

## POSTANOWIENIE

Dnia 25 czerwca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa K. N.

przeciwko G. Spółka Akcyjna w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 25 czerwca 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 6 lutego 2018 r., sygn. akt XXI Pa [...],

**I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**

**II. zasądza od pozwanej na rzecz powódki 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

### UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 6 lutego 2018 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w W. z dnia 12 czerwca 2017 r. i przywrócił powódkę K. N. do pracy u pozwanego „G.” S.A. w W..

W ocenie Sądu nie doszło do ziszczenia się przyczyny wskazanej przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pracodawca zarzucił powódce niezłożenie ankiety bezpieczeństwa osobowego mimo ponagleń, co skutkowało brakiem wszczęcia procedury zmierzającej do uzyskania poświadczenia bezpieczeństwa. Sąd ustalił, że w dniu 17 lutego 2015 r. powódka pozostawiła ankietę na biurku pracownika odpowiedzialnego – D. C..

W rezultacie uznał, że zarzut opisany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie miał miejsca.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany, zarzucił naruszenie:

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, że nie wykonanie przez powódkę polecenia służbowego wszczęcia procedury zmierzającej do uzyskania upoważnienia do dostępu do informacji niejawnych o klauzuli "tajne" - niezbędnego do pracy na zajmowanym stanowisku - nie jest ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych i nie stanowi podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia,

- art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie mimo, że stan sprawy wskazywał, iż zachowanie powódki jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a jedynym celem podnoszenia roszczenia o przywrócenie do pracy przez powódkę jest uzyskanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i powódka kieruje się wyłącznie tak rozumianym interesem finansowym, a zatem jej żądanie oceniać należy jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, jak również nieuwzględnienie treści art. 8 k.p. przy wykładni pojęcia niecelowości przywrócenia do pracy, co może ostatecznie uzasadniać jedynie orzeczenie o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy,

- art. 47 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, polegające na uznaniu, że powódce przysługuje wynagrodzenie za okres od rozwiązania umowy o pracę do dnia ponownego reaktywowania stosunku pracy, w sytuacji gdy powódka w okresie tym pracowała,

- art. 477<sup>1</sup> k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, a tym samym niewzięcie pod uwagę okoliczności, iż wybrane przez pracownika roszczenie o przywrócenie do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i na jego miejsce sąd pracy winien ewentualnie zasądzić odszkodowanie,

- art. 316 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie, a tym samym nieuwzględnienie całokształtu okoliczności sprawy istniejących w chwili zamknięcia rozprawy i dokonanie oceny o celowości przywrócenia pracownika do pracy na dzień rozwiązania umowy o pracę, a nie na dzień zamknięcia rozprawy, kiedy to jednoznacznie ujawnił się bardzo negatywny stosunek powódki do Prezesa

Zarządu Pozwanej i innych kluczowych pracowników wskazujący na istotny nie do zażegnania między stronami konflikt,

- art. 328 § 2 k.p.c. przez to, że uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji nie zawiera podstawowych elementów wynikających z przywołanego przepisu, gdyż w uzasadnieniu zaskarżonego skargą kasacyjną wyroku nie wskazano dlaczego Sąd drugiej instancji inaczej ocenił zgromadzony materiał dowody dokonując odmiennego rozstrzygnięcia.

Zdaniem skarżącego skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (w ramach wszystkich podstaw). Wskazał również, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne sprowadzające się do pytania, czy fakt podjęcia przez powódkę, po rozwiązaniu z nią umowy o pracę, zatrudnienia w innej firmie, nie powinien wpływać na proporcjonalne zmniejszenie jej wynagrodzenia za pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wskazane w skardze kasacyjnej argumenty nie dają podstaw do jej przyjęcia celem rozpoznania merytorycznego.

Rozpoczynając od podnoszonego zagadnienia prawnego trzeba stwierdzić, że charakter wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy był wielokrotnie wyjaśniany w orzecznictwie i literaturze przedmiotu. Skarżący podnosząc tę kwestię nie skorzystał z tej wiedzy. Wypada zatem przypomnieć, że w orzecznictwie jednolicie określa się charakter tego świadczenia. Posiada ono właściwości odszkodowawcze i pełni rolę kompensacyjną względem utraty wynagrodzenia w rezultacie niemożności wykonywania pracy wskutek wadliwego lub bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. Jest to zatem wynagrodzenie zasądzone za czas niewykonywania pracy, w którym pracownik mógłby ją świadczyć, tyle że doznał przeszkód wskutek bezprawnych działań pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 stycznia 1983 r., I PRN 139/82, OSNC 1983 r., nr 9, poz. 138; z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 443/98, OSNAPiUS 2000 r., nr 1, poz. 12; z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 801/00, LEX nr 564462). Z konstrukcyjnego punktu widzenia wynagrodzenie z 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. 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.).

Przedstawione właściwości dochodzonego świadczenia, a także *ratio legis* art. 57 § 2 k.p., nie dają podstaw do przyjęcia, że niedopuszczalne jest zasądzenie świadczenia za okres, w którym pracownik zarabkował u innego pracodawcy. Wyjaśnia to, że postawione przez skarżącego zagadnienie prawne nie ma

charakteru „istotnego” w rozumieniu art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p., co wynika z tego, że zostało już wielokrotnie i jednolicie wyjaśnione.

Podstawy skargi kasacyjnej nie są też oczywiście uzasadnione (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c.). Zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 k.p. abstrahuje od przyczyny wskazanej w rozwiązaniu umowy o pracę. Wiążące dla Sądu Najwyższego jest ustalenie Sądu Okręgowego, że przyczyną zakończenia zatrudnienia było niezłożenie ankiety bezpieczeństwa osobowego, co okazało się nieprawdą, a nie wszczęcie procedury zmierzającej do uzyskania upoważnienia do dostępu do informacji niejawnych o klauzuli "tajne".

Trudny do zrozumienia jest zarzut uchybienia art. 8 k.p. Cel w jakim pracownik realizuje przysługujące mu prawa nie może świadczyć o sprzeczności tego działania za społeczno-gospodarczym jego przeznaczeniem, a tym bardziej konfliktować się z zasadami współżycia społecznego. Zważywszy na rolę ustrojową postępowania kasacyjnego, uprawnione jest stanowisko, że zarzut naruszenia art. 8 k.p. może tylko wyjątkowo okazać się skuteczny. Będzie tak tylko wówczas, gdy stanowisko sądu drugiej instancji jest w oczywisty sposób wadliwe (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 Nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 Nr 3, poz. 58; OSP 2000 Nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441). Wyjaśnia to również, że nie doszło do kwalifikowanego naruszenia 477<sup>1</sup> k.p.c.

Sąd Okręgowy nie mógł w oczywisty sposób uchybić art. 47 k.p. już z tego powodu, że nie miał on w sprawie zastosowania. W razie zakończenia stosunku pracy z art. 52 § 1 k.p. pracownik dochodzi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na podstawie art. 57 § 1 i § 2 k.p.

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.). Reguły te powodują, że nie mogło dojść do naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. Skoro Sąd odwoławczy nie dokonał ustaleń faktycznych w zakresie rzekomego konfliktu między powódką a prezesem zarządu (przełożonymi),

to aspekt ten nie jest nośny w postępowaniu kasacyjnym. Sąd Odwoławczy wyjaśnił w uzasadnieniu wyroku dlaczego uważa, że powódka ma prawo domagać się przywrócenia do pracy, a nie tylko odszkodowania. Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. nie jest zatem oczywiście uzasadniony.

Kierując się wskazanymi racjami, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania rozstrzygnięto kierując się regułą z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c.

[aw]