



Sygn. akt I PK 177/17

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 marca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa W. D.

przeciwko K. Spółce Akcyjnej w K. Oddział K. "Z." w L.

o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 marca 2018 r.,

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

z dnia 20 lipca 2016 r., sygn. akt IX Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt I i sprawę w tym zakresie  
przekazuje Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego  
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 20 lipca 2016 r. oddalił apelację W. D. wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w T. z dnia 10 lutego 2016 r.

Przedmiotem postępowania było żądanie powoda skierowane przeciwko K.

Spółce Akcyjnej w K. Oddział K. „Z.” w L. o zasądzenie 41.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 18 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W tym samym dniu (22 lipca 2015 r.), powód złożył drugi pozew przeciwko pozwanemu domagając się zasądzenia 24.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 18 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, na które składają się dodatki: tzw. „barbórka” w kwocie 9.000,00 zł, 14-sta pensja w kwocie 9.000,00 zł oraz deputat węglowy w kwocie 6.000,00 za 2014 r. i część 2015 r.

Sąd Rejonowy poczynił następujące ustalenia. Powód był zatrudniony u pozwanej od dnia 1 kwietnia 1993 r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy (w Kopalni (...) „Z.” w L. pracował od 11 lutego 1985 r.). W ostatnim okresie, to jest od dnia 1 kwietnia 2013 r., pracował na stanowisku sztygara zmianowego oddziału transportu dołowego pod ziemią. Oświadczeniem z dnia 4 lutego 2014 r. pozwana ze skutkiem na dzień 5 lutego 2014 r., powołując się na regulację art. 30 § 1 pkt 3 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy w T. wyrokiem z dnia 26 listopada 2014 r. przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach. Zasądził też na jego rzecz od pozwanej 52.414,05 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie od dnia 5 lutego 2014 r. do dnia 12 listopada 2014 r. pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy u pozwanej. Apelację pozwanego Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 16 czerwca 2015 r. oddalił.

Sąd Rejonowy w T. ustalił również, że w dniu 3 września 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powodowi prawo do emerytury w miesięcznej kwocie 5.014,34 zł (od dnia 1 marca 2015 r. - 5.050,34 zł). Świadczenie to było od dnia 3 września 2014 r. przez powoda pobierane.

Powód gotowość do pracy zgłosił w dniu 17 czerwca 2015 r., czyli przed upływem 7 dni od ogłoszenia wyroku przez Sąd Okręgowy. W dniu 18 czerwca 2015 r. otrzymał od pozwanego skierowanie na wstępne badania lekarskie, w związku z podjęciem przez niego pracy na stanowisku pracy: sztygar zmianowy Oddziału Transportu Dołowego pod ziemią. Powód w dniu 18 czerwca 2015 r. udał się do Miejskiego Zespołu Opieki Zdrowotnej w L., celem przeprowadzenia badań

lekarskich przez Lekarza Medycyny Pracy. Zgodnie z orzeczeniem lekarskim nr (...) stwierdzono jego zdolność do podjęcia pracy na określonym stanowisku. W tym samym dniu powód wypełnił formularz aktualizacji danych osobowych.

Powód w dniach od dnia 19 czerwca 2015 r. do dnia 23 czerwca 2015 r. brał udział w szkoleniu okresowym dla osób kierujących pracownikami obejmujące osoby kierownictwa i dozoru ruchu podziemnego zakładu górniczego, zorganizowanym w formie seminarium przez (...) Ośrodek Szkolenia Sp. z o.o. w K. Powód po przejściu badań lekarskich i odbytym szkoleniu podjął decyzje o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron. W ocenie powoda podjęcie przez niego pracy byłoby ryzykowne z uwagi na stosunek, jaki miał do niego pracodawca. Z dniem 24 czerwca 2015 r. doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Nie było w sprawie kwestionowane, że powód otrzymał wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy do dnia 12 listopada 2014 r., na podstawie wyroku Sądu Rejonowego w T. z dnia 26 listopada 2014 r. Natomiast wysokość wynagrodzenia należnego za czas pozostawania bez pracy za okres od dnia 13 listopada 2014 r. do 17 czerwca 2015 r., to jest za 145 dni, obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalenia wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy, jest równa kwocie 39.741,60 zł. Należność tytułem „Barbórki” przysługująca powodowi za 2014 rok wynosi 7.147,34 zł, a za 2015 r. 5.117,70 zł. Natomiast należność tytułem czternastej pensji za rok 2014 Sąd ustalił na kwotę 6.254,28 zł, a za rok 2015 na kwotę 3.713,01 zł. Łączna kwota tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 13 listopada 2014 r. do 17 czerwca 2015 r., „Barbórki” za 2014 i 2015 r. oraz czternastej pensji za 2014 i 2015 r. wynosi 61.973,93 zł. Wyliczeń tych powód nie kwestionował. W okresie od 13 listopada 2014 r. do 18 czerwca 2015 r. powód pobrał świadczenie emerytalne w łącznej kwocie 36.232,69 zł.

