



Sygn. akt III PSKP 14/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 kwietnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa A. K.

przeciwko Sądowi Rejonowemu w B., Skarbowi Państwa - Sądowi Rejonowemu w B. zastępowanemu przez Prokuratorię Generalną Rzeczypospolitej Polskiej Urząd Prokuraturii Generalnej

o wynagrodzenie za pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 15 kwietnia 2021 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej Sądu Rejonowego w B. od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)

z dnia 6 grudnia 2018 r., sygn. akt III APa (...), III APz (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w J., wyrokiem z dnia 21 marca 2018 r., oddalił powództwo A. K., skierowane przeciwko Sądowi Rejonowemu w B. i Skarbowi Państwa – Sądowi

Rejonowemu w B., o zasądzenie wynagrodzenia za okres od maja do listopada 2017 r.

U podstaw rozstrzygnięcia leżały następujące ustalenia faktyczne. A. K. jest sędzią Sądu Rejonowego w B. W okresie od 11 czerwca 2016 r. do 11 kwietnia 2017 r. był nieobecny w pracy z powodu choroby. W piśmie z dnia 12 kwietnia 2017 r. Prezes Sądu Rejonowego w B. powołując się na art. 94 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 2072) – dalej jako ustawa - stwierdził utratę przez powoda prawa do wynagrodzenia od 12 kwietnia 2017 r. Orzeczeniem z dnia 18 kwietnia 2017 r. Komisja Lekarska Zakładu Ubezpieczeń Społecznych stanęła na stanowisku, że powód nie jest trwale niezdolny do pełnienia obowiązków sędziego z powodu choroby lub utraty sił. Powód stawiał się w pracy z końcem maja 2017 r. i został skierowany do wykonania badań lekarskich zmierzających do ustalenia czy jest zdolny do wykonywania pracy. Orzeczeniem lekarskim z dnia 31 maja 2017 r. lekarz medycyny pracy ustalił, że powód wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych jest niezdolny do wykonywania pracy na określonym stanowisku sędziego. W wyniku odwołania złożonego od tego orzeczenia przez pracodawcę orzeczeniem lekarskim nr (...)/2017 r. z dnia 5 lipca 2017 r. podtrzymano ocenę o istnieniu przeciwwskazań zdrowotnych i niezdolności do wykonywania pracy na określonym stanowisku sędziego.

Pismami z dnia 6 czerwca i 12 lipca 2017 r. Prezes Sądu Rejonowego poinformował powoda, że z uwagi na orzeczenia lekarza medycyny pracy nie dopuszcza do wykonywania obowiązków służbowych oraz nie znajduje podstaw do wypłacenia wynagrodzenia. Wskazał na art. 94 § 1 ustawy oraz, że nieobecność w pracy z powodu choroby przekroczyła okres 1 roku.

Mając na uwadze przedstawione ustalenia Sąd Okręgowy uznał, że powództwo jest niezasadne. Co do pozwanego Skarbu Państwa powództwo zostało oddalone z uwagi na brak legitymacji procesowej. Odnosząc się do powództwa skierowanego przeciwko pracodawcy, Sąd pierwszej instancji podkreślił, że orzeczenie komisji ZUS o braku trwałej niezdolności do pełnienia obowiązków sędziego z powodu choroby lub utraty sił nie jest równoznaczne ze stwierdzeniem zdolności do pracy. W rezultacie, pracodawca miał obowiązek wynikający z art. 229

§ 1 k.p. nakazać powodowi poddanie się badaniom z zakresu medycyny pracy. Powód był bowiem nieobecny w pracy z powodu choroby ponad rok i zachodziły wątpliwości czy jest zdolny podjąć wykonywanie obowiązków służbowych. Znaczenie ma art. 229 § 4 k.p. (stosowany do sędziów na zasadzie art. 5 k.p.), nakładający na pracodawcę zakaz dopuszczenia do pracy pracownika, który nie posiada orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Jednocześnie, zaznaczył Sąd pierwszej instancji, samo stawienie się do pracy i wykonanie w godzinach urzędowania badań profilaktycznych nakazanych przez pracodawcę nie oznacza wykonywania obowiązków służbowych w znaczeniu umożliwiającym przyjęcie, że powód przerwał okres niezdolności do pracy.

Sąd Apelacyjny w (...), wyrokiem z dnia 6 grudnia 2018 r., zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w pkt I w części dotyczącej pozwanego Sądu Rejonowego w B. w ten sposób, że zasądził od tego pozwanego na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za okres od 31 maja 2017 r. do 13 grudnia 2017 r. wyszczególnione kwoty (pkt I); oddalił dalej idącą apelację powoda (pkt II); w zakresie w jakim cofnięto powództwo uchylił wyrok i umorzył w tym zakresie postępowanie (pkt III).

Sąd odwoławczy nie kwestionując ustaleń faktycznych zaznaczył, że powód przed upływem rocznego okresu nieobecności z tytułu choroby podjął działania, aby ustalić czy jest zdolny do pełnienia obowiązków sędziego. Już na tym etapie pojawiły się rozbieżności bowiem lekarz orzecznik ZUS uznał iż powód jest trwale niezdolny do pełnienia obowiązków sędziego z powodu choroby, natomiast Komisja Lekarska ZUS, na skutek złożonego sprzeciwu przez pracodawcę, uznała iż powód taką zdolność posiada. W konsekwencji takiego ustalenia powód stawiał się do pracy, lekarze medycyny pracy nie potwierdzili jednak, że jest zdolny do pracy jako sędzia. Na skutek tego Prezes Sądu Rejonowego w B. nie dopuścił powoda do pracy z uwagi na treść orzeczeń i jednocześnie odmówił wynagrodzenia, gdyż okres nieobecności z powodu choroby przekroczył 1 rok.

