



Sygn. akt II PK 233/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lipca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa M.D.
przeciwko [...] Bankowi [...] Spółce Akcyjnej w W.
o nawiązanie stosunku pracy, odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 15 lipca 2020 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w G.
z dnia 25 maja 2018 r., sygn. akt VII Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację
pozwanego i w tym zakresie przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania
kasacyjnego Sądowi Okręgowemu w G.**

UZASADNIENIE

Powódka M.D. domagała się od [...] Banku [...] S.A. w W. (dalej jako [...] lub Bank) nawiązania stosunku pracy na stanowisku doradcy Małych i Średnich Przedsiębiorstw (dalej MSP) w Oddziale Nr [...] w T., za wynagrodzeniem 3.600 zł

miesięcznie w wymiarze pełnego etatu, poczynając od dnia wydania orzeczenia w sprawie, ewentualnie zatrudnienia na stanowisku doradca- kasjer w Oddziale Nr [...] w T., za wynagrodzeniem 3.000 zł. Dodatkowo domagała się również zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za możliwy czas zatrudnienia od 1 listopada 2016 r. do dnia wydania orzeczenia w sprawie, przyjmując za jego podstawę kwotę po 3.000 zł do dnia 30 czerwca 2017 r. oraz 3.600 zł, licząc od dnia 1 lipca 2017 r.

Pismem z dnia 27 listopada 2017 r. powódka rozszerzyła powództwo i domagała się zatrudnienia na stanowisku doradcy MSP w Oddziale Nr [...] w T. za wynagrodzeniem 5.200 zł, względnie na stanowisku doradca-kasjer za wynagrodzeniem 3.800 zł oraz odszkodowania w wysokości 49.800 zł.

Sąd Rejonowy w M., wyrokiem z dnia 27 grudnia 2017 r., zobowiązał pozwanego do ponownego zatrudnienia powódki na stanowisku doradca-kasjer w Oddziale Nr [...] w T., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 3.690 zł (pkt I) oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 40.180,80 zł tytułem odszkodowania za czas pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty (pkt II), oddalając powództwo w pozostałej części i orzekając o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy w G., wyrokiem z dnia 25 maja 2018 r., oddalił apelację M.D. i Banku.

W sprawie ustalono, że powódka była zatrudniona w [...] od dnia 1 lutego 1996 r. do dnia 3 lutego 2016 r., zajmując stanowiska inspektora, sekretarki, kasjera - dysponenta, doradcy II stopnia i doradcy. Od 1 kwietnia 2015 r. do dnia 22 września 2015 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, zaś od 23 września 2015 r. do 22 września 2016 r. otrzymywała świadczenie rehabilitacyjne. Z tego powodu pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia bez winy pracownika. Po ustaniu zatrudnienia powódka wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w G. z wnioskiem o przyznanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Organ rentowy wydał decyzję odmowną, którą powódka otrzymała w dniu 25 października 2016 r.

Dalej ustalono, że w dniu 27 października 2016 r. powódka zwróciła się do byłego pracodawcy z wnioskiem o przywrócenie do pracy, który – z uwagi na upływ

sześciomiesięcznego terminu od momentu rozwiązania umowy – odmówił jego uwzględnienia. Ponowny wniosek w tej sprawie powódka złożyła 21 listopada 2016 r., w odpowiedzi pozwany ponownie odmówił, argumentując, że zgłoszenie zamiaru powrotu do pracy nie nastąpiło niezwłocznie.

Sądy ustaliły, że powódka posiada niezbędne kwalifikacje do pracy na stanowiskach: doradcy: klienta zamożnego, bankowości hipotecznej, klienta indywidualnego, przedsiębiorstw. W okresie zatrudnienia pracodawca nie miał uwag do jakości świadczonej pracy, a co więcej powódka była nagradzana, otrzymywała premie i awanse. [...] ma dwa Oddziały w T. (Nr 1 i 3), w ramach których, w okresie od października 2016 r. do lipca 2017 r., zatrudniono: trzy osoby na stanowisku doradca-kasjer; jedną osobę na stanowisku kierownika zespołu przedsiębiorstw (Oddział Nr 1) oraz dwie osoby na stanowisku doradca-kasjer (Oddział Nr 3). W tym samym okresie Bank ogłaszał nabór na wolne stanowiska, rekrutując do pracy: doradcę – kasjera, doradcę MSP.