Ostatecznie w trakcie postępowania przed Sądem Rejonowym powód

sprecyzował, że wnosi o zasądzenie 61.973,93 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie od 13 listopada 2013 r. do 18 czerwca 2015.

W ocenie Sądu Rejonowego usprawiedliwione okazało się roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od dnia 13 listopada 2014 r. do dnia 18 czerwca 2015 r., w tym „barbórki”, „czternastej pensji”, deputatu węglowego, jednak przy jego pomniejszeniu o wysokość pobranej w tym okresie emerytury. Sąd Rejonowy stanął zatem na stanowisku, że od dnia 19 czerwca 2015 r. doszło do reaktywowania stosunku pracy.

Mimo tej konkluzji, Sąd pierwszej instancji uznał, że działania powoda miały na celu uzyskanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a powód nie zamierzał faktycznie wrócić do pracy, co potwierdzają jego zeznania, a także fakt, że w dniu 24 czerwca 2015 r. strony rozwiązały stosunek pracy na mocy porozumienia stron. Faktycznie powód nie przepracował w ogóle ani jednego dnia roboczego., nie wykonał w ogóle jakiegokolwiek pracy.

W rezultacie, Sąd Rejonowy mając na uwadze art. 57 k.p. oraz art. 8 k.p. postanowił zasądzić na rzecz powoda od pozwanego kwotę odpowiadającą różnicy kwoty 61.973 zł oraz kwoty 36.232,69 zł, czyli pomniejszyć wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy o pobieraną przez powoda w tym czasie emeryturę. Uzasadniając to stanowisko, wskazał, że wprawdzie pracownik korzystał z ochrony z art. 39 k.p., to jednak zgodnie z art. 8 k.p. pracownik nie może czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. W ocenie Sądu pierwszej instancji, w okolicznościach sprawy, zasądzenie dochodzonej należności w pełnej kwocie byłoby sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (w tym zakresie Sąd odwołał się do poglądów głoszonych w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2005 r., III PK 70/04 i z dnia 12 września 2012 r., II PK 45/12).

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżył apelacją powód. Domagał się jego zmiany przez zasądzenie całej należności.

Sąd Okręgowy w K. nie podzielił wywodów apelacji. Stwierdził, że powód

potwierdził gotowość podjęcia pracy, gdyż zaktualizował formularz adresowy, przeprowadził konieczne badania lekarskie oraz wziął udział w kilkudniowym szkoleniu. Jednak działania te miały na celu jedynie uzyskanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pracownik nie zamierzał faktycznie wrócić do pracy, co potwierdza fakt, że w dniu 24 czerwca 2015 r. strony rozwiązały stosunek pracy na mocy porozumienia stron. Powód nie przepracował ani jednego dnia roboczego, nie wykonał jakiegokolwiek pracy. W tym kontekście Sąd Okręgowy odwołał się do poglądu wyrażonego przez Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 30 czerwca 2014 r., III APa 8/14. Stwierdzono w nim, że w przypadku, gdy pracownik nie ma zamiaru reaktywacji stosunku pracy, a tylko ją pozoruje w celu uzyskania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, zachowania pracodawcy w stosunku do niego traktujące go jak pracownika nie wywołują żadnych skutków. Tym samym nie nabywa on prawa do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Mimo tej konkluzji, Sąd odwoławczy zgodził się ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, który powołał się na art. 8 k.p. Tym samym zaakceptował pogląd, że zasądzenie żądania w pełnej kwocie byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Uznał, że wprowadzie powód zachował prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres dochodzony pozwem, jednakże mając na względzie zasady współżycia społecznego (art. 8 k.p.) należy odliczyć wysokość otrzymanej w tym okresie przez niego emerytury.

