



Sygn. akt II PSKP 123/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)
SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa W. F.
przeciwko Zespołowi Szkół im. [...] w G.
o ustalenie i zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 października 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu
z dnia 3 lipca 2020 r., sygn. akt IV Pa 12/20,

- 1) oddala skargę kasacyjną,**
- 2) zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód W. F. w pozwie wniesionym przeciwko Zespołowi Szkół im. [...] w G. domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę od dnia 1 września 2006 r., na stanowisku nauczyciela przedmiotów

zawodowych, z wynagrodzeniem zasadniczym za każdy miesiąc wynoszącym 2.487 zł wraz z należnym dodatkiem za wysługę lat, a także zasądzenia od pozwanego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wysługę lat za okres od marca 2019 r. do września 2019 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy w Grudziądzu wyrokiem z dnia 16 grudnia 2019 r. dopuścił powoda do pracy u pozwanego zgodnie z wyrokiem Sądu Rejonowego w Grudziądzu z dnia 5 marca 2019 r., zasądził od pozwanego na rzecz powoda następujące kwoty: 2.911,63 zł brutto tytułem wynagrodzenia za marzec 2019 r. pomniejszone o kwotę zasiłku chorobowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 marca 2019 r. do dnia zapłaty, 2.911,63 zł brutto tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2019 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty, 2.911,63 zł brutto tytułem wynagrodzenia za maj 2019 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 maja 2019 r. do dnia zapłaty, 2.911,63 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2019 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty, 2.911,63 zł brutto tytułem wynagrodzenia za lipiec 2019 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 lipca 2019 r. do dnia zapłaty, 2.911,63 zł brutto tytułem wynagrodzenia za sierpień 2019 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty, 2.911,63 zł brutto tytułem wynagrodzenia za wrzesień 2019 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 września 2019 r. do dnia zapłaty oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód wyrokiem z dnia 5 marca 2019 r., wydanym przez ten Sąd w sprawie IV P 356/18, został przywrócony do pracy u pozwanego. Sąd Okręgowy w Toruniu wyrokiem z dnia 26 lipca 2019 r. oddalił zaś apelację wniesioną od wyroku z dnia 5 marca 2019 r. Powód w piśmie z dnia 5 marca 2019 r. zwrócił się do pozwanego, wnosząc o skierowanie na badania lekarskie, albowiem zamierzał ubiegać się o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia. Powód złożył także drugie pismo z dnia 5 marca 2019 r., w którym informował pozwanego, że został przywrócony do pracy „zgodnie z wyrokiem Sądu z dnia 5 marca 2019 r.”. Pozwany udzielił powodowi odpowiedzi pismem z dnia 8 marca 2019 r. Powód

złożył następnie dodatkowe pismo z dnia 13 marca 2019 r., w którym podtrzymał swój wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia. Pozwany odpowiedział mu zaś pismem z dnia 20 marca 2019 r. Po raz kolejny powód podtrzymał swój wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia w piśmie z dnia 12 sierpnia 2019 r. Pozwany w odpowiedzi na to pismo, w piśmie z dnia 23 sierpnia 2019 r. odmówił zatrudnienia powoda. Stosunek pracy łączący powoda z pozwanym z ustął z dniem 23 listopada 2018 r.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy przypomniał, że zgodnie z art. 48 § 1 k.p. pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Przy czym 7-dniowy termin do zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy określony w art. 48 § 1 k.p. biegnie od daty uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu do pracy. Od dnia gotowości pracownika pracodawca jest obowiązany dopuścić go do pracy. Jeżeli pracodawca kwestionuje, że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika, pracownik może domagać się ustalenia tego przez sąd. Termin 7 dni na zgłoszenie gotowości do pracy jest terminem prawa materialnego i nie mają do niego zastosowania przepisy o przywróceniu terminu, to jest art. 168 i 169 k.p.c., określające warunki przywrócenia terminów do dokonania czynności procesowej. Można jedynie wykazywać, że mimo upływu tego terminu pracodawca nie miał prawa do odmowy ponownego zatrudnienia, gdy upływ ten nastąpił z przyczyn niezależnych od pracownika. Zwrot „przyczyny niezależne od pracownika” nie jest tożsamy ze zwrotem „przyczyny niezawinione przez pracownika”. Należy uznać, że są to przyczyny, które jak wynika z sensu tego określenia, nie zależą od pracownika czy też na które nie ma on obiektywnego wpływu. Rozważenie „przyczyn” przekroczenia terminu do zgłoszenia gotowości do pracy i ocena ich jako „niezależnych od pracownika” należy do sądu. Są to przesłanki trudne do jednoznacznego zdefiniowania i podlegają rozważeniu w okolicznościach konkretnej sprawy.

Sąd pierwszej instancji podkreślił również, że zgłoszenie gotowości do pracy nie wymaga żadnej szczególnej formy, a więc może nastąpić zarówno pisemnie,

ustnie, jak też przez każde inne zachowanie objawiające wobec pracodawcy wolę pracownika w dostateczny sposób (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Powód już pismach z dnia 5 marca 2019 r. oraz z dnia 13 marca 2019 r. zgłosił zaś swoją gotowość do pracy, jednak wyrok Sądu Rejonowego w Grudziądzu z dnia 5 marca 2019 r. uprawomocnił się w dniu 26 lipca 2019 r. Powód był także obecny na rozprawie przed Sądem drugiej instancji, wykazując w sposób czytelny, że jest zainteresowany podjęciem pracy u pozwanego. Na rozprawie apelacyjnej obecny był również pełnomocnik pozwanego. Z kolei pełnomocnik powoda potwierdził, że nie poinformował powoda o 7-dniowym terminie do zgłoszenia gotowości do pracy po uprawomocnieniu się wyroku. W tej sytuacji powód nie wiedział, że jego pisma kierowane do pozwanego w marcu 2019 r. formalnie nie wywoływały skutków prawnych. Można było wszakże uznać, że taka sytuacja sprawiała, że były to przyczyny niezależne od powoda. Dla ustalenia, że przyczyna jest niezależna od pracownika nie jest bowiem konieczne, aby była także niezależna od jego pełnomocnika. Pismo powoda z dnia 12 sierpnia 2019 r. dobitnie świadczyło zresztą o tym, że był on zainteresowany kontynuowaniem stosunku pracy.

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd Rejonowy stwierdził, że powód nie naruszył zasady staranności w prowadzeniu elementarnych spraw życiowych. Zgłoszenie przez niego gotowości do pracy w dniu 12 sierpnia 2019 r., po upływie 7-dniowego terminu, o którym mowa w art. 48 § 1 k.p., nastąpiło bowiem z przyczyn niezależnych od niego. Obecność powoda na rozprawie apelacyjnej oraz jego korespondencja z pozwanym dobitnie świadczyły o tym, że pozwany miał świadomość tego, że powód wyraża wolę kontynuowania stosunku pracy. Należało też mieć na względzie wyjątkową sytuację powoda, który w swoich zeznaniach potwierdził, że chciał kontynuować stosunek pracy, ale jednocześnie był w okresie badań lekarskich, które miały zdiagnozować rodzaj schorzenia, na które cierpi. Brak należytej diagnozy uniemożliwiał mu z kolei wykonywanie obowiązków nauczyciela, dlatego korzystał ze zwolnień lekarskich.

Sąd Rejonowy powołał się również na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2016 r., I PK 182/15 (LEX nr 2089842), w którym stwierdzono, że złożenie wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia uniemożliwia pracodawcy (dyrektorowi szkoły) złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku

pracy do czasu rozpoznania tego wniosku i ewentualnego stwierdzenia braku przesłanek do zastosowania art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Przyjmując, że powód skutecznie zgłosił gotowość do pracy, Sąd Rejonowy uznał także jego prawo do wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz zaznaczył, że w związku z niedopuszczeniem go do pracy oraz pozostawianiem przez cały okres nieświadczenia pracy w gotowości do jej wykonywania przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości wynikającej z art. 81 § 1 k.p., z którego nie podlegają odliczeniu kwoty świadczeń pobranych w tym okresie z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu wyrokiem z dnia 3 lipca 2020 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok o tyle, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwoty: 8.734,89 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty, 1.109,20 zł tytułem wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w sierpniu 2019 r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty i 2.911,63 zł tytułem wynagrodzenia za czas gotowości do pracy we wrześniu 2019 r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 września 2019 r. do dnia zapłaty, oddalając powództwo o zapłatę w pozostałej części oraz oddalił apelację pozwanego w pozostałej części i rozstrzygnął o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy uznał, że stan faktyczny sprawy został ustalony prawidłowo, wobec czego zaakceptował ustalenia Sądu Rejonowego i przyjął je za własne. Podzielił także ocenę prawną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji w zakresie uznania, że w ustalonym stanie faktycznym należało przyjąć, że opóźnienie w zgłoszeniu przez powoda gotowości do pracy nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, kluczowe znaczenie w tym zakresie miała treść korespondencji między stronami załączonej do akt sprawy. Wynikało z niej bowiem, że powód wyraźnie domagał się przywrócenia mu statusu pracownika już od pierwszego momentu po ogłoszeniu wyroku Sądu Rejonowego w sprawie IV P 356/18, zgłaszając zarówno wniosek o urlop dla poratowania zdrowia, jak i swoją

gotowość do pracy. Starania powoda, wyrażnie nieświadomego konieczności oczekiwania na uprawomocnienie się orzeczenia przywracającego go do pracy, skutkowały zaś sformułowaniem przez pozwanego pisma z dnia 20 marca 2019 r., w którym nie tylko wskazano, że wyrok nie jest prawomocny, ale też, że „skuteczne przywrócenie do pracy nastąpi dopiero, gdy Sąd Okręgowy ewentualnie oddali naszą apelację”. Należało więc zgodzić się ze stanowiskiem powoda zawartym w odpowiedzi na apelację, że przytoczone oświadczenie pracodawcy nie było jasne. Można było z niego wyciągnąć wniosek, że samo ogłoszenie wyroku oddalającego apelację pozwanego wyrze skutek w postaci restytuowania stosunku pracy powoda, bez jakichkolwiek dalszych działań z jego strony.

W ocenie Sądu Okręgowego, powyższa okoliczność, w połączeniu z wyrażnie prezentowaną wolą powoda, aby ponownie podjąć zatrudnienie u pozwanego, przemawiała za przyjęciem, że przekroczenie terminu wynikającego z art. 48 § 1 k.p. (w związku z art. 57 k.p.) nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika, a zatem pracodawca nie mógł odmówić zatrudnienia powoda, mimo że nie złożył on ponownego oświadczenia o gotowości do pracy po zapadnięciu wyroku z dnia 26 lipca 2019 r., oddalającego apelację pracodawcy od wyroku z dnia 3 marca 2019 r. Zatem pismo powoda z dnia 12 sierpnia 2019 r., doręczone pozwanemu w dniu 21 sierpnia 2019 r., zawierające powołanie się na posiadany status pracownika oraz wniosek o wypłatę zaległego wynagrodzenia i ponownie wniosek urlop dla poratowania zdrowia, należało uznać za zgłoszenie przez pracownika gotowości do pracy. Pozwany potwierdził fakt otrzymania powyższego pisma i datę jego otrzymania w odpowiedzi z dnia 23 sierpnia 2019 r., w której powołał się na upływ 7-dniowego terminu do zgłoszenia przez powoda gotowości do pracy.

Podsumowując rozważania poświęcone rozstrzygnięciu zawartemu w punkcie 1 wyroku Sądu pierwszej instancji, Sąd Okręgowy uznał zatem, że było ono prawidłowe, zgodne z trafną wykładnią art. 48 § 1 k.p. w związku z art. 57 k.p.

W odniesieniu do orzeczenia zawartego w punkcie 2 zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy stwierdził natomiast, że z prawidłowych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy wyprowadził częściowo błędne wnioski. Dlatego zasadny okazał się zarzut apelacyjny, że brak było podstaw prawnych do zasądzenia na rzecz powoda

wynagrodzenia za miesiące od marca do września 2019 r., tak jakby powód zachował prawo do wynagrodzenia za pracę za wszystkie te miesiące.

Sąd Okręgowy zgodził się z pozwanym, że powód nie stał się ponownie pracownikiem pozwanego w dacie wydania przez Sąd Rejonowy wyroku z dnia 3 marca 2019 r., przywracającego powoda do pracy. Pracownik przywrócony do pracy orzeczeniem sądu nie pozostaje bowiem w tym okresie w stosunku pracy. Dlatego za okres pozostawania bez pracy pracownikowi przywróconemu do pracy orzeczeniem sądu, który podjął pracę u dotychczasowego pracodawcy, nie przysługuje np. prawo do urlopu wypoczynkowego. Orzeczenie przywracające pracownika do pracy nie działa *ex tunc*, lecz restytuuje stosunek pracy *ex nunc*, to jest od dnia, w którym ziścił się ustawowy warunek w postaci zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy. W konsekwencji oznacza to, że między chwilą rozwiązania umowy o pracę a momentem skutecznego zgłoszenia oświadczenia o gotowości do podjęcia pracy stosunek pracy między stronami nie istnieje. Okres pozostawania bez pracy po nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem wypowiedzeniu przez pracodawcę umowy o pracę nie może być uważany za okres zatrudnienia, nawet jeżeli pracownik został przywrócony do pracy i zasądzono na jego rzecz wynagrodzenie za pracę.

Zdaniem Sądu Okręgowego, oznacza to, że w spornym okresie od marca 2019 r. do przedednia zgłoszenia gotowości do pracy, to jest do dnia 20 sierpnia 2019 r., powód nie był pracownikiem pozwanego i nie nabył prawa do wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. Uprawnienia powoda w tym okresie reguluje w sposób wyraźny art. 57 § 1 k.p., stanowiący, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc, przy czym na zasadzie § 4 tego przepisu odpowiednie zastosowanie mają wówczas przepisy art. 48 k.p. i 51 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy wyjaśnił równocześnie, że zgodnie z art. 51 § 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie, a okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą

utrata uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia. Pojęcie „okres pozostawania bez pracy”, o którym mowa w tym przepisie, należy rozumieć jako okres nieświadczenia pracy u pracodawcy, który dokonał wypowiedzenia niezgodnie z prawem. Okres ten nie jest okresem zatrudnienia ani okresem uznawanym za okres zatrudnienia, lecz jedynie okresem podlegającym wliczeniu do okresu zatrudnienia.

Powód pozostawał bez pracy w wyniku nieprawidłowego rozwiązania z nim umowy w trybie art. 53 k.p. przez okres przekraczający 3 miesiące. Nabył więc prawo do otrzymania wynagrodzenia z art. 57 § 1 k.p. za czas pozostawania bez pracy w maksymalnym wymiarze, to jest za okres 3 miesięcy, czyli w kwocie 8.734,89 zł. Wynagrodzenie to stało się wymagalne dopiero w momencie zgłoszenia gotowości podjęcia pracy zgodnie z art. 48 § 1 k.p. Odsetki od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przysługiwały zatem dopiero od tej daty. Wynikało to stąd, że sam wyrok przywracający pracownika do pracy nie restytuuje stosunku pracy, a do osiągnięcia tego skutku pracownik musi w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia przywracającego go do pracy zgłosić gotowość niezwłocznego podjęcia pracy (art. 48 § 1 k.p.). Pracodawca nie pozostaje zatem w opóźnieniu z zapłatą wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie przed zgłoszeniem przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy i restytucją stosunku pracy. W stanie faktycznym niniejszej sprawy roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 8.734,89 zł stało się wymagalne w dniu 21 sierpnia 2019 r., a od dnia 22 sierpnia 2019 r. pracodawca pozostawał w opóźnieniu w zapłacie tej kwoty.

W opinii Sądu Okręgowego, moment zgłoszenia przez powoda gotowości do pracy wywołał ponadto skutek w postaci powstania kolejnego roszczenia, opartego na podstawie art. 81 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, ale doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. Od dnia 21 sierpnia 2019 r. powód nabył więc prawo do wynagrodzenia za czas gotowości do pracy według swojej miesięcznej stawki, jednakże za sierpień 2019 r.

nabył je wyłącznie za te dni robocze, które przypadły od momentu zgłoszenia gotowości do pracy. Natomiast za wrzesień 2019 r., przypadający w całości po zgłoszeniu gotowości do pracy, powód nabył już prawo do wynagrodzenia za czas gotowości w wysokości pełnej stawki miesięcznej.

Pozwany Zespół Szkół im. [...] w G. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 3 lipca 2020 r., zaskarżając ten wyrok w części, w której na skutek apelacji pozwanego zmieniono zaskarżony wyrok w pkt 2 i zasądzono od pozwanego na rzecz powoda (łącznie) kwotę 12.755,72 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie (pkt I lit. a wyroku), a ponadto w części, w której oddalono apelację w pozostałej części (pkt II wyroku) oraz w części orzekającej kosztach procesu za instancję odwoławczą (pkt III wyroku). Skarżący oparł skargę kasacyjną na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, to jest art. 48 § 1 k.p. w związku z art. 57 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że w sprawie zachodzą okoliczności uzasadniające przyjęcie, iż uchybienie siedmiodniowemu terminowi do zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy nastąpiło z przyczyn niezależnych od powoda w sytuacji, gdy powód był w postępowaniu odwoławczym reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, przy jednoczesnym braku po stronie pracodawcy obowiązku pouczenia pracownika o terminie zgłoszenia gotowości do pracy, przy czym za okoliczność niezależną od powoda nie może być uznana treść pisma z dnia 20 marca 2019 r., w którym po raz kolejny pozwany w istocie odniósł się do statusu powoda po wydaniu nieprawomocnego wyroku przez Sąd pierwszej instancji.

Powołując się na tak sformułowany zarzut kasacyjny, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie jest uzasadniona.

Zgodnie z art. 48 § 1 k.p. pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Powołany przepis jest skonstruowany w sposób bardzo specyficzny. Nie zawiera bowiem pozytywnej regulacji określającej, jak powinien być reaktywowany stosunek pracy w następstwie przywrócenia pracownika do pracy wyrokiem sądu pracy, lecz określa jedynie negatywne skutki niedochowania przez pracownika wymienionego w tym przepisie terminu do zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Właściwy sposób rozumienia art. 48 § 1 k.p. wymaga przy tym wyjaśnienia użytych w jego treści pojęć: „w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy”, „zgłoszenie gotowości niezwłocznego podjęcia pracy” oraz „przyczyny niezależne od pracownika”.

Co do pierwszego z tych pojęć w orzecznictwie Sądu Najwyższego zwraca się uwagę, że początek siedmiodniowego terminu przewidzianego na zgłoszenie gotowości do pracy trzeba liczyć od dnia uprawomocnienia się orzeczenia reaktywującego stosunek pracy (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/75, OSNCP 1976 nr 9, poz. 187; PiP 1979 nr 1, s. 171, z glosą W. Uziaka; PiP 1977 nr 7, s. 166, z glosą K. Kolby; NP 1978 nr 2, s. 318, z glosą T. Liszcz; OSPiKA 1978 nr 6, poz. 103, z glosą K. Korzana; Gospodarka-Administracja Państwowa 1987, poz. 16, z komentarzem H. Starczewskiego). Dopiero z chwilą uprawomocnienia się takiego orzeczenia aktualizuje się bowiem po stronie pracodawcy obowiązek zatrudnienia (dopuszczenia do pracy) pracownika, wobec którego nastąpiła restytucja stosunku pracy (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 3/77, OSNCP 1977 nr 9, poz. 163). Jakkolwiek orzeczenie o przywróceniu do pracy nie podlega wykonaniu w części, w jakiej reaktywuje uprzednio rozwiązany stosunek pracy, to jednak zawiera ono potwierdzenie obowiązku umożliwienia pracownikowi wykonywania pracy, pod rygorem wszczęcia egzekucji świadczeń niepieniężnych (art. 1050 k.p.c.). Trzeba przy tym zastrzec, że wykonanie takiego orzeczenia jest uzależnione od ustalenia faktu prawotwórczego, że pracownik zgłosił gotowość podjęcia pracy w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy lub przekroczenie tego terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika.

Przy ustalaniu zachowania terminu 7 dni wymienionego w art. 48 § 1 k.p. nie stosuje się przepisów Kodeksu cywilnego określających sposób liczenia terminów (art. 111 k.c. przez odesłanie zawarte w art. 300 k.p.). Regulacja art. 48 § 1 k.p. jest bowiem zupełna (ma charakter wyczerpujący). Nie ma więc także potrzeby odwoływania się do autonomicznego w prawie pracy sposobu ustalania okresów, od których zależy nabywanie uprawnień pracowniczych (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1991 r., I PZP 16/91, OSNCP 1992 nr 1, poz. 10 oraz wyrok z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 47/96, OSNAPiUS 1997 nr 17, poz. 310 i postanowienie z dnia 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09, LEX nr 585777). Brak podstaw do sięgania po odpowiednie przepisy prawa cywilnego określające sposób liczenia terminów prawa materialnego przy stosowaniu art. 48 § 1 k.p. dotyczy zwłaszcza art. 111 § 2 k.c., zgodnie z którym, jeśli początkiem terminu oznaczonego w dniach jest pewne zdarzenie, nie uwzględnia się przy obliczaniu terminu dnia, w którym to zdarzenie nastąpiło. W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 444/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 632) trafnie przyjęto, że okres siedmiodniowy z art. 48 § 1 k.p. powinien być liczony od daty uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu do pracy, gdyż dopiero z tym dniem (tą datą) następuje „przywrócenie do pracy” (restytucja stosunku pracy). Przed uprawomocnieniem się orzeczenia pracownik nie jest jeszcze przywrócony do pracy. W tej płaszczyźnie istotne znaczenie ma zatem ustalenie dnia, w którym dochodzi do uprawomocnienia się wyroku przywracającego do pracy. Pierwszym dniem, w którym pracownik może zgłosić gotowość do pracy, jest dzień następny po dniu, z upływem którego nastąpiło uprawomocnienie się wyroku i jest to pierwszy dzień biegu siedmiodniowego terminu z art. 48 § 1 k.p. Z przepisu tego wynika więc, że od tego dnia należy liczyć „w ciągu” termin 7 dni, a to oznacza zupełność regulacji prawnej tego terminu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 368/15, OSNP 2018 nr 4, poz. 41).

Zgłoszenie przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy może być z kolei dokonane przez każde zachowanie się, ujawniające w sposób dostateczny jego wolę, np. telefonicznie, faksem, e-mailem, czy też przez faktyczne podjęcie pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN

161/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 365 i z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 524/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 347). Sama gotowość do podjęcia pracy oznacza zaś stan świadomości i woli pracownika, jego zamiar wykonywania pracy, psychiczną i fizyczną zdolność do realizowania obowiązków pracowniczych oraz pełną dyspozycyjność wobec podmiotu zatrudniającego, rozumianą jako chęć świadczenia pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 maja 1950 r., II CR 262/59, OSNPG 1959 nr 10, poz. 35; z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 308 i z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683).

Zgłoszenie gotowości podjęcia pracy nie jest natomiast równoznaczne z faktycznym jej podjęciem. Jak wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 maja 2009 r., I PK 223/08, M.Pr.Pracy 2010 nr 1, s.41), stosunek pracy po wyroku przywracającym do pracy ulega reaktywacji wówczas, gdy pracownik w określonym ustawowo siedmiodniowym terminie zgłosi gotowość do niezwłocznego podjęcia pracy bez względu na to, czy faktycznie może podjąć pracę ze względu na stan zdrowia. Choroba nie wydłuża tego ustawowego terminu. Obowiązek niezwłocznego zgłoszenia przez pracownika przywróconego prawomocnym wyrokiem sądowym do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy ma bowiem przede wszystkim znaczenie prawne, a nie faktyczne, co oznacza, że nie zawsze wymagane jest faktyczne podjęcie pracy po prawomocnym przywróceniu do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2015 r., I PK 308/14, LEX nr 1925794). Zaniechanie udzielenia odpowiedzi na zgłoszenie przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, a następnie złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy świadczy natomiast o tym, że pracodawca nie skorzystał z prawa do odmowy ponownego zatrudnienia pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2010 r., II PK 73/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 8).

Co do trzeciego z wymienionych wcześniej pojęć („przyczyny niezależne od pracownika”) wypada stwierdzić, że z art. 48 § 1 k.p. wynika też, że nawet przekroczenie wskazanego w nim terminu 7 dni nie zawsze uprawnia pracodawcę do odmowy dopuszczenia pracownika do pracy. Niezgłoszenie się pracownika do pracy w czasie, o którym mowa w art. 48 § 1 k.p., oznacza jednak, że pracownik

powinien wykazać, że uchybienie terminu nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 104/07, LEX nr 442870). Za taką przyczynę uważa się między innymi niepowiadomienie pracownika przez jego pełnomocnika procesowego o wyroku przywracającym do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 358/04, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 87). Za przyczynę przekroczenia terminu niezależną od pracownika należy także uznać w szczególności trudność w ustaleniu daty uprawomocnienia się wyroku, w szczególności gdy następuje ono z dniem upływu terminu do wniesienia środka zaskarżenia, liczonego od doręczenia odpisu orzeczenia z uzasadnieniem stronie pozwanej (por. uzasadnienie przywołanego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 444/97).

Odnosząc przedstawioną wykładnię art. 48 § 1 k.p. do okoliczności faktycznych ustalonych w sprawie, w pierwszej kolejności Sąd Najwyższy zauważa, że podstawą przywrócenia powoda do pracy był wyrok Sądu drugiej instancji z dnia 26 lipca 2019 r., oddalający apelację wniesioną przez skarżącego od wyroku Sądu pierwszej instancji z dnia 5 marca 2019 r., przywracającego powoda do pracy u skarżącego. Wyrok z dnia 26 lipca 2019 r. był prawomocny z chwilą jego ogłoszenia (art. 363 § 1 k.p.c.), co oznacza, że dzień 27 lipca 2019 r. był pierwszym dniem, w którym po uprawomocnieniu się wyroku powód mógł (i powinien) zgłosić gotowość podjęcia pracy. Ta właśnie data jest zatem miarodajna przy dokonywaniu oceny, czy powód zgłosił gotowość do pracy „w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy”. Z ustaleń Sądów *meriti* wynika jednak, że zgłoszenie przez powoda gotowości podjęcia pracy po uprawomocnieniu się wyroku przywracającego go do pracy nastąpiło w piśmie z dnia 12 sierpnia 2019 r., doręczonym skarżącemu w dniu 21 sierpnia 2019 r. Chwila doręczenia tego pisma, oceniana w oderwaniu od pozostałych istotnych okoliczności faktycznych sprawy, oznaczała więc, że powód niewątpliwie uchybił terminowi 7 dni od prawomocnego przywrócenia go do pracy. Ma jednak rację Sąd drugiej instancji, przyjmując, że szczególne okoliczności sprawy pozwalają na uznanie, że owe przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od powoda. Przede wszystkim powód z całą pewnością nie wiedział bowiem, a w każdym razie nie miał świadomości tego, że zgłoszenie gotowości do podjęcia pracy powinien zmanifestować dopiero po uprawomocnieniu się wyroku

przywracającego go do pracy. Świadczy o tym jednoznacznie zwłaszcza treść jego korespondencji skierowanej do skarżącego natychmiast po ogłoszeniu wyroku Sądu pierwszej instancji (pisma z dnia 5 marca 2019 r. oraz dnia 13 marca 2019 r.), w której deklarował, że został już przywrócony do pracy oraz wnioskował o skierowanie na badanie lekarskie w celu ustalenia uprawnień do urlopu dla poratowania zdrowia. Co więcej, za w pełni uprawnione należy uznać stanowisko Sądu drugiej instancji, zgodnie z którym odpowiedź udzielona powodowi przez skarżącego w piśmie z dnia 20 marca 2019 r. mogła zapewne utwierdzić go w przekonaniu, że zgłoszona przez niego uprzednio gotowość do pracy jest skuteczna, a tylko faktyczne przywrócenie go do pracy nastąpi po uprawomocnieniu się wyroku Sądu pierwszej instancji, jeśli zważyć, że skarżący we wspomnianym piśmie podał przecież, że „skuteczne przywrócenie do pracy nastąpi dopiero, gdy Sąd Okręgowy ewentualnie oddali apelację”. Powód mógł zatem pozostawać w przekonaniu, że uprawomocnienie się wyroku przywracającego go do pracy doprowadzi do sytuacji, w której skarżący potwierdzi jedynie, że łączący wcześniej strony stosunek pracy został reaktywowany bez jakichkolwiek dalszych działań ze strony powoda. Dodatkowo wniosek taki potwierdza późniejsza postawa powoda, który uczestniczył w rozprawie apelacyjnej odbytej w dniu 26 lipca 2019 r., wykazując w czasie jej trwania, że jest zainteresowany ponownym podjęciem pracy u skarżącego, oraz znał sentencję wydanego wówczas wyroku, a do skarżącego wystąpił dopiero w piśmie z dnia 12 sierpnia 2019 r., kiedy okazało się, że skarżący, mimo uprawomocnienia się wyroku przywracającego powoda do pracy, w żaden sposób na to nie zareagował. Powód, jak się zdaje, po swoich wcześniejszych deklaracjach i uzyskanej na nie odpowiedzi, oczekiwał natomiast reakcji ze strony skarżącego.

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Najwyższy stoi zatem na stanowisku, że pozostawanie przez pracownika w uzasadnionym (usprawiedliwionym) wcześniej zaistniałymi okolicznościami przekonaniu, że zgłosił gotowość niezwłocznego podjęcia pracy po orzeczonym wyrokiem sądu przywróceniu do pracy, oznacza, że niedochowanie przez takiego pracownika 7-dniowego terminu, o którym mowa w art. 48 § 1 k.p., nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Dlatego Sąd Najwyższy uznaje, że w sprawie –

wbrew odmiennemu stanowisku skarżącego – nie doszło do naruszenia powołanego przepisu.

Konsekwencją takiego uznania musi być z kolei aprobata dla stanowiska Sądu drugiej instancji, że powód powinien zostać dopuszczony do pracy zgodnie z wyrokiem przywracającym go do pracy, a to rodziło po jego stronie w pełni uzasadnione roszczenie o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy (art. 57 § 1 k.p.) oraz o wynagrodzenie za gotowość do świadczenia pracy (niepowołany w podstawach zaskarżenia art. 81 § 1 k.p., którego prawidłowość zastosowania w sprawie nie może być w związku z tym przedmiotem kontroli kasacyjnej) poczynając od dnia, w którym gotowość tę faktycznie zgłosił, to jest od dnia 21 sierpnia 2019 r.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

[as]