W ostatnim okresie pracy pozwany oddelegował powódkę do pracy w Oddziale Nr 3. Jednak z uwagi na zwolnienie lekarskie powódka nie wykonywała tam pracy. W Oddziale Nr 1 w T., na miejsce powódki, zatrudniono natomiast inną osobę. Z kolei w Oddziale Nr 3 Bank nie dysponuje wolnymi stanowiskami pracy, zaś wolne stanowisko doradcy bankowości przedsiębiorstw w Oddziale Nr 1 jest przeznaczone do likwidacji.

Zdaniem Sądu Rejonowego, podstawą materialną roszczenia jest art. 20 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 870, dalej jako ustawa zasiłkowa) w związku z art. 53 § 5 k.p., w myśl którego pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie sześciu miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn. Tego rodzaju uprawnienie jest uzależnione od wolnych miejsc w zakładzie pracy i nie obliguje do nawiązania umowy na tych samych warunkach, co uprzedni stosunek pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, powódka po dniu 25 października 2016 r. odzyskała zdolność do pracy i po tym dniu, kolejno 27 października oraz 21 listopada 2016 r. zgłosiła gotowość podjęcia pracy w Banku. Jednak problem

odzyskania zdolności do pracy został dopiero wyjaśniony decyzją organu rentowego odmawiającą prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Stąd nie można powódce postawić zarzutu spóźnionego złożenia wniosku do pracodawcy. Nadto Sąd pierwszej instancji uznał, że powódka legitymuje się niezbędnymi kwalifikacjami, ma wykształcenie średnie ekonomiczne, dwudziestoletnie doświadczenie zawodowe oraz uczestniczyła w szeregu kursów i szkoleń potwierdzonych certyfikatami. W świetle materiału dowodowego pozwany dysponował możliwością zatrudnienia powódki i tylko bezpodstawnie tej powinności unikał. Świadczą o tym liczne oferty pracy w obu Oddziałach w T., jakie [...] zamieszczał na stronach internetowych do dnia 16 czerwca 2017 r. Przeto istniały podstawy, aby zobowiązać pozwanego do ponownego zatrudnienia powódki na stanowisku doradca - kasjer w Oddziale Nr 1 w T., za wynagrodzeniem 3.690 zł, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednocześnie uchybienie obowiązkowi zatrudnienia rodzi po stronie pracownika prawo do odszkodowania z art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. za cały okres pozostawania bez pracy to jest od chwili zgłoszenia się do pracy do momentu nawiązania stosunku pracy. Odszkodowanie powinno odpowiadać wynagrodzeniu, jakie pracownik mógł uzyskać w przypadku zgodnego z prawem ponownego zatrudnienia.