Skargę kasacyjną złożył powód, zaskarżył wyrok w punkcie I (oddalającym apelację), zarzucając mu naruszenie:

- art. 8 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i błędne ustalenie, iż niezgodne z zasadami współżycia społecznego jest zasądzenie powodowi odszkodowania w pełnej wysokości za czas pozostawania bez pracy w czasie pobierania przez powoda emerytury,

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd drugiej instancji swobodnej oceny dowodów i przez to błędne przyjęcie, niezgodnie z treścią zebranych w sprawie dowodów, że powód nie podjął fizycznie pracy i nie miał takiego zamiaru, podczas gdy w toku postępowania ustalono, że powód zgłosił gotowość do pracy i został skierowany na obowiązkowe badania lekarskie oraz

szkolenie dla pracowników dozoru.

Z uwagi na zgłoszone zarzuty, skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenia wyroku i rozstrzygnięcia o istocie sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna upoważnia do uchylenia zaskarżonego wyroku, choć nie świadczy o tym zarzut naruszenia przepisu postępowania. Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenie faktów lub oceny dowodów (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). W tych okolicznościach staje się jasne, że powołanie się na naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. nie jest efektywne. Skarżący w istocie zmierza do zakwestionowania ustalenia, że działanie powoda miało charakter intencyjny. Okoliczność ta należy do sfery faktu, nie może być zatem skutecznie podważona przed Sądem Najwyższym.

Przechodząc do materialnoprawnej podstawy skargi kasacyjnej, w pierwszej kolejności trzeba podjąć zabiegi porządkujące. Po pierwsze, poza sporem jest, że powodowi przysługuje prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w spornym okresie. Świadczy o tym treść art. 57 § 2 k.p. Pracownik wymieniony w art. 39 k.p., z którym rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w razie przywrócenia do pracy, może liczyć na wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy według promocyjnych zasad (ostatnio regułę tę potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 grudnia 2017 r., III PK 5/17, LEX nr 2428761). Po drugie, mimo odwołania się do poglądu wyrażonego przez Sąd Apelacyjny w Białymstoku (wyrok z dnia 30 czerwca 2014 r., III APa 8/14, LEX nr 1504329) ostatecznie Sąd odwoławczy nie stanął na stanowisku, że powód nie podjął ponownego zatrudnienia w rozumieniu art. 48 § 1 k.p. stosowanego z upoważnienia art. 57 § 4 k.p. Zapatrywanie to jest w okolicznościach sprawy w pełni uprawnione. Oznacza to, że w dniu 17 czerwca 2015 r. doszło do reaktywacji umowy o pracę w wyniku wyroku przywracającego powoda do pracy na poprzednich warunkach. Po trzecie, co jest konsekwencją wcześniejszych konstatacji, jedynym sposobem na obezwładnienie żądania powoda jest powołanie się na mechanizm zapisany w art. 8 k.p. Sąd drugiej instancji nie twierdził, że powód wykorzystywał prawo niezgodnie

z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Uznał jednak, że jego realizacja pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Do aspektu tego nawiązuje podstawa skargi kasacyjnej.

Zabiegi precyzujące trzeba uzupełnić o kilka spostrzeżeń. Sąd Okręgowy nie ujawnił jakie zasady obowiązujące w relacjach społecznych zostały naruszone. W jego ocenie efekt ten powstał z dwóch przyczyn. Po pierwsze, uzasadnia go okoliczność, że po przywróceniu do pracy powód faktycznie nie zaczął jej wykonywać, gdyż doszło do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Po drugie, według ustaleń Sądu, powód nie miał zamiaru podjęcia pracy, a jego działania miały na celu jedynie uzyskanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W tym miejscu powstaje jednak wątpliwość. Staje się ona zrozumiała jeśli uwzględni się, że art. 8 k.p. posłużył do zredukowania wysokości należnego wynagrodzenia o wartość emerytury otrzymywanej przez powoda w sporym okresie. Algorytm ten nie przystaje do przyczyn zastosowania art. 8 k.p. Trudno oprzeć się wrażeniu, że argumenty uzasadniające sprzeczność z zasadami współżycia społecznego mają przykryć stanowisko, według którego pracownik nie powinien otrzymać należności z art. 57 § 1 k.p. w zbiegu z emeryturą. Spostrzeżenie to jest dobrym punktem wyjścia do podjęcia rozważań prawnych.

