

Wyrok z dnia 23 września 2004 r.

I PK 541/03

Odmowa poddania się kontrolnym badaniom lekarskim po długotrwałej chorobie uzasadnia niedopuszczenie pracownika do pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia, gdy wyłączną przyczyną tej odmowy są okoliczności leżące po stronie pracownika.

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Katarzyna Gonera (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 września 2004 r. sprawy z powództwa Bożenny K. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Zakładów Opieki Długoterminowej w A. o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Suwałkach z dnia 12 czerwca 2003 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach z dnia 3 marca 2003 r. [...], w części zasądzającej od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 8. 524, 39 zł (osiem tysięcy pięćset dwadzieścia cztery złote i trzydzieści dziewięć groszy) z odsetkami ustawowymi tytułem wynagrodzenia za pracę (punkt II) i w tym zakresie przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Suwałkach, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego;

2. o d d a l i ł kasację w pozostałej części.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Suwałkach wyrokiem z dnia 3 marca 2003 r. [...] zasądził od pozwanego Samodzielnego Publicznego Zespołu Zakładów Opieki Długoterminowej w A. na rzecz powódki Bożenny K. kwotę 3.147,69 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem

rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kwotę 8.524,39 zł z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę (za gotowość świadczenia pracy) za okres od 21 lutego 2002 r. do 26 października 2002 r. W pozostałym zakresie - co do sprostowania świadectwa pracy, zasądzenia wynagrodzenia za pracę za okres od 18 grudnia 2001 r. do 20 lutego 2002 r. oraz zasądzenia odszkodowania za straty moralne w kwocie 20.000 zł - powództwo zostało oddalone.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka w okresie od 18 grudnia 1978 r. do 31 maja 2000 r., a następnie od 10 października 2000 r. do 31 grudnia 2000 r. i od 1 stycznia 2001 r. do 31 sierpnia 2001 r. zatrudniona była w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w A., ostatnio na stanowisku starszej pielęgniarki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Z dniem 1 września 2001 r. stała się pracownicą pozwanego Samodzielnego Publicznego Zespołu Zakładów Opieki Długoterminowej w A., w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę na podstawie art. 23¹ k.p. Spór powstały między powódką a pozwanym na tle przejścia do innego pracodawcy rozstrzygnięty został wyrokiem Sądu Rejonowego w Suwałkach z 9 kwietnia 2002 r. [...] ustalającym, że od 1 września 2001 r. powódka stała się pracownicą pozwanego. Wyrok ten uprawomocnił się 11 października 2002 r. Sąd ustalił, że w okresie od 26 czerwca 2001 r. do 17 grudnia 2001 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W związku z jego upływem złożyła w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych wnioski o przedłużenie okresu wypłaty zasiłku chorobowego. Wniosek ten został przekazany lekarzowi orzecznikowi ZUS, który wezwał powódkę do osobistego stawienia się na badanie lekarskie w dniu 18 grudnia 2001 r. Powódka w tym dniu stawiała się w B. na badanie przez lekarza konsultanta (psychiatrę) oraz lekarza orzecznika ZUS, nie przychodząc jednocześnie tego dnia do pracy i nie uprzedzając o swej nieobecności pracodawcy. Po przeprowadzeniu badania lekarskiego lekarz orzecznik ZUS nie znalazł podstaw do przedłużenia powódce okresu zasiłkowego. Decyzja w tym przedmiocie wpłynęła do pozwanego dopiero 15 października 2002 r. Również 18 grudnia 2001 r. powódka zgłosiła się do Poradni Zdrowia Psychicznego w A., gdzie stwierdzono u niej zaostrzenie zespołu depresyjnego i skierowano do szpitala. W dniu 19 grudnia 2001 r. powódka nie stawiała się do pracy, zaś 20 grudnia 2001 r. została przyjęta do szpitala, gdzie przebywała do 21 stycznia 2002 r., a następnie była niezdolna do pracy z powodu choroby do 20 lutego 2002 r. Zwolnienie lekarskie potwierdzające pobyt w szpitalu wpłynęło do pozwanego 10 października 2002 r. Przyczyny nieobecności powódki w pracy w dniu 18 grudnia

