



Sygn. akt I PK 234/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. S.

przeciwko Zespołowi Szkół [...] w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 30 stycznia 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 13 czerwca 2017 r., sygn. akt III Pa [...],

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Ł. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 13 czerwca 2017 r., sygn. akt III Pa [...] Sąd Okręgowy w Ł. oddalił apelację pozwanego Zespołu Szkół [...] w W. od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. z 21 lutego 2017 r., sygn. akt IV P [...], w którym Sąd pierwszej instancji

przywrócił powódkę J. S. do pracy w Zespole Szkół [...] w W. na dotychczasowych warunkach, obowiązujących do 31 października 2016 r. Zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 13,890,09 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy - pod warunkiem podjęcia pracy przez powódkę. W pozostałej części powództwo oddalił, odstąpił od obciążania powódki nieuiszczoną opłatą sądową, od oddalonej części powództwa oraz nakazał pobrać od pozwanego Zespołu Szkół [...] w W. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.917 zł tytułem części opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa.

Powódka J. S. w dniu 31 sierpnia 1982 r. została zatrudniona w Liceum [...] w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze etatu. Następnie, w związku z uzyskaniem stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, jej stosunek pracy przekształcił się w stosunek pracy z mianowania. Od 2005 r. jej pracodawcą jest pozwany Zespół Szkół [...] w W., w skład którego weszło Liceum [...] w W. [...].

Pozwany oświadczeniem z 22 maja 2014 r. zaproponował powódce ograniczenie zatrudnienia od 1 września 2014 r. do 31 sierpnia 2015 r. do wysokości 9,3/18 etatu oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, zgodnie z art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 191 ze zm.) oraz poinformował ją o możliwości wyrażenia pisemnej zgody na powyższą zmianę w terminie do dnia 16 lipca 2014 r. lub wystąpienia z wnioskiem o przeniesienie w stan nieczynny oraz, że w przypadku braku wyrażenia zgody bądź nie wystąpienia z ww. wnioskiem nastąpi rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2014 r. Powódka nie ustosunkowała się do powyższego pisma. Następnie powódce doręczono świadectwo pracy, z którego wynikało, że łączący strony stosunek pracy ustał z dniem 31 sierpnia 2014 r.

Wyrokiem z 7 listopada 2014 r. wydanym w sprawie sygn. akt IV P [...] Sąd Rejonowy w Ł. przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach obowiązujących do dnia 31 listopada 2014 r. Wyrok ten uprawomocnił się z dniem 20 marca 2015 r. Powódka zgłosiła pracodawcy w ustawowym terminie gotowość do podjęcia pracy i 8 kwietnia 2015 r. została przywrócona do pracy. W dniu 26 października 2015 r. powódka uległa wypadkowi w pracy i przez 182 dni pobierała zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego (od 26 października

2015 r. do 24 kwietnia 2016 r.), a następnie na okres od 25 kwietnia 2016 r. do 21 października 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego.

W dniu 13 października 2016 r. powódka złożyła pracodawcy wniosek o udzielenie jej urlopu dla poratowania zdrowia na okres od 22 października 2016 r. do 30 czerwca 2017 r. wraz z orzeczeniem lekarskim o potrzebie udzielenia takiego urlopu, wystawionym przez lekarza B. P..

W dniu 20 października 2016 r. dyrektor pozwanego wniósł do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w B. odwołanie od orzeczenia wydanego przez lekarza rodzinnego B. P. o potrzebie udzielenia powódce urlopu dla poratowania zdrowia wydanego 13 października 2016 r. przez zmianę tego orzeczenia i stwierdzenie, że stan zdrowia powódki nie wymaga udzielenia tego urlopu, ponieważ lekarz orzecznik ZUS nie przyznał powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego na okres po 21 października 2016 r., uznając ją za zdolną do pracy. W dniu 21 października 2016 r. (piątek) powódka otrzymała do wiadomości odpis odwołania pracodawcy. Tego samego dnia stawiała się w szkole i złożyła pisemną prośbę o wydanie jej skierowania na badania lekarskie do lekarza medycyny pracy. Dyrektor polecił by zgłosiła się do Centrum Obsługi Jednostek Powiatowych w W., które zajmuje się sprawami kadrowymi szkół prowadzonych przez Powiat W.. Powódka udała się więc do Centrum Obsługi Jednostek Powiatowych w W., gdzie złożyła pisemną prośbę o wydanie jej aktualnego skierowania na badania lekarskie do lekarza medycyny pracy. Od dyrektora Centrum Obsługi Jednostek Powiatowych w W. – J. K. otrzymała ustną informację, że aktualne skierowanie na badanie do lekarza medycyny pracy wysłano powódce za pośrednictwem poczty, więc powinna zgłosić się na pocztę po odbiór przesyłki. Powódka poinformowała zaś, że w okresie od 14 września 2016 r. do 7 października 2016 r. przebywała w sanatorium, a po powrocie do domu nie odebrała żadnej korespondencji ze szkoły i w skrzynce pocztowej nie było żadnego awiza. Dyrektor K. poinformowała powódkę, że wszelkie pisma powinna składać za pośrednictwem pracodawcy, więc i w tej sprawie powinna zwrócić się do pracodawcy.

Powódka w dniu 21 października 2016 r. zgłosiła się więc do lekarza medycyny pracy M. M. K. ze skierowaniem, które otrzymała od pracodawcy w marcu 2016 r., lecz lekarz odmówił wykonania badania, żądając aktualnego skierowania.

W dniu 24 października 2016 r. (poniedziałek) o godzinie 7.57 powódka stawiała się w szkole i zgłosiła swoją gotowość do podjęcia pracy. Dyrektor pozwanego nie dopuścił powódki do pracy stwierdzając, że nie może jej dopuścić do pracy, ponieważ do 22 października 2016 r. nie dostarczyła zaświadczenia o zdolności do pracy od lekarza medycyny pracy i polecił, by oczekiwała na decyzję w tej sprawie poza zakładem pracy. Poinformował ją także, że zostanie powiadomiona telefonicznie o decyzji pracodawcy, co nastąpi po rozstrzygnięciu złożonego przez nią wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia.

W dniu 27 października 2016 r. powódce doręczono dwa pisma: decyzję z 26 października 2016 r. o odmowie udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia i oświadczenie z 26 października 2016 r. o rozwiązaniu z dniem 31 października 2016 r. stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela z powodu czasowej niezdolności do pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy w Ł. wyrokiem z 21 lutego 2017 r., sygn. akt IV P [...] ocenił, że powództwo częściowo zasługuje na uwzględnienie i przywrócił powódkę do pracy oraz zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy.

Wyrok ten zaskarżyła apelacją strona pozwana, zarzucając mu naruszenie art. 23 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela; art. 39 Kodeksu pracy w związku z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karty Nauczyciela; art. 57 § 2 k.p. oraz art. 233 k.p.c.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd drugiej instancji ocenił, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, w związku z czym podzielił je, jak również ocenę prawną Sądu pierwszej instancji.

Sąd odwoławczy wskazał, że zaskarżone przez pracodawcę orzeczenie lekarza o potrzebie udzielenia powódce urlopu dla poratowania zdrowia określało

potrzebę udzielenia takiego urlopu od 22 października 2016 r. do 30 czerwca 2017 r. Orzeczenie to nie było prawomocne, gdyż zostało zaskarżone przez pozwanego. Jednakże pracodawca nie czekając na ostateczne rozstrzygnięcie rozwiązał stosunek pracy z powódką. W tej sytuacji Sąd Rejonowy zasadnie uznał, że pozwany nie był uprawniony do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy z mianowania na podstawie art. 23 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela, gdyż nie był uprawniony do stwierdzenia, że powódka jest nadal niezdolna do pracy w sytuacji, gdy zaskarżył orzeczenie lekarza rodzinnego o potrzebie udzielenia powódce urlopu dla poratowania zdrowia.

Sąd drugiej instancji zauważył, że powódka przez 182 dni pobierała zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego (od 26 października 2015 r. do 24 kwietnia 2016 r.), a następnie na okres od 25 kwietnia 2016 r. do 21 października 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. W dniu zakończenia pobierania zasiłku, po uzyskaniu informacji że pracodawca zaskarżył orzeczenie lekarza rodzinnego B. P. o potrzebie udzielenia powódce urlopu dla poratowania zdrowia wydanego 13 października 2016 r., stawiała się u pracodawcy, celem wydania jej skierowania na badania lekarskie do lekarza medycyny pracy. Pracodawca bezpodstawnie odmówił wydania takiego skierowania po to, by 24 października 2016 r. nie dopuścić jej do pracy stwierdzając, że do 22 października 2016 r. nie dostarczyła zaświadczenia o zdolności do pracy od lekarza medycyny pracy. Następnie pracodawca w dniu 26 października 2016 r. odmówił jej udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia i podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 23 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela stwierdzając bezpodstawnie, że nadal jest niezdolna do pracy.

Wobec powyższego oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy ze skutkiem na koniec października 2016 r. było, w ocenie Sądu Okręgowego, przedwczesne, albowiem nie oparto go na ostatecznym zaświadczeniu lekarskim. W tej sytuacji przywrócenie powódki J. S. do pracy w pozwanym Zespole Szkół [...] w W. na dotychczasowych warunkach, obowiązujących do 31 października 2016 r. było w pełni uzasadnione.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji w zakresie przyznania powódce wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy,

aczkolwiek argumentacja jaką posłużył się Sąd Rejonowy okazała się nie do końca trafna. Sąd drugiej instancji przyznał, że art. 39 k.p. nie ma zastosowania do nauczycieli mianowanych. Stwierdził jednak, że jest tak wyłącznie w zakresie w jakim przepis ten stanowi ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Sąd Okręgowy uznał jednak, że w niniejszej sprawie przyznanie powódce wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy znajduje uzasadnienie nie w treści art. 39 k.p., ale w treści przepisu art. 57 § 2 k.p. Niewątpliwie powódce w chwili rozwiązania umowy brakowało mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, a zatem jest ona osobą o której mowa w art. 39 k.p. i w jej sytuacji zastosowanie będzie miał art. 57 § 2 k.p.

Powyższy wyrok skargą kasacyjną zaskarżyła strona pozwana w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1) art. 57 § 2 Kodeksu pracy przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że powódce pomimo tego, że nie jest pracownikiem chronionym w rozumieniu art. 39 Kodeksu pracy przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, z uwagi na to, że na dzień rozwiązania stosunku pracy brakowało jej nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

2) art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela przez jego błędną wykładnię i uznanie, że tylko ostateczne orzeczenie lekarskie o potrzebie udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia może stanowić podstawę stwierdzenia, że nauczyciel jest niezdolny do pracy i rozwiązania stosunku pracy ze względu na czasową niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni.

W związku z powyższym skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Ł. z 13 czerwca 2017 r. i zasądzenie kosztów postępowania.

Powód nie składał odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione w stopniu wskazującym na konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

Na uwzględnienie zasługiwał zarzut naruszenia art. 57 § 2 k.p. Przypomnieć należy, że zgodnie z tym przepisem 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. Z kolei art. 39 k.p. przewiduje, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że regulacja sposobów i trybu rozwiązania, zmiany lub rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela jest w Karcie Nauczyciela wyczerpująca i zupełna. Oznacza to, że art. 39 k.p., który reguluje wyłącznie zakaz wypowiedzania umów o pracę, nie został włączony do szczególnej regulacji statusu nauczycieli mianowanych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 2012 r., II PK 3/12; postanowienie Sądu Najwyższego z 19 listopada 2013 r., I PK 155/13, LEX nr 1554909). Istotne jest przy tym również stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale z 26 czerwca 2013 r., I PZP 1/13 (OSNP 2013 nr 23-24, poz. 270), o wyczerpującym (zupełnym) uregulowaniu sposobów i trybu rozwiązania nauczycielskich stosunków pracy. W konsekwencji należy uznać, że ponieważ stosunek pracy nauczyciela mianowanego nie jest chroniony na podstawie art. 39 k.p., to takiemu nauczycielowi przywróconemu do pracy nie przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy na podstawie art. 57 § 2 k.p., bowiem nauczyciel mianowany nie jest objęty zakresem podmiotowym stosowania tego przepisu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2013 r., II PK 12/13, OSNP 2014 nr 6, poz. 83, w którym Sąd Najwyższy zajął analogiczne stanowisko w

odniesieniu do mianowanych pracowników samorządowych, do których również nie znajduje zastosowania art. 39 k.p.). Nie ulega bowiem wątpliwości, że ustawodawca odwołując się w art. 57 § 2 k.p. do pracowników, o których mowa w art. 39 k.p. miał na myśli pracowników objętych zastosowaniem art. 39, a nie wszystkich pracowników, którym brakuje 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Skoro zatem przepis ten nie ma zastosowania do nauczycieli mianowanych, to nie stosuje się również w odniesieniu do tej grupy pracowników art. 57 § 2 k.p.

Nie zasługiwał natomiast na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela. Wskazać należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że w przypadku wskazanym w przepisie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy nie dochodzi z „mocy prawa”. Wykładnia semantyczna i systemowa powyższej regulacji sprzeciwiają się takiemu rozumieniu powyższego przepisu. Trzeba bowiem zauważyć, że przepis ten z jednej strony stanowi, że stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni (...), ale jednocześnie przewiduje, że w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia. Określenie możliwości przedłużenia okresu nieobecności nauczyciela w pracy oznacza, że rozwiązanie stosunku pracy jest uzależnione od woli pracodawcy, a zatem od dokonania czynności prawnej, co dodatkowo potwierdza tezę, że do rozwiązania stosunku pracy nie dochodzi z mocy prawa (stosunek pracy nie wygasa), ale jest wynikiem dokonania czynności prawnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2012 r., I PK 95/11, LEX nr 1107149). Jednocześnie należy zauważyć, że art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nakłada obowiązek rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy w razie czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, z tym, że okres ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy może zostać przedłużony w szczególnie uzasadnionych wypadkach

o kolejne 12 miesięcy. Natomiast art. 23 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela łączy literalnie rozpatrywany obowiązek z orzeczeniem przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy. Przepis ten nie może być jednak odczytywany dosłownie, to znaczy w ten sposób, że podstawą rozwiązania stosunku pracy jest orzeczenie lekarskie. W istocie rzeczy podstawę tę stanowi bowiem niezdolność nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy, stwierdzona orzeczeniem lekarskim. Z porównania treści art. 23 ust. 1 pkt 2 i 3 Karty Nauczyciela wynika, że chodzi o niezdolność nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy przekraczającą okresy wskazane w art. 23 ust. 1 pkt 2. Sąd, oceniając istnienie podstawy do rozwiązania stosunku pracy nauczyciela w sytuacji, gdy jest ona przez niego kwestionowana, nie może zatem poprzestać na samym fakcie istnienia orzeczenia lekarskiego, lecz powinien, gdy strona zgłasza stosowne wnioski w tym zakresie, ustalić, czy rzeczywiście wystąpiła niezdolność do pracy, o której stanowi rozważany przepis. Należy bowiem przypomnieć, że zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy z powodu choroby pracownika jest jedynie środkiem dowodowym podlegającym ocenie sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2000 r., I PKN 493/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 384). W rezultacie należy stwierdzić, że w świetle art. 23 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela podstawę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym stanowi niezdolność nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy, stwierdzona orzeczeniem lekarskim, a nie samo orzeczenie lekarskie o istnieniu takiej niezdolności, które jest jedynie dowodem podlegającym ocenie sądu (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 10 marca 2015 r., II PK 120/14, OSNP 2017 nr 1, poz. 3).

W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji słusznie zauważył, że pozwany pracodawca rozwiązał z powódką stosunek pracy bez wystarczającej podstawy, bowiem nie ustalił on ostatecznie, że powódka pozostawała niezdolna do pracy. Słusznie również zwrócił Sąd Okręgowy uwagę, że zachowanie pracodawcy było niekonsekwentne, bowiem z jednej strony, kwestionował on orzeczenie lekarskie potwierdzające niezdolność powódki do pracy, a z drugiej, rozwiązał z nią stosunek pracy, uzasadniając to dalszą niezdolnością powódki do pracy, jednocześnie nie mając przy tym podstawy w postaci orzeczenia lekarskiego, bowiem ostatecznie nie

skierował on powódki na badania do lekarza medycyny pracy, a sam zakwestionował orzeczenie lekarza rodzinnego, stwierdzające potrzebę udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia. Wskazać ponownie należy, że podstawą do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym stanowi niezdolność nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy, która powinna zostać stwierdzona orzeczeniem lekarskim, jednak podstawy takiej nie stanowi samo orzeczenie lekarskie, oznacza to, że jeżeli pracodawca kwestionuje fakt niezdolności do pracy nauczyciela (w drodze zaskarżenia orzeczenia lekarskiego), to nie może powoływać się na tę niezdolność jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy, przynajmniej do momentu, kiedy ustali ostatecznie fakt niezdolności pracownika do pracy.

W związku z powyższym Sąd drugiej instancji rozpoznając sprawę ponownie weźmie pod uwagę prawidłową wykładnię art. 57 § 2 k.p. i dokona ponownego wyliczenia wynagrodzenia powódki za czas pozostawania bez pracy, z uwzględnieniem tej wykładni.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[as]