Mając na uwadze przebieg zdarzeń, zdaniem Sądu Apelacyjnego, nieobecność powoda w pracy od 31 maja 2017 r. nie wynikała z niezdolności do pracy w rozumieniu art. 94 § 1 ustawy. Powód bowiem zgłosił się do pracy i nie został do niej dopuszczony na podstawie art. 229 § 4 k.p. z uwagi na orzeczenie

lekarza medycyny pracy. Powód cały czas pozostawał w służbie i faktycznie doznał przeszkód w świadczeniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, choć również przez niego niezawinionych.

W ocenie Sądu Apelacyjnego przedstawienie orzeczenia lekarskiego stwierdzającego przeciwwskazania do pracy na stanowisku sędziego nie jest równoznaczne z istnieniem choroby powodującej niezdolność do pracy. Orzeczenie lekarza medycyny pracy dotyczy konkretnego stanowiska, w tym przypadku stanowiska sędziego. W związku z powyższym nie można przyjąć, iż nieobecność w pracy od 31 maja 2017 r. do 13 grudnia 2017 r., niezawiniona przez powoda, pozbawia go prawa do wynagrodzenia, mimo pozostawania sędziego w czynnej służbie. Sam pracodawca przyjmuje, iż powód podjął służbę w dniu 31 maja 2017 r. Ponadto wystawił skierowanie na badania profilaktyczne do lekarza medycyny pracy, a następnie delegację na przejazd na badanie do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w J. Zgodnie uregulowaniami zawartymi w art. 229 k.p. pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w tych dniach, a badania są wykonywane na koszt pracodawcy. W spornym okresie powód nie miał zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy. Zauważyć należy, że ten okres dzieli się na dwie fazy, pierwsza od 31 maja 2017 r. do 12 lipca 2017 r. – w tym okresie powód nie świadczy pracy z uwagi na orzeczenie lekarza medycyny pracy i trwającą procedurę odwoławczą, oraz druga od 13 lipca 2017 r. do 13 grudnia 2017 r., to jest okres postępowania w sprawie przeniesienia w stan spoczynku.

Sąd odwoławczy wskazał, że przepisy ustawy nie zawierają regulacji odnoszącej się do opisanego wyżej przypadku, w którym sędzia pozostający w służbie doznaje przeszkód w jej pełnieniu z przyczyn od siebie niezależnych, a to z uwagi na treść orzeczenia lekarskiego stwierdzającego przeciwwskazania do pracy na stanowisku sędziego. Skoro utrwalony jest judykaturze pogląd, iż w kwestiach nieuregulowanych odnośnie sędziów stosuje się przepisy Kodeksu pracy przez art. 5 k.p, w tym art. 229 k.p., to nie ma podstaw do wyłączenia zastosowania regulacji wynikającej z art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 229 § 4 k.p. W rezultacie, w zaistniałych okolicznościach, w ocenie Sądu Apelacyjnego, powód zachował prawo do wynagrodzenia w wysokości 100% za okres gotowości do świadczenia pracy, gdy w okresie od 31 maja 2017 r. do 12 lipca 2017 r. doznał przeszkód w

świadczeniu pracy niezawinionych przez siebie. Natomiast za okres od 13 lipca 2017 r. do 13 grudnia 2017 r. należało przyznać wynagrodzenie w wysokości 75%, jak to wynika z treści przepisu art. 94 § 1 ustawy, w brzmieniu obowiązującym od 21 czerwca 2017 r. – w przepisie tym przewidziano bowiem, że po upływie rocznego okresu nieobecności z powodu choroby do czasu zakończenia postępowania w sprawie o przeniesienie w stan spoczynku przysługuje wynagrodzenie w wysokości 75%. Sąd zwrócił uwagę, że z niekwestionowanych ustaleń faktycznych wynika, że procedura przeniesienia powoda w stan spoczynku została uruchomiona 13 lipca 2017 r. skierowaniem wniosku do Kolegium Sądu Okręgowego, a zakończona 14 grudnia 2017 r., z tą datą powód został przeniesiony w stan spoczynku.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany Sąd Rejonowy w B. Zaskarżył wyrok Sądu Apelacyjnego w części, to jest w pkt I, zarzucając mu naruszenie:

- art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 229 § 4 k.p. w związku z art. 5 k.p. w zakresie, w jakim Sąd Apelacyjny przyjął, że powód w okresie od 31 maja 2017 r. do 12 lipca 2017 r. był gotów do wykonywania pracy, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy i mimo iż w tym okresie nie wykonywał żadnej pracy zachował prawo do wynagrodzenia w wysokości 100%, chociaż w rzeczywistości przeszkoda do świadczenia pracy dotyczyła wyłącznie powoda, bowiem nie był on zdolny z przyczyn zdrowotnych do podjęcia pracy na stanowisku sędziego;

- art. 94 § 1 ustawy w zakresie, w jakim przyjęto, że nieobecność w pracy powoda w okresie od 31 maja 2017 r. do 12 lipca 2017 r. wynikała z powodu choroby oraz że powodowi za okres od 13 lipca 2017 r. do 13 grudnia 2017 r. należne jest wynagrodzenie na podstawie art. 94 § 1 ustawy w wysokości 75% mimo, że powód nie przedłożył żadnego zaświadczenia, że jest niezdolny w tym okresie do pracy z powodu choroby.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi odwoławczemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenia wyroku i orzeczenia co do istoty sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest zasadna.