2001 r. były znane pozwanemu przed rozwiązaniem umowy o pracę, podobnie jak fakt jej pobytu w szpitalu od 20 grudnia 2001 r. Bezpośrednio po ogłoszeniu przez Sąd Rejonowy w Suwałkach wyroku z 9 kwietnia 2002 r. [...], a jeszcze przed jego uprawomocnieniem się, powódka zgłaszała pozwanemu gotowość do pracy. Nie została jednak dopuszczona do jej wykonywania. Pismem z 23 października 2002 r., doręczonym powódce 26 października 2002 r., pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (powołując się na art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Jako przyczynę natychmiastowego zwolnienia z pracy wskazał nieusprawiedliwioną nieobecność powódki w pracy w dniach 18 i 19 grudnia 2001 r.

W świetle powyższych ustaleń Sąd pierwszej instancji uznał za uzasadnione żądanie powódki w zakresie zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wynagrodzenia za okres pozostawania w gotowości do świadczenia pracy od 21 lutego 2002 r. do 26 października 2002 r. Ustalając gotowość powódki do świadczenia pracy w tym okresie Sąd Rejonowy oparł się na dowodzie z przesłuchania powódki, która konsekwentnie przez całe postępowanie w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy wskazywała, że pozwany pracodawca negował istnienie stosunku pracy i nie dopuszczał powódki do pracy, mimo że poczynając od 21 lutego 2002 r. była ona gotowa do jej świadczenia. Jako podstawę prawną rozstrzygnięcia w tej części Sąd Rejonowy wskazał art. 81 § 1 k.p. Sąd stwierdził, że nie sposób potraktować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nieobecność powódki w pracy w dniach 18 i 19 grudnia 2001 r. Nieobecność w pracy 18 grudnia 2001 r. była spowodowana koniecznością stawienia się powódki (mieszkającej w A.) na badania lekarskie wyznaczone przez lekarza orzecznika ZUS w B., zaś nieobecność w pracy następnego dnia - 19 grudnia 2001 r. - miała związek ze skierowaniem powódki do szpitala, gdzie przebywała od 20 grudnia 2001 r. O okolicznościach towarzyszących skierowaniu powódki do szpitala pracodawca wiedział przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oświadczenie to zostało złożone z rażącym przekroczeniem terminu z art. 52 § 2 k.p., skoro o nieobecności powódki w pracy pracodawca wiedział już w grudniu 2001 r., a oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia złożył dopiero w październiku 2002 r.

Od wyroku Sądu Rejonowego apelację wniósł pozwany pracodawca, domagając się jego zmiany poprzez oddalenie powództwa w całości lub jego uchylenia i

przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. Apelujący zarzucił Sądowi Rejonowemu naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wskutek uznania, że nieusprawiedliwiona nieobecność powódki w pracy nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a nadto naruszenie art. 4a ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.) w wyniku przyjęcia, że przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia dotyczy wszystkich samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej. Dodatkowo zarzucił, że Sąd pierwszej instancji nie dokonał ustaleń co do daty powzięcia przez pozwanego wiadomości o nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy, a tym samym nie wyjaśnił wszystkich istotnych okoliczności mających wpływ na wynik sprawy. Kwestionował także ustalenie Sądu Rejonowego, że niedopuszczenie powódki do pracy wynikało wyłącznie z przyczyn leżących po jego stronie, podczas gdy w rzeczywistości nie było to możliwe z uwagi na nieprzedłożenie przez powódkę zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym przez nią stanowisku (art. 229 § 4 k.p.). Zwrócił uwagę na to, że po długotrwałej niezdolności pracownika do pracy spowodowanej chorobą pracodawca ma prawo domagać się od pracownika przedstawienia aktualnego zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy, a nawet - zgodnie z art. 229 § 4 k.p. - nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Suwałkach wyrokiem z dnia 12 czerwca 2003 r. [...] oddalił apelację pozwanego. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że nieobecności powódki w pracy w dniach 18 i 19 grudnia 2001 r. nie można kwalifikować jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, które mogłoby stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Okręgowy odwołał się do poglądu Sądu Najwyższego, który w wyroku z 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76 (niepublikowany), stwierdził, że „w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo; przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze zawinienia". W niniejszej sprawie powódka od początku pozostawania w stosunku pracy z

pozwany (od 1 września 2001 r.) do dnia poprzedzającego jej nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy (do 17 grudnia 2001 r.) przebywała na zwolnieniu lekarskim, 18 grudnia 2001 r. nie stawiała się w pracy w związku z koniecznością poddania się badaniu przez lekarza orzecznika ZUS w B. i jeszcze tego samego dnia otrzymała skierowanie do szpitala, do którego przyjęta została 20 grudnia 2001 r. (o czym pozwany wiedział w dacie składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia). W tych okolicznościach trudno uznać, że nieobecność powódki w pracy w dniach 18 i 19 grudnia 2001 r. wynikała z umyślnego czy rażącego niedbalstwa lub była w ogóle przez nią zawiniona. Sąd uznał, że stan zdrowia powódki - który postrzegać należy jako przyczynę natury obiektywnej, niezależną od jej woli - istotnie uniemożliwiał jej stawianie się w tych dniach do pracy. Dlatego też, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji zasadnie przyjął, że rozwiązanie z powódką pismem z 23 października 2002 r. umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było niezgodne z prawem. Sąd Okręgowy nie zgodził się również z zarzutem apelacji co do braku ustaleń dotyczących daty powzięcia przez pozwanego wiadomości o nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy. Dokonując analizy materiału dowodowego zebranego w sprawie Sąd Rejonowy ustalił, że wiadomość taką pozwany powziął już w grudniu 2001 r. Ustalenie to co do zasady Sąd Okręgowy podzielił. Za-uważał jednak, że w chwili tej (czyli w grudniu 2001 r.), a faktycznie i później, bo do 11 października 2002 r., pozwany kwestionował to, że powódka jest jego pracownicą. Przy takim założeniu, nawet posiadając informację o nieobecności powódki w pracy w grudniu 2001 r., pozwany istotnie nie miał obowiązku prowadzenia wewnętrznego postępowania sprawdzającego co do przyczyn tej nieobecności, w związku z czym nie rozpoczął się wówczas dla niego bieg terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. Obowiązek ustalenia przyczyn nieobecności powódki w pracy w grudniu 2001 r. powstał dopiero z datą uprawomocnienia się wyroku z 9 kwietnia 2002 r. ustalającego, że powódka jest pracownicą pozwanego (co nastąpiło 11 października 2002 r.). Zdaniem Sądu uznać należało, że postępowanie sprawdzające zakończyło się 15 października 2002 r., kiedy to pozwany dysponował już zwolnieniami lekarskimi powódki od 20 grudnia 2001 r. do 20 lutego 2002 r. i decyzją lekarza orzecznika ZUS wydaną po przeprowadzeniu badania w dniu 18 grudnia 2001 r. Od tej daty dopiero, według Sądu Okręgowego, można mówić o rozpoczęciu biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. W związku z tym, skoro pozwany pismo z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę doręczył powódce 26 października 2002 r., to należało uznać, że termin ten został

zachowany. Według Sądu nie miało to jednak znaczenia dla merytorycznego rozstrzygnięcia sprawy, ponieważ niewątpliwie pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę w sposób niezgodny z prawem, z naruszeniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Za chybiony uznał Sąd Okręgowy zarzut apelacji, że niedopuszczenie powódki do pracy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego (od 21 lutego 2002 r.) do dnia rozwiązania stosunku pracy (26 października 2002 r.) spowodowane było nieprzedłożeniem przez nią zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Niedopuszczenie powódki do pracy wynikało wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pozwanego, który najpierw - przez większą część okresu zatrudnienia powódki - negował istnienie stosunku pracy, bezpośrednio po ogłoszeniu wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach z 9 kwietnia 2002 r. [...] nie dopuścił jej do wykonywania pracy pomimo zgłoszenia przez nią gotowości do jej wykonywania, a wreszcie rozwiązał z nią umowę o pracę w sposób niezgodny z prawem. Sąd Okręgowy podkreślił, że w aktach osobowych powódki brak jest dokumentów potwierdzających fakt żądania przedłożenia przez nią stosownego zaświadczenia lekarskiego lub informacji, z których by wynikało, że powódka odmówiła poddania się takiemu badaniu. Sąd Okręgowy nie znalazł też podstaw do uwzględnienia zarzutu apelacji, że do powódki nie stosuje się art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw.

Kasację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok ten w całości. Kasację oparto na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego przez: a) błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wskutek błędnie ustalonego stanu faktycznego, a następnie uznania, że nieusprawiedliwiona przez powódkę nieobecność w pracy w wymiarze dwóch dni nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, b) niezastosowanie art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez uznanie za wiarygodne i słuszne twierdzeń powódki bez wskazania przez nią dowodów potwierdzających jej gotowość do pracy, c) niezastosowanie art. 229 § 2 i 4 k.p. i przyjęcie, że zarzut apelacji jest chybiony w zakresie braku gotowości do pracy powódki spowodowanej nieprzedłożeniem przez nią zaświadczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku; 2) naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: a) art. 328 § 2 w związku z art. 391 k.p.c. przez niewskazanie i niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku w części dotyczącej zasądzenia wynagro-

dzenia zarówno przez Sąd pierwszej, jak i drugiej instancji, b) art. 382 k.p.c. oraz 233 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. przez znaczne przekroczenie swobodnej oceny dowodów w wyniku niewłaściwej oceny zebranego w sprawie materiału, pominięcie istotnych okoliczności sprawy, co doprowadziło do zaakceptowania wadliwej oceny dowodów Sądu pierwszej instancji w kwestii ustalenia, że powódka nie musiała usprawiedliwiać swojej nieobecności w pracy w dniach 18 i 19 grudnia 2001 r., gdyż w dniu 18 grudnia 2001 r. poddała się badaniom lekarza orzecznika w B., a w dniu 20 grudnia 2002 r. przyjęta została do szpitala oraz że powódka była gotowa do pracy od dnia 20 lutego 2002 r., mimo braku jakichkolwiek dowodów potwierdzających tę okoliczność, c) art. 385 k.p.c. poprzez oddalenie apelacji, mimo że apelacja była zasadna.

Jako okoliczności uzasadniające rozpoznanie kasacji skarżący wskazał występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne, a mianowicie: po pierwsze - czy zasądzenie wynagrodzenia na podstawie art. 81 k.p. może opierać się na przesłance związanej z przeszkodą uniemożliwiającą wykonywanie pracy przez pracownika z przyczyn dotyczących zakładu pracy, polegającą na niedopuszczeniu pracownika do pracy przez pracodawcę na mocy art. 229 § 4 k.p., czyli niedopuszczeniu pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego po trwającej ponad sześć miesięcy niezdolności do pracy; po drugie - czy może mieć zastosowanie art. 81 k.p., gdy między pracownikiem a pracodawcą toczy się spór o ustalenie stosunku pracy w trybie art. 23¹ k.p., a pracownik nie świadczył pracy u tego pracodawcy najpierw z powodu niezdolności do pracy, a następnie z powodu braku aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku, także po ustaleniu przez sąd, że strony łączą stosunek pracy z mocy art. 23¹ k.p.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o zmianę wyroku Sądu Okręgowego poprzez oddalenie powództwa w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona jedynie częściowo, a mianowicie w zakresie, w jakim skarżący kwestionuje oddalenie przez Sąd Okręgowy apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach w części zasądzającej od pozwanego

pracodawcy na rzecz powódki wynagrodzenie za pracę (a właściwie za gotowość świadczenia pracy) w kwocie 8.524,39 zł z ustawowymi odsetkami.

