

Wyrok z dnia 19 kwietnia 2006 r.

I PK 158/05

Okres pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego podlega odliczeniu od okresu, za który pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Maria Tyszel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 19 kwietnia 2006 r. sprawy z powództwa Krzysztofa K. przeciwko K. Centrum Inwestycyjnemu SA w K. o przywrócenie do pracy i zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 24 marca 2005 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną,
2. zasądził od powoda Krzysztofa K. na rzecz strony pozwanej K. Centrum Inwestycyjnego SA w K. kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie wyrokiem z 5 maja 2004 r. [...] przywrócił powoda Krzysztofa K. do pracy w K. Centrum Inwestycyjnym SA w K. na poprzednich warunkach, zasądził na jego rzecz kwotę 2.400 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy oraz oddalił roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy ponad zasądzoną kwotę.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, od 1 marca 2002 r. na stanowisku dyrektora zarządzającego, a następnie powołany został do pełnienia funkcji członka zarządu Drukarni Wydawniczej. W dniu 21 kwietnia 2002 r. powód ukończył 58 lat. Z

dniem 16 grudnia 2002 r. powoda odwołano z funkcji członka zarządu, a następnie 20 grudnia 2002 r. doręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem rozwiązującym na 31 marca 2003 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania spowodowaną brakiem efektywności w zarządzaniu. W chwili wypowiedzenia umowy o pracę powód miał staż pracy uprawniający go do uzyskania prawa do emerytury. Od 10 kwietnia 2003 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim pobierając zasiłek chorobowy, a od 5 stycznia 2004 r. przyznane zostało mu świadczenie rehabilitacyjne na okres 6 miesięcy.

Sąd Rejonowy uwzględnił roszczenie powoda o przywrócenie do pracy (ponieważ umowę z nim rozwiązano w okresie ochronnym z naruszeniem art. 39 k.p.) oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ale tylko za okres, w którym nie pobierał żadnych świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego.

Oceniając zasadność roszczenia o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy Sąd Rejonowy podniósł, że pracownikowi przywróconemu do pracy, w stosunku do którego doszło do naruszenia art. 39 k.p., zgodnie z art. 47 k.p. przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Jednakże od okresu tego należy odliczyć okresy, w których pracownik pobierał zasiłek chorobowy lub świadczenie rehabilitacyjne. Powód od 10 kwietnia 2003 r. pobierał zasiłek chorobowy, a od 5 stycznia 2004 r. do dnia wydania wyroku przez Sąd Rejonowy, świadczenie rehabilitacyjne. Cały ten okres podlegał zatem odliczeniu od okresu, za który powodowi powinno być przyznane wynagrodzenie na podstawie art. 47 k.p. Sąd zasądził na jego rzecz wynagrodzenie za okres od 1 do 9 kwietnia 2003 r. (9 dni) w wysokości 2.400 zł. Wynagrodzenie to jest należne pracownikowi pod warunkiem podjęcia przez niego pracy, dlatego wyrokowi zasądzającemu wynagrodzenie na podstawie art. 47 k.p. nie nadaje się rygoru natychmiastowej wykonalności, a także - jako że świadczenie to nie jest wymagalne aż do chwili podjęcia pracy przez pracownika - nie można zasądzić od niego odsetek, nie jest bowiem znana data jego wymagalności.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, domagając się jego zmiany i zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy (a nie tylko za 9 dni) w kwocie 56.110,73 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 5 maja 2004 r., czyli od daty wydania wyroku przez Sąd Rejonowy. Skarżący zarzucił naruszenie prawa materialnego przez niezastosowanie art. 47 k.p. w następstwie błędnej jego wykładni. W

ocenie powoda, brzmienie tego przepisu nie daje podstaw do odliczania od okresu pozostawania bez pracy okresu pobierania przez pracownika świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Dokonana przez Sąd Rejonowy interpretacja art. 47 k.p. pozbawiła powoda całkowitej rekompensaty poniesionego uszczerbku powstałego na skutek zwolnienia go z pracy z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów. Wysokość otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia była znacząco wyższa niż wysokość świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Świadczenia te były wypłacane na wniosek ubezpieczonego (powoda), co nie miałoby miejsca, gdyby nie został zwolniony z pracy. Pracowałby wtedy nadal i uzyskiwał należne mu wynagrodzenie. Dokonane wypowiedzenie wpłynęło na stan jego zdrowia, a pogorszenia tego nie byłoby, gdyby nadal pracował.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z 24 marca 2005 r. [...] oddalił apelację powoda. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że jedyną kwestią sporną w rozpoznawanej sprawie była interpretacja treści art. 47 k.p. Dokonując wykładni tego przepisu Sąd Rejonowy przyjął, że pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., przywróconemu do pracy, z okresu, za który przysługuje mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, należy odliczyć okres, w którym pobierał świadczenie z ubezpieczenia społecznego. Z kolei zdaniem skarżącego, z należnego mu za cały czas pozostawania bez pracy wynagrodzenia należy tylko odjąć wypłacone mu w tym okresie świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Sąd drugiej instancji w pełni podzielił stanowisko Sądu Rejonowego zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Wskazał, że pogląd ten znajduje potwierdzenie nie tylko w uchwale Sądu Najwyższego z 15 maja 1992 r., I PZP 27/92, LEX nr 14952, przytoczonej w uzasadnieniu, ale także w wyroku Sądu Najwyższego z 17 listopada 1998 r., I PKN 443/98, OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 12. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tego wyroku stwierdził, że skreślenie 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.) art. 47 § 2 k.p. nie oznacza, że na rzecz pracownika należy zasądzić zawsze wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, pojmowany jako okres od rozwiązania stosunku pracy do przywrócenia do pracy. Wynagrodzenie to bowiem 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 wynagrodze-

nia nie może jednak bezpodstawnie wzbogacać pracownika. Dlatego okres, za który przyznaje się wynagrodzenie, powinien uwzględniać czas, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, tzn. był gotów do podjęcia jej świadczenia. Choroba pracownika i zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy z tej przyczyny powodują, że nie nabywa on prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Utrata zarobku rekompensowana jest świadczeniem z ubezpieczenia społecznego - zasiłkiem chorobowym. Nie ma bowiem żadnych racjonalnych argumentów, aby niezdolny do pracy pracownik pozostający bez pracy wskutek wadliwego rozwiązania z nim umowy o pracę, miał być traktowany korzystniej niż niezdolny do pracy z powodu choroby pracownik pozostający w stosunku pracy. Dlatego to nie kwota pobranego przez pracownika zasiłku chorobowego podlega odliczeniu od kwoty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, tylko okres pobierania zasiłku chorobowego powinien być odliczony od okresu pozostawania bez pracy, za który pracownikowi przysługuje wynagrodzenie. Powyższe stanowisko dotyczy także okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Z powyższych względów Sąd Okręgowy uznał za chybiony zarzut naruszenia art. 47 k.p.

Ponadto Sąd Okręgowy podzielił w pełni wywód Sądu Rejonowego dotyczący braku podstaw do zasądzenia odsetek od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Domaganie się przez skarżącego zasądzenia takich odsetek od dnia wydania wyroku przez Sąd Rejonowy Sąd drugiej instancji uznał za całkowicie bezzasadne.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości skargą kasacyjną pełnomocnik powoda. Skargę oparto na zarzucie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 47 zdanie drugie k.p., polegającą na przyjęciu, że pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., przywróconemu do pracy, przysługuje wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy pomniejszony o okres, w trakcie którego pracownik pobierał świadczenie z ubezpieczenia społecznego, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu uprawnia pracownika, o którym mowa w art. 39 k.p., do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Natomiast kwestia rozliczenia świadczeń pobranych przez pracownika z ubezpieczenia chorobowego powinna nastąpić w odrębnym postępowaniu pomiędzy pracownikiem-ubezpieczonym i organem rentowym, na podstawie przepisów art. 84 ustawy z dnia 17 czerwca 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 66 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Skarżący podniósł, że w sprawie występuje zagadnienie prawne, dotyczące uprawnień i roszczeń przysługujących pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., w sytuacji gdy po wadliwym rozwiązaniu stosunku pracy przez pracodawcę pracownik uzyskuje uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Według skarżącego, rozstrzygnięcie tego zagadnienia wiąże się z wykładnią art. 47 zdanie drugie k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., przywróconemu do pracy, przysługuje wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy. W ocenie pełnomocnika powoda, brak jest jakichkolwiek ograniczeń co do wysokości tego wynagrodzenia, wobec czego wykładnia tego przepisu dokonana przez Sąd drugiej instancji pozbawia pracownika należnych mu świadczeń obniżając ich wysokość, ponieważ zasiłek chorobowy wynosi tylko 80% podstawy wymiaru, która jest liczona w przypadku powoda z 6 miesięcy. Przede wszystkim jednak premiuje pracodawcę bez żadnej podstawy prawnej, zwalniając go z obowiązku wynagrodzenia szkody, którą wyrządził pracownikowi chronionemu przed wypowiedzeniem (w okresie przedemerytalnym) wskutek sprzecznego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Pełnomocnik powoda wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut błędnej wykładni art. 47 zdanie drugie k.p. jest nieuzasadniony. Przepis art. 47 k.p. stanowi, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za dwa miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące - nie więcej niż za 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 stosunku do powoda rozwiązanie umowy o pracę podlegało ograniczeniu z mocy art. 39 k.p., powód jest więc uprawniony do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Użycie 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 pozostawał w stosunku pracy. Skreślony z mocy ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) przepis art. 47 § 2 k.p., stanowiący, że wynagrodzenie zmniejsza się o wynagrodzenie za pracę, które pracownik uzyskał podejmując w tym czasie zatrudnienie w innym zakładzie pracy (u innego pracodawcy), był wyjątkiem od tej zasady. Żaden przepis nie wyłącza bowiem prawa pracownika do pełnego wynagrodzenia, jeżeli jest on jednocześnie zatrudniony u innego pracodawcy.

Rację ma skarżący, że o pozbawieniu pracownika prawa do należnego mu pełnego wynagrodzenia musi rozstrzygać treść przepisu ustawy. Rozstrzygają o tym na przykład przepisy o świadczeniach z ubezpieczenia społecznego na wypadek choroby. Wbrew twierdzeniom zawartym w uzasadnieniu skargi kasacyjnej, istnieją bowiem przepisy wyłączające lub ograniczające w określonych sytuacjach prawo do wynagrodzenia pracownika pozostającego w stosunku pracy. Należy do nich przepis art. 92 k.p., który w § 1 pkt 1 przewiduje prawo pracownika do 80% wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w § 4 przewiduje prawo pracownika do zasiłku chorobowego (na zasadach określonych w odrębnych przepisach) za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego. Za ten ostatni okres (art. 92 § 4 k.p.) pracownikowi niezdolnemu do pracy nie przysługuje wynagrodzenie, które zostaje zastąpione przez zasiłek chorobowy przyznawany na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267). Przepisy art. 12 i 17 tej ustawy wykluczają jednoczesne pobieranie zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za pracę. Jeżeli pracownik, będąc niezdolny do pracy z powodu choroby, nie może świadczyć pracy i występuje o przyznanie mu zasiłku chorobowego, zasiłek chorobowy zastępuje wynagrodzenie za pracę. Ta sama zasada ma zastosowanie do świadczenia rehabilitacyjnego z mocy art. 22 tej ustawy. Odnosząc tę zasadę do pracownika żądającego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, można przyjąć, że wynagrodzenie nie przysługuje za okres pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego. Chociaż zatem brzmienie art. 47 k.p. nie zawiera takiego wyłączenia, to wnioski wyciągnięte przez Sąd Okręgowy z analizy przepisów z zastosowa-

niem wykładni systemowej, uwzględniającej także treść art. 92 § 1 i § 4 k.p. oraz treść przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, są prawidłowe. 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. Jednakże zastąpienie prawa do wynagrodzenia prawem do zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego ma miejsce tylko wówczas, gdy pracownik wystąpił o takie świadczenia i w związku z tym nie wykonywał pracy. Natomiast sama niezdolność do pracy z powodu choroby nie pozbawia pracownika prawa do wynagrodzenia, jeżeli pracownik świadczy pracę. Zasada jest, że pracownik nie może pobierać jednocześnie wynagrodzenia za pracę i świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa - zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego. Dlatego okres pobierania tych świadczeń podlega odliczeniu od okresu, za jaki pracownikowi zwolnionemu z naruszeniem art. 39 k.p. przysługuje na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Nie sposób zgodzić się z tezą uzasadnienia skargi kasacyjnej, że Sąd Okręgowy dokonując błędnej wykładni art. 47 k.p. w sposób niedopuszczalny pozbawił powoda należnych mu świadczeń w drodze argumentacji *contra legem*. Argumentacja Sądu Okręgowego nie tylko nie jest niezgodna z prawem, lecz po pierwsze - uwzględnia kontekst systemowy (biorąc pod uwagę sens normatywny przytoczonych wyżej przepisów wyłączających lub ograniczających w określonych sytuacjach prawo do wynagrodzenia pracownika pozostającego w stosunku pracy), po drugie - kieruje się także dyrektywami wykładni celowościowej, która wspiera wykładnię systemową, wreszcie po trzecie - odpowiada utrwalonej linii orzecznictwa. Skarżący w uzasadnieniu skargi kasacyjnej podnosi, że nie można mówić o utrwalonej linii orzeczniczej, skoro Sąd Okręgowy powołał się tylko na dwa orzeczenia Sądu Najwyższego. Argument ten jest chybiony. W kilku orzeczeniach wydanych w ciągu minionych ponad 20 lat Sąd Najwyższy konsekwentnie 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 (por. wyrok SN z 25 stycznia 1983 r., I PRN 139/82, OSNCP 1983 nr 9, poz. 138 z glosą

S. Płażka OSPiKA 1984 nr 10, poz. 206), podobnie, jeżeli w okresie pozostawania bez pracy pracownik niezdolny do pracy uzyskał świadczenia rehabilitacyjne, okres pobierania tego świadczenia odlicza się od okresu, za który pracownikowi przyznano wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wyniku przywrócenia do pracy (por. uchwałę SN z 15 maja 1992 r., I PZP 27/92, LEX nr 14952). Czas pozostawania bez pracy, za który pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje wynagrodzenie, obejmuje okres, w którym pracownik faktycznie mógł wykonywać pracę, czyli 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 społecznego, nie jest okresem pozostawania bez pracy w rozumieniu art. 47 k.p. (por. uzasadnienie wyroku SN z 17 listopada 1998 r., I PKN 443/98, OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 12). Wreszcie, Sąd Najwyższy przyjmuje jako zasadę, że pracownik nie może pobierać jednocześnie wynagrodzenia za pracę i świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa - zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego. Okres pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego podlega odliczeniu od okresu, za który pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (por. uzasadnienie wyroku SN z 9 grudnia 2003 r., I PK 81/03, OSNP 2004 nr 21, poz. 370). Z przytoczonych orzeczeń Sądu Najwyższego wynika, że okres pobierania zasiłku chorobowego należy odliczyć od okresu, za który pracownikowi ma być przyznane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy; to samo odnosi się także do świadczenia rehabilitacyjnego, które jest wypłacane niezdolnemu do pracy pracownikowi po wyczerpaniu zasiłku chorobowego w sytuacji rokującej przywrócenie jego zdolności do pracy. Świadczenie rehabilitacyjne ma ten sam charakter prawny co zasiłek chorobowy, stanowi jego kontynuację w wypadku choroby pracownika trwającej dłużej niż okres wypłaty zasiłku chorobowego. Wypłata zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego jest świadczeniem z ubezpieczenia społecznego zapewniającym pracownikowi środki utrzymania w okresie choroby, gdy nie otrzymuje on wynagrodzenia za pracę. Oba świadczenia zastępują więc wynagrodzenie za pracę w okresie niezdolności pracownika do pracy.

Nietrafny jest argument skarżącego, że skoro wysokość świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest znacząco niższa od wysokości wynagrodzenia, to pobierając te świadczenia (zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne) powód „nie doznał

całkowitej rekompensaty poniesionego uszczerbku". W szczególności nie można zgodzić się z twierdzeniem skarżącego, że gdyby pozwany pracodawca nie wypowiedział powodowi umowy o pracę, to powód nadal by pracował i uzyskiwał należne mu wynagrodzenie; powód nie złożyłby wówczas wniosku o świadczenia z ubezpieczenia społecznego, bo nie miałby takiej potrzeby. Przytoczone twierdzenie nie uwzględnia ustalonych przez Sąd Okręgowy faktów (wiążących w postępowaniu kasacyjnym - art. 398¹³ § 2 k.p.c.), że powód od 10 kwietnia 2003 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim pobierając zasiłek chorobowy, a od 5 stycznia 2004 r. zostało mu przyznane świadczenie rehabilitacyjne na okres 6 miesięcy. Te fakty świadczą jednoznacznie o tym, że powód nie był przez wiele miesięcy zdolny do świadczenia pracy. Z powodu trwającej wiele miesięcy choroby (niezdolności do pracy z powodu choroby) powód nie mógłby świadczyć pracy, także wówczas, gdyby nie został zwolniony z pracy, a zatem w okresie choroby, nie pobierałby (nie otrzymywałby) wynagrodzenia, a jedynie świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Niezdolność do pracy spowodowana chorobą (art. 92 k.p.) ma charakter obiektywny. Stan niezdolności do pracy potwierdza lekarz, wydając stosowne zaświadczenie. W przypadku wystąpienia stanu niezdolności do pracy - a to właśnie taki stan powoda uprawniał go do otrzymywania przez wiele miesięcy zasiłku chorobowego, a następnie świadczenia rehabilitacyjnego - pracownik nie może świadczyć pracy, a zatem nie może otrzymywać wynagrodzenia.

Zarzuty naruszenia przepisów art. 84 ustawy z dnia 17 czerwca 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 66 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa nie zostały w jakikolwiek sposób uzasadnione, a zatem uchylają się spod kontroli Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym.

Z tych względów Sąd Najwyższy w oparciu o przepis art. 398¹⁴ k.p.c. oddalił kasację jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw.

=====