

**Wyrok z dnia 29 czerwca 2005 r.**

**I PK 233/04**

**1. W przypadku wieloosobowych organów zarządzających jednostką organizacyjną będącą pracodawcą (art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.) do rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. wystarczające jest uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez jednego z członków tego organu. Odnosi się to także do prokurenta spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, jeżeli umowa spółki nie stanowi inaczej.**

**2. Wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 k.p.) należy obliczać według wynagrodzenia za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował.**

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 czerwca 2005 r. sprawy z powództwa Katarzyny Z. przeciwko „E.C.” Spółce z o.o. w K. o przywrócenie do pracy i zapłatę, na skutek kasacji powódki oraz strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 6 maja 2004 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację strony pozwanej;

2. w uwzględnieniu kasacji powódki, uchylił zaskarżony wyrok w części dotyczącej zmiany punktu II wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie z dnia 3 września 2003 r. [...], oddalenia powództwa i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

**U z a s a d n i e n i e**

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie wyrokiem z dnia 3 września 2003 r. [...] między innymi przywrócił powódkę Katarzynę Z. do pracy u strony pozwanej „E.C.” Spółki z o.o. w K. na poprzednich warunkach i zasądził na jej rzecz kwotę 49.000 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Sąd Rejonowy za podstawę rozstrzygnięcia przyjął następujące ustalenia. Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1 stycznia 1999 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku samodzielnej księgowej. Wynagrodzenie powódki wynosiło początkowo 1.200 zł, a następnie aneksem z dnia 21 maja 1999 r. zostało podwyższone do 1.600 zł. Od dnia 17 września 1999 r. powódce powierzono stanowisko kierownika działu księgowości (w okresie od 1 października 1999 r. do 31 marca 2000 r.), jednocześnie otrzymała ona dodatek funkcyjny w kwocie 400 zł i premię uznaniową w kwocie 400 zł. Kolejnym aneksem z dnia 18 stycznia 2000 r. wynagrodzenia powódki zostało podwyższone od dnia 1 stycznia 2000 r. do kwoty 1.800 zł, a premia uznaniowa wzrosła do kwoty 1.000 zł. Aneksem do umowy o pracę z dnia 8 maja 2000 r. powódka została oddelegowana do obsługi klientów firmy w W. w okresie od 1 maja 2000 r. do 31 grudnia 2000 r. Zgodnie z postanowieniami tego aneksu, wynagrodzenie powódki miało wynosić 4.500 zł, a pracodawca pokrywał koszty przejazdów powódki z K. do W. oraz noclegu w W. Kolejnym aneksem z dnia 27 listopada 2000 r. okres oddelegowania został przedłużony od dnia 1 stycznia 2001 r. do dnia 30 czerwca 2001 r. Pismem z 15 maja 2001 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z dniem 21 maja 2001 r. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. W uzasadnieniu pracodawca wskazał, że w dniu 23 kwietnia 2001 r., w trakcie prac przygotowawczych do sporządzenia sprawozdania finansowego Spółek z o.o. „B.” i „W.P.P.” (WPP) z siedzibą w W. uzyskał informację, iż powódka nie dopełniła podstawowych obowiązków służbowych przez zaniechanie księgowania dokumentacji firmy WPP od miesiąca września 2000 r. Pracodawca wskazał, że taki stosunek do wykonywanej pracy nie stanowi u powódki przypadku sporadycznego. W dniu 28 lutego 2001 r. została ona odwołana z delegacji do W. z powodu stwierdzenia przez członka zarządu, biegłego rewidenta Helenę R., uchybień w zakresie podstawowych obowiązków pracowniczych przez „nieksięgowanie kasy” firmy B., brak dekretacji na dowodach księgowych oraz niesporządzenie sprawozdania finansowego w wyznaczonym terminie (do 20 lutego 2001 r.). Wskazano również, że w dniu 10 września 1999 r. pracodawca musiał poddać się dobrowolnie odpowiedzialności karnej skarbowej z