Stanowisko zaprezentowane przez Sąd Apelacyjny jest trafne, choć można je bardziej wnikliwie uzasadnić. Rozważania można podzielić na kilka części.

Po pierwsze, już w tym miejscu zachodzi potrzeba zwrócenia uwagi, że treść art. 94 § 1 ustawy ewoluowała. W pierwotnej wersji ustawodawca jedynie stwierdzał, że w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby sędzia otrzymuje wynagrodzenie, nie dłużej jednak niż przez okres roku. Równolegle w § 3 przepisu zadeklarowano, że za inną usprawiedliwioną nieobecność w pracy sędziemu przysługuje wynagrodzenie. Od dnia 1 czerwca 2014 r. zmniejszono wysokość wynagrodzenia chorobowego sędziego do 80%. Od dnia 21 czerwca 2017 r. art. 94 § 1 ustawy uległ istotnej zmianie. Potwierdzono w nim, że w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby sędzia otrzymuje 80% wynagrodzenia, nie dłużej jednak niż przez okres roku, dodano jednak, że po upływie tego okresu, do czasu zakończenia postępowania w sprawie o przeniesienie w stan spoczynku przysługuje mu 75% wynagrodzenia. Kolejna zmiana przepisu, obowiązująca od 12 sierpnia 2017 r., polegała na wskazaniu, że po upływie roku w okresie dalszej nieobecności w pracy z powodu choroby sędzia otrzymuje 50% wynagrodzenia.

Omawianą regulację prawną należy zestawić z art. 70 § 1 ustawy, który stwierdza, że sędziego przenosi się w stan spoczynku na jego wniosek albo na wniosek właściwego kolegium sądu, jeżeli z powodu choroby lub utraty sił uznany został przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych za trwale niezdolnego do pełnienia obowiązków sędziego. Dodać do tego należy, że do dnia 11 sierpnia 2017 r. obowiązywał art. 71 ust. 1 ustawy, który przewidywał, że sędzia może być przeniesiony w stan spoczynku, na wniosek kolegium właściwego sądu, jeżeli z powodu choroby lub płatnego urlopu dla poratowania zdrowia nie pełnił służby przez okres roku. Derogowanie tego przepisu zbiegło się w czasie ze wspomnianą już nowelizacją art. 94 § 1 ustawy.

Analiza przywołanych przepisów prowadzi do kilku wniosków. Po pierwsze, prawodawca wyróżnia stan „nieobecności w pracy z powodu choroby”, stan „innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy” oraz stan „trwałej niezdolności do pełnienia obowiązków sędziego” (z powodu choroby lub utraty sił). Każda z

wymienionych kwalifikacji powiązana została z określonym uprawnieniem. Trwała niezdolność do pełnienia obowiązków daje możliwość przejścia w stan spoczynku, zaś nieobecność w pracy z powodu choroby skutkuje prawem do wynagrodzenia. W tym miejscu pojawia się jednak problem. Ustawodawca do dnia 20 czerwca 2017 r. limitował wynagrodzenie należne w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby. Zastrzegł bowiem, że będzie ono przysługiwało nie dłużej niż przez rok. Po tej dacie przyznano je w niższej kwocie (75%), jednak „do czasu zakończenia postępowania w sprawie o przeniesienie w stan spoczynku”. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że w okresie od 21 czerwca do dnia 11 sierpnia 2017 r. przepis nie uzależniał prawa do 75% wynagrodzenia, przysługującego po okresie rocznej nieobecności, od zależności zachodzącej między nieobecnością a chorobą, wystarczające było to, że toczy się postępowanie w sprawie o przeniesienie w stan spoczynku. Od 12 sierpnia 2017 r. zrezygnowano z tego rozwiązania. Od tego dnia sędzia po upływie roku, w okresie dalszej nieobecności w pracy z powodu choroby, otrzymuje 50% wynagrodzenia. Uprawnienie to jest bezterminowe, należy wnosić, że należy się do dnia ustania choroby uzasadniającej nieobecność albo do dnia przejścia w stan spoczynku. Wprowadzenie tego rozwiązania należy powiązać ze skreśleniem art. 71 ust. 1 ustawy, który dawał możliwość przeniesienia w stan spoczynku po rocznym „niepełnieniu służby”.

Po drugie, w nawiązaniu do przedstawionych uwag, powstaje pytanie o charakter prawny niedopuszczenia sędziego do pracy po upływie roku pobierania wynagrodzenia chorobowego, w szczególności w stanie prawnym obowiązującym przed 21 czerwca 2017 r. W tym zakresie, opierając się na myśleniu *a contrario*, możliwe jest twierdzenie, że art. 94 § 1 ustawy w sposób zupełny limituje prawo do wynagrodzenia sędziego. Odrzucając ten punkt widzenia, można jednak za powodem przyjmować, że w takim wypadku ma miejsce „inna usprawiedliwiona nieobecność w pracy” z § 3 art. 94 ustawy, za którą sędziemu przysługuje bezterminowo wynagrodzenie. Opcja interpretacyjna tego rodzaju może wydawać się wątpliwa. Limitowanie kategorii wyszczególnionej - „nieobecności w pracy z powodu choroby” z art. 94 § 1 ustawy - nie miałoby jakiegokolwiek sensu, jeśli po przekroczeniu określonej w ustawie miary, wariant ten byłby zrównywany z rodzajem zbiorczym – „inną usprawiedliwioną nieobecnością w pracy” z art. 94 § 3

ustawy. Konstatacja ta jest jednak fałszywa, o czym dalej, jeśli po upływie roku nieobecności z art. 94 § 1 ustawy wystąpi czynnik (zamiar sprawowania urzędu i niedopuszczenie do wykonywania czynności), który umożliwia zakwalifikowanie nieobecności z art. 94 § 3 ustawy. W tym wypadku nie zachodzi już „nieobecność w pracy z powodu choroby” (z § 1), ale „inna usprawiedliwiona nieobecność” (z § 3).

Po trzecie, nie zmieniając wątku rozważań, a przymierzając wskazane pojęcia do sformułowań, którymi posługuje się Kodeks pracy, trzeba dostrzec, że pracownikowi, zgodnie z art. 92 § 2 k.p. przysługuje wynagrodzenie „za czas niezdolności do pracy wskutek choroby”. Powstaje zatem pytanie czy tożsama znaczeniowo jest „nieobecności w pracy z powodu choroby” i „niezdolność do pracy w skutek choroby”. Już na tym etapie rozważań zachodzi konieczność zwrócenia uwagi na wątek konstytucyjny. Zgodnie z art. 180 § 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej sędziowie są nieusuwalni. Konstytucja limituje w § 2-4 przywołanego przepisu przypadki, w których możliwe jest „złożenie z urzędu”, „zawieszenie w urzędowaniu”, „przeniesienie do innej siedziby lub na inne stanowisko” oraz „przeniesienie w stan spoczynku”. W myśl tych przepisów choroba uzasadnia jedynie przeniesienie w stan spoczynku, nie daje jednak podstaw do „zawieszenia w urzędowaniu”. Zgodnie bowiem z art. 180 § 2 Konstytucji działanie takie byłoby możliwe tylko na mocy orzeczenia sądu i w przypadkach określonych w ustawie. Gwarancje te wyjaśniają posłużenie się odmienną nomenklaturą nazewniczą. O ile w Kodeksie pracy nacisk położono na „niezdolność do pracy”, czyli stan, który można orzec i który akcentuje uprawnienia władcze pracodawcy polegające na prawie niedopuszczenia do pracy, o tyle w przypadku sędziów, zważywszy na gwarancje konstytucyjne, punkt ciężkości przesunięto na „nieobecność w pracy” – w tym ujęciu podkreśla się uprawnienie sędziego do nieświadczenia pracy z uwagi na chorobę. Koresponduje to z art. 180 § 1 Konstytucji, który bez zgody sędziego nie daje podstaw do odsunięcia go od urzędowania.

Mając na uwadze przedstawione racje, nieodzowne stają się wątpliwości co do trafności stanowiska głoszącego, że sędzia po upływie roku nieobecności w pracy z powodu choroby, jeśli nie stał się trwale niezdolnego do pełnienia obowiązków sędziego, traci prawo w każdym przypadku do uposażenia. W tym miejscu trzeba zwrócić uwagę na ustalenia faktyczne. Po pierwsze, roczna

nieobecność w pracy powoda skończyła się w dniu 11 kwietnia 2017 r. Nie doszło zatem jeszcze do zmiany treści art. 94 § 1 ustawy (stało się to bowiem dopiero od dnia 21 czerwca 2017 r. i od dnia 12 sierpnia 2017 r.). Po drugie, w dniu 31 maja 2017 r. powód stawiał się do pracy, został jednak skierowany do lekarza medycyny pracy. Na skutek negatywnych orzeczeń lekarskich (stwierdzających niezdolność do wykonywania pracy na stanowisku sędziego), prezes Sądu Rejonowego pismami z dnia 6 czerwca i 12 lipca 2017 r. nie dopuścił go do wykonywania obowiązków służbowych. Po trzecie, pismem z dnia 13 lipca 2017 r. powód wszczął procedurę przeniesienia w stan spoczynku, która została zakończona pozytywnie w dniu 14 grudnia 2017 r. Przybliżenie ustaleń faktycznych było potrzebne, co staje się zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że przed Sądem Najwyższym spór dotyczy tylko wynagrodzenia za okres od dnia 31 maja 2017 r. W tym czasie jest pewne, że powód wyrażał chęć świadczenia pracy (urzędowania). Niekwestionowane przez stronę pozwaną było również, że w dniu 13 lipca 2017 r. została wszczęta procedura przeniesienia w stan spoczynku.

Reasumując, Sąd Apelacyjny ma rację, że oddzielnie odniósł się do okresu od dnia 31 maja do dnia 12 lipca 2017 r. i od dnia 13 lipca do dnia 13 grudnia 2017 r. Zaczynając od tego drugiego, należy wskazać, co było już sygnalizowane, że zmiana art. 94 § 1 ustawy nastąpiła od dnia 21 czerwca 2017 r. Oznacza to, że procedura przeniesienia w stan spoczynku rozpoczęła się już po zmianie przepisu. W ocenie Sądu Najwyższego z art. 94 § 1 ustawy, w brzmieniu obowiązującym od 21 czerwca do 11 sierpnia 2017 r., nie da się wyprowadzić, że „czas do zakończenia postępowania w sprawie o przeniesienie w stan spoczynku” ma zacząć się w okresie roku nieobecności w pracy z powodu choroby. Zwrot „a po upływie tego okresu”, w którym ustawodawca połączył roczny okres nieobecności i czas trwania postępowania zmierzającego do uzyskania stanu spoczynku, nie daje podstaw do przyjęcia następcości wskazanych okresów. „Po upływie” w języku potocznym oznacza zarówno „bezpośrednio po zakończeniu”, ale również dopuszcza sytuację, w której między pierwszym i drugim okresem występuje przerwa. Oznacza to, że rozstrzygnięcie Sądu odwoławczego ma oparcie w przepisie. Skarga kasacyjna kwestii tej zresztą nie podnosi, zasadza się bowiem na założeniu, że otrzymanie wynagrodzenia w wysokości 75% uzależnione było od

przedłożenia przez powoda zaświadczenia o niezdolności do pracy wskutek choroby. Zastrzeżenie tego rodzaju nie zostało zawarte w przepisie. Nie rozróżnia on bowiem, czy w „czasie do zakończenia postępowania w sprawie o przeniesienie w stan spoczynku” sędzia ma być zdolny, czy też niezdolny do pracy (takimi pojęciami nie posługuje się zresztą ustawa). Zatem w tej części podstawa skargi kasacyjnej oderwana jest od obowiązujących przepisów i nie może zostać uwzględniona.

