

Sygn. akt I PSK 298/21

## POSTANOWIENIE

Dnia 5 lipca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M. S.  
przeciwko C. [...] Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.  
o wynagrodzenie za pracę,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 5 lipca 2022 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych w Ł.  
z dnia 13 maja 2021 r., sygn. akt VIII Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

### UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ł., wyrokiem z dnia 13 maja 2021 r., oddalił apelację C. [...] sp. z o.o. z siedzibą w W. od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. z dnia 8 grudnia 2020 r., mocą którego zasądzono od C. [X.] z siedzibą w P. na rzecz M. S. wskazane kwoty tytułem wynagrodzenia.

W sprawie ustalono, że orzeczeniem lekarskim z 3 grudnia 2019 r. lekarz specjalista medycyny pracy orzekł, iż wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych M. S. jest niezdolna do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty w sektorze produktów świeżych. Oświadczeniem z 13 grudnia 2019 r., pracodawca rozwiązał z

powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano niezdolność powódki do wykonywania pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku specjalisty w sektorze produktów świeżych, stwierdzoną zaświadczeniem lekarskim z 3 grudnia 2019 r. oraz brak możliwości zatrudnienia powódki na innym stanowisku. Pismem z 30 grudnia 2019 r. pracodawca poinformował powódkę, że w związku z brakiem możliwości dopuszczenia do pracy, nie przysługuje jej wynagrodzenie za okres niewykonywania pracy, gdyż ze względu na treść art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje tylko za pracę wykonaną.

Powódka zaś w pismach z dnia 19 grudnia 2019 r. i 10 stycznia 2020 r., oświadczyła, że pozostaje w gotowości do świadczenia pracy. Powódka nie otrzymała wynagrodzenia za okres od 18 listopada 2019 r. do 31 marca 2020 r. W ustalonym stanie faktycznym, w ocenie Sądów powszechnych, w okresie od 18 listopada 2019 r. do 2 grudnia 2020 r. powódka nie pozostawała w obiektywnej gotowości do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, ponieważ przejawiała zamiar przejścia na świadczenie rehabilitacyjne.

Zaświadczenie lekarskie z 3 grudnia 2019 r. nie świadczy zaś o braku gotowości powódki do wykonywania pracy, gdyż lekarz medycyny pracy stwierdził w nim jedynie, że powódka nie może wykonywać pracy na wysokości 3 m oraz dźwigać przedmiotów ze względu na problemy z kręgosłupem. Takiej treści zaświadczenie nie uniemożliwiało zaproponowania powódce innego stanowiska pracy, które nie wiązałoby się z pracą na wysokości 3 m i obciążeniem kręgosłupa. Powódka przejawiała gotowość do wykonywania pracy.

Sąd Okręgowy wskazał, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie przewidziane w art. 81 § 1 k.p., jeżeli pracodawca na podstawie art. 229 § 4 k.p. nie dopuszcza go do pracy wskutek przedstawienia orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego przeciwwskazania do pracy na określonym stanowisku. Jedynie zaistnienie przeszkód dotyczących wyłącznie pracownika wyklucza zastosowanie art. 81 § 1 k.p. Dodany zaś przepis art. 36<sup>2</sup> k.p. jest jednoznaczny i nakazuje łączyć prawo do wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia wyłącznie ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy, które następuje w związku z wypowiedzeniem. Przepis ten jest przepisem szczególnym w stosunku do przepisów art. 80 i 81 k.p.

W niniejszej sprawie spełnione zostały obie przesłanki z art. 81 § 1 k.p., gdyż powódka wykazywała gotowość do pracy, a po stronie pozwanej doszło do stawiania przeszkód zatrudnionej w świadczeniu pracy. Dalej Sąd podkreślił, że okoliczność, iż pracodawca nie miał możliwości powierzenia powódce pracy innej niż przeciwwskazana (adekwatnej do jej kwalifikacji zawodowych i zgodnej z zaleceniami lekarskimi), nie zwalniała pracodawcy z obowiązku zapłaty powódce wynagrodzenia.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pracodawcy, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne, a mianowicie (-) czy osobę, która posiada orzeczenie lekarskie o niezdolności do świadczenia umówionej pracy można poczytywać jako pracownika gotowego do świadczenia tej pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., mimo tego, że pracownik zobowiązał się do świadczenia za wynagrodzeniem umówionej pracy, a nie jakiegokolwiek pracy? (-) czy na gruncie stanu faktycznego, ustawowy obowiązek wynikający z art. 229 § 4 k.p. stanowiący o braku możliwości dopuszczenia pracownika do pracy z uwagi na jego niezdolność do pracy stwierdzonej orzeczeniem lekarskim należy poczytywać jako „przeszkodę z przyczyn dotyczących pracodawcy”, skoro przyczyna ta leży w osobie pracownika i jest niezależna od pracodawcy? (-) czy w przypadku, gdy żaden przepis prawa nie zobowiązuje pracodawcy do przeniesienia pracownika na inne stanowisko pracy, gdy ten jest niezdolny do świadczenia umówionej pracy, można domniemywać obowiązek takiego przeniesienia i czy w takim przypadku, gdy ustawa nie nakłada na pracodawcę obowiązku przeniesienia pracownika do innej pracy, pracodawca, który nie posiada stanowiska odpowiadającego aktualnym predyspozycjom pracownika, obowiązany jest wypłacać mu wynagrodzenie, pomimo, że pracownik taki nie świadczy pracy? (-) czy doktrynalną zasadę „socjalnego ryzyka pracodawcy” można pojmować w sposób nieograniczony, prowadzący *de facto* do obciążenia pracodawcy, w tym obciążenia finansowego, za każdą usprawiedliwioną nieobecność pracownika, a w tym konkretnym przypadku za nieświadczenie przez pracownika pracy z uwagi na ustawowy brak możliwości dopuszczenia pracownika do pracy w okresie wypowiedzenia, z tytułu jego niezdolności do umówionej pracy?