Sąd Okręgowy oddalając apelację pozwanego, wyraził stanowisko, że trafnie oceniono zgromadzone w sprawie dowody, bowiem zarówno wykształcenie jak i doświadczenie powódki, dają podstawy do przyjęcia określonego wynagrodzenia za pracę oraz stanowiska. W odniesieniu do stanowiska Banku Sąd Okręgowy zauważył, że prawidłowe jest określenie przez Sąd pierwszej instancji elementów umowy o pracę (art. 29 pkt 1-5 k.p.), tak by możliwe było wyegzekwowanie obowiązku nałożonego na pracodawcę. W dalszej części Sąd Okręgowy odwołał się do orzecznictwa Sądu Najwyższego (zob. uchwała z dnia 10 września 1976 r., I PZP 48/76, LEX nr 12431; wyrok z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 459/97, LEX nr 34188; z dnia 7 stycznia 2000 r., I PKN 441/99, LEX nr 1218239), które określa zasady postępowania związane z ponownym zatrudnieniem pracownika. Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy orzekł w myśl art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożył Bank, zaskarżając go w części dotyczącej oddalenia apelacji pracodawcy, wskazując na naruszenie prawa materialnego: (-) art. 53 § 5 k.p., przez uznanie, że powódce służy roszczenie o nawiązanie umowy o pracę, mimo iż po zakończeniu świadczenia rehabilitacyjnego pracownica wystąpiła o rentę z tytułu niezdolności do pracy, kreując tym samym przekonanie o braku odzyskania zdolności do pracy, a tym samym niwecząc przesłankę „niezwłocznego zgłoszenia wniosku”; (-) art. 53 § 5 k.p. przez przyjęcie, że dana norma pozwala ustalić treść nowego stosunku pracy, podczas gdy nowe warunki mogą różnić się od tych warunków pracy, jakie powódka miała przed rozwiązaniem poprzedniego stosunku pracy, co w rezultacie doprowadziło do naruszenia zasady swobody umów; (-) art. 20 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, przez uznanie, że powódka niezwłocznie po zakończonym świadczeniu rehabilitacyjnym wystąpiła do pozwanego z roszczeniem o nawiązanie stosunku pracy, podczas gdy dopiero po upływie miesiąca od zakończenia świadczenia rehabilitacyjnego wystąpiła do pozwanego z roszczeniem o nawiązanie stosunku pracy; (-) art. 11 k.p. w związku z art. 65 ust. 2 Konstytucji, przez ustalenie treści mającego powstać nowego stosunku pracy i pominięcie, że ten obowiązek pozwala stronom na ustalenie jego treści w ramach przepisów k.p.

Nadto doszło do naruszenia przepisów postępowania, to jest: (-) art. 321 k.p.c., przez orzeczenie ponad żądanie, bowiem powódka nie domagała się zatrudnienia na czas nieokreślony a Bank też nie składał ofert na tego typu zatrudnienie; (-) art. 233 § 1 k.p.c. przez powołanie się na nieistniejące fakty (treści ofert bankowych wskazanych jako dowód w postępowaniu na podstawie których sąd ustalił treść nowego stosunku pracy).

Mając powyższe na uwadze, skarżący domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie i orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się zasadna, lecz nie wszystkie prezentowane w niej stanowiska są trafne, zwłaszcza te, w których skarżący „uważa poglądy Sądu Okręgowego za nieprzekonywujące”. Przede wszystkim postępowanie kasacyjne nie jest ukierunkowane na polemikę z sądem drugiej instancji, lecz służy wskazaniu konkretnych uchybień prawa procesowego (mających wpływ na treść wyroku) lub prawa materialnego (błędna wykładnia albo niewłaściwe zastosowanie). Nie służy też weryfikacji ustaleń faktycznych, oceny dowodów, bowiem Sąd Najwyższy jako „sąd prawa” jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny (por. postanowienie Sądu Najwyższego: z dnia 12 czerwca 2006 r., IV CSK 100/06, LEX nr 1101306). Już z tego powodu podniesiony w ramach drugiej podstawy kasacyjnej zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest chybiony, zwłaszcza że nie został powiązany z art. 391 § 1 k.p.c.

Także kolejny zarzut a dotyczący naruszenia art. 321 k.p.c. został wadliwie skonstruowany (brak odwołania się do art. 391 § 1 k.p.c.), bowiem kontroli podlega wyrok sądu drugiej instancji. Niemniej na podstawie tego przepisu, sąd nie może orzekać o tym, czego strona nie żądała ani wychodzić poza żądanie (*ne eat iudex ultra petita partium et ultra petita non cognoscitur*, zob. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2008 r., III CZP 76/08, OSNC 2009 nr 7–8, poz. 113). W danej sprawie oś sporu winna koncentrować się wokół wniosku powódki do pozwanego w przedmiocie ponownego zatrudnienia. Chodzi więc o pismo z dnia 27 października 2016 r. (k-12), w którym powódka domagała się ponownego nawiązania stosunku pracy. Owszem w tym stanowisku nie zostało wyartykułowane wprost, że domaga się zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, lecz w przypadku wskazania podstawy z art. 53 § 5 k.p. konieczne jest uwzględnienie kontekstu faktycznego, w jakim dane żądanie staje się przedmiotem oceny sądu rozpoznającego sprawę. Po pierwsze, ponowne nawiązanie umowy powódka zdaje się postrzegać jako zatrudnienie na dotychczasowych warunkach, a te oznaczały zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Po drugie, stanowisko byłego pracownika należy odczytać w płaszczyźnie ofert pracodawcy, jakie ów ogłaszał w związku z

koniecznością pozyskania pracownika. Z tych ogłoszeń (k-20, 23, 25) wynika, że Bank poszukiwał pracowników, proponując umowę o pracę na czas nieokreślony. W tej sytuacji nie można zgodzić się ze skarżącym, że sąd orzekał ponad żądanie, skoro pracownik ma prawo domagać się bezterminowego zatrudnienia. Fakt, że pracodawca nie ma obowiązku tej oferty przyjąć i może proponować zatrudnienie terminowe, na innych warunkach płacowych, nie oznacza deficytu w warstwie pierwotnej powództwa, o której w tej chwili mowa. Nie przeczy temu także to, że doktryna i orzecznictwo stoją na stanowisku, że nawiązanie stosunku pracy w trybie omawianego przepisu następuje w ramach nowego stosunku pracy, a nie na zasadzie odnowienia wcześniej rozwiązanej umowy o pracę. Skoro jest to nowy stosunek pracy, to pracodawca nie ma obowiązku zatrudnienia pracownika na warunkach, jakie pracownik posiadał w ramach poprzednio skutecznie rozwiązanej umowy o pracę. Niemniej brak obowiązku nie wyklucza możliwości takiego samego zatrudnienia, jeśli na takich warunkach pracodawca poszukuje kandydatów do pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że pracodawca ma obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika, który odzyskał zdrowotną zdolność do pracy w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 53 § 5 k.p.), także w przypadku powstania możliwości zatrudnienia w celu zastępstwa innego pracownika (w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy), ale warunki ponownego zatrudnienia wymagają uzgodnień stron nowego stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2020 r., II PK 148/18, LEX nr 3011502).

W odniesieniu do zarzutów prawa materialnego konieczne staje się uporządkowanie podstaw prawnych, a co za tym idzie przesłanek otwierających możliwość ponownego zatrudnienia pracownika. Wstępnie należy zauważyć, że uregulowanie w przepisach prawa sytuacji, w której może dojść do ponownego nawiązania stosunku pracy stanowi kompromis dwóch przeciwstawnych zasad prawa pracy, to jest funkcji ochronnej prawa pracy oraz zasady swobody umów. Jego wyrazem jest ustanowienie warunków brzegowych, w których może dojść do ponownego powstania stosunku pracy. Są one uzależnione od szeregu zmiennych i to zarówno leżących po stronie pracodawcy jak i pracownika. Wątpliwości

interpretacyjne może wzmacniać fakt, że regulacje prawne (art. 53 § 5 k.p. i art. 20 ustawy zasiłkowej) odwołują się do pojęć otwartych, takich jak „w miarę możliwości”, „niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn”, „niezwłocznie po wyczerpaniu tego świadczenia, choćby nastąpiło to po upływie 6 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy”. Koegzystencja norm prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych jest naturalna, bowiem dane regulacje są ze sobą sprzężone, co wyraźnie widać na tle stanu faktycznego sprawy. Ich silny związek wzmacnia fakt, że ustawą z dnia 17 grudnia 2004 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2005 r. Nr 10, poz. 71) zmieniono treść art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., ustanawiając prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę dopiero w przypadku, gdy nieobecność w pracy pracownika trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Skoro z ustaleń faktycznych wynika, że powódka zgłosiła wniosek o ponowne zatrudnienie po ustaniu świadczenia rehabilitacyjnego, to w celu komplementarnej ekspozycji ochrony pracownika i ram jego powrotu do pracy, należy w pierwszej kolejności ocenić przesłanki z art. 20 ustawy zasiłkowej. Ten przepis jest normą szczególną względem art. 53 § 5 k.p., a więc stosuje się go w pierwszej kolejności. Zresztą dany przepis Kodeksu pracy ma jedynie odpowiednie zastosowanie, czyli w takim zakresie, w jakim art. 20 ustawy zasiłkowej milczy.

Resumując powyższe, art. 53 § 5 k.p. będzie miał faktycznie zastosowanie do pracownika, który został zwolniony z przyczyn wymienionych w art. 53 § 1 pkt 1 lit. a oraz pkt 2, albo § 2 k.p., zaś do osób, których stosunek pracy ustał w okresie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, zastosowanie znajdzie art. 20 ustawy zasiłkowej *in extenso*.

Odesłanie z ustawy zasiłkowej do odpowiedniego stosowania art. 53 § 5 k.p. nakazuje ocenić czy po stronie pracodawcy istnieją warunki ponownego zatrudnienia pracownika. Dany zwrot, to jest „pracodawca powinien w miarę możliwości zatrudnić pracownika” stanowił już przedmiot wypowiedzi Sądu Najwyższego, co podkreśliły orzekające w sprawie sądy oraz procesujące się strony, odwołując się bardzo często do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23

kwietnia 2014 r., I PK 255/13 (OSNP 2015 nr 9, poz. 124). Wiadome jest, że art. 53 § 5 k.p. nie jest tylko ogólnym postulatem skierowanym do pracodawcy, gdyż koncepcja taka pozbawiałaby daną regulację jakiegokolwiek praktycznego znaczenia. Ponowne zatrudnienie pracownika jest ustawowym obowiązkiem pracodawcy, którego niespełnienie rodzi po stronie pracownika roszczenie o nawiązanie stosunku pracy i odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy, dochodzone na drodze sądowej (por. także A. Wypych-Żywicka: Ponowne zatrudnienie pracownika w świetle art. 53 § 5 k.p., *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2000 nr 9, s. 25 A. Górnicz-Mulcahy: Roszczenie o ponowne zatrudnienie w art. 53 § 5 k.p., *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2017 nr 12, s. 14-21 oraz uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1976 r., I PZP 48/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 65).

Nie ulega wątpliwości, że takie możliwości po stronie pracodawcy miały miejsce, skoro prowadził on rekrutację. Nie ma racji skarżący odwołując się do przekroczenia terminu sześciu miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy, bowiem art. 20 ustawy zasiłkowej wprost odmiennie określa aspekt temporalny i jego zastosowanie nie jest uzależnione od momentu ustania zatrudnienia, lecz od momentu zakończenia pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. To jest kluczowe w sprawie, gdyż po ustaniu prawa do niego, pracownik powinien niezwłocznie zgłosić zamiar powrotu do pracy. Stąd ocena zachowania powódki pozwala podzielić stanowiska kasatora, że na tle art. 20 ustawy zasiłkowej doszło do jego niewłaściwego zastosowania, albowiem ustalony stan faktyczny w odniesieniu do zachowań powódki został wadliwie podciągnięty pod zakres znaczeniowy pojęcia „niezwłocznie”.

Oceny wymaga więc perspektywa czy taki wniosek został zgłoszony niezwłocznie. Dany problem dostrzegł skarżący i na tym tle upatrywał występującego w sprawie istotnego zagadnienie prawne. Jego zdaniem, wypowiedzi Sądu Najwyższego wymaga kwestia czy oczekiwanie na rozstrzygnięcie wniosku o rentę z tytułu niezdolności do pracy sanuje ponadmiesięczne opóźnienie w zgłoszeniu pracodawcy zamiaru podjęcia ponownego zatrudnienia.

W odniesieniu do tak ujętego zagadnienia należy podnieść, że ustawa zasiłkowa nie definiuje pojęcia niezwłoczności, choć posługuje się tym określeniem w kilku przepisach, które są kierowane do ubezpieczonego, płatnika składek, organu rentowego (zob. art. 60 ust. 8, 61b ust. 5, 62 ust. 2). W jednym przypadku, to jest sytuacji opisanej w art. 61b ust. 5 ustawy zasiłkowej przyjęto założenie, że obowiązkiem płatnika składek jest przekazanie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych niezwłocznie wniosku w sprawie przyznania i wypłaty zasiłku, nie później niż w terminie 7 dni od dnia ich otrzymania. Na tym tle zakres znaczeniowy pojęcia „niezwłocznie” jest wąski, lecz z uwagi na jego adresata (płatnika składek, a więc profesjonalistę) nie może być przeniesiony wprost na sytuację faktyczną ustaloną w sprawie. Dostrzega to sam autor skargi kasacyjnej, przyjmując, że termin „niezwłocznie” powinien być dekodowany miarą 14 dni. Nie można jednak przyjąć, że na gruncie ubezpieczeń społecznych, w tym ustawy zasiłkowej, mamy do czynienia z autonomicznym pojęciem „niezwłoczności”.

Poszukując dalszych wskazówek interpretacyjnych na gruncie przepisów ubezpieczeń społecznych, należy zauważyć, że omawiany termin jest powszechnie używany w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 266, dalej ustawa systemowa). W tej płaszczyźnie przybiera on różnorodną postać, to jest: nie później niż 15 dni roboczych (art. 40a ust. 2, art. 47 ust. 9), nie rzadziej niż dwa razy w miesiącu (art. 50 ust. 17b), nie później niż w terminie 30 dni od dnia wniesienia odwołania (art. 83 ust. 6 i 7). Zatem i z tej perspektywy trudno o wyizolowanie określonego, sztywnego odcinka czasu, który miałby wyjaśnić znaczenie terminu „niezwłocznie”.

W końcu odpowiedzi na wywołane pytanie można poszukiwać przez pryzmat Kodeksu pracy, skoro celem czynności podjętych przez pracownika ma być nawiązanie stosunku pracy. Najbliższe analizowanej sytuacji są rozwiązania dotyczące odmowy zatrudnienia po przywróceniu do pracy (art. 48 § 1 k.p.) oraz sytuacja związana z powrotem do pracy osoby pozostającej w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym (art. 74 k.p.). W obu przypadkach ustawodawca nie posłużył się terminem otwartym, lecz określił pracownikowi termin 7 dni na podjęcie czynności. Złagodzenie tej sankcji może znaleźć swój wyraz w sytuacji, gdy do uchybienia doszło z przyczyn niezależnych od pracownika.

Resumując, należy przyjąć następującą koncepcję interpretacyjną zwrotu „niezwłocznie” w obrębie art. 20 ustawy zasiłkowej. Przede wszystkim otwarty zwrot „niezwłocznie” przerzuca ciężar wyjaśnienia jego zakresu na orzekający w sprawie organ (sąd), tak by w określonej sytuacji faktycznej ocenić wzajemne prawa i obowiązki stron (tu stron stosunku pracy, który ustał, ale ma być ponownie nawiązany). Dlatego nie można odwzorować tego pojęcia za pomocą uniwersalnej miary temporalnej, lecz poprzez wyważenie interesu pracownika i pracodawcy, by w ten sposób równomiernie rozłożyć akcenty zmierzające do wyjaśnienia podstaw ponownego zatrudnienia.

Od pracownika zamierzającego powrócić do pracy (ponownie zamierzającego nawiązać umowę o pracę) można oczekiwać starannego działania w czynnościach zmierzających do reaktywacji zatrudnienia. Jest to szczególnie istotne na tle art. 20 ustawy zasiłkowej, bowiem wniosek o ponowne zatrudnienie może być złożony po upływie sześciu miesięcy od ustania zatrudnienia, a więc w dość odległej perspektywie, kiedy to aksjologiczne obowiązki po stronie pracodawcy słabną. Standard określony w art. 53 § 5 k.p. zakłada okres sześciu miesięcy, co pozwala pracodawcy na elastyczny dobór kadr do zatrudnienia po upływie powyższego terminu. Jednak w sytuacji, gdy pracownik pobiera świadczenie rehabilitacyjne, a więc istnieje obiektywna przeszkoda po stronie pracownika do złożenia wniosku, pracodawca winien liczyć się z deklaracją powrotu do pracy po upływie terminu do jego pobierania. Ten stan wprowadza pewną niepewność, znacznie rozłożoną w czasie, która powinna być w interesie obu stron szybko wyjaśniona, gdyż ramy solidaryzmu społecznego, jakim jest umożliwienie powrotu do pracy, też mają swoje graniczne zakresy. Zatem im dłuższy jest okres między ustaniem zatrudnienia a zakończeniem pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, tym wyższego stopnia staranności można (i należy) oczekiwać od osoby zamierzającej wrócić na rynek pracy.

Oczywiście nie oznacza to, że w takim wypadku zwrot „niezwłocznie” oznacza „natychmiast” (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2017 r., I CSK 408/16, LEX nr 2334894). Idąc dalej, należy interpretować, że chodzi o zachowanie bez nieuzasadnionej, w danych okolicznościach, zwłoki (por. J. Gudowski, J. Rudnicka, G. Rudnicki Grzegorz i S. Rudnicki, Kodeks cywilny.

Komentarz. Tom II, Wolters Kluwer 2020). Przeto uwzględniać należy okoliczności miejsca i czasu, w których nie istnieją obiektywne przesłanki wykluczające możliwość ujawnienia określonego zamiaru względem osoby trzeciej (pracodawcy). Zgłoszenie powrotu do pracy nie wymaga szczególnej formy, może zatem być dokonane w każdej postaci, to jest: ustnie, pisemnie z wykorzystaniem współczesnych środków komunikacji elektronicznej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 kwietnia 2014 r., I PK 155/13, OSNP 2015 nr 9, poz. 124). Zgłoszenie to jest jednak jednoznaczne z wezwaniem wierzyciela do spełnienia świadczenia (art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.), co umożliwia jego złożone w sposób wyraźny lub nawet dorozumiany, jeśli wierzyciel wyrazi w sposób dostateczny przez swoje zachowanie wolę, aby dłużnik spełnił świadczenie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 22 listopada 1972 r., III CRN 2/72, LEX nr 7184). Tym samym potencjalne trudności w zachowaniu określonej procedury nie stanowią bariery w stosunku do pracownika, jak też nie stwarzają pułapki, że uchybienie formalnoprawne zniweczy jego starania.

Z drugiej strony art. 20 ustawy zasiłkowej w sposób przejrzysty określa moment rozpoczęcia biegu terminu „niezwłocznie”, gdyż został on określony datą dzienną (po wyczerpaniu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego). Ten moment jest znany pracownikowi (świadczeniobiorcy) z wyprzedzeniem, gdyż wynika z decyzji organu rentowego, jaka w tej mierze została wydana na jego wniosek. Nie stanowi zatem dlań zaskoczenia, pozwala zaplanować dalsze działania. Jeżeli jednym z nich, niekoniecznie jedynym, ma być zgłoszenie zamiaru powrotu do pracy, to po stronie uprawnionego otwiera się konieczność dokonania oceny czy pracodawca prowadzi rekrutację, dysponuje wolnymi stanowiskami pracy w kontekście określonych kwalifikacji pracownika. Naturalnie dany proces jest rozłożony w czasie, lecz skoro przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego rokuje odzyskaniem zdolności do pracy (vide art. 18 ustawy zasiłkowej), to świadczeniobiorca już w toku jego pobierania może obserwować politykę kadrową swego byłego pracodawcy, czy ten ogłasza nabór, w jakim obszarze kompetencji poszukuje pracowników, czy też wręcz przeciwnie zmniejsza zatrudnienie i ogranicza obszar swej działalności. Tego rodzaju procesy stanowią wyraz odpowiedzialnej troski o zapewnienie środków utrzymania w razie zaprzestania

pobierania świadczenia z zakresu ubezpieczeń społecznych. Naturalnie tego rodzaju subsumpcja wymaga odpowiedniego czasu i nie afirmuje rozwiązania, że zgłoszenie zamiaru ponownego zatrudnienia winno mieć miejsce w pierwszym czy drugim dniu po zaprzestaniu pobierania świadczenia. Nie oznacza też jednak postawy pasywnej, którą usprawiedliwiają starania o uzyskanie innego świadczenia z ubezpieczenia społecznego (renty, świadczenia przedemerytalnego, nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, emerytury w obniżonym wieku) czy też świadczeń wynikających z ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 1482, dalej ustawa o promocji zatrudnienia). *Ergo*, działania podjęte w celu uzyskania świadczenia z ubezpieczenia społecznego nie mają wpływu na ocenę czy uprawniony spełnił wymóg niezwłocznego zgłoszenia zamiaru powrotu do pracy. Taka kolizja ma charakter pozorny, skoro oba tryby są od siebie niezależne, przewidziane przez odrębne przepisy prawne, kierowane do innych podmiotów. Klarownie dana sytuacja wygląda na tle problematyki uzyskania świadczenia przedemerytalnego po okresie pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy i rejestracji w urzędzie pracy (zob. art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 2173). Konsekwencją tego stanu rzeczy jest możliwość zaliczenia świadczeń z tytułu bezrobocia na poczet należności przyznanych przez organy rentowe (zob. art. 78 ustawy o promocji zatrudnienia). Zatem złożenie wniosku o rentę z tytułu niezdolności do pracy nie powoduje zawieszenia, wstrzymania biegu zakresu znaczeniowego terminu „niezwłocznie”. Innymi słowy, czas oczekiwania na rozstrzygnięcie organu rentowego nie stanowi swoistego bonusu, w czasie którego ubiegający się o pracę nie ponosi ujemnych konsekwencji swej biernej postawy.

Z tego względu należy podkreślić, że powódka nie tylko złożyła wniosek o rentę z tytułu niezdolności do pracy, lecz także podjęła starania w celu uzyskania statusu osoby bezrobotnej, co zaowocowało wydaniem decyzji przez Powiatowy Urząd Pracy w dniu 11 października 2016 r. Warto podkreślić, że rejestracja i uzyskanie statusu osoby bezrobotnej oznacza również gotowość do podjęcia pracy. Nie inaczej było w sprawie, skoro z ustaleń sądów wynika, że w trakcie rejestracji powódka otrzymała dwie oferty pracy, lecz nie została zatrudniona przez

pracodawcę. Tego rodzaju czynności dowodzą, że wniosek do pracodawcy zgłoszony dopiero w dniu 27 października 2016 r., w sytuacji zaprzestania pobierania świadczenia rehabilitacyjnego w dniu 22 września 2016 r., nie realizuje znamion zachowania niezwłocznego, zwłaszcza gdy w okresie tego zaniechania powódka ubiegała się o inne świadczenia (renta, zasiłek dla bezrobotnych). Uprawnienia z art. 20 ustawy zasiłkowej nie można traktować instrumentalnie, bowiem nawet decyzja organu rentowego odmawiająca prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy nie kończy sprawy, gdyż nie jest ona prawomocna i strona może złożyć odwołanie do sądu, co znacznie ponad przeciętną miarę wiąże pracodawcę w oczekiwaniu na wniosek pracownika, kiedy postępowanie rentowe ulegnie ostatecznemu rozstrzygnięciu. Zresztą nawet przyznanie renty (z tytułu częściowej niezdolności do pracy) nie wyklucza podjęcia pracy przez pracownika. Stąd i z tego punktu widzenia argumenty o niezwłocznym zachowaniu się powódki nie są trafne i nie mogą stanowić skutecznej opozycji przeciwko uwzględnieniu skargi kasacyjnej.

Summa summarum niezwłoczność zgłoszenia pracodawcy chęci ponownego zatrudnienia po wyczerpaniu świadczenia rehabilitacyjnego (art. 20 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 870), należy mierzyć starannością działania byłego pracownika w czynnościach zmierzających do reaktywacji zatrudnienia, ocenianych w danych okolicznościach, jako zachowanie bez nieuzasadnionej zwłoki. Działania podjęte w celu uzyskania świadczenia z ubezpieczenia społecznego nie mają wpływu na ocenę czy uprawniony spełnił wymóg niezwłocznego zgłoszenia zamiaru powrotu do pracy.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.