Pozostał do rozważenia okres od dnia 31 maja 2017 r. do dnia 12 lipca 2017 r. W tym czasie powód wyraził gotowość urzędowania, nie był jednak zdolny do pracy, co zostało wykazane orzeczeniami lekarskimi z dnia 31 maja i 5 lipca 2017 r. W ocenie Sądu pierwszej instancji, wobec brzmienia art. 94 § 1 ustawy, wynagrodzenie w takim przypadku nie przysługuje. Zdaniem Sądu odwoławczego pozostawanie sędziego w czynnej służbie, mimo stwierdzonego przeciwskazania do pracy na stanowisku sędziego, nie pozbawia go wynagrodzenia. Stanowisko to znajduje odzwierciedlenie w założeniu, że obowiązująca regulacja prawna nie odnosi się do przypadku, w którym sędzia pozostający w służbie doznaje przeszkód w jej pełnieniu z przyczyn od siebie niezależnych. Odnosząc się do tej rozbieżności, Sąd Najwyższy podziela zapatrywanie wyrażone przez Sąd Apelacyjny, za błędny uważa jednak zabieg polegający na posiłkowaniu się art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 229 § 4 k.p. w związku z art. 5 k.p. Do analogicznego wniosku można bowiem dojść po zastosowaniu innej podstawy prawnej.

W tym miejscu niezbędne staje się przywołanie poglądu zaprezentowanego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2006 r., III BP 3/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 352. W judykacie tym wskazano, że problematyczne jest stanowisko, zgodnie z którym stosunek służbowy sędziego, z wyłączeniem publicznoprawnej sfery jurysdykcyjnej (polegającej na sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości w imieniu państwa przez niezawisłych, nieusuwalnych i korzystających z immunitetu sędziów - art. 178, 180 i 181 Konstytucji), jak i jego elementów korporacyjnych (związanych z przynależnością do samorządu sędziowskiego i wykonywaniem jego zadań), należy kwalifikować jako służbowy stosunek pracy z nominacji zarówno w sferze prawa pracy, jak i prawa ubezpieczeń społecznych. Zdaniem Sądu Najwyższego status sędziego może mieć niewątpliwie relewantny charakter dla

odrębnego potraktowania sędziów względem innych pracowników (*per analogiam* orzeczenie TK z dnia 23 kwietnia 1996 r., K 29/95, OTK ZU 1996 nr 2, poz. 10). Sędziowie są jedyną kategorią zawodową, której warunki pracy i wynagrodzenie stanowią przedmiot wyraźnej regulacji konstytucyjnej (wyrok TK z dnia 18 lutego 2004 r., K 12/03, OTK-A 2004 nr 2, poz. 8). Ma to na celu stworzenie realnych, odpowiednich podstaw i gwarancji właściwego wypełniania przez nich fundamentalnej dla demokratycznego państwa prawnego funkcji orzeczniczej. Z powyższego wynika, iż kwestie związane z szeroko rozumianym wynagrodzeniem sędziowskim wykraczają poza samą relację „praca - wynagrodzenie” i mają szczególny, funkcjonalny walor konstytucyjny, wyróżniający je spośród wszystkich innych wynagrodzeń w sferze publicznej. Wiążą się bowiem wprost z postrzeganiem tego zawodu w perspektywie jego godności i niezawisłości. Właściwe zatem warunki pracy i wynagrodzenie odpowiadające godności tego urzędu oraz zakresowi obowiązków sędziów muszą być ujmowane jako instytucja ustrojowa służąca dobru państwa.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela to zapatrywanie. Koresponduje ono z założeniem że ustawodawca określił status sędziego, posługując się kilkoma odrębnymi pojęciami, takimi jak urząd sędziego, stanowisko sędziowskie, miejsce służbowe (siedziba) sędziego, stosunek służbowy sędziego oraz pozostawanie w służbie (pełnienie służby). Pojęcia te, podobnie jak niezawisłość sędziego oraz jego nieprzenoszalność i nieusuwalność, mają zakotwiczenie w Konstytucji i łącznie opisują status sędziego, to jest jego pozycję ustrojową oraz funkcję publicznoprawną, a także niektóre prywatnoprawne elementy stosunku służbowego (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 2012 r., III CZP 75/12, OSNC 2013 nr 4, poz. 48).

Przedstawienie tej perspektywy było niezbędne, gdyż w oparciu o nią należy dokonywać wykładni art. 94 § 1 ustawy (w brzmieniu obowiązującym do dnia 20 czerwca 2017 r.), a to oznacza, że „odpowiednie” sięganie po rozwiązania zawarte w Kodeksie pracy jest dyskusyjne. Nie chodzi tylko o pomysł Sądu Apelacyjnego, aby zastosować przez art. 5 k.p. mechanizm zawarty w art. 81 § 1 k.p. Rozważenia bowiem wymaga czy formuła, którą posługuje się Kodeks pracy w stosunku do

pracowników niezdolnych do pracy wskutek choroby może zostać bezkrytycznie przeniesiona na grunt ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych.

Kodeks pracy zakłada, że pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 k.p.). Powinność tę należy powiązać z limitowanym okresem pobierania przez pracownika wynagrodzenia i zasiłku chorobowego w razie niezdolności do pracy wskutek choroby (art. 92 § 1 i 4 k.p.). Konstrukcja zawarta w art. 229 § 4 k.p. jest konsekwencją założenia, że to pracodawca jest organizatorem procesu świadczenia pracy i przysługują mu uprawnienia kierownicze, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p. W rezultacie, w umowie o pracę może dojść do sytuacji, w której pracownik wyrazi gotowość do pracy, jednak prawidłowo nie zostanie do niej dopuszczony ze względu na brak orzeczenia lekarskiego, bez zachowania prawa do wynagrodzenia – w tym wypadku art. 81 § 1 k.p. nie ma zastosowania, gdyż brak orzeczenia lekarskiego przesądza o niewystępowaniu „przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy” (zob. z dnia 23 września 2004 r., I PK 541/03, OSNP 2005 nr 7, poz. 94).

W ocenie Sądu Najwyższego przedstawione rozwiązanie, jakkolwiek odpowiednie dla modelu świadczenia pracy podporządkowanej, nie przystaje do złożonego i wielowątkowego statusu sędziego. Czynniki „kierownictwa pracodawcy”, który jest podłożem sformułowania obowiązku określonego w art. 229 § 4 k.p., w przypadku sędziów występuje w szczątkowej postaci. Elementy prywatnoprawne zatrudnienia tej kategorii osób mają charakter wtórny względem sfery publicznoprawnej. Najprościej rzecz ujmując publicznoprawny status sędziego nie jest pochodną jego zatrudnienia pracowniczego, jest bowiem dokładnie odwrotnie. Według tej logiki staje się jasne, że czynnik wtórny (polegający na braku orzeczenia lekarskiego) nie może rzutować na aspekt wiodący, czyli na publicznoprawne prawo do sprawowania urzędu. Zmienna ta sprawia, że do sędziów nie znajduje zastosowania art. 229 § 4 k.p., jak również art. 81 § 1 k.p.

Z tej pozycji należy spojrzeć na art. 94 § 1 ustawy. W spornym okresie przewidywał on, że w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby sędziego otrzymuje 80% wynagrodzenia, nie dłużej jednak niż przez okres roku. Posługując

się myśleniem *a contrario* należy wnosić, że po upływie roku wynagrodzenie nie przysługuje. Wnioskowanie z przeciwności prowadzi do pewnych twierdzeń tylko wówczas, gdy regulacja prawna ma charakter zamknięty i wyczerpujący. Przepis art. 94 § 1 ustawy nie reguluje jednak wszystkich sytuacji, z którymi ustawodawca wiąże prawo do wynagrodzenia sędziego. Ogranicza się bowiem tylko do „okresu nieobecności w pracy z powodu choroby”. Stan ten nie występuje, jeśli sędzia wyrazi wolę sprawowania urzędu (bez względu na treść zaświadczenia lekarskiego z art. 94 ust. 2a ustawy), a bezpodstawnie nie zostanie do wykonywania czynności służbowych dopuszczony. W takim przypadku przysługuje mu prawo do wynagrodzenia. Zapatrywanie to, choć *prima facie* może wydawać się wadliwe, to jednak znajduje odzwierciedlenie w przeważających i determinujących argumentach.

Po pierwsze, najistotniejszy jest publicznoprawny status sędziego. Rozwiązania prawne odnoszące się do elementów prywatnoprawnych statusu sędziego nie mogą godzić w konstytucyjne gwarancje. Skoro zgodnie z art. 180 § 2 Konstytucji RP „zawieszenie w urzędowaniu” sędziego może nastąpić jedynie na mocy orzeczenia sądu, to jasne staje się, że bezprawne jest niedopuszczenie sędziego do wykonywania obowiązków z uwagi na brak zaświadczenia lekarskiego albo jego negatywne wskazanie. O ile można zgodzić się z twierdzeniem, że nie zachowuje prawa do wynagrodzenia po upływie roku nieobecności sędzia, który nadal nie zgłasza gotowości do pełnienia urzędu, to zapatrywanie to jest problematyczne, jeśli zamiar taki został wyartykułowany, jednak sędzia doznał przeszkód ze strony prezesa sądu. „Usuwalność” sędziego jest konstytucyjnie limitowana, a to oznacza, że inne, nieznane Konstytucji przypadki muszą zostać potraktowane jako bezprawne. Stan ten nie może prowadzić do ujemnych konsekwencji po stronie sędziego, a to oznacza, że przysługuje mu prawo do wynagrodzenia, gdyż w tym wypadku nie zachodzi przekroczenie rocznej „nieobecności w pracy z powodu choroby” z art. 94 § 1 ustawy, ale „inna usprawiedliwiona nieobecność w pracy” z art. 94 § 3 ustawy. Przepis ten zaś statuuje prawo do wynagrodzenia w pełnej wysokości.

Po drugie, do zbieżnych wniosków dochodzi się po analizie art. 94 ustawy. Była już mowa o tym, że zmienne z art. 94 § 1 ustawy i art. 92 § 1 k.p. nie przystają

do siebie i brak podstaw do stosowania względem sędziego art. 229 § 4 k.p. Rozwijając ten wątek, trzeba zwrócić uwagę, że pojęcie „nieobecności w pracy z powodu choroby” akcentuje wolę sędziego w zakresie niewykonywania czynności urzędowych. Projekcję pojęcia „nieobecności w pracy”, w przeciwieństwie do kodeksowej „niezdolności do pracy”, należy upatrywać w przeżyciach psychicznych sędziego, a nie w obiektywnym stanie, w którym pracodawca ma prawo nie dopuścić zatrudnionego do pracy. Chodzi tylko o to, czy sędzia jest nieobecny, bo uważa, że „z powodu choroby” nie może pełnić służby. Wyłącznie takie rozumienie wypełnia zakres desygnatów art. 94 § 1 ustawy, co znajduje uzasadnienie w argumentach „konstytucyjnych”, o czym była już mowa, ale również w racjach systemowych, które trzeba rozwinąć.

Szczegółowe rozważania nad aspektem systemowym należy rozpocząć od spostrzeżenia, że ustawa Prawo o ustroju sądów powszechnych reglamentuje przypadki, w których przepisy Kodeksu pracy znajdują do sędziego zastosowanie – w art. 77 § 6 pkt 2 ustawy znajduje się odesłanie do art. 77⁵ § 2 k.p.; w art. 101 § 1 ustawa stwierdza, że w razie śmierci sędziego jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna na zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy dla rodzin pracowników; z kolei art. 132 § 2 ustawy oznajmia, że w okresie zawieszenia w czynnościach służbowych sędzia nie nabywa prawa do urlopu wypoczynkowego. Przepisy art. 155¹ § 1 pkt 2 i art. 155² § 2 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio. Wskazane, nieliczne przypadki odesłania do Kodeksu pracy, mogą świadczyć za tezą, że ustawa autonomicznie i całościowo uregulowała prawa i obowiązki pracownicze sędziego. W przeciwnym wypadku wymienione odesłania nie miały by sensu.

Mając w pamięci tę konkluzję trzeba podkreślić, że zgodnie z art. 178 § 2 Konstytucji sędziemu „zapewnia się wynagrodzenie”. Ustawa precyzuje jego wysokość, wskazuje także przypadki, w których może dojść do jego obniżenia (zob. art. 83a, art. 94 ust. 1, art. 94f, art. 94g § 1 ustawy) albo pozbawienia do niego prawa. W tym ostatnim zakresie interesujące są zapisy zawarte w § 3 i § 4 art. 94c ustawy. Stwierdzono w nich, że wykonywanie przez sędziego pracy zarobkowej lub wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego od pracy niezgodnie z jego celem skutkuje utratą prawa do wynagrodzenia. Ten sam skutek nastąpi, jeśli sędzia odmówi poddania się badaniom kontrolnym lub w razie niedostarczenia dokumentacji

medycznej lekarzowi orzecznikowi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ustawa przewiduje też regulację potwierdzającą prawo do wynagrodzenia. Zgodnie z art. 97 § 1 ustawy w okresie powołania do niezawodowej służby wojskowej sędzia zachowuje „swoje stanowisko i prawo do wynagrodzenia”.

Przedstawiona prezentacja służy wykazaniu, że ukształtowanie prawa sędziego do wynagrodzenia nie jest tożsame z regulacją dotyczącą pracowników. W szczególności fałszywe jest założenie, że przysługuje ono tylko za pracę wykonaną, a w pozostałych przypadkach tylko, jeśli ustawa tak przewiduje (o czym stanowi art. 80 k.p.). W przypadku sędziego doszło do zastąpienia zmiennej „za wykonywanie” zmienną „zapewnia się”. Przesunięcie to jest zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że nazbyt swobodne decydowanie o wysokości wynagrodzenia sędziego przez administrację sądową mogłoby być dyskutowane w obszarach niezawisłości i niezależności. Konkluzje te znajdują potwierdzenie we wnioskach płynących z systematyki, na której oparto art. 94 ustawy.

Omawiając szczegółowo ten wątek, trzeba zwrócić uwagę, że § 3 przepisu mówi o „innej usprawiedliwionej nieobecności”. Dookreślenie „inna” nawiązuje do pojęć występujących we wcześniejszych paragrafach. Chodzi o „nieobecność w pracy z powodu choroby” z § 1, „nieobecność w pracy z powodu innych przyczyn” z § 1a, „niemożności wykonywania pracy z innych przyczyn” z § 2. Oznacza to, że zasadniczy podział nakreślony w art. 94 ustawy przebiega na osi „nieobecność usprawiedliwiona” – „nieobecność nieusprawiedliwiona”. W każdym przypadku, gdy przepis wskazuje na tę pierwszą kategorię, to określa, że sędziemu przysługuje wynagrodzenie. Daje to podstawę sądzić, że świadczenie to nie przysługuje za okres „nieobecności nieusprawiedliwionej”. Rzecz w tym, że status ten został zadekretowany tylko w art. 94 § 2d ustawy i dotyczy przypadków niedostarczenia w odpowiednim terminie odpowiednio zaświadczenia, decyzji i oświadczenia sędziego. Oznacza to, że ustawa w ten sposób realizuje konstytucyjne „zapewnienie sędziemu wynagrodzenia”. „Nieobecność w pracy z powodu choroby” z § 1 powiązana została z obowiązkiem złożenia przez sędziego zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego okres nieobecności w pracy z powodu choroby (art. 94 § 2b w związku z § 2a ustawy). W rezultacie, aby okres ten miał status „usprawiedliwionej nieobecności”, po pierwsze, sędzia musi być chory, a po drugie,

ma dostarczyć w terminie siedmiu dni prezesowi sądu zaświadczenie lekarskie. Przepis art. 94 § 1 ustawy statuuje, że w takim przypadku sędzia otrzymuje 80% wynagrodzenia, nie dłużej jednak niż przez okres roku. Wynika z tego również, po pierwsze, że jeśli sędzia po upływie roku nadal będzie chory, jednak w jego ocenie jest gotów do sprawowania urzędu i nie zostanie do pracy dopuszczony, to jego sytuacja nie jest regulowana ani § 1, ani § 2d art. 94 ustawy, gdyż w tym wypadku ma miejsce „inna usprawiedliwiona nieobecność” uprawniająca do wynagrodzenia z § 3 przepisu. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że usprawiedliwiona nieobecność z § 1 i nieusprawiedliwiona nieobecność z § 2d zostały skonfigurowane tylko jedną zmienną. Chodzi o dostarczenie prezesowi sądu w terminie siedmiu dni zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego okres nieobecności w pracy z powodu choroby. „Nieobecność w pracy z powodu choroby” limitująca przez rok prawo do wynagrodzenia, nie jest zatem odwzorowana tylko aspektem pozytywnym (wpływem choroby na możliwość wykonywania czynności), ale również czynnikiem formalnym, polegającym na dostarczeniu, a zatem również wystąpieniu o wydanie zaświadczenia lekarskiego w rozumieniu art. 94 § 2a ustawy. Skoro ten ostatni nie ziścił się, bo sędzia uważa, że jest zdolny do sprawowania urzędu, to „nieobecność” z § 1 nie ma miejsca, niedopuszczenie do wykonywania czynności służbowych traktowane jest wówczas jako „inna usprawiedliwiona nieobecność” z § 3 art. 94 ustawy.

Ustawa Prawo o ustroju sądów powszechnych, w badanym okresie, określiła przypadki, w których sędzia był obowiązany poddać się badaniom lekarskim. Skupiały się one na przeniesieniu w stan spoczynku (art. 70 i 71 ustawy), ocenie uszczerbku na zdrowiu oraz jego związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową (art. 94b ustawy). Znamienne jest, że w art. 94c § 4 ustawy stwierdzono, że sędzia traci prawo do wynagrodzenia w razie odmowy poddania się badaniom kontrolnym lub w razie niedostarczenia dokumentacji medycznej lekarzowi orzecznikowi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Przypadek ten dotyczy jednak tylko badań mających na celu stwierdzenie kontrolowania prawidłowości i zasadności udzielenia sędziom zwolnienia lekarskiego od pracy z powodu choroby. W żadnym przepisie ustawy nie nałożono na sędziego obowiązku poddania się badaniom okresowym i kontrolnym, znanym z art. 229 k.p. Dopiero od dnia 12

sierpnia 2017 r. wprowadzono do porządku prawnego art. 94d ustawy, w którym zadekretowano, że Minister Sprawiedliwości kieruje sędziego, który nie pełnił służby z powodu choroby przez okres roku, na badanie, jeśli sędzia złożył wniosek o skierowanie na badanie lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (skierowanie może też nastąpić z urzędu). Przedmiotem tego badania jest „dalsza niezdolność do pełnienia obowiązków sędziego”. Nowelizacja ta potwierdza dwie kwestie. Po pierwsze, że do sędziów nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy o badaniach kontrolnych, po drugie, że brak tego badania, jak i stwierdzone przez lekarza przeciwwskazania co do wykonywania czynności służbowych, nie upoważniają sądu jako pracodawcy do odmowy dopuszczenia sędziego do sprawowania urzędu.

Z miarodajnych ustaleń faktycznych wynika, że powód z końcem maja 2017 r. stawiał się do pracy, co nastąpiło po wydaniu w dniu 19 kwietnia 2017 r. przez Komisję Lekarską ZUS orzeczenia, że nie jest trwale niezdolny do pełnienia obowiązków sędziego z powodu choroby lub utraty sił. Powód nie występował do lekarza o wydanie zaświadczenia w trybie art. 94 § 2a ustawy, wyrażał bowiem gotowość do pracy. Prezes Sądu Rejonowego skierował go jednak na badania lekarskie, które 31 maja i 5 lipca 2017 r. stwierdziły, że wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych powód jest niezdolny do wykonywania pracy na stanowisku sędziego. Pismami z dnia 6 czerwca i 12 lipca 2017 r. Prezes Sądu Rejonowego poinformował powoda, że z uwagi na orzeczenia lekarza medycyny pracy nie dopuszcza go do wykonywania obowiązków służbowych. Mając na uwadze przeprowadzone wcześniej rozważania prawne, Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że w okresie od dnia 31 maja 2017 r. do dnia 12 lipca 2017 r. powód był nieobecny w pracy w ramach sytuacji opisanej w art. 94 § 3 ustawy, a zatem, po pierwsze, przysługiwało mu wynagrodzenie, co *expressis verbis* wynika z przywołanej normy prawnej, a po drugie, że nie wystąpiła sytuacja objęta normą prawną zawartą w art. 94 § 1 ustawy. Sędzia, który wyraża gotowość do pracy i nie zwraca się do lekarza o stwierdzenie nieobecności w pracy zaświadczeniem lekarskim, nie jest „nieobecny w pracy z powodu choroby” przez okres dłuższy niż okres roku.

Oznacza to wprawdzie, że potwierdził się zarzut naruszenia art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 229 § 4 k.p. w związku z art. 5 k.p., jednak zastosowanie alternatywnej normy prawnej (art. 94 § 3 ustawy) sprawia, że zaskarżone orzeczenie mimo błędnego uzasadnienia odpowiada prawu.

Dlatego na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.