tytułu zaniechania przez powódkę obowiązków księgowych jednego z klientów. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 4.500 zł. W dniu 5 lutego 2001 r. powódka była w 19 tygodniu ciąży, o czym pracodawca wiedział. Powódka w trakcie oddelegowania do W. miała zająć się prowadzeniem ksiąg dwóch wskazanych spółek, a także udzielaniem im porad w zakresie prowadzonej księgowości. Dokumenty potrzebne do prowadzenia księgowości były powódce przekazywane przez pracownika tych spółek Katarzynę Z.-D. Powódka została oddelegowana do W. dlatego, że strona pozwana ceniła ją wysoko jako pracownika, a także dlatego że między powódką a prezesem strony pozwanej Beatą R. wystąpił konflikt i praca w W. miała go „zniwelować”. Do obowiązków powódki należało również sporządzenie bilansu rocznego spółek, który miała przygotować przy pomocy Heleny R. i Stefana R. Do sierpnia 2000 r. dokumentacja od Katarzyny Z.-D. napływała regularnie, choć zazwyczaj z opóźnieniem. Od września 2000 r. dokumenty kasowe obu spółek nie były przekazywane powódce, a tym samym od września 2000 r. powódka nie rozliczała tych dokumentów. Powódka upominała się u Katarzyny Z.-D. o powyższe dokumenty, ta jednak twierdziła, że przekaże dokumentację, gdy ją uzupełni. Mimo braku dokumentów kasowych, powódka sporządzała comiesięcznie deklaracje do Urzędu Skarbowego, zakładając, że później może przeprowadzić ich korektę, ewentualnie zaistniałą różnicę wyjaśni w deklaracji rocznej. Problem braku dokumentacji kasowej spółek powódka zgłaszała ustnie Stefanowi R., nie zgłaszała tego żadnej innej osobie u pracodawcy oraz nie zwracała się również bezpośrednio do prezesów spółek. Dokumenty kasowe tych spółek zostały przekazane przez Katarzynę Z.-D. w dniu 30 stycznia 2001 r. podczas wizyty w W. Heleny R. i Stefana R. Helena R. jest członkiem zarządu pozwanej Spółki, a Stefan R. jej prokurentem. Celem ich wizyty było przeprowadzenie kontroli prowadzenia księgowości w spółkach B. i WPP oraz udzielenie powódce pomocy przy sporządzaniu sprawozdania rocznego tych spółek. Helena R. i Stefan R. przeglądali dokumentację spółek, w szczególności stwierdzili brak księgowania przez powódkę dokumentów kasowych. Powódka zresztą sama powiadomiła o tym Helenę R. Powódce został wyznaczony termin do uzupełnienia zapisów księgowych przez zaksięgowanie kas spółek w jak najkrótszym terminie. Później Helena R. nie przyjeżdżała już do W. celem sprawdzenia, czy powódka uzupełniła dane księgowe. Po powrocie z W., Helena R. poinformowała Beatę R. (prezesa zarządu) o stwierdzonych nieprawidłowościach. Pismem z dnia 28 lutego 2001 r., powódka została odwo-

łana z delegacji w W. ze skutkiem natychmiastowym (otrzymała to pismo w pierwszych dniach marca). Jako przyczyna odwołania zostało wskazane, że kontrole wewnętrzne przeprowadzone w dniach 29-30 stycznia 2001 r. przez biegłego rewidenta Helenę R. wykazały, że powódka nie wypełniała podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż „kasa firmy B. była nie księgowana od 2000 r., brak dekretacji wpisów i opisów na dowodach księgowych, termin sporządzenia sprawozdania rocznego ustalony wewnętrznie na koniec lutego 2001 r. nie został zachowany oraz, że konflikt powódki z pozostałymi pracownikami firmy B. uniemożliwia dalszą, owocną współpracę powódki z firmą”. Jednocześnie w tym piśmie zobowiązano powódkę do opuszczenia apartamentu służbowego do dnia 5 marca 2001 r. oraz do zgłoszenia się do pracy w siedzibie spółki. Od połowy marca 2001 r. do końca czerwca 2001 r. do prowadzenia księgowości spółek B. i WPP został oddelegowany inny pracownik strony pozwanej Marcin P., który przyjechał do W. ze Stefanem R. Marcin P. miał na bieżąco przejąć księgowanie dokumentacji spółek oraz przygotować sprawozdania finansowe. Po przejściu dokumentacji Marcin P. stwierdził, że od września 2000 r. dokumenty kasowe spółki WPP nie są księgowane, choć były dostępne. Powszechnie wiadome w pozwanej Spółce było, że już w styczniu 2001 r. Stefan R. i Helena R. wykryli nieprawidłowości co do sporządzenia bilansu spółek WPP i B. Do końca marca 2001 r., tj. do dnia, kiedy składane jest zeznanie wstępne, Marcin P. i Stefan R. wiedzieli o nieksięgowaniu przez powódkę kasy spółki WPP. Prezes strony pozwanej Beata R. telefonicznie dopytywała się Marcina P., dlaczego nie jest sporządzone sprawozdanie firm WPP i B., w połowie kwietnia Marcin P. poinformował ją o nieksięgowaniu dokumentów. W lipcu 2002 r. na prośbę Beaty R., Marcin P. podpisał oświadczenie, że w połowie kwietnia poinformował zarząd strony pozwanej, iż dokumentacja firmy WPP była niekompletna i uniemożliwiała terminowe sporządzenie sprawozdania finansowego. Po rozwiązaniu umowy o pracę powódka zgłaszała oferty pracy potencjalnym pracodawcom, jednak pozostawały one bez odpowiedzi. Po porodzie powódka nie korzystała ze zwolnień lekarskich oraz nie pobierała zasiłku dla bezrobotnych.

Sąd Rejonowy dał wiarę powódce, że już w styczniu 2001 r. informowała Helenę R. o nieksięgowaniu kasy spółek B. i WPP oraz uznał, iż nie są prawdziwe zeznania Heleny R., że powódka poinformowała ją wyłącznie o nieksięgowaniu kasy spółki B. Sąd Rejonowy uznał, że „nie sposób bowiem znaleźć realnego wytłumaczenia, dlaczego powódka, przyznając się do nie księgowania kasy B., nie wspomniała o dużo mniej znaczącej spółce WPP”. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka

Stefana R. co do faktu, że dokumentacