

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 08 lutego 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na rzecz A. P. kwotę 3.772zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie oraz kosztami procesu. Ponadto Sąd rozstrzygnął również o rygorze natychmiastowej wykonalności oraz nieuiszczonych kosztach sądowych.

Zaskarżony wyrok został wydany w wyniku rozpoznania pozwu z dnia 19 września 2016 roku, w którym A. P. odwołała się od oświadczenia pracodawcy z dnia 5 września 2016 roku o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. W uzasadnieniu powódka wskazała, iż po przebywaniu na 5 miesięcznym zwolnieniu chorobowym, które było wynikiem pracy na poprzednim stanowisku, pracodawca nie dopuścił powódki do pracy na określonym stanowisku. Powódka była gotowa do pracy mimo to pracodawca nie znalazł dla powódki innego stanowiska pracy tłumacząc, iż na każdym stanowisku trzeba pracować manualnie, a w opinii pracodawcy powódka nie może przystąpić do prac manualnych. Pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka została zwolniona z obowiązku pracy, ale bez zachowania prawa do wynagrodzenia. Powódka nie otrzymała wynagrodzenia za okres od momentu wręczenia oświadczenia pracy do dnia upływu okresu wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż powódka pozostawała w stosunku zatrudnienia w pozwanej spółce ponad 2 lata. Pracodawca wypowiedział powódce w dniu 5 września 2016 roku umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, wykorzystując 179 dni zasiłku chorobowego. Lekarz prowadzący wydał zaświadczenie lekarskie z dnia 25 sierpnia 2016 roku, w którym wskazał, iż leczenie zostało zakończone wraz z adnotacją, iż celem wydania zaświadczenia jest pozostawienie decyzji lekarza zakładowego co do zmiany stanowiska pracy. Pracodawca skierował powódkę na badania lekarskie zgodnie z art. 229 § 4 k.p. W orzeczeniu z dnia 25 sierpnia 2016 roku lekarz wskazał, iż istnieją przeciwwskazania zdrowotne i powódka nie jest zdolna do podjęcia pracy na stanowisku obsługi wkrętaka pneumatycznego. Pracodawca nie był w stanie przenieść powódkę do pracy na inne stanowisko, które było by odpowiednie dla jej stanu zdrowia. Pracodawca nie dopuścił powódki do pracy. Powódka nie świadczyła pracy, a wobec braku obowiązku skierowania powódki na inne stanowisko pracodawca uznał, iż zasadna jest odmowa wypłaty wynagrodzenia. Ponadto pozwana wskazała, iż w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wskazała, iż powódka jest zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia bez zachowania prawa do wynagrodzenia od dnia 30 września 2016 roku, udzieliła jej urlopu wypoczynkowego od dnia 1 października 2016 roku do dnia 11 października 2016 roku oraz w okresie od dnia 12 października 2016 roku do dnia 31 października zwolniła z obowiązku pracy. Zdaniem pozwanej dochowała ona wszelkie wymogi formalne przy rozwiązaniu z powódką umowy o pracę zawartej na czas określony.

Na rozprawie w dniu 28 grudnia 2016 roku pełnomocnik powódki przekształcił powództwo i wniósł o wypłatę wynagrodzenia za okres od dnia 5 września 2016 roku do dnia 31 października 2016 roku z odsetkami za opóźnienie:

- od wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2016 roku od dnia 11 października 2016 roku;
- od wynagrodzenia za miesiąc październik 2016 roku od dnia 11 listopada 2016 roku.

Ponadto wniósł o zasądzenie kosztów postępowania. Następnie pełnomocnik powódki cofnął pozew bez zrzeczenia się roszczenia w sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Na rozprawie w dniu 28 grudnia 2016 roku pełnomocnik strony pozwanej wyraził zgodę na cofnięcie powództwa w wskazanym okresie oraz wniósł o zasądzenie kosztów procesu.

Postanowieniem wydanym na rozprawie dniu 28 grudnia 2016 roku Sąd wyłączył sprawę w zakresie wynagrodzeni za pracę do odrębnego rozpoznania.

Pismem z dnia 23 stycznia 2017 roku pełnomocnik powódki doprecyzował roszczenie wskazując, iż wnosi o zasądzenie 3.772 zł tytułem wynagrodzenie za pracę za okres wypowiedzenia - od dnia 5 września 2016 roku do dnia 31 października 2016 roku wraz z odsetkami za opóźnienie od kwoty 1.840 zł od dnia 11 października do dnia zapłaty oraz od kwoty 1.932 zł od dnia 11 listopada 2016 roku do dnia zapłaty. Ponadto strona powodowa wniosła o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Wskazał, że pozwany nie miał możliwości przeniesienia powódki na inne stanowisko po przeciwwskazaniach lekarskich, zaś wynagrodzenie zgodnie z kp należy się jedynie za pracę wykonaną. W przypadku niewykonywania pracy wynagrodzenie przysługuje wyłącznie za okres gotowości pracownika, zaś powódka nie pozostawała w gotowości wobec obiektywnych przeciwwskazań lekarza medycyny pracy.

Przy tak zarysowanych stanowiskach stron Sąd ustalił, iż powódka była zatrudniona w pozwanej spółce w okresie od dnia 1 września 2014 roku do dnia 31 października 2016 roku, w pełnym wymiarze czas pracy na stanowisku pracownika produkcji. Początkowo na podstawie umowy na okres próbny od dnia 1 września 2014 roku do dnia 30 listopada 2014 roku, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia od dnia 1 grudnia 2014 roku do dnia 30 listopada 2016 roku. Powódka pracowała u pozwanej na stanowisku montera na linii produkcyjnej, obsługiwała wkrętarkę pneumatyczną. Sąd ustalił, iż powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu nadwyrężonego nadgarstka, łokcia i barku, zaś orzeczeniem z dnia 25 sierpnia 2016 roku lekarz medycyny pracy wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych uznał powódkę za niezdolną do podjęcia pracy na stanowisku – obsługa wkrętaka pneumatycznego. Lekarz stwierdził, iż schorzenia powódki są wynikiem obsługi wkrętarki, co zostało również potwierdzone przez lekarza (...), pracownikiem HR oraz pracownikiem z BHP. Powódka przed rozpoczęciem pracy u pozwanej nigdy nie miała podobnych dolegliwości. Powódka skarżyła się pracodawcy na ból nadgarstka, pracodawca nie badał czy jest to choroba zawodowa. A. P. nie podejmowała żadnych działań mających na celu sprawdzenie czy schorzenie jest wynikiem choroby zawodowej. Z dalszych ustaleń faktycznych wynika, iż po powrocie ze zwolnienia kierownik powiedział powódce, iż na wszystkich stanowiskach są wkrętarki. Pracownik HR zobligował się do poszukania stanowiska pracy, na którym nie będzie trzeba obsługiwać wkrętarki. Powódka chciała kontynuować zatrudnienie.

Oświadczeniem z dnia 5 września 2016 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 października 2016 roku. Pracodawca zwolnił powódkę z dniem podpisania oświadczenia z obowiązku świadczenia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia do dnia 30 września 2016 roku. W okresie od dnia 1 października 2016 roku do dnia 11 października 2016 roku powódka miała wykorzystać przysługujący jej urlop wypoczynkowy w wymiarze 7 dni, następnie od dnia 12 października 2016 roku do dnia 31 października 2016 roku powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia. Powódka podpisała oświadczenie w dniu 5 września 2016 roku. Powódka nie otrzymała od pracodawcy wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Na podstawie ustalonego stanu faktycznych, który został uznany za bezsporny między stronami, Sąd I instancji uznał, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości. Sąd powołał się przy tym na art. 32 kp zgodnie z którym każda ze stron ma prawo za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, rozwiązanie następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Zasada jest, iż pracownik w okresie wypowiedzenia jest obowiązany do świadczenia pracy, bowiem zgodnie z art. 22 § 1 kp pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Umowa o pracę wiąże strony od momentu jej zawarcia, aż do rozwiązania jej w jakiegokolwiek formie – pracownik świadczy pracę za wynagrodzeniem pracodawcy.

Sąd Rejonowy wskazał, iż instytucja jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy została wprowadzona do Kodeksu pracy ustawą z 25.6.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. W odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę instytucja ta w Kodeksie pracy pojawiła się po raz pierwszy. Zgodnie z art. 36² kp w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca ma prawo do zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy aż do upływu okresu wypowiedzenia. Jednocześnie pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w okresie powyższego zwolnienia. Warty dodania jest również fakt, iż w praktyce takie rozwiązanie było często stosowane oraz powszechnie aprobowane przez doktrynę i judykaturę zanim został wprowadzony art. 36² kp. Jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy musi mieć związek z wypowiedzeniem temu pracownikowi umowy o pracę (Z. Góral [w:] Kodeks pracy. Komentarz, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2016, art. 362; L. Mitrus [w:] Kodeks pracy. Komentarz, pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2015, art. 362, Nb 1–4; W. Muszalski[w:] Kodeks pracy. Komentarz, pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2015, art. 362; K. Jaśkowski, Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy, PiZS Nr 3/2016, s. 22.).

W dalszej części rozważań prawnych Sąd zważył, iż strony stosunku pracy są względem siebie wzajemnie uprawnione i zobowiązane do określonego świadczenia. Pracownik zobowiązany jest do wykonywania pracy, pracodawca zaś do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W definicji tej uwidacznia się dwustronnie zobowiązujący i wzajemny charakter stosunku pracy (por. wyrok SA z dnia 17 września 2013 r., III AUa 135/13, LEX nr 1391855). Natomiast instytucja przewidziana w art. 36² k.p. wiąże się dla pracodawcy z obciążeniem przy jednoczesnym braku uzyskania świadczenia wzajemnego. Pracodawca bowiem jak wynika z omawianego przepisu jest zobowiązany do wypłaty pracownikowi wynagrodzenia. Odnosząc się do powyższego Sąd I instancji uznał, iż pracodawca nie ma możliwości jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia. Takiej instytucji Kodeks pracy nie przewiduje. Prawo pracownika do wynagrodzenia jest niezależne od czasu trwania i wymiaru jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy (A. Malinowski, Nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy. Komentarz praktyczny, Warszawa 2015, art. 362 nb. 5.). Wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia stanowi podstawowy obowiązek pracodawcy, a prawo do jego otrzymania podlega szczególnej ochronie prawnej. W rozdziale II działu trzeciego kodeksu pracy, znajdujemy normy prawne mające na celu stworzenie gwarancji otrzymywania przez pracownika regularnego wynagrodzenia, które to będzie wypłacane we właściwym terminie, formie a także należnej wysokości. Przyczyną ustanowienia takiej regulacji jest alimentacyjna funkcja wynagrodzenia za pracę, stanowiącego podstawowe źródło utrzymania pracownika i jego rodziny. Z uwagi na tą okoliczność art. 84 kp ustanawia zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia i zakaz przenoszenia tego prawa na inną osobę (M. Skąpski, [w:] K.W. Baran(red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2016, s. 641–642; wyrok SN, sygn. akt II PK 161/05, OSNP Nr 41/2007, poz. 121.). Prawo pracownika do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 36² zdanie 2 k.p, pełni również funkcję alimentacyjną i w żadnym wypadku nie może uchodzić za świadczenie niespełniające podobnej roli jak wynagrodzenie za pracę, należy więc stosować art. 84 kp.

Sąd Rejonowy zauważył, iż podnoszony przez pozwanego art. 81 § 1 kp – wynagrodzenie przysługujące wyłącznie za czas gotowości pracownika do świadczenia pracy, dotyczy wyłącznie sytuacji, gdy pracownik doznał przeszkód w świadczeniu pracy z przyczyn pracodawcy. Przepis ten w ogóle nie znajdzie zastosowania w niniejszej sprawie. Dodatkowo zastosowanie art. 36² kp wynika również wprost z powołanego przez pozwanego art. 80 kp zd. drugie – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy, tylko gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Art. 36² kp jest takim właśnie przepisem szczególnym. Zdaniem Sądu I instancji, jeśli strona pozwana nie chciała płacić powódce wynagrodzenia za okres po 5 września 2016 r., to winna rozwiązać umowę za porozumieniem stron. Nie ma innej prawnej możliwości zwolnienia się z tego – gwarancyjnego – obowiązku. Podkreślenia wymagał również fakt, że strona pozwana, reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, nie kwestionowała matematycznie wysokości żądanych kwot wynagrodzenia za pracę, jak i również faktu braku wypłaty wynagrodzenia za sporny okres. Mając na uwadze powyższe Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.772 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

O odsetkach od zasądzonych kwot Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 kp. W niniejszej sprawie zobowiązanie pozwanego do wypłaty wynagrodzenia za pracę miało charakter terminowy i stawało się wymagalne 10-tego następnego miesiąca. Z tego względu roszczenie powódki o zasądzenia odsetek od dnia następnego po dnie wymagalności należało uznać za uzasadnione.

O kosztach procesu – kosztach zastępstwa procesowego Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z §12 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800). O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Ponadto Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Powyższy wyrok został zaskarżony przez stronę pozwaną w całości, która zarzuciła mu:

1. naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy to jest art. 233§1 kpc poprzez przekroczenie swobodnej oceny dowodów i uznanie, że lekarz badający powódkę stwierdził, że jej schorzenia są wynikiem obsługi wkrętaka, co zostało również potwierdzone przez lekarza medycyny pracy, pracownika HR oraz BHP, podczas gdy zaświadczenie stwierdzeń takich nie zawiera i brak dowodów, które miałyby tę tezę potwierdzać,

2. naruszenie prawa materialnego w postaci:

a) art. 36²kp w zw. z art. 80 kp poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie, iż przepis art. 36²kp jest przepisem szczególnym, o którym mowa w art. 80 kp a w konsekwencji uznanie, iż nakłada on na pracodawcę obowiązek wypłaty wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia pracownikowi, niezależnie od faktycznych możliwości świadczenia pracy,

b) art. 80 kp w zw. z art. 81§1 kp w zw. z art. 229§4 kp poprzez przyjęcie, iż powódka pozostawała w gotowości do pracy, pomimo, iż nie posiadała aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku pracy,

c) art. 80 kp w zw. z art. 81§1 kp poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie co doprowadziło do błędnego uznania, iż powódce należało się wynagrodzenie za pracę za okres od 05 września do 30 października 2016 roku.

Na podstawie powyższych zarzutów pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, orzeczenie obowiązku zwrotu kwoty 1.932zł wypłaconej z rygoru natychmiastowej wykonalności oraz zasądzenie kosztów postępowania za pierwszą instancję. Ponadto pozwany wniósł o obciążenie powódki kosztami postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż w materiale dowodowym sprawy brak jakichkolwiek okoliczności pozwalających na przyjęcie, iż przyczyną schorzeń powódki była obsługa wkrętarki. Przeczy temu przede wszystkim treść zaświadczenia lekarskiego z 25 sierpnia 2016 roku, które powyższych okoliczności nie potwierdza, co zdaniem pozwanego wpłynęło na błędne przyjęcie, iż schorzenia powódki mają bezpośredni związek ze świadczoną przez nią pracą. W dalszej części uzasadnienia wniesionego środka zaskarżenia pracodawca podniósł, iż błędnie Sąd I instancji przyjął, że przepis art. 36² kp jest przepisem szczególnym, który w każdej sytuacji nakłada na pracodawcę obowiązek wypłaty wynagrodzenia w razie rozwiązania umowy o pracę. Zdaniem pozwanego twierdzenie to byłoby prawdziwe tylko w sytuacji, gdy w chwili otrzymania oświadczenia pracownik byłby zdolny do świadczenia pracy, gdyż zachowanie prawa do wynagrodzenia w takiej sytuacji jest związane tylko i wyłącznie z decyzją pracodawcy o zwolnieniu od obowiązku świadczenia pracy. Pozwany zakwestionował również pogląd wyrażony w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, iż uwolnienie się pracodawcy od obowiązku wypłaty wynagrodzenia w związku z rozwiązaniem stosunku pracy byłoby możliwe wyłącznie w sytuacji zawarcia porozumienia stron, gdyż trudno przypuszczać aby pracownik

wyraził na to zgodę. Apelujący wskazał również, iż zachowanie prawa do wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia jest możliwe tylko i wyłącznie w sytuacji gdy pracownik jest zdolny do jej wykonywania. Pozwany podniósł również, iż Sąd I instancji pominął kwestię przyczyn wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, która była związana tylko i wyłącznie z niezdolnością do pracy powódki, co potwierdza również orzecznictwo sądowe wskazujące, iż w sytuacji istnienia przeciwwskazań lekarskich do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy, dopuszczalnym jest wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwany podkreślił, iż wypłata wynagrodzenia za pracę może nastąpić wyłącznie w sytuacji zdolności pracownika do pracy i gotowości do jej świadczenia, co nie miało miejsca w niniejszym stanie faktycznym.

Na rozprawie w dniu 02 czerwca 2017 roku pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu w całości na podstawie art. 385 kpc.

Sąd I instancji dokonał ustalenia prawidłowych okoliczności faktycznych sprawy niezbędnych dla rozstrzygnięcia sprawy oraz oparł swe orzeczenie na prawidłowej ocenie prawnej analizowanego stanu faktycznego. W konsekwencji brak podstaw do ewentualnej zmiany czy też uchylecia zaskarżonego orzeczenia. Sąd Okręgowy w pełni podziela wszystkie ustalenia faktyczne i rozważania prawne przedstawione przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i przyjmuje je za własne, co czyni zbędnym ponowne ich powoływanie w ramach niniejszego uzasadnienia.

Analizując zarzuty apelacyjne wskazane przez stronę pozwaną podkreślić należy, iż zarzut naruszenia przepisów postępowania nie ma żadnego wpływu na trafność rozstrzygnięcia Sądu I instancji. Oczywiście z ustaleń faktycznych wynikających z pisemnego uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd przyjął, iż schorzenia powódki były wynikiem obsługi wkrętarki a więc miały związek z wykonywaną przez nią pracą. Twierdzenie takie wynika jednak wyłącznie z zeznań powódki, które nie powinny być w tym zakresie wystarczającym materiałem dowodowym (art. 233§1 kpc), na co trafnie wskazał pozwany w apelacji, jednakże ustalenie to nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie zostało ono również w żaden sposób przywołane w treści rozważań prawnych motywów zaskarżonego orzeczenia. W ocenie Sądu Okręgowego istota sprawy sprowadzała się jednak do wykładni przepisu art. 36² kp, która nie daje podstaw do łączenia prawa do wynagrodzenia w związku ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy z gotowością lub brakiem gotowości do świadczenia pracy jak również przyczynami rozwiązania stosunku pracy (o czym będzie mowa w dalszej części uzasadnienia). Tym samym powyższe ustalenie, kwestionowane obecnie przez pozwanego, było zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy a zatem również zarzut stawiany obecnie przez pozwanego, choć mający uzasadnione podstawy, nie wpływa w żaden sposób na ocenę prawidłowości wydanego wyroku.

Podstawowym zagadnieniem w niniejszej sprawie jest wykładnia art. 36² kp i jego wzajemna korelacja z przepisami art. 80 i 81 kp. Sąd Okręgowy podziela w tym zakresie rozważania prawne Sądu I instancji. Przypomnieć jedynie należy, iż art. 36² kp został umieszczony w Rozdziale II Oddział 3 Kodeksu pracy a zatem dotyczy on sytuacji faktycznych związanych wyłącznie z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Reguluje on w sposób ostateczny prawo pracownika do wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji gdy pracodawca decyduje się na zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy, co do momentu wprowadzenia tego przepisu było rozwiązywane poprzez analogiczne zastosowanie art. 81§1 kp. Podkreślić należy, iż dodany przepis jest jednoznaczny, iż nakazuje łączyć prawo do wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia tylko i wyłącznie ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy, które następuje w związku z wypowiedzeniem. Cytowany przepis nie odwołuje się w żaden sposób do norm art. 80 i 81 kp, jak również nie zawiera szczególnych regulacji uzależniających prawo do wynagrodzenia od innych przesłanek niż wymienione w art. 36² kp. Podkreślenia wymaga również to, że omawiany przepis nie odwołuje się w żaden sposób do przyczyn rozwiązania stosunku pracy, jak również gotowości pracownika do świadczenia pracy. Rację ma Sąd I instancji wskazując, iż prawo do wynagrodzenia związane ze zwolnieniem z obowiązku

świadczenia pracy ma charakter gwarancyjny i niejako alimentacyjny. To pracodawca decyduje się bowiem na zwolnienie pracownika z dalszej pracy w okresie wypowiedzenia a zatem nie ma znaczenia, czy pracownik będzie gotowy do jej świadczenia czy też nie, skoro nie wymaga on dalszego wykonywania pracy na swoją rzecz. Prawo do wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia ma zatem związek wyłącznie z oceną czy zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy ma związek z wypowiedzeniem. W takiej bowiem sytuacji pracownik zawsze będzie zachowywał prawo do wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy podziela również pogląd Sądu I instancji, iż przepis art. 36² kp jest przepisem szczególnym w stosunku do przepisów art. 80 i 81 kp. Wynika to z umiejscowienia go wśród przepisów dotyczących wyłącznie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i braku odesłania w jego treści do bezpośredniego lub odpowiedniego stosowania przepisów dotyczących ściśle wynagrodzenia za pracę. Gdyby zamiarem ustawodawcy było, aby przy ocenie prawa do wynagrodzenia pracownika w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w związku z wypowiedzeniem dokonywać analizy jego zdolności do pracy, to zawarłby w tym zakresie bądź odpowiednie odesłanie, bądź umieścił go wśród przepisów art. 80 i 81 kodeksu pracy. W związku z powyższym Sąd I instancji prawidłowo uznał, iż przepis stanowiący podstawę powództwa ma charakter szczególny, obejmuje sytuację wyłącznie związaną ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę i reguły wynikające z art. 80-81 kp nie mają do niego zastosowania. Omawiane grupy przepisów mają zupełnie odmienny charakter na co zwrócił już uwagę Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 05 grudnia 2016 roku III PK 30/16 niepubl. jak również w wyroku z dnia 03 grudnia 2016 roku II PK 339/14 niepubl.

Sąd Okręgowy rozpoznając niniejszą sprawę podziela pogląd wyrażony we wskazanych przeczeniach, iż na gruncie aktualnie obowiązujących przepisów i wykładni systemowej należy uznać, iż przepis art. 36² kp będzie dotyczył sytuacji związanej wyłącznie ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy w związku z wypowiedzeniem, zaś art. 81§1 kp kwestii tzw. przestoju związanego głównie z przyczynami ekonomicznymi pracodawcy. Tym samym analizowane przesłanki prawa do wynagrodzenia również są odmienne, zaś w przypadku wynagrodzenia opartego na art. 36² kp kwestia gotowości pracownika do świadczenia pracy nie będzie miała żadnego znaczenia. W związku z powyższym należało uznać, iż rozważania prawne Sądu I instancji zasługiwały na pełną aprobację, zaś zarzuty naruszenia prawa materialnego stawiane przez pozwanego w apelacji nie mogły wywołać zamierzonego skutku w postaci zmiany bądź uchylecia zaskarżonego wyroku.

Tym samym stan niezdolności do pracy powódki w okresie wypowiedzenia (niezależnie od jego przyczyn) nie miał znaczenia dla zachowania przez nią prawa do wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia na podstawie art. 36²kp. Wydane rozstrzygnięcie było zatem w pełni prawidłowe, zaś wniesiona apelacja pozbawiona podstaw faktycznych i prawnych, co skutkowało jej oddaleniem w całości na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98§1 kpc w zw. z §10 ust. 1 p. 1 w zw. z §9 ust. 1 p. 2 w zw. z §2 p. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 z późn. zm.) zasądając na rzecz powódki kwotę 337,50zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Przewodnicząca: Sędziowie: