

Sygn. akt I PSK 80/21

POSTANOWIENIE

Dnia 22 kwietnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa M. Ł.
przeciwko Domowi Pomocy Społecznej w G.
o ustalenie istnienia stosunku pracy, nagrodę jubileuszową, odprawę rentową,
wynagrodzenie za czas gotowości do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 22 kwietnia 2021 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 13 listopada 2019 r., sygn. akt VIII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z 13 listopada 2019 r. oddalił apelację powódki M. Ł. i pozwanego pracodawcy Domu Pomocy Społecznej w G. od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. z 12 marca 2019 r., który ustalił, że strony łączył stosunek pracy od 1 kwietnia 2014 r. do 30 czerwca 2018 r., zasądził powódce nagrodę jubileuszową z odsetkami od 2 sierpnia 2017 r., odprawę rentową, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i oddalił żądanie wynagrodzenia za gotowość do pracy. Powódka została zatrudniona w 2006 r. na stanowisku starszej pielęgniarki. W 2012 r. Powiat Z. zawarł umowę z Fundacją „S.” na mocy, której Fundacja przejęła w trybie art. 23¹ k.p. pracowników DPS w G. W sierpniu 2013 r. powódka stała się niezdolna do pracy. Po świadczeniu rehabilitacyjnym w 2014 r. przyznano jej rentę

z tytułu częściowej niezdolności do pracy do 31 października 2016 r. i kolejną decyzją do 31 października 2019 r. W 2014 r. Powiat Z. rozwiązał umowę z Fundacją „S.”. Fundacja rozwiązała z powódką umowę o pracę z dniem 14 listopada 2014 r. w związku z uzyskaniem prawa do renty.

Sąd Rejonowy w Z. wyrokiem z 5 kwietnia 2016 r. (IV P (...)) zasądził powódce od pozwanego DPS w G. nagrodę jubileuszową za 25 lat pracy z odsetkami od 2 sierpnia 2012 r., oddalił powództwo o odprawę rentową, ekwiwalent pieniężny za urlop oraz wydanie świadectwa pracy. Ustalił także, że z dniem 1 kwietnia 2014 r. na mocy art. 23¹ k.p. pracodawcą powódki stał się DPS w G. oraz to, że powódka nadal (na dzień wyrokowania) pozostawała w stosunku pracy z pozwanym DPS, a następnie, że roszczenia o odprawę pieniężną, ekwiwalent za urlop oraz wydanie świadectwa pracy zostały oddalone jako przedwczesne, bowiem łączący strony stosunek pracy na dzień wyrokowania nie został rozwiązany.

Pismem z 5 grudnia 2016 r. powódka powiadomiła pozwanego, że na mocy wyroku Sądu Okręgowego w Ł. z 30 września 2016 r. pozostaje w stosunku pracy. Ponadto pismem z 15 lutego 2017 r. zadeklarowała, że chętnie podejmie pracę w DPS na warunkach zgodnych z orzeczeniem lekarza medycyny pracy. Orzeczeniem lekarskim nr (...) stwierdzono, że powódka jest niezdolna do podjęcia pracy na stanowisku pielęgniarki. Pismem z 8 marca 2018 r. powódka wypowiedziała umowę o pracę.

Sąd Rejonowy stwierdził, że w poprzedniej sprawie powódka nie wystąpiła o ustalenie stosunku pracy. Niemniej sprawa ta miała znaczenie prejudycjalne dla ustalenia stosunku pracy powódki z pozwanym DPS i uzasadniała jej żądania w obecnej sprawie kolejnej nagrody jubileuszowej, odprawy rentowej oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Nie było zasadne żądanie wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy na podstawie art. 81 § 1 k.p. Powódka nie uzewnętrzniła pracodawcy gotowości podjęcia pracy. Zadeklarowała, że podejmie pracę, jednakże nie uzyskała orzeczenia o zdolności do pracy na stanowisku pielęgniarki. Pozwany nie miał obowiązku powierzenia powódce innego stanowiska pracy, albowiem zgodnie z art. 23¹ k.p. pracodawca przenosi do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za

niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Sąd Okręgowy za słuszne uznał rozstrzygnięcie, że powódka nie nabyła prawa do wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. Miała przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania pracy. W takiej sytuacji pracodawca nie miał obowiązku wypłacania jej wynagrodzenia, gdy nie zachodzą przesłanki określone w art. 80 czy 81 k.p. Nie spełnia tych warunków pracownik, który nie może realizować zadań przypisanych stanowisku pracy, ze względu na przeciwwskazania zdrowotne. Nie ma przepisu, który gwarantowałby zachowanie prawa do wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z powodu braku zdolności do jej wykonywania. Aby móc określić prawo od nabycia wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy pracownik powinien aktywnie manifestować pozostawanie w stanie permanentnej (stałej) gotowości do natychmiastowego podjęcia i świadczenia pracy, co wymaga co najmniej systematycznego lub periodycznego powiadamiania pracodawcy o miejscu przebywania i sposobach wezwania pracownika do świadczenia pracy w formach dostatecznie informujących pracodawcę o stanie gotowości do pracy. Oznacza to, iż jednorazowe zgłoszenie gotowości do pracy nie może być uznane za wystarczające wówczas, gdy pracownik dochodzi na podstawie art. 81 § 1 k.p. wynagrodzenia za dłuższy okres (wyrok (*postanowienie*) Sądu Najwyższego z 16 maja 2019 r., II PK 120/18).