(-) czy art. 36<sup>2</sup> k.p. znajduje zastosowanie w sytuacji, gdy pracownik nie może zostać dopuszczony do wykonywania umówionej pracy w okresie wypowiedzenia, z uwagi na jego niezdolność do świadczenia pracy, stwierdzoną w orzeczeniu lekarskim, skoro przepis ten zawiera w sobie element uznaniowości i fakultatywności, a niedopuszczenie pracownika do pracy z uwagi na jego niezdolność do pracy jest obowiązkiem pracodawcy? (-) czy pojęcie „gotowości do pracy” jest obojętne dla zastosowania art. 36<sup>2</sup> k.p., skoro przyjmuje się, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy jest poleceniem kierowniczym pracodawcy, które może on w każdej chwili odwołać? Ponadto istnieje potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości, to jest art. 81 § 1 k.p. oraz art. 36<sup>2</sup> k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do merytorycznego przyjęcia.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że jeżeli przedstawione zagadnienie prawne jest zagadnieniem nowym, nierozwiązanym w orzecznictwie (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.), to nie może budzić rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.). W razie, gdy takie rozbieżności istnieją, to nie jest to zagadnienie nowe, o którym mowa w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. Skarżący, wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, powinien sformułować to zagadnienie, wskazać na wyłaniające się poważne wątpliwości interpretacyjne, przytoczyć argumenty prowadzące do rozbieżnych ocen i wykazać, że wyjaśnienie przedstawionego zagadnienia będzie miało znaczenie zarówno dla praktyki sądowej, jak i dla rozstrzygnięcia skargi kasacyjnej. Chodzi przy tym wyłącznie o poważne wątpliwości, wykraczające poza poziom zwykłych wątpliwości prawnych, które powstają niemal w każdym procesie decyzyjnym. Tych wymogów skarżący nie wypełnił.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego, ugruntowane jest stanowisko, że art. 22 § 1 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek zatrudniania pracownika. Oznacza to obowiązek faktycznego umożliwienia pracownikowi wykonywania pracy, czyli

dopuszczenia go do pracy. Obowiązek zatrudniania pracownika powoduje, że pracodawca jest obowiązany do umożliwienia mu rzeczywistego wykonywania pracy. Jeżeli tego nie czyni bez istnienia przyczyn usprawiedliwiających go (np. w razie przestoju - art. 81 k.p.), pracownik może, na podstawie art. 22 § 1 k.p., przed sądem pracy dochodzić roszczenia o dopuszczenie do pracy. W tej sytuacji, a także w innych licznych okolicznościach nieświadczenia pracy, pracownik ma prawo do wynagrodzenia tzw. gwarancyjnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2014 r., III PK 47/14, LEX nr 1650296). Powinnością pracodawcy jest zatem dostarczenie pracy pracownikowi i zapłacenie wynagrodzenia za pracę. W przypadku odmowy dopuszczenia pracownika do pracy przez pracodawcę pracownik zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia. Odmowa dopuszczenia pracownika do pracy nie stanowi bowiem okoliczności uzasadniającej zastosowanie art. 81 § 1 k.p. o obowiązku pracodawcy wypłacenia pracownikowi pozostającemu w gotowości do pracy, który ze strony pracodawcy doznał przeszkody w jej wykonywaniu, wynagrodzenia gwarantowanego (zob. A. M. Świątkowski: Roszczenie o dopuszczenie do pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego, Przegląd Sądowy 2016 nr 2, s. 7-27).

Konstrukcja prawna sformułowana przez ustawodawcę w art. 22 § 1 k.p., według której pracodawca jest nie tylko wierzycielem pracownika (odbiorcą świadczonej pracy), lecz także dłużnikiem, zobowiązanym nie tylko do wypłacenia wynagrodzenia za dostarczoną pracę, lecz także zobowiązanym do zatrudniania pracownika na stanowisku określonym w umowie o pracę, jest korygowana przez ochronne przepisy prawa pracy. W tym przypadku tę funkcję pełni art. 229 § 4 k.p. Artykuł ten nie zezwala pracodawcy na dopuszczenie do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

Kwestię związaną z wypłatą wynagrodzenia, w sytuacji, gdy pracownik nie świadczy pracy wskutek braku zdolności do pracy, jednoznacznie rozstrzyga wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2014 r., I PK 150/13 (LEX nr 1515355). Zgodnie, z tym wyrokiem pracownikowi przysługuje wynagrodzenie przewidziane w art. 81 § 1 k.p., jeżeli pracodawca na podstawie art. 229 § 4 k.p. nie dopuszcza go do pracy, wskutek przedstawienia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego

przeciwwskazania do pracy na określonym stanowisku. Użyte w art. 81 § 1 k.p. sformułowanie „przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy” nie może być rozumiane wąsko jako „przyczyny spowodowane przez pracodawcę” czy „przyczyny zawinione przez pracodawcę”. Przeszkody uniemożliwiające wykonywanie pracy mogą być na potrzeby tego przepisu dychotomicznie podzielone na przeszkody dotyczące pracownika i przeszkody niedotyczące pracownika. Jedynie zaistnienie przeszkód dotyczących wyłącznie pracownika wyklucza zastosowanie art. 81 § 1 k.p. Jest to też powiązane z ponoszonym przez pracodawcę ryzykiem organizowania procesu pracy (M. Gersdorf: Umowa o pracę a umowa o dzieło i zlecenia, PiZS 1993 nr 9, s. 50, Ł. Pisarczyk: Ryzyko pracodawcy, Warszawa 2008, s. 29).

Wracając na grunt rozpoznawanej sprawy, z orzeczenia lekarskiego wystawionego po przeprowadzeniu badań kontrolnych wynikało, że pracownica jest niezdolna do wykonywania pracy objętej przeciwwskazaniami lekarskimi. Mogło to - co najwyżej - prowadzić do wniosku, że pracownica nie była gotowa do wykonywania na rzecz pracodawcy pracy przeciwwskazanej (pracy na wysokości i przy podnoszeniu ciężarów). Stan jej zdrowia pozwalał natomiast wykonywać inną pracę, a powódka wyrażał gotowość świadczenia takiej pracy. W odniesieniu do takiej pracy (nieobjętej przeciwwskazaniami lekarskimi), pracownica pozostawała w gotowości, co uprawnia ją do otrzymania od pracodawcy wynagrodzenia gwarancyjnego, gdyż ryzyko niemożności powierzenia takiej pracy obciąża pracodawcę. Ryzyko to nadto jest ograniczone (można powiedzieć przejściowe), gdyż przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 469/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 346). Jak łatwo zauważyć, w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy pracodawca postąpił zgodnie z tym poglądem i wypowiedział powódce umowę o pracę.

Odnosząc się do ostatniej wątpliwości skarżącego, należy podkreślić, że art. 36<sup>2</sup> k.p. ma na celu przede wszystkim umożliwienie pracodawcy ochronę jego interesów zagrożonych przez niepożądane zachowanie pracownika zwalnianego z pracy w drodze wypowiedzenia. Może być jednak stosowany przez pracodawcę

także z innych powodów, w szczególności organizacyjnych. W literaturze przedmiotu, w której podnosi się, że czynności kierownicze identyfikują specyfikę zatrudnienia pracowniczego, definiuje się je jako jednostronne czynności podejmowane w sprawach z zakresu prawa pracy przez pracodawców, które kształtują zmienne składniki treści stosunku pracy i wynikają z bieżącej organizacji pracy oraz porządku pracy. Nie przystają one do czynności prawnych typu cywilnoprawnego, dlatego przyjmuje się, że nie znajdują do nich zastosowania przepisy Kodeksu cywilnego. Od czynności cywilnoprawnych różni je to, że nie powodują trwałej zmiany w stosunku prawnym, ale wynikają z władztwa pracodawcy, znajdującego umocowanie w zawartym stosunku pracy (zob. M. Lewandowicz-Machnikowska [w]: System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna (red.) K.W. Baran, Warszawa 2017 r., s. 1325). Charakterystyka ta odpowiada właściwościom zwolnienia z art. 36<sup>2</sup> k.p. Kształtuje ono jeden ze składników umownych (obowiązek świadczenia pracy), przy czym nie prowadzi do trwałej zmiany zobowiązania, a uprawnienie do jego dokonania przyznane zostało jednostronnie pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2019 r., III PK 96/18, LEX nr 2763422).

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 1 k.p.c.

[as]