przypadki usprawiedliwionej niemożności świadczenia pracy. Chodzi natomiast o gotowość do rzeczywistego świadczenia pracy, a więc sytuację, w której pracownik nie tylko przejawia wolę świadczenia pracy, ale także jest zdolny do jej wykonywania. Oznacza to, że okres, w którym pracownik jest niezdolny do świadczenia pracy, nie jest okresem gotowości do jej wykonywania, a więc podlega odliczeniu od czasu, za który przysłu-

guje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Nadto, Sąd Najwyższy uznał, że przyznanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie może bezpodstawnie wzbogacać pracownika. Nie chodzi tu jednak o bezpodstawne wzbogacenie w rozumieniu art. 405 i następnego k.c., lecz o sytuację, w której pracownik za ten sam okres miałby otrzymać z różnych źródeł świadczenia (w tym przypadku wynagrodzenie za pracę i zasiłek chorobowy) spełniające podobne funkcje - zapewnienie środków utrzymania. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela taką argumentację.

Sąd Apelacyjny przyjął, że w okresie pozostawania bez pracy powód pobierał rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy oraz dodatek pielęgnacyjny. Pobieranie świadczenia rentowego nie wyklucza jednak pozostawania w stosunku pracy, tym bardziej, że z opinii głównej i uzupełniającej Instytutu Medycyny Pracy i Zdrowia Środowiskowego w Sosnowcu, wydanej w sprawie o przywrócenie powoda do pracy, jednoznacznie wynika, że już od dnia 14 kwietnia 1998 r. powód był zdolny do wykonywania pracy umysłowej, zgodnej z posiadanym u strony pozwanej zakresem czynności (obowiązków). Skoro tak, to zdaniem Sądu Apelacyjnego, należy uznać, że nie zachodziły okoliczności uniemożliwiające powodowi świadczenie pracy, a wynagrodzenia za pracę został pozbawiony wyłącznie wskutek rozwiązania z nim umowy o pracę z naruszeniem przepisów oraz odmowy dopuszczenia do pracy. Kwestia prawidłowości orzeczenia w przedmiocie niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji, stanowiącego podstawę przyznania powodowi świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie jest przedmiotem niniejszego postępowania. Oznacza to, że Sąd drugiej instancji uznał, iż pobieranie renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy nie wyłącza jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy i pobierania z tego tytułu wynagrodzenia za pracę, a nadto że powód był gotowy do świadczenia pracy, skoro obiektywnie był do niej zdolny, chociaż pobierał rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Podobne poglądy są prezentowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku 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 (art. 47 k.p.). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy uznał, że użycie w art. 47 k.p. (art. 57 § 3 k.p.) określenia „wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy” oznacza przyznanie prawa do pełnego wynagrodzenia za taki okres, w którym pracownik miałby prawo do wynagrodzenia, gdyby pozosta-

wał w stosunku pracy. Skreślony art. 47 § 2 k.p. był wyjątkiem od tej zasady, a obecnie żaden przepis nie wyłącza prawa do pełnego wynagrodzenia pracownika, który jest jednocześnie zatrudniony u innego pracodawcy. Są natomiast przepisy wyłączające lub ograniczające w określonych sytuacjach prawo do wynagrodzenia pracownika pozostającego w stosunku pracy. Przepisy art. 12 i 17 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 60, poz. 636 ze zm.; obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267) wykluczają jednocześnie pobieranie zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za pracę. Ta sama zasada ma zastosowanie do świadczenia rehabilitacyjnego z mocy art. 22 tej ustawy. Dlatego Sąd Najwyższy uznał w uzasadnieniu tego wyroku, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie przysługuje za okres pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego, gdyż gdyby pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę z naruszeniem prawa, pozostawał w stosunku pracy, nie zachowałby prawa do wynagrodzenia w okresie, za który przyznano mu prawo do zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego wobec nieświadczenia pracy z powodu czasowej niezdolności do pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w uzasadnieniu tego wyroku, zasady, że pracownik nie może pobierać jednocześnie wynagrodzenia za pracę i świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa - zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego - nie można przenosić na sytuację, w której pracownik nabywa prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy na podstawie przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych lub przepisów odrębnych. Żaden przepis tej ustawy nie uzależnia bowiem przyznania prawa do tych świadczeń od rozwiązania stosunku pracy, a więc prawo to może być przyznane w czasie trwania stosunku pracy. Jedyne ograniczenie przyznania prawa do świadczeń osobie, która spełniła wszystkie warunki zawarte w art. 100 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach, dotyczy okresów pobierania zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego i wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy wypłacanego na podstawie art. 92 § 1 k.p. Prawo do emerytury lub renty powstaje po zaprzestaniu pobierania tych świadczeń. Natomiast, jeżeli prawo do emerytury lub renty zostało przyznane, pracownik pozostający w stosunku pracy jest uprawniony zarówno do wynagrodzenia ze stosunku pracy, jak i do emerytury lub renty z ubezpieczenia społecznego. Okres pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy jest okresem, w którym pracownik pozostający w stosunku pracy za-

