

PROBLEM, KOMENTARZ

Pracy nie było, a SN każe płacić



Grzegorz Orłowski

radca prawny z kancelarii Orłowski Patulski Walczak

PROBLEM: Po dłuższym zwolnieniu chorobowym pracownik został poddany badaniom kontrolnym, w trakcie których stwierdzono przeciwwskazania do pracy na wysokości oraz obciążonej stresem, co uniemożliwiało wykonywanie zadań na dotychczasowym stanowisku. Stosownie do art. 229 par. 4 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.; dalej: k.p.) pracodawca nie dopuścił pracownika do pracy, zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy, a następnie wypowiedział umowę o pracę. Nie powierzył mu na ten czas innych zadań, ponieważ ograniczona zdolność do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku nie była wynikiem wypadku przy pracy czy choroby zawodowej. Pracownik cały czas deklarował gotowość do wykonywania czynności, które uwzględniałyby przeciwwskazania lekarskie, jednak pracodawca nie powierzył mu wykonywania innych obowiązków i nie wypłacił wynagrodzenia do końca okresu wypowiedzenia. Uzasadniał to tym, iż pracownik był niegotowy do wykonywania umówionej pracy z przyczyn nieleżących po stronie pracodawcy, gdyż za taką nie sposób uznać stanu zdrowia pracownika. Stosownie do art. 80 zd. 2 k.p. nie było więc podstawy prawnej do wypłaty wynagrodzenia. Przepis ten gwarantuje bowiem zachowanie prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy tylko wtedy, gdy przepis to gwarantuje. Z takim stanowiskiem pracodawcy nie zgodził się pracownik. Nie zgodziły się też sądy pierwszej i drugiej instancji oraz Sąd Najwyższy. Ten ostatni w wyroku z 7 stycznia 2014 r. (sygn. akt I PK 150/13, OSNP 2015/3/35) uznał, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie przewidziane w art. 81 par. 1 k.p., jeżeli pracodawca na podstawie art. 229 par. 4 k.p. nie dopuszcza go do pracy wskutek przedstawienia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego przeciwwskazania do pracy na określonym stanowisku. Konkludując swoje stanowisko, SN stwierdził, że powód pozostawał w obiektywnej gotowości do wykonywania na rzecz pozwanej spółki pracy o innym charakterze niż przeciwwskazana w orzeczeniu lekarskim. Skoro takiej pracy powodowi nie powierzono, to przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane w art. 81 par. 1 k.p., bo doznał przeszkód w wykonywaniu pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, choć pracodawcy w tych okolicznościach nie można przypisać winy. Na tym właśnie (między innymi) polega ponoszenie przez pracodawcę ryzyka gospodarczego i osobowego (socjalnego) jako swoista cecha stosunku pracy. Moim zdaniem jest to stanowisko bardzo daleko idące, które, jak zaznaczono w jednym z ustępów uzasadnienia, pozostaje aktualne nawet w sytuacjach, w których pracodawca nie ma obiektywnych możliwości powierzenia pracownikowi jakiegokolwiek pracy, co może być regułą szczególnie u mniejszych pracodawców (czyli na większej części rynku pracy). W ten oto sposób poszerzono granice ryzyka gospodarczego i osobowego pracodawcy, a nie usankcjonowano go. Od uznania niedopuszczenia pracownika do pracy z powodu przeciwwskazań lekarskich za przeszkodę dotyczącą pracodawcy, skutkującą zachowaniem przez pracownika prawa do wynagrodzenia, do dalszego rozszerzania katalogu przypadków objętych ryzykiem pracodawcy już bardzo blisko. **Kto wie, za co jeszcze przyjdzie płacić w przyszłości pracodawcy.** © P

OPINIE EKSPERTÓW



DR PATRYCJA ZAWIRSKA

radca prawny kierujący departamentem prawa pracy w K&L Gates

W analizowanym wyroku SN widoczna jest wyraźna tendencja do rozszerzania pojęcia ryzyka pracodawcy. Skutkuje to tworzeniem niespójnych koncepcji. Idąc tokiem rozumowania SN, należałoby przyjąć, że art. 81 k.p. ustanawia dychotomiczny podział przeszkód w świadczeniu pracy na przeszkody dotyczące pracownika i przeszkody go nietyczące, przy czym jedynie zaistnienie przeszkód dotyczących wyłącznie pracownika wyklucza zastosowanie tego przepisu. Ustawodawca użył sformułowania „przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy”. Nie ma więc podstaw, by sąd zezwalał na zastosowanie art. 81 par. 1 k.p. we wszystkich sytuacjach, gdy przyczyna nie dotyczy pracownika. Innymi słowy, nie ma znaku równości między przyczyną dotyczącą pracodawcy a przyczyną, która nie dotyczy podwładnego. W mojej opinii jest to więc przykład niedopuszczalnej rozszerzającej interpretacji przepisu, który dotyczy przecież wyjątku od zasad ogólnych i powinien być interpretowany ściśle.



FILIP SODUŁSKI

associate, praktyka prawa pracy, Domański Zakrzewski Palinka sp. j.

Przywołane orzeczenie SN może budzić uzasadnione kontrowersje. Trudno podzielić pogląd składu orzekającego, że w opisanym przypadku pracownikowi powinno przysługiwać wynagrodzenie za rzekomą gotowość do wykonywania pracy. Sąd postawił odważną tezę, że niedopuszczenie pracownika do pracy z powodu przeciwwskazań lekarskich stanowi „przyczynę dotyczącą pracodawcy”. Moim zdaniem jest ona błędna. Nie sposób odmówić racji pracodawcy, który stał na stanowisku, że stan zdrowia pracownika jest okolicznością niezależną od pracodawcy, o ile ograniczenie zdolności do wykonywania pracy nie jest wynikiem wypadku przy pracy ani choroby zawodowej. Niedopuszczenie pracownika do pracy stanowiło w tym przypadku tylko wymaganą prawem reakcją pracodawcy na utratę przez pracownika zdolności do pracy. Pierwotna przeszkoda nie leżała więc po stronie pracodawcy, to pracownik przestał spełniać warunki wymagane do świadczenia pracy na swoim stanowisku. Ponadto wydaje się, że wykładnia art. 81 par. 1 k.p. powinna raczej prowadzić do wniosku, że pracow-

W analizowanym stanie faktycznym dyskusyjny pozostaje także element faktycznej gotowości pracownika do świadczenia pracy, skoro przeciwwskazania lekarskie uniemożliwiały mu podjęcie pracy (zob. wyrok SN z 2 września 2003 r., sygn. akt I PK 345/02, OSNP 2004/18/308). W okolicznościach danego przypadku (w tym w stanie faktycznym, który był przedmiotem rozstrzygnięcia SN) nie można jednak wykluczyć, że wynagrodzenie będzie należne. Sąd każdorazowo powinien rozważyć, czy dane działanie pracodawcy pozostaje zgodne z zasadami współzycia społecznego. Możliwość delegowania pracownika do innej pracy w okresie wypowiedzenia, w sytuacji gdy zgłasza on stałą i faktyczną gotowość do jej świadczenia, powinna wpływać na ocenę odmowy takiego delegowania i późniejszego braku wypłaty wynagrodzenia. Nie można dopuścić, aby zwyciężyła druga skrajność poprzez akceptację stosowania quasi-dyscyplinarnej. Dzieje się tak, gdy pracownik, pozostając formalnie w okresie wypowiedzenia, faktycznie byłby pozbawiony wynagrodzenia za ten okres.

nikowi należy się wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, o ile pozostawał on w gotowości do świadczenia umówionej pracy, nie zaś pracy w ogólności. Skoro zawierając umowę o pracę, strony umawiają się na wykonywanie konkretnej pracy, to trudno potem racjonalnie oczekiwać od zatrudniającego, że będzie płacił za gotowość do wykonywania jakiegokolwiek pracy, która w dodatku w zależności od ograniczeń pracownika – tych spowodowanych stanem jego zdrowia – może być przecież zupełnie inna od zapotrzebowania pracodawcy. Ten aspekt SN w ogóle pominął, ograniczając się w zamian do stwierdzenia, że pracodawca ponosi nie tylko ryzyko gospodarcze, produkcyjne i osobowe, ale również ryzyko socjalne. Prawo istotnie przewiduje przypadki, w których pracodawca powinien wypłacać pracownikowi wynagrodzenie za pracę również za pewne okresy, w których obowiązek świadczenia pracy ulega zawieszeniu. Trudno jednak oprzeć się wrażeniu, że w dążeniu do ochrony pracownika za wszelką cenę w tym konkretnym przypadku SN posunął się chyba zbyt daleko.