W orzecznictwie wyjaśniono wątpliwości sprowadzające się do pytania, czy na poczet wynagrodzenia z art. 47 i art. 57 § 1 i § 2 k.p. można zaliczyć świadczenia otrzymywane przez pracownika w okresie pozostawania bez pracy. Sąd Najwyższy zajął stanowisko negatywne. Uznał, że wynagrodzenie za pracę uzyskane przez pracownika u innego pracodawcy nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia gwarancyjnego przysługującego za czas pozostawania bez pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2010 r., II PK 265/09, LEX nr 602244). W przepisie tym chodzi bowiem o pozostawanie bez pracy tylko u tego pracodawcy, który wypowiedział lub rozwiązał umowę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2005 r., III PK 38/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 377). Analogicznie przyjmuje się, że zaliczeniu na poczet wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie podlega zasiłek dla bezrobotnych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 1993 r., I PRN 2/93, LEX nr 1213633). Nie znaczy to jednak, że omawiana

należność przysługuje w każdym przypadku. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy należy się bowiem tylko za okres, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, to znaczy był gotów do jej świadczenia, a nie wykonywał jej wyłącznie na skutek bezprawnej odmowy dopuszczenia go do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2012 r., II PK 45/12, LEX nr 1243023). W konsekwencji wyłączeniu z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, podlegają okresy niezdolności pracownika do świadczenia pracy, takie jak okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego oraz renty z tytułu niezdolności do pracy wraz z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji. Wypłacenie za te okresy wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powodowałoby, że za ten sam okres pracownik otrzymałby świadczenia z różnych, wykluczających się wzajemnie źródeł spełniających podobne funkcje (uchwała Sądu Najwyższego 15 maja 1992 r., I PZP 27/92, LEX nr 14952; wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 19 kwietnia 2006 r., I PK 158/05; 15 lutego 2002 r., I PKN 801/00, LEX nr 564462; 17 listopada 1998 r., I PKN 443/98, OSNAPIUS 2000 nr 1, poz. 12; 25 stycznia 1983 r., I PRN 139/82, OSNC 1983 nr 9, poz. 138; 7 stycznia 2010 r., II PK 164/09, LEX nr 577462, i 16 sierpnia 2005 r., I PK 11/05). Nie oznacza to jednak, że pobieranie przez pracownika renty wypadkowej (renty z tytułu niezdolności do pracy) wyklucza przyznanie prawa do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Należności te nie uniemożliwiają wykonywania odpłatnej pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2003 r., I PK 81/03, OSNP 2004 nr 21, poz. 370).

Sumą przeprowadzonego wywodu jest stwierdzenie, że pobieranie przez powoda emerytury w okresie pozostawania bez pracy nie może stanowić podstawy do umniejszenia należnego wynagrodzenia. Konstatacja ta sprawia, że dyskusyjne jest zredukowanie należności z powołanie się na art. 8 k.p. o wartość wypłaconej emerytury.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2005 r., III PK 70/04, OSNP 2005 nr 20, poz. 314, wypowiedziano wprawdzie pogląd, 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, jednak nie może być on postrzegany jako generalna reguła postępowania. Wręcz przeciwnie, analiza uzasadnienia wspomnianego judykatu pozwala na podkreślenie indywidualnych właściwości danego przypadku. Zasadniczym bowiem motywem podjętego rozstrzygnięcia była dokonana przez sąd negatywna ocena zachowania pracownicy ewidentnie naruszającej swoje obowiązki, które to zachowanie stało się przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Gdyby nie te szczególne, związane z postępowaniem pracownicy okoliczności, nie byłoby podstawy do zastosowania art. 8. kp, a tym samym do zmniejszenia wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (zob. też: A. Kosut, *Glosa do wyroku SN z dnia 9 lutego 2005 r., III PK 70/04*, OSP 2006 nr 6, poz. 77.).

Nie bez znaczenia pozostaje stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 239/10, LEX nr 829119. Stwierdzono w nim, że klauzula z art. 8 k.p. nie powinna służyć do pomniejszania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy o wysokość otrzymanej przez pracownika emerytury. Sąd Najwyższy wskazał, że nie ma żadnych powodów aby przyjąć, iż pracownik nadużywa prawa otrzymując wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wskutek bezprawnego rozwiązania z nim stosunku pracy przez jego pracodawcę. W istocie stanowiłoby to premiowanie naruszenia prawa przez zakład pracy. Należy także uwzględnić, iż emerytura jest świadczeniem dla osób, mających ustalone prawo do emerytury (art. 4 pkt 1 ustawy emerytalnej). Ustalenie prawa następuje - co do zasady - na wniosek ubezpieczonego w wyniku wydania decyzji przez organ rentowy i oznacza obliczenie wysokości świadczenia. Także w pełnym zakresie i na zasadzie wyłączności ustawa ta reguluje przyczyny powodujące w trakcie realizacji tych uprawnień wstrzymanie/zawieszenie wypłaty świadczenia oraz kwestie ewentualnego zwrotu nienależnie pobranego świadczenia. Sprawy te organ rentowy rozstrzyga wyłącznie poprzez wydanie decyzji, od której przysługuje odpowiednia droga odwoławcza. Powyższe argumenty powodują, iż nie jest zasadne traktowanie należnego pracownikowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy jako sprzecznego z zasadami współżycia społecznego w zakresie otrzymanej emerytury.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy nie twierdzi, że zachowanie

powoda było naganne (mimo, że zastosowano wobec niego najdotkliwszy środek w postaci rozwiązania umowy o pracę z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). W tych okolicznościach powołanie się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2005 r., III PK 70/04, staje się nieadekwatne. Powstaje zatem pytanie, czy za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego mogą zostać uznane inne okoliczności (według Sądu drugiej instancji były nimi: faktyczne niepodjęcie pracy przez powoda i brak zamiaru w tym względzie, a także działanie w celu uzyskania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy).

W ocenie Sądu Najwyższego na tak postawione pytanie należy odpowiedzieć przecząco. Prawdą jest, że intencyjne zachowanie może być odbierane negatywnie. Przepisy prawa znajdują w społeczeństwie zrozumienie i akceptację, jeśli wskazania w nich zawarte realizowane są w zgodzie z przypisaną im funkcją. Stan odbiegający od tego wzorca może w odbiorze powszechnym zostać odebrany jako patologiczny. W takim wypadku powołanie się na akceptowane zasady współżycia społecznego może posłużyć do przeciwstawienia się prawu podmiotowego. Przed dojściem do tej konkluzji należy jednak uwzględnić szerszy kontekst.

Z konstrukcyjnego punktu widzenia wynagrodzenie z art. 47 k.p. i art. 57 § 1 i § 2 k.p. należy się za niedopuszczenie pracownika do pracy. Przysługuje bez względu na winę pracodawcy i wystąpienie szkody po stronie zatrudnionego, jedynym warunkiem jego przyznania jest podjęcie przez pracownika pracy, do której został przywrócony (T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika*, cz. 1, PiZS 2008 nr 12, s. 5.). Właściwości te wzmacniają sytuację prawną zatrudnionego. W orzecznictwie przyjmuje się, że wynagrodzenie to służy naprawieniu szkody, jaką poniósł pracownik w wyniku utraty zarobku wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2015 r., II PK 151/14, LEX nr 1713020.). Oznacza to, że wynagrodzenie z art. 47 k.p. i art. 57 § 1 i § 2 k.p. jest szczególnym świadczeniem odszkodowawczym (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 2005 r., II PK 389/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 174; z dnia 9 kwietnia 2008 r., II PK 280/07, LEX nr 469169, a także uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2008 r., II PZP 12/08, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 32 oraz

wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 sierpnia 2005 r., I PK 11/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 181, OSP 2007 nr 10, poz. 112, oraz z dnia 19 kwietnia 2006 r., I PK 158/05, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 99.), którego specyfika wyraża się w tym, że choć stanowi pokrycie szkody, jaką ponosi pracownik wskutek bezprawnego pozbawienia zatrudnienia, to jednak samo świadczenie w istocie jest oderwane od poniesionej straty. W rezultacie, poza funkcją kompensacyjno-odszkodowawczą (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08, LEX nr 738349; z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 11/18, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 220; z dnia 25 października 2007 r., II BP 11/07, LEX nr 852530 i z dnia 19 lipca 2005 r., II PK 389/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 174.) wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pełni też rolę sankcji wobec pracodawcy za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz funkcję profilaktyczną (A. Giedrewicz-Niewińska, *Wynagrodzenie pracownika przywróconego do pracy wyrokiem sadu*, w: *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga Jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, Białystok 2013, s. 131.).

Znając właściwości omawianego świadczenia, trudno uznać, że dopuszczalne jest jego ograniczenie z przyczyn wskazanych przez Sąd drugiej instancji. Przypisywana powodowi przez Sąd odwoławczy intencja nie znajduje się na kursie kolizyjnym z cechami wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Skoro wystarczającą przesłanką jego nabycia jest „podjęcie pracy” (co w sprawie nie jest kwestionowane), to dalsze zdarzenia (rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron) nijak się mają do funkcji przypisanych tej należności. Brak koherencji między wskazanymi czynnikami sprawia, że odwołanie się do zasad współżycia społecznego jest problematyczne.

Sąd Okręgowy redukując należne powodowi świadczenie nie wziął również pod uwagę, że art. 8 k.p. może być stosowany po spełnieniu kilku kryteriów. Po pierwsze, odwołanie się do zasad współżycia społecznego jest możliwe tylko przy rozważeniu całokształtu okoliczności konkretnej sprawy. Oznacza to konieczność oceny zachowania się obu stron, z uwzględnieniem motywów i przyczyn, a także stopnia naganności postępowania każdej z nich. W rozpoznawanej sprawie aspekt ten (którego zmienną pozostaje współmierność) został zweryfikowany powierzchownie. Sąd odwoławczy skupił się tylko na pracowniku, pomijając sferę

dotyczącą pracodawcy, a związaną z dokonaniem wcześniej bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Po drugie, trzeba mieć na względzie, że figura prawna naruszenia zasad współżycia społecznego przełamuje obowiązujące wzorce normatywne. W rezultacie, uprawnione jest zapatrywanie, że art. 8 k.p. powinien być stosowany ostrożnie. Odmowa udzielenia ochrony prawu podmiotowemu musi znajdować odzwierciedlenie w okolicznościach rażących i nieakceptowalnych aksjologicznie (zob. C.P. Waldziński, *Przesłanki stosowania klauzuli nadużycia prawa podmiotowego w orzecznictwie sadowym*, Przegląd Sadowy 2017 nr 3, s. 19 i n.).

W tym miejscu trzeba uszczegółowić stanowisko Sądu Okręgowego. Za punkt wyjścia należy uczynić spostrzeżenie, że powód konsekwentnie realizował model postępowania po wyroku przywracającym do pracy. Zgłosił gotowość niezwłocznego podjęcia pracy, został skierowany na badania okresowe, a następnie zgodnie z poleceniem pracodawcy uczestniczył w szkoleniu. W tych okolicznościach, stanowisko Sądu odwoławczego o braku zamiaru podjęcia przez powoda pracy i działaniu w celu pobrania świadczenia może być rozważane tylko w kategorii wewnętrznych przeżyć pracownika. Sfera ta nie poddaje się jednak pod osąd przesłanek wymienionych w art. 8 k.p. Cele przyświecające pracownikowi, jego przekonania, czy myśli, chociażby były naganne, jeśli nie zostały wprowadzone w czyn (uzewnętrznione), nie upoważniają do kwalifikowania ich jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a tym samym pozbawiające prawa do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W tym momencie należy zwrócić uwagę na jeszcze dwa czynniki. Po pierwsze, interesy pracownika są z założenia przeciwstawne. W trakcie realizacji zatrudnienia pracowniczego postawy stron kształtowane są przez różnorodne bodźce. Zależność ta wyjaśnia, że sfera motywacyjna samoistnie nie może być poddana badaniu na zgodność z zasadami współżycia społecznego. Kwestia ta wpisana jest bowiem w relację, na której zbudowano normatywny model umowy o pracę. Analogicznie jest w przypadku powrotu pracownika przywróconego do pracy. Po drugie, nie można pominąć, że pozwany nie musiał zgadzać się na rozwiązanie z powodem umowy o pracę za porozumieniem stron. Gdyby tego nie zrobił, kierując powoda do wykonywania czynności umownych, to wówczas odmowę świadczenia

pracy można by rozważać w świetle art. 8 k.p. Skoro tego nie uczynił, a zdecydował się na zakończenie zatrudnienia, to autonomicznej zgody pracownika nie można oceniać jako sprzecznej z zasadami współżycia społecznego.

Inaczej rzecz ujmując, pracownik, który nie ma zamiaru faktycznie podjąć pracy po wyroku przywracającym do pracy, jednak skrupulatnie stosuje się do poleceń organizacyjnych pracodawcy, a następnie w porozumieniu z pracodawcą rozwiązuje umowę o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 1 k.p., nie postępuje w sprzeczności z zasadami wymienionymi w art. 8 k.p. Zapatrywanie to staje się zrozumiałe, jeśli uwzględni się, że odczucia, czy przekonania pracownika samoistnie nie mogą niweczyć przewidzianego przez prawo świadczenia o charakterze gwarancyjnym.

Przedstawione argumenty świadczą o naruszeniu przez Sąd drugiej instancji art. 8 k.p. Dlatego na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. należało orzec jak w sentencji.

r.g.