Sąd Rejonowy wskazał, że podstawę prawną zasądzenia tej kwoty stanowi art. 81 § 1 k.p., przyjmując jako podstawę faktyczną rozstrzygnięcia ustalenie, że w okresie od 21 lutego 2002 r. (czyli od następnego dnia po zakończeniu zwolnienia lekarskiego) do 26 października 2002 r. (czyli do dnia rozwiązania stosunku pracy) powódka pozostawała w gotowości do pracy i wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie była dopuszczana do pracy. Jednocześnie w ustaleniach faktycznych Sądu Rejonowego znalazło się stwierdzenie, że powódka zgłosiła pozwanemu gotowość do pracy bezpośrednio po ogłoszeniu przez Sąd Pracy wyroku z 9 kwietnia 2002 r. w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy. Sąd Okręgowy w ogóle nie wskazał i nie wyjaśnił podstawy prawnej wyroku w części dotyczącej zasądzenia na rzecz powódki wynagrodzenia za pracę (wynagrodzenia za gotowość świadczenia pracy), chociaż w apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego kwestia przyczyn niedopuszczenia powódki do pracy była wyraźnie podnoszona. Pracodawca twierdził mianowicie, że powódka po raz pierwszy gotowość do pracy zgłosiła 15 kwietnia 2002 r. (w piśmie skierowanym do dyrektora strony pozwanej, informującym go, że zgodnie z wyrokiem Sądu Pracy jest gotowa stawić się do pracy), jednak bez aktualnego orzeczenia lekarskiego o stanie zdrowia wymaganego przez pracodawcę w oparciu o art. 229 § 4 k.p.

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi nie stawia się zarzutu naruszenia art. 81 § 1 k.p., ponieważ Sąd Okręgowy nie powołał tego przepisu jako podstawy prawnej rozstrzygnięcia, jednak argumentacja strony skarżącej dotycząca zarówno naruszenia przepisów postępowania (co do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. przez niewskazanie podstawy prawnej wyroku w części zasądzającej wynagrodzenie za pracę oraz art. 382 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. przez bezpodstawne przyjęcie, że powódka była gotowa do świadczenia pracy poczynając od 21 lutego 2002 r., pomimo braku jakichkolwiek dowodów potwierdzających tę okoliczność), jak i naruszenia prawa materialnego (co do naruszenia art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. w wyniku niewskazania przez powódkę dowodów potwierdzających jej gotowość do pracy po 20 lutego 2002 r. oraz art. 229 § 2 i 4 k.p. przez przyjęcie gotowości powódki do pracy mimo nieprzedłożenia przez nią zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku), świadczy o tym, że w istocie strona pozwana kwestionuje zasą-

dzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za gotowość do pracy w związku z niespełnieniem (nieudowodnieniem spełnienia) przez nią przesłanek z art. 81 § 1 k.p.

Przepis ten stanowi, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Z jego treści wynikają dwie przesłanki nabycia przez pracownika prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy: po pierwsze - gotowość do jej wykonywania, po drugie - doznanie przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1999 r., I PKN 60/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 577). W rozpoznawanej sprawie ustalenia i oceny wymagało zatem, po pierwsze - czy powódka doznała przeszkód w świadczeniu pracy ze strony pracodawcy, czy też nie została dopuszczona do wykonywania pracy z przyczyn, które powinny obciążać ją samą, po drugie - czy była gotowa do wykonywania pracy, a jeśli tak, to czy była gotowa do jej świadczenia przez cały okres, za jaki zasądzone zostało na jej rzecz wynagrodzenie (od 21 lutego 2002 r. do 26 października 2002 r.). Ustalenia faktyczne obydwu Sądów dotyczące powyższych okoliczności są niewystarczające do prawidłowego rozstrzygnięcia, a ocena prawna ustalonych faktów - powierzchowna. Jeżeli nawet powódka doznała przeszkód w świadczeniu pracy ze strony pracodawcy, co spełnia drugą z wymienionych przesłanek, to dotąd nie została wykazana w postępowaniu przed sądem gotowość powódki do wykonywania pracy u strony pozwanej w całym okresie objętym sporem (a ściślej - objętym wyrokiem Sądu Rejonowego w Suwałkach).

Cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: 1) zamiar wykonywania pracy, 2) faktyczna zdolność do świadczenia pracy, 3) uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz 4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Z ustaleń Sądu Okręgowego nie wynika, czy powódka nie tylko miała zamiar wykonywania pracy, ale także uzewnętrzniała ten zamiar przez swoje zachowanie, przede wszystkim zaś, czy posiadała faktyczną zdolność do świadczenia pracy i czy pozostawała w dyspozycji pracodawcy. Przez pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, jako element gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., należy rozumieć stan, w którym pracownik może niezwłocznie na wezwanie pracodawcy podjąć pracę. Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy, jeżeli pracodawca bezprawnie nie dopuszcza go do pracy. Z kolei faktyczna zdol-

ność do świadczenia pracy oznacza pełną zdolność fizyczną i psychiczną do wykonywania obowiązków pracowniczych. W toku postępowania dowodowego Sądy obu instancji nie badały, czy w okresie objętym sporem powódka była faktycznie zdolna do świadczenia pracy. Przez faktyczną zdolność (gotowość) do świadczenia pracy należy rozumieć stan, w którym pracownik jest fizycznie i psychicznie zdolny do wykonywania pracy, przy czym nie występują przeszkody do jej świadczenia, na przykład w postaci niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub innymi przyczynami. Powódka w toku postępowania nie podjęła próby wykazania tych przesłanek. Odnośnie do pozostałych wymienionych warunków gotowości do pracy, to można przyjąć, że co najmniej w piśmie z 15 kwietnia 2002 r. powódka wyraziła zamiar wykonywania pracy i uzewnętrzniła gotowość do jej wykonywania. Nie jest to jednak wystarczające do przyjęcia spełnienia wszystkich przesłanek z art. 81 § 1 k.p. Ponadto, powódka powinna udowodnić, że miała zamiar wykonywania pracy i uzewnętrzniła ten zamiar także we wcześniejszym okresie, przed 15 kwietnia 2002 r., choćby przez wyraźne deklaracje gotowości do pracy składane pracodawcy. Sam fakt prowadzenia procesu i podtrzymywania żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony oraz „przywrócenia do pracy” nie jest wystarczający w świetle wymagań art. 81 § 1 k.p. Fakt ten dowodzi jedynie zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu, nie jest jednak równoznaczny z istnieniem gotowości do pracy w okresie objętym sporem. Należy bowiem odróżnić przesłanki uzyskania wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. od przesłanek ustalenia, że pracownika wiąże z pracodawcą umowa o pracę na czas nieokreślony, lub przesłanek przywrócenia go do pracy.

Trafnie podnosi skarżący w kasacji, że powódka powinna była przejawiać inicjatywę dowodową w celu wykazania swojej gotowości do pracy w całym okresie objętym żądaniem zasądzenia wynagrodzenia z tego tytułu, żądanie zapłaty w tym zakresie może być uwzględnione tylko w razie wykazania, że pozostawała ona w gotowości do pracy (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.c.). Zgodnie z zasadą kontradyktoryjności (sporności) postępowania cywilnego przygotowanie, gromadzenie i dostarczanie materiału procesowego należy do stron, a do sądu należy jedynie jego ocena i wydanie na tej podstawie orzeczenia. W zakresie postępowania dowodowego zasada ta oznacza w szczególności, że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.), zaś sąd może, lecz nie musi, powołać dowód niewskazany przez stronę (art.

232 zdanie drugie k.p.c.). Zasady te znajdują zastosowanie także w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 24 czerwca 1998 r., I PKN 194/98, OSNAPiUS 1999 nr 13, poz. 425 i z 16 grudnia 1997 r., II UKN 406/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 643). Konieczne jest zatem ustalenie, w jaki sposób - jakimi zachowaniami, działaniami, oświadczeniami - powódka deklarowała i demonstrowała gotowość do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. poczynając od 21 lutego 2002 r. Samo prowadzenie przez pracownika procesu o ustalenie istnienia stosunku pracy, wobec kwestionowania tego przez pracodawcę, nie daje podstaw do przyjęcia istnienia takiej gotowości. Z ustaleń obydwu Sądów wynika, że strona pozwana nie dopuszczała powódki do pracy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego (od 21 lutego 2002 r.). Istotne jest zatem przeanalizowanie przyczyn tego stanu rzeczy - czy niedopuszczanie powódki do pracy było podyktowane wyłącznie tym, że pozwany pracodawca kwestionował istnienie stosunku pracy, czy też innymi względami, zwłaszcza koniecznością przedstawienia przez powódkę zaświadczenia o zdolności do pracy po długotrwałej chorobie i leczeniu szpitalnym. Nie wiadomo bowiem, na jakiej podstawie faktycznej (w oparciu o jakie dowody) Sąd Okręgowy uznał, że już z dniem 21 lutego 2002 r. nastąpiło zgłoszenie przez powódkę gotowości do pracy w znaczeniu wyżej opisanym. Okoliczność ta była kwestionowana przez stronę pozwaną, a zatem wymagała przeprowadzenia dowodów. Sąd Okręgowy pominął przy tym dowody przedstawione przez stronę pozwaną w postępowaniu apelacyjnym (dokumenty dołączone do apelacji), nie odnosząc się do nich w jakikolwiek sposób, co narusza art. 382 k.p.c.

Powódka przyznała, że otrzymała od pracodawcy pismo wzywające ją do złożenia zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy (przesłuchana w charakterze strony). Zgodnie z art. 229 § 2 k.p., pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim, a w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Z kolei zgodnie z art. 229 § 4 k.p., pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Domaganie się przez pozwanego pracodawcę przedstawienia przez powódkę aktualnego orzeczenia lekarskiego o stanie zdrowia po długotrwałej chorobie znajdowało usprawiedliwienie w powołanych przepisach. Obowiązek pracodawcy skierowania na badania kontrolne po wyczerpaniu okresu zasiłku choro-

bowego dotyczy pracownika, który po upływie tego okresu stawiał się do pracy i zgłosił gotowość jej wykonywania (por. wyrok SN z 21 września 2001 r., I PKN 639/00, OSNP 2003 nr 17, poz. 415). Odmowa poddania się takim badaniom uzasadnia niedopuszczenie pracownika do pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia, gdy jedyną przyczyną tej odmowy są okoliczności leżące po stronie pracownika.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy uznał kasację za częściowo uzasadnioną i w tej części orzekł na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC.

Bezzasadna jest natomiast kasacja w części kwestionującej zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podstawą uwzględnienia powództwa (i oddalenia apelacji strony pozwanej) w tej części było stwierdzenie, że zachowanie powódki, polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 18 i 19 grudnia 2001 r., nie wypełnia znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a zatem rozwiązanie z nią umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z tej przyczyny naruszyło wskazany przepis. Nie ma racji skarżący, gdy twierdzi, że Sądy obu instancji z naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c. przyjęły, iż powódka nie musiała usprawiedliwić swojej nieobecności w pracy w tych dniach. Takiej tezy w wywodach Sądów obu instancji nie sposób się doszukać. Oczywiście, pracownik ma obowiązek usprawiedliwienia swojej nieobecności w pracy. Może to uczynić w różny sposób. Powódka takie usprawiedliwienie przedstawiła, zanim doszło do rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Być może miało to miejsce stosunkowo późno (w październiku 2002 r.), ale przecież pozwany pracodawca aż do uprawomocnienia się wyroku ustalającego istnienie między stronami stosunku pracy (co nastąpiło 11 października 2002 r.) kwestionował to, że powódka jest jego pracownicą. Usprawiedliwienie nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą może w szczególnych sytuacjach przybrać różną postać, niekoniecznie zwolnienia lekarskiego. Faktem jest, że powódka nie przedstawiła zwolnienia lekarskiego stwierdzającego niezdolność do pracy w dniach 18 i 19 grudnia 2001 r., ale w wysokim stopniu uprawdopodobniła - powołaniem się na inne okoliczności - że w tych dniach nie była zdolna do świadczenia pracy. W dniu 18 grudnia 2001 r., po sześciomiesięcznej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, poddała się badaniom przez lekarza orzecznika ZUS w B., a następnie tego samego dnia od lekarza z Poradni Zdrowia Psychicznego w A. otrzymała skierowanie do szpitala, w którym była hospitalizowana od 20 grudnia 2001 r. do 21 stycznia 2002 r., po czym jeszcze

przez miesiąc - do 20 lutego 2002 r. - była niezdolna do pracy, co stwierdzało zaświadczenie lekarskie. Powołane przez Sądy obu instancji okoliczności faktyczne pozwalały na ustalenie, mimo braku zaświadczenia lekarskiego, że powódka w dniach 18 i 19 grudnia 2002 r. nie była zdolna do świadczenia pracy, a zatem jej nieobecność w pracy w tych dniach nie może być potraktowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Były to dwa dni po sześciomiesięcznej niezdolności do pracy (od 26 czerwca 2001 r. do 17 grudnia 2001 r.) i przed kolejną dwumiesięczną niezdolnością do pracy (od 20 grudnia 2001 r. do 20 lutego 2002 r.). Pozwanemu pracodawcy te okoliczności były znane - przed zwolnieniem powódki z pracy znał treść decyzji lekarza orzecznika ZUS z 18 grudnia 2001 r., wiedział o tym, że powódka przebywała w szpitalu od 20 grudnia 2001 r. (zwolnienie lekarskie stwierdzające pobyt powódki w szpitalu wpłynęło do pozwanego 10 stycznia 2002 r.), a zatem twierdzenie skarżącego o braku ze strony powódki jakiegokolwiek próby usprawiedliwienia nieobecności w pracy w tych dniach, co powinno być zakwalifikowane jako rażące niedbalstwo, nie uwzględnia tych okoliczności, przyznanych przez skarżącego. Przed rozwiązaniem umowy o pracę strony prowadziły korespondencję dotyczącą usprawiedliwienia nieobecności powódki w pracy w tych dniach; powódka w styczniu 2002 r. złożyła nawet podanie o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w dniach 18 i 19 grudnia 2001 r. (o czym wspomina skarżący w uzasadnieniu kasacji), co jednoznacznie świadczy o tym, że starała się - tak jak potrafiła - usprawiedliwić nieobecność w pracy w tym czasie. W istocie skarżący prezentuje pogląd, że jedynym "dowodem" poinformowania pracodawcy o niemożności podjęcia pracy w dniach 18 i 19 grudnia 2001 r. powinno być złożenie przez powódkę zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy obejmujące te dwa dni. Tymczasem "dowodem" na tę okoliczność może być każde działanie, oświadczenie, zachowanie się powódki, które miało na celu przekazanie pracodawcy informacji o tym, co było przeszkodą w świadczeniu przez nią pracy w dniach 18 i 19 grudnia 2001 r.

Z tych przyczyn kasacja w części dotyczącej odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jako pozbawiona uzasadnionych podstaw podlegała oddaleniu z mocy art. 393¹² k.p.c.

=====