chowuje prawo do wynagrodzenia. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, o którym mowa w art. 47 k.p., przysługuje więc za okres, w którym pracownik pobiera rentę z tytułu niezdolności do pracy. Natomiast wypłacanie renty z tytułu niezdolności do pracy następuje obok wypłacania wynagrodzenia, jeżeli pracownik jest uprawniony jednocześnie do obu świadczeń.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę nie podziela wynikającego z tych poglądów wniosku, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje za okres, w którym pracownik pobierał emeryturę lub rentę, zwłaszcza rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji. Na wstępie należy zauważyć, że od dnia 1 lipca 2000 r., zgodnie z art. 103 ust. 2a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach (dodanym przez ustawę z dnia 21 stycznia 2000 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz.U. Nr 9, poz. 118), prawo do emerytury ulega zawieszeniu bez względu na wysokość przychodu uzyskiwanego przez emeryta z tytułu zatrudnienia kontynuowanego bez uprzedniego rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą, na rzecz którego wykonywał je bezpośrednio przed dniem nabycia prawa do emerytury, ustalonym w decyzji organu rentowego. Oznacza to, że pozostawanie w stosunku pracy powoduje bezwzględne zawieszenie prawa do emerytury, a warunkiem jej pobierania jest rozwiązanie dotychczasowego stosunku pracy. Pozostawanie w dotychczasowym stosunku pracy i pobieranie z tego tytułu wynagrodzenia za pracę oraz jednocześnie pobieranie emerytury jest więc niemożliwe. W tym znaczeniu świadczenia te wyłączają się. Nie dotyczy to jednak sytuacji prawnej powoda. W tym przypadku istotna jest odpowiedź na pytanie, czy powód był gotowy do świadczenia pracy we wskazanym wyżej znaczeniu (w rozumieniu art. 57 k.p.) w czasie pobierania renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji? Należy na nie odpowiedzieć przecząco. Według art. 12 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach, całkowicie niezdolną do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy. Dodatek pielęgnacyjny przysługuje natomiast osobie uprawnionej do emerytury lub renty, jeżeli została uznana za całkowicie niezdolną do pracy oraz do samodzielnej egzystencji albo ukończyła 75 lat życia (art. 75 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r.), a niezdolność do samodzielnej egzystencji orzeka się w przypadku stwierdzenia naruszenia sprawności organizmu w stopniu powodują-

cym konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych (art. 13 ust. 5 tej ustawy). Oznacza to, że osobą pobierającą rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji jest osoba, która nie tylko utraciła zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy, ale nadto naruszenie sprawności jej organizmu powoduje konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych. Taka kwalifikacja prawna stanu zdrowia pracownika wyklucza możliwość świadczenia pracy w normalnych warunkach. Osoba taka może świadczyć tylko pracę w warunkach chronionych (art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych - Dz.U. Nr 123, poz. 776 ze zm. - w związku z art. 13 ust. 4 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach). Takiego też przypadku (świadczenia pracy w warunkach chronionych) dotyczy regulacja przewidująca zawieszenie lub zmniejszenie renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 104 ust. 8 pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r.). Zdolność (gotowość) do świadczenia pracy w rozumieniu art. 57 k.p. należy jednak odnosić do świadczenia pracy w ramach rozwiązanego stosunku pracy, a nie do innych możliwości jej wykonywania. Powód był więc niezdolny do świadczenia pracy w ramach rozwiązanego stosunku pracy, przy czym istotna jest w tym zakresie prawna kwalifikacja całkowitej niezdolności do pracy i wynikające z tego pobieranie renty, a nie obiektywna zdolność do pracy. Nie ma tym samym znaczenia podniesione przez Sąd Apelacyjny stwierdzenie (późniejsze), że powód był zdolny do świadczenia pracy dotychczas wykonywanej. Nie można bowiem uznać za przejawiającą gotowość do świadczenia pracy osoby pobierającej rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji. W ocenie tej gotowości do świadczenia pracy należy się w ramach systemu prawnego odwołać do pojęć zdefiniowanych w przepisach dotyczących zatrudnienia i bezrobocia. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 ze zm.; podobnie art. 2 ust. 1 pkt 2 poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 6, poz. 56 ze zm.), bezrobotnym jest osoba niezatrudniona i niewykonywująca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej, albo jeżeli jest osobą nie-

pełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, zarejestrowana we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukująca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Nadto, nie może być uznana za bezrobotnego osoba, która nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej albo po ustaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności, nie pobiera zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego lub macierzyńskiego. Przepis ten posługuje się więc pojęciem "zdolności i gotowości" do podjęcia zatrudnienia. Jest to pojęcie zbliżone do gotowości (zdolności) do świadczenia pracy w wyżej wskazanym rozumieniu adekwatnym do stosowania art. 57 k.p. Nie jest zdolna i gotowa do świadczenia pracy osoba, która nie poszukuje zatrudnienia oraz pobiera emeryturę lub rentę. Inaczej mówiąc, osoba pobierająca rentę, zwłaszcza z tytułu całkowitej niezdolności do pracy z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji, nie jest gotowa do świadczenia pracy, a więc okres pobierania renty podlega wyłączeniu z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Apelacyjny nie zgodził się z zarzutem strony pozwanej, że żądanie zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). To działanie strony pozwanej naruszyło przepisy normujące szczególną ochronę stosunku pracy powoda, a czas jego pozostawania bez pracy zostanie wliczony do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze oraz z ubezpieczenia społecznego wyłącznie w przypadku przyznania za ten okres wynagrodzenia. Również Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wskazanego wyżej wyroku z dnia 9 grudnia 2003 r., I PK 81/03, przyjął, że przyznanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres pobierania renty nie prowadzi do niesłusznego wzbogacenia. Gdyby pracownik świadczył pracę otrzymywałby zarówno wynagrodzenie za pracę, jak i rentę z tytułu niezdolności do pracy w pełnej wysokości, gdyż była to w tej sprawie renta wypadkowa. Nie ma też żadnych innych przyczyn pozwalających na uznanie żądania wynagrodzenia za pracę za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, które to prawo jest niezbywalnym prawem pracownika. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę tych poglądów nie podziela. Przede wszystkim roszczenie dotyczy wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a nie wynagrodzenia za pracę wykonaną. To, że pra-

odawca naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę jest przesłanką przywrócenia do pracy i pośrednio nabycia prawa do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Roszczenie o to wynagrodzenie (prawo podmiotowe) w ogóle nie powstałoby, gdyby pracodawca rozwiązał umowę o pracę w sposób zgodny z przepisami. Nadużycie prawa podmiotowego (żądanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy) można więc oceniać tylko w odniesieniu do przypadku bezprawnego rozwiązania umowy o pracę. Skutki uznania nadużycia prawa podmiotowego należy uwzględniać, ale to, że korzystanie z niego w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego powoduje negatywne konsekwencje (tak przecież jest z reguły) nie może być przesądzające dla oceny zaistnienia samego nadużycia prawa. Zwolnionego z pracy pracownika obciąża powinność podjęcia zatrudnienia odpowiadającego jego możliwościom i kwalifikacjom, bez wyczekiwania na zakończenie postępowania sądowego o przywrócenie do pracy (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 5 października 1960 r., 2 CR 615/59, OSN 1962 nr I, poz. 19; wyrok składu siedmiu sędziów z dnia 26 października 1971 r., III PRN 88/71, OSNPG 1972 nr 3, poz. 21; uchwała z dnia 12 października 1976 r., I PZP 49/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 67; OSPiKA 1977 nr 5, poz. 96 z glosą J. Pacho; wyrok z dnia 16 maja 1972 r., I PR 132/72, niepublikowany; wyrok z dnia 30 października 1973 r., I PR 420/73, niepublikowany). Jeżeli więc powód był zdolny do świadczenia pracy (jak obecnie twierdzi), to powinien podjąć starania o zatrudnienie. Nieuczynienie tego, przy założeniu, że był zdolny do pracy, powodowałoby sprzeczność jego roszczenia o wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy z zasadami współżycia społecznego (tak wyżej wskazane orzeczenia). Jeżeli natomiast powód był niezdolny do pracy to oczywiście nie można mu postawić zarzutu, że nie poszukiwał pracy, a pobierał w tym czasie rentę z ubezpieczenia społecznego. Jednakże w takiej sytuacji żądanie zasądzenia za ten okres wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy byłoby sprzeczne z poczuciem sprawiedliwości, gdyż prowadziłoby do „bezpodstawnego wzbogacenia” w wyżej przedstawionym rozumieniu. Powód otrzymałby bowiem za ten sam okres z różnych źródeł dwa świadczenia służące zaspokajaniu jego potrzeb życiowych. Powód nie deklaruje zwrotu renty otrzymanej z ubezpieczenia społecznego, choć uważa obecnie, że był zdolny do pracy, a więc, że w istocie nie było podstaw do przyznania mu prawa do renty. Żądanie przez organ rentowy zwrotu pobranego świadczenia jest praktycznie niemożliwe w świetle art. 138 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach, skoro powód twierdzi, że pobierał rentę w dobrej wierze

(przeświadczeniu o niezdolności do pracy). Oznacza to, że powód chciałby otrzymać od pracodawcy wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i zachować, otrzymaną z ubezpieczenia społecznego (z umniejszeniem środków funduszu przeznaczonego na zaspokojenie świadczeń wszystkich ubezpieczonych), za ten sam okres, rentę z tytułu niezdolności do pracy, mimo że uważa, iż był zdolny do pracy, a więc rentę pobierał nienależnie. Taka postawa nie zasługuje na aprobatę (jest sprzeczna) z punktu widzenia zasad współżycia społecznego i prowadzi do oceny, że żądanie zasądzenia wynagrodzenia za okres pobierania renty jest nadużyciem prawa. Pogląd taki jest prezentowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 9 lutego 2005, III PK 70/04 (OSNP 2005 nr 20, poz. 314), uznał, że wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy przysługujące działaczowi związkowemu przywróconemu do pracy może być - na podstawie art. 8 k.p. - zmniejszone o otrzymaną w tym czasie emeryturę. Prowadzi to do uznania zasadności zarzutów kasacji dotyczących naruszenia art. 8 oraz 57 k.p. i przyjęcia bezzasadności powództwa w zakresie dotyczącym wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, w którym powód pobierał rentę z tytułu niezdolności do pracy. Zasądzona w poprzednim postępowaniu kwota 32.000 zł pokrywa w całości żądanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie, w którym powód nie pobierał renty.

Z tych względów zaskarżony wyrok oraz wyrok Sądu pierwszej instancji podlegały zmianie na podstawie art. 393¹³ k.p.c. przez oddalenie powództwa. O kosztach postępowania orzeczono na mocy art. 102 k.p.c.

=====