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie art. 81 § 1 k.p. oraz art. 233 § 1 k.p.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazała na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Skarga jest oczywiście uzasadniona. Wyrok ma oczywiste „wadliwości warsztatowe”. Sądy dokonały wykładni art. 81 § 1 k.p. w sposób sprzeczny z zaprezentowaną w skardze linią orzecznictwa. Wnioskodawczyni spełniła przesłanki uprawniające ją do otrzymania wynagrodzenia za czas gotowości do pracy, gdyż nie została dopuszczona do pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy oraz wykazała swoją gotowość do pracy (...).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej nie przedstawia zasadnej podstawy przysądu i dlatego nie został uwzględniony.

Skarżąca nie wykazuje, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Całkowicie pomija ustalenia faktyczne, które wiążą w ocenie zgłoszonej podstawy przysądu. W przeciwnym razie zachodziłby dysonans między etapem przysądu a późniejszym rozpoznaniem podstawy kasacyjnej z ograniczeniem wynikającym z art. 398³ § 3 k.p.c. Chodzi o to, że procesową podstawę kasacyjną (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) oparto jedynie na zarzucie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten bezpośrednio dotyczy ustalenia faktów i oceny dowodów, dlatego nie może być oparciem dla zarzutów podstawy kasacyjnej ze względu na regulację art. 398³ § 3 k.p.c.

Na etapie przysądu wiążą zatem ustalenia faktyczne na których oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Wynika z nich, że w poprzedniej sprawie przed Sądem Rejonowym powódka nie dochodziła przywrócenia do pracy ani ustalenia stosunku pracy. Uprawnione byłoby zatem uznanie, że nie zgłaszała i nie wyrażała zgłoszenia i gotowości do pracy.

Nie ma więc oparcia w ustaleniach teza wniosku, „*że Skarżąca systematycznie kierowała do pracodawcy korespondencję z wezwaniem do wykonywania przez pracodawcę obowiązków wynikających z prawa pracy ...*”. Również dalsza część zarzutu, że Sady nie wzięły pod rozwagę „*braku reakcji ze strony pracodawcy i tym samym braku uregulowania sytuacji prawnej Skarżącej ...*”. Otóż z ustaleń wynika, że po zadeklarowaniu przez powódkę w piśmie 15 lutego 2017 r. chęci podjęcia pracy orzeczeniem lekarskim nr (...) stwierdzono, że powódka jest niezdolna do pracy na stanowisku pielęgniarki. To stanowiło podstawę negatywnego rozstrzygnięcia o żądaniu zasądzenia wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w oparciu o art. 81 § 1 k.p.

Skarżąca nie wykazuje naruszenia tego przepisu. Uzasadnienie wniosku wypełnia w dużej części odwołanie do wybranego orzecznictwa Sądu Najwyższego, co nie wystarcza do stwierdzenia, że wykładnia i zastosowanie art. 81 § 1 k.p. są nieprawidłowe, a tym bardziej oczywiście wadliwe.

Prawo stosują w pierwszej kolejności sądy powszechne. Sąd Najwyższy dokonuje kontroli orzecznictwa tylko w zakresie określonym w ustawie. Orzecznictwo nie jest powszechnym źródłem prawa (art. 87 ustawy zasadniczej). Art. 81 § 1 k.p. obejmuje różne stany faktyczne i wynikające z nich spory. Każda sprawa ma swą indywidualną ocenę.

Powódka dochodziła pierwotnie od pozwanego odprawy rentowej, odprawy pieniężnej, ekwiwalentu za urlop, świadectwa pracy, co może dowodzić, że trwała w przekonaniu o rozwiązaniu stosunku pracy. Jednak Sąd Rejonowy w Z. wyrokiem z 5 kwietnia 2016 r. uznał, że stosunek pracy nie został rozwiązany i dlatego oddalił żądania jako przedwczesne. Zapewne to zdecydowało, że powódka wystąpiła o ustalenie stosunku pracy.

Jednak gotowość do świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. nie może być uzasadniona jedynie z tego powodu, że powódka wniosła powództwo o ustalenie trwania stosunku pracy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 października 2016 r., I PK 255/15).

Nie można nie dostrzec, że wynagrodzenie na podstawie art. 81 § 1 k.p. przysługuje, gdy pracownik nie wykonuje pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Taka sytuacja z reguły nie spełnia się, gdy pracownik jest długotrwale niezdolny do pracy. Powódka miała już prawo do renty i nie można uznać, że była tylko krótkotrwale niezdolna do pracy. Wprawdzie renta z tytułu niezdolności do pracy nie wyklucza zatrudnienia, tym bardziej z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Jednak przesłanką nawet częściowej niezdolności do pracy jest wysoka granica takiej niezdolności, bo renta zależy aż od niezdolności do pracy w znacznym stopniu (*Częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji* - art. 12 ust. 3 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS). Samo wykonywanie pracy mogłoby podważać orzeczenie o niezdolności do pracy jako przesłanki renty z tytułu niezdolności do pracy. W takiej sytuacji przeszkodą niewykonywania pracy nie byłaby przyczyna dotycząca pracodawcy. Konsekwentnie zamanifestowanie gotowości do pracy nie musi być uznane za wystarczające wobec brak rzeczywistej dyspozycyjności do pracy.

Potwierdza to orzeczenie lekarskie po zgłoszonej chęci zatrudnienia, stwierdzające niezdolność do pracy powódki na stanowisku pielęgniarki.

Oceny powyższej nie zmienia odwołanie się przez skarżącą do wyroku Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2014 r., I PK 150/13, dlatego że dotyczy innej sytuacji i innego stanu faktycznego. Pracownik nie był na rencie. Na podstawie art. 229 § 4 k.p. miał ograniczenie określonych prac a do innych był zdolny. Wówczas całkowite odsunięcie od pracy w okresie wypowiedzenia zatrudnienia nie mogło pozbawiać go prawa do wynagrodzenia. Sąd Najwyższy szeroko uzasadnił rozstrzygnięcie, nie pomijając kwestii daleko idącego ryzyka pracodawcy. Wskazał na przeniesienie pracownika na inne stanowisko. Ryzyko to jednak nie jest nieograniczone, co wynika z możliwości rozwiązania umowy za wypowiedzeniem z powodu zasadnej przyczyny oraz końcowej części uzasadnienia tego wyroku, gdzie wskazano na różne sytuacje pracowników, które nie zawsze oznaczają powodzenie ich roszczeń na podstawie art. 81 § 1 k.p.

Nieracjonalne i wbrew podstawowym zasadom byłoby dopuszczenie pracownika niezdolnego do pracy, aby rozwiązać z nim zatrudnienie z powodu niezdolności do pracy na określonym stanowisku pracy.

Jak trafnie zauważył Sąd powszechny przeniesienie nie obejmuje każdego pracownika, gdyż pracodawca na podstawie orzeczenia lekarskiego, przenosi do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (art. 231 k.p.).

Na podstawie art. 81 § 1 k.p. należy odróżnić zgłoszenie gotowości do pracy od pozostawania w faktycznej gotowości do wykonywania pracy. W tej sprawie Sąd powszechny ustalił i zasadnie rozstrzygnął, że przeszkodą niewykonywania pracy przez powódkę nie były przyczyny dotyczące pracodawcy.

Traci więc na znaczeniu teza, że 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”, skoro w sprawie nie było przyczyn dotyczących pracodawcy.

Jest to jedna z wielu tez, którą skarżącą przedstawia na podstawie orzecznictwa Sądu Najwyższego (przykładowo wskazany wyrok z 7 stycznia 2014 r., I PK 150/13), co nie jest uprawnione ze względu na indywidualną sytuację faktyczną w tej sprawie.

Potwierdza to sam Sąd Najwyższy, bowiem stwierdza, że *„Pojęcie gotowości do świadczenia pracy od dawna jest przedmiotem wypowiedzi doktryny prawa pracy (zob. np. A. Kijowski: Pracowniczy obowiązek gotowości do świadczenia pracy, Poznań 1978), jak i rozstrzygnięć Sądu Najwyższego. Wyróżnia się gotowość zarówno w znaczeniu faktycznym, jak i prawnym. Pomimo to trudno byłoby ustalić jednolitą definicję tego pojęcia. Wynika to przede wszystkim z tego, że problem ten pojawia się na tle bardzo zróżnicowanych okoliczności faktycznych. W związku z tym powoływanie orzecznictwa Sądu Najwyższego jako uzasadnienia rozstrzygnięcia konkretnej sprawy nie może ograniczać się do pobieżnej i wybiórczej lektury motywów podniesionych w uzasadnieniach”* (wyrok z 25 października 2016 r., I PK 255/15).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego nie ma rozbieżności na tle wykładni art. 81 § 1 k.p. W przeciwnym razie niejako z urzędu zostałaby podjęta uchwała dla ujednolicenia wykładni. Skarżąca nie odwołuje się do podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Wielość orzeczeń wynika z różnych sytuacji faktycznych na podstawie których wyodrębia się wykładnia tego przepisu.

Nie oznacza to, że prawo pozytywne, a w tym wypadku art. 81 § 1 k.p. jest zastępowane przez orzecznictwo Sądu Najwyższego. Podstawą zaskarżenia jest jednak przepis prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.). Nie inny punkt odniesienia obowiązuje również w ocenie podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Jak wskazano stosowanie prawa należy w pierwszej kolejności do sądu powszechnego i zależy od ustalonego stanu faktycznego. W tej sprawie rozstrzygnięcie nie wykracza poza uprawnione granice wykładni i stosowania prawa. Zarzuty i argumentacja skargi nie pozwalają na stwierdzenie, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

