



Sygn. akt II PK 254/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 stycznia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa S. K.

przeciwko Funduszowi Składowemu Ubezpieczenia Społecznego Rolników w W.

o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 15 stycznia 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 14 lutego 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...],

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda 5.400 zł (pięć
tysięcy czterysta) tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 lutego 2017 r. Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację
pozwanego Funduszu Składowego Ubezpieczenia Społecznego Rolników w W.,
wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 21 czerwca 2016 r.

W rozpoznawanej sprawie powód S. K. domagał się (pozwem z dnia 8 sierpnia 2008 r.) przywrócenia do pracy oraz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Wyrokiem z dnia 22 maja 2014 r. Sąd Rejonowy w pkt I przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach, w pkt II zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę po 11.842,04 zł tytułem wynagrodzenia za każdy miesiąc pozostawania bez pracy poczynsz od 31 lipca 2008 r. - pod warunkiem podjęcia pracy w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku - z odliczeniem od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy kwot otrzymanych przez powoda z tytułu świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z łączącym strony stosunkiem pracy i w pkt III oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Na skutek apelacji wniesionych przez powoda i pozwanego, Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 24 września 2015 r. oddalił apelację pozwanego w zakresie pkt I zaskarżonego wyroku oraz uchylił zaskarżony wyrok w zakresie punktów II i III oraz w tej części przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Wyrokiem z dnia 21 czerwca 2016 r. Sąd pierwszej instancji zasądził od pracodawcy na rzecz powoda 1.255.291,41 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z odsetkami ustawowymi od 1 października 2015 r. do dnia zapłaty; w zakresie, dotyczącym żądania zasądzenia od Funduszu Składowego Ubezpieczenia Społecznego Rolników w W. wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy ponad kwotę 1.386.043,65 zł postępowanie umorzył, w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Zgodnie z ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego, S. K. został zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 14 marca 2007 r. na stanowisku głównego specjalisty w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony ustaliły, że wynagrodzenie powoda będzie płatne w sposób i na warunkach przewidzianych w zasadach wynagradzania obowiązujących u pracodawcy, a mianowicie że będzie mu przysługiwać wynagrodzenie zasadnicze wg V kategorii zaszeregowania, w wysokości 3,0 x średnie wynagrodzenie miesięczne w rozumieniu § 2 Zasad wynagradzania pracowników Biura Zarządu Funduszu Składowego Ubezpieczenia Społecznego

Rolników. Zgodnie z brzmieniem § 2 powyższych Zasad, poprzez „średnie wynagrodzenie miesięczne” rozumie się prognozowane na każdy rok przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarstwie narodowej, określone corocznie w ustawie budżetowej (ust. 1). Wynagrodzenie to jest waloryzowane raz w roku (ust. 2).

W dniu 2 stycznia 2008 r. strony zawarły porozumienie zmieniające umowę o pracę, na podstawie którego ustalono wynagrodzenie zasadnicze pracownika według VII kategorii zaszeregowania w wysokości 3,55 x średnie wynagrodzenie miesięczne w rozumieniu § 2 Zasad wynagradzania pracowników Biura Zarządu Funduszu Składowego Ubezpieczenia Społecznego Rolników oraz dodatek funkcyjny w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego.

Pismem z 28 lipca 2008 r., doręczonym powodowi 30 lipca 2008 r., pracodawca rozwiązał z S. K. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wynagrodzenie zasadnicze S. K. w lipcu 2008 r. wynosiło 10.092,65 zł, a dodatek funkcyjny - 2.018,53 zł. W kolejnych latach wynagrodzenie zasadnicze powoda, liczone wg zasad wynikających z porozumienia z dnia 2 stycznia 2008 r. w związku z § 2 Zasad wynagradzania, wynosiłoby natomiast w 2009 r. 11.335,15 zł, w 2010 r. - 11.168,30 zł, w 2011 r. - 11.924,45 zł, w 2012 r. - 12.517,30 zł, w 2013 r. - 13.181,15 zł, w 2014 r. - 13.298,30 zł, a w 2015 r. - 14.054,45 zł.

W okresie od 31 lipca 2008 do 10 sierpnia 2008 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłacił S. K. zasiłek chorobowy w kwocie 875,27 zł. Od dnia 12 stycznia 2009 r. powód był zatrudniony w Ministerstwie Gospodarki. Łączne wynagrodzenie S. K. w okresie pozostawania bez pracy, to jest w okresie od 31 lipca 2008 r. do 30 września 2015 r. (bez tzw. trzynastej pensji), przy uwzględnieniu, że ulegałoby ono w latach 2008-2015 zwiększeniu zgodnie z Zasadami obowiązującymi u pozwanego i przy wyliczeniu ściśle opartym na zasadach Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, to jest przyjęciu różnej wysokości wynagrodzenia w pierwszych trzech miesiącach

każdego kolejnego roku w związku ze zmienną wysokością dodatku funkcyjnego, z odliczeniem okresów, za które pobierał on świadczenia z ubezpieczeń społecznych, wynosiłoby 1.255,291,41 zł.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie z uwagi na treść art. 57 § 1 i 2 k.p. Sąd ten podniósł, że umowa o pracę wiążąca strony podlegała szczególnej ochronie na podstawie art. 51 ust. 9 ustawy z dnia 30 czerwca 2005 r. o finansach publicznych. Oznacza to, że powodowi przysługiwało wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, czyli od dnia następnego po rozwiązaniu umowy, to jest od 31 lipca 2008 r., do dnia poprzedzającego podjęcie pracy w wyniku przywrócenia do pracy, czyli do 30 września 2015 r.

Sąd Rejonowy oceniając wysokość żądanej przez powoda kwoty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wskazał, że ustawodawca w Kodeksie pracy nie uregulował wprost sposobu obliczania tego wynagrodzenia, delegując w tym zakresie uprawnienia do wydania aktu wykonawczego na właściwego ministra. Wydane na podstawie art. 297 k.p. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy w § 1 pkt 1 stanowi zaś, że przy ustalaniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy (art. 47 i 57 § 1 i 2 Kodeksu pracy) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Sposób ustalania ekwiwalentu pieniężnego za urlop uregulowany został natomiast w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. W myśl § 14 wskazanego wyżej rozporządzenia, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej „ekwiwalentem”, ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19. W konsekwencji, w oparciu o przepisy § 6, 15 i 16 ust. 1 omawianego rozporządzenia, Sąd stwierdził,

że podstawę do wyliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop powoda w niniejszej sprawie, o której mowa w § 18 pkt 1 rozporządzenia, powinno stanowić jego miesięczne wynagrodzenie, przy czym składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu (§ 15), zaś składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu (§ 16 ust. 1).

W ocenie Sądu Rejonowego, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno zatem odpowiadać (być obliczone) wynagrodzeniu za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował. Należało przy tym uwzględnić wszystkie prawnie dopuszczalne zmiany (podwyższenia, ale i obniżenia) w wysokości tego wynagrodzenia, które nastąpiłyby, gdyby pracownik kontynuował zatrudnienie.

Dalej Sąd Rejonowy stwierdził, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno odpowiadać wynagrodzeniu za pracę, jakie otrzymałby powód, gdyby nie został niezgodnie z prawem zwolniony z pracy. W konsekwencji należało wyliczyć je z uwzględnieniem klauzuli waloryzacyjnej ustalonej w umowie o pracę i obowiązującym u pracodawcy regulaminie wynagradzania.

Obliczając należne powodowi wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy, Sąd Rejonowy uwzględnił okresy pobierania przez powoda, w okresie następującym po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym, świadczeń z ubezpieczeń społecznych. W rezultacie, należna powodowi kwota tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wynosiła 1.255.291,41 zł i w takiej wysokości została zasądzona w pkt 1 wyroku.

Sąd Okręgowy nie dopatrywał się podstaw do uwzględnienia apelacji pracodawcy. Sąd ten podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji. Wskazał, że w rozpoznawanej sprawie powodowi przysługiwało wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Kwestią sporną pozostawała jednak wysokość wynagrodzenia, które winien powód otrzymać na podstawie art. 57 § 1 k.p. Pozwany negował przede wszystkim fakt podwyższania wysokości

wynagrodzenia powoda, w każdym roku, o stawkę waloryzacyjną, która wynikała z łączącej strony umowy o pracę, ale także z regulaminu wynagradzania. Jednakże, jak wynika z utrwalonej linii orzecniczej Sądu Najwyższego, którą Sąd odwoławczy podzielił, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy to odszkodowanie za szkodę, jaką poniósł pracownik w wyniku utraty wynagrodzenia za pracę wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno więc odpowiadać wynagrodzeniu za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował (wyrok Sądu Najwyższego z 12 lipca 2011 r., II PK 18/11, LEX nr 1217289). Zatem, gdyby powód pracował w dalszym ciągu u pozwanego, wówczas co roku jego wynagrodzenie byłoby waloryzowane o wskaźnik wskazany w regulaminie oraz umowie o pracę. Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw, aby ustalając wysokość wynagrodzenia za czas pozostawienia powoda bez pracy, wynagrodzenia tego nie waloryzować, skoro przeczyłoby to wewnątrzzakładowym regulacjom obowiązującym u pracodawcy, jak i byłoby sprzeczne z treścią umowy o pracę.

Sąd odwoławczy nie podzielił również stanowiska pozwanego, że powód nie powinien uzyskać wynagrodzenia, o którym mowa w art. 57 § 2 k.p., za czas pracy u innego pracodawcy. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie ulega zmniejszeniu o wynagrodzenie uzyskane w tym okresie u innego pracodawcy. Pracownik, który po niesłusznym zwolnieniu domaga się wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy u dotychczasowego pracodawcy może uzyskiwać wynagrodzenie u innego pracodawcy. Nie powoduje to bowiem utraty prawa do zaległej pensji.

Sąd Okręgowy nie zgodził się ze skarżącym, iż przyznane powodowi odszkodowanie jest rażąco wygórowane, a co za tym idzie w świetle art. 8 k.p. naruszało zasady współżycia społecznego. Sąd odwoławczy wskazał, że w art. 8 k.p. sformułowane zostały klauzule generalne określające granice, w jakich mogą być wykonywane przysługujące stronom prawa podmiotowe. Przekroczenie tych granic powoduje, że korzystanie z przysługujących uprawnień nie jest uważane za wykonywanie prawa, lecz za jego nadużycie, a więc działanie lub zaniechanie, które nie korzysta z ochrony. Stosowanie art. 8 k.p. może mieć miejsce jedynie w

sytuacjach wyjątkowych, w przeciwnym bowiem przypadku doszłoby do zachwiania bezpieczeństwa obrotu prawnego, a po drugie - przepis ten może znaleźć (wyjątkowo) zastosowanie jako środek obrony przed zadośćuczynieniem żądaniu strony uprawnionej. Nadużycie prawa ma bowiem zawsze charakter indywidualny, to znaczy wymaga rozważenia w konkretnej sprawie, z uwzględnieniem zachodzących w niej konkretnie okoliczności i z punktu widzenia społecznej akceptacji określonego postępowania. W niniejszym przypadku nie można jednak ukarać pracownika za to, że w okresie za który otrzymał wynagrodzenie określone w art. 57 § 1 k.p., wykonywał pracę na rzecz innego podmiotu. Racjonalny pracownik po otrzymaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, nawet prowadząc spór sądowy z pracodawcą, będzie bowiem zmierzał do znalezienia pracy, aby uzyskać środki na utrzymanie. Zwolnionego z pracy pracownika obciąża wręcz powinność podjęcia zatrudnienia odpowiadającego jego możliwościom kwalifikacjom, bez oczekiwania na zakończenie postępowania sądowego o przywrócenie do pracy. Jeżeli więc pracownik jest zdolny do świadczenia pracy, to powinien podjąć starania o zatrudnienie. Nieuczynienie tego mogłoby powodować sprzeczność jego roszczenia o wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy z zasadami współżycia społecznego (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 16 sierpnia 2005 r., I PK 11/05). Do takich wniosków prowadzi również wykładnia funkcjonalna art. 57 § 2 k.p. Przede wszystkim z przepisu tego wynika, że ustawodawca nie zamierzał pozbawić pracownika motywacji do podjęcia nowego zatrudnienia w okresie następującym bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy, po drugie - represyjna funkcja obowiązku zapłaty pracownikowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Ta ostatnia sankcja nie powinna być łagodzona przez to, że pracownik otrzymał od innego pracodawcy wynagrodzenie za pracę, którą podjął wskutek własnej zapobiegliwości i inicjatywy. To on powinien odnieść korzyść z tego tytułu, a nie pracodawca, który rozwiązał stosunek pracy z naruszeniem prawa.

Odnosząc się z kolei do kwestii długotrwałego prowadzenia postępowania przez Sąd Rejonowy, Sąd odwoławczy wskazał, że pozwany miał narzędzia, aby zapobiec ewentualnej zwłoce w postępowaniu. Przede wszystkim pozwany mógł skorzystać z instytucji skargi na przewlekłe prowadzenie sprawy. Ponadto, jeśli

kwestionował fakt zawieszenia postępowania, to mógł złożyć w tym zakresie środek odwoławczy, ewentualnie wnioski o podjęcie zawieszonego postępowania. Pozwany jednakże pozostawał w tym zakresie bierny, dlatego też nie sposób jest uznać, że postępowanie nie zostało zakończone w racjonalnym terminie, skoro pozwany w jego toku nie miał zastrzeżeń co do długości jego prowadzenia.

Skargę kasacyjną wywiódł pracodawca, wyrok zaskarżył w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 8 k.p. w związku z art. 57 § 2 k.p., poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy kwota zasądzona na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, w istniejącym stanie faktycznym sprawy, jest rażąco wygórowana, a tym samym narusza zasady współżycia społecznego, w tym zwłaszcza poczucie sprawiedliwości, a ponadto stoi w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem art. 57 § 2 k.p., który nie ma na celu nadmiernego ukarania pracodawcy za naruszenie przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy, a Sąd drugiej instancji nie dokonał żadnej oceny korzystania przez powoda z przysługującego mu prawa z punktu widzenia jego społecznego i gospodarczego przeznaczenia oraz zasad współżycia społecznego zważywszy w szczególności, iż w znacznej części wysokość zasądzonej kwoty spowodowana była przewlekłością postępowania;

- § 8, 18 i 19 Rozporządzenia Ministra i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r., w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie, że zasądzone na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podlega waloryzacji ustalonej w umowie o pracę oraz obowiązującym u pracodawcy regulaminie wynagradzania podczas gdy wynagrodzenie takie nie podlega waloryzacji, a tym samym Sąd ustalając wartość roszczenia powoda powinien przyjąć wariant pierwszy wskazany w opinii biegłego, to jest kwotę 1.030.257,71 zł.

Z uwagi na zgłoszone podstawy, skarżący domagał się uchylenia wyroku Sądu Okręgowego w W. w zaskarżonej części, to jest w części oddalającej apelację pozwanego, ewentualnie uchylenia orzeczenia i oddalenie powództwa w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera argumentów uzasadniających uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji. Porządkując przedmiot rozważań, trzeba wskazać, że na obecnym etapie procedowania przesądzone jest wiele istotnych okoliczności. Nie ma bowiem wątpliwości, że z powodem rozwiązano umowę o pracę bezprawnie (w najbardziej dotkliwy dla niego sposób), a odpowiedzialność za to ponosi pracodawca. Pewne jest również, że pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za cały okres (zastosowanie znajduje zatem art. 57 § 2 k.p.). Wobec zakresu podstaw skargi kasacyjnej, należy przyjąć, że sporne pozostają dwie kwestie. Pierwsza, koncentruje uwagę na dopuszczalności zastosowania w sprawie klauzuli nadużycia prawa. W ocenie skarżącej zasądzenie tak wysokiego wynagrodzenia sprzeczne jest z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Druga, dotyczy sposobu liczenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Rozważania dotyczące pierwszej podstawy skargi kasacyjnej można rozpocząć od spostrzeżenia zawartego w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1996 r., I PZP 20/96 (OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 188). Wskazano w niej, że sankcją nieprzestrzegania przepisów szczególnie chroniących jest między innymi obowiązek zapłaty wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Pracodawca, który rozwiązał stosunek pracy z pracownikiem szczególnie chronionym, wdając się z nim w spór o przywrócenie do pracy, ryzykuje, że w przypadku przywrócenia do pracy będzie musiał wypłacić wynagrodzenie za cały czas pozostania bez pracy. Chcąc uniknąć takiej sytuacji, powinien szczególnie wnikliwie przeanalizować kwestię przestrzegania przepisów dotyczących rozwiązania stosunku pracy i rozważyć możliwość uznania powództwa.

Przedstawiona myśl stanowi punkt wyjścia do rozważań nad zarzutem naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 57 § 2 k.p. Konkluzje w tym zakresie należy poprzedzić bardziej szczegółowymi wywodami dotyczącymi funkcji art. 57 § 2 k.p. Wynika to z tego, że pozwany w naruszeniu celu tego przepisu widzi uchybienie art. 8 k.p. Wstępnie trzeba zwrócić uwagę, że od dnia 2 czerwca 1996 r. nie obowiązuje art. 57 § 3 k.p., który nakazywał pomniejszenie wynagrodzenia za czas

pozostawania bez pracy o wynagrodzenie za pracę, które pracownik uzyskał podejmując w tym czasie zatrudnienie w innym zakładzie pracy. Zmiana ta, po pierwsze, uświadamia, że bez znaczenia dla roszczenia jest zatrudnienie powoda u innego pracodawcy, a po drugie, pozwala na zidentyfikowanie funkcji przypisanej art. 57 § 1 i § 2 k.p.

W orzecznictwie utrwalone jest stanowisko, że pracodawca rozwiązujący stosunek pracy z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie powinien dołożyć najwyższej staranności w przestrzeganiu norm prawnych regulujących sposób rozwiązania umowy o pracę. Wynika to ze specjalnej, przyznanej przez przepisy prawa pracy, a uzasadnionej między innymi wykonywaną funkcją społeczną, pozycji pracowników szczególnie chronionych. Sankcją nieprzestrzegania tych norm jest między innymi obowiązek zapłaty wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 750/99, LEX nr 1224658). Ze stanowiska tego można wyprowadzić wniosek, że pracodawca, który nie spełnia przedstawionego standardu musi liczyć się z sankcją, a tym samym powoływanie się przez niego na zasady współżycia społecznego, czy niespójność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa staje się problematyczne.

Nie zmieniając wątku, a pozostając przy funkcji wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, wypada przypomnieć, że w orzecznictwie jednolicie określa się charakter tego świadczenia. Posiada ono właściwości odszkodowawcze i pełni rolę kompensacyjną względem utraty wynagrodzenia w rezultacie niemożności wykonywania pracy wskutek wadliwego lub bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. Jest to zatem wynagrodzenie zasądzone za czas niewykonywania pracy, w którym pracownik mógłby ją świadczyć, tyle że doznał przeszkód wskutek bezprawnych działań pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 stycznia 1983 r., I PRN 139/82, OSNC 1983 nr 9, poz. 138; z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 443/98, OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 12; z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 801/00, LEX nr 564462). Z konstrukcyjnego punktu widzenia wynagrodzenie z art. 57 § 1 i § 2 k.p. należy się za niedopuszczenie pracownika do pracy. Przysługuje bez względu na winę pracodawcy i wystąpienie szkody po stronie zatrudnionego, jedynym warunkiem jego przyznania jest podjęcie przez pracownika

pracy, do której został przywrócony (T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika*, cz. 1, PiZS 2008 nr 12, s. 5). Właściwości te wzmacniają sytuację prawną zatrudnionego. W orzecznictwie przyjmuje się, że wynagrodzenie to służy naprawieniu szkody, jaką poniósł pracownik w wyniku utraty zarobku wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2015 r., II PK 151/14, LEX nr 1713020). Oznacza to, że wynagrodzenie z art. 57 § 1 i § 2 k.p. jest szczególnym świadczeniem odszkodowawczym (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 2005 r., II PK 389/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 174; z dnia 9 kwietnia 2008 r., II PK 280/07, LEX nr 469169, a także uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2008 r., II PZP 12/08, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 32 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 sierpnia 2005 r., I PK 11/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 181, OSP 2007 nr 10, poz. 112, oraz z dnia 19 kwietnia 2006 r., I PK 158/05, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 99), którego specyfika wyraża się w tym, że choć stanowi pokrycie szkody, jaką ponosi pracownik wskutek bezprawnego pozbawienia zatrudnienia, to jednak samo świadczenie w istocie jest oderwane od poniesionej straty. W rezultacie, poza funkcją kompensacyjno-odszkodowawczą (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08, LEX nr 738349; z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 11/18, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 220; z dnia 25 października 2007 r., II BP 11/07, LEX nr 852530 i z dnia 19 lipca 2005 r., II PK 389/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 174) wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pełni też rolę sankcji wobec pracodawcy za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz funkcję profilaktyczną (A. Giedrewicz-Niewińska, *Wynagrodzenie pracownika przywróconego do pracy wyrokiem sądu*, w: *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga Jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, Białystok 2013, s. 131). Przedstawione właściwości dochodzonego świadczenia, a także *ratio legis* art. 57 § 2 k.p., nie dają podstaw do przyjęcia, że niedopuszczalne jest zasądzenie świadczenia za długi okres.

Problematyczne jest również jego ograniczanie przy wykorzystaniu klauzuli naruszenia prawa. Zważywszy na rolę ustrojową postępowania kasacyjnego, uprawnione jest stanowisko, że zarzut naruszenia art. 8 k.p. może tylko wyjątkowo okazać się skuteczny. Będzie tak tylko wówczas, gdy stanowisko sądu drugiej

instancji jest w oczywisty sposób wadliwe (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441). Sytuacja tego rodzaju nie ma miejsca w rozpoznawanej sprawie. Wynika to z tego, że art. 8 k.p. może być stosowany po spełnieniu kilku kryteriów. Po pierwsze, odwołanie się do zasad współżycia społecznego jest możliwe tylko przy rozważeniu całokształtu okoliczności konkretnej sprawy. Oznacza to konieczność oceny zachowania się obu stron, z uwzględnieniem motywów i przyczyn, a także stopnia naganności postępowania każdej z nich. W rozpoznawanej sprawie Autor skargi kasacyjnej nie wskazuje na naganne zachowanie powoda, natomiast bezsporne jest, że pracodawca naruszył obowiązujące przepisy i trwał w tym przekonaniu przez cały okres postępowania. Dysproporcja ta zniechęca do skorzystania z ograniczenia wynagrodzenia. Trudno uznać, że powód ma stać się „płatnikiem” wadliwego zachowania pozwanego. Z zestawienia tego wynika też, że nieadekwatne jest odwołanie się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2005 r., III PK 70/04, OSNP 2005 nr 20, poz. 314). W judykacie tym dopuszczono bowiem miarkowanie wynagrodzenia z art. 57 § 2 k.p. w związku z art. 8 k.p. z uwagi na przyczyny rozwiązania stosunku pracy stawiające pracownika „w zdecydowanie niekorzystnym świetle”. Analogicznie nieadekwatne jest nawiązanie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 252/00 (OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 525). W sprawie tej bowiem pracownika stawili się do pracy pod wpływem alkoholu, a zatem można było uznać, że naruszył zasady współżycia społecznego. Przykłady te obrazują, że sięgnięcie do art. 8 k.p. usprawiedliwiane bywa trudną do zaakceptowania postawą pracownika, co w rozpoznawanej sprawie nie miało miejsca.

Po drugie, trzeba mieć na względzie, że figura prawna naruszenia zasad współżycia społecznego przełamuje obowiązujące wzorce normatywne. W rezultacie, uprawnione jest zapatrywanie, że art. 8 k.p. powinien być stosowany ostrożnie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2018 r., I PK 177/17, LEX nr 2488705). Odmowa udzielenia ochrony prawu podmiotowemu musi znajdować

odzwierciedlenie w okolicznościach rażących i nieakceptowalnych aksjologicznie (zob. C.P. Waldziński, *Przesłanki stosowania klauzuli nadużycia prawa podmiotowego w orzecznictwie sądowym*, Przegląd Sądowy 2017 nr 3, s. 19 i n.). Zdaniem skarżącego za istnieniem tego stanu przemawia jedna okoliczność. Chodzi o nieracjonalny termin rozpoznania żądania przywrócenia do pracy. Aspekt ten nakreśla relację zachodzącą między przegrywającym proces a sądem. Znaczy to tyle, że nie uczestniczy w niej podmiot słusznie dochodzący swoich praw. W rezultacie, chybione jest twierdzenie, że długi okres trwania postępowania powinien zostać zdyskontowany wysokością należnego powodowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sytuacja prawna powoda była przecież w równym stopniu zależna od czasu rozpoznania sprawy. Przepis art. 8 k.p. odwołuje się do reguł obowiązujących w społeczeństwie, nie można zatem uznać za odpowiadającą regułom „współżycia” sytuacji, w której pracodawca bezprawnie rozwiązujący umowę o pracę będzie żądał obniżenia wynagrodzenia (odszkodowania) od pracownika, który zachował się zgodnie z obowiązującymi normami, a także na skutek działań zatrudniającego przez długi okres musiał radzić sobie na rynku pracy z „piętnem” rozwiązania umowy o pracę w trybie „dyscyplinarnym”. Inaczej rzecz ujmując, kierując się uznanym w społeczeństwie poczuciem sprawiedliwości, które koncentruje uwagę przede wszystkim na relacji pracownik – pracodawca, nie można uznać, że w sprawie wystąpiły okoliczności uzasadniające zmniejszenie (a według pozwanego całkowite zanegowanie) prawa do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Z tych przyczyn pierwsza podstawa skargi kasacyjnej nie może prowadzić do uchylenia wyroku Sądu drugiej instancji.

Druga podstawa skargi kasacyjnej dotyczy sposobu liczenia dochodzonego wynagrodzenia. Zgodnie z § 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 927) przy ustalaniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 1 i § 2 k.p.) stosuje się zasady obowiązujące przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Sposób wyliczenia ekwiwalentu za urlop reguluje

rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.).

W tym miejscu należy podkreślić, że w ocenianym zakresie sporne jest, czy na wyliczenie wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za okres nieświadczenia pracy z art. 57 § 2 k.p. ma wpływ postanowienie Zasad wynagradzania pracowników Biura Zarządu Funduszu Składowego Ubezpieczenia Społecznego Rolników (przewiduje ono coroczną waloryzację świadczenia ustalanego jako iloczyn przyjętej stawki zaszeregowania - w przypadku powoda 3,55 - i prognozowanego na dany rok przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej).

Odnosząc się do powyższego dylematu za Sądem pierwszej i drugiej instancji, trzeba jeszcze raz przypomnieć, że odwołanie się w § 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 29 maja 1996 r. do zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu za urlop nie oznacza stosowania wprost reguł wyliczenia ekwiwalentu z rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997 r. Należy bowiem mieć na względzie, że omawiane wynagrodzenie ma właściwości odszkodowawcze, a zatem pracownik ma prawo do otrzymania świadczenia według wysokości, jaka by mu przysługiwała, gdyby w spornym okresie pracował. W rezultacie, trzeba uwzględnić wszelkie prawem i umową przewidziane zmiany (podwyższenia, ale i obniżenia) w wysokości tego wynagrodzenia, które nastąpiłyby, gdyby pracownik kontynuował zatrudnienie. Zagadnienie to zostało wielokrotnie przedstawione w orzecznictwie i nie budzi już wątpliwości (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2000 r., III ZP 12/00, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 806; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 148; z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 18/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 220 i z dnia 21 kwietnia 2015 r., II PK 151/14, LEX 1713020). Sądy *meriti* trafnie odwołały się do tego zapatrywania, a tym samym właściwie określiły wysokość należnego powodowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Skoro powód miał prawo do corocznej waloryzacji wynagrodzenia, to w tym zakresie należało zmodyfikować zasady służące do wyliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, co znalazło wyraz w wersji B opinii

biegłego. Znaczy to, że nie doszło do uchybienia § 8, 18 i 19 Rozporządzenia Ministra i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r.

Kierując się przedstawionymi racjami, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ § 1 k.p.c., art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. orzekł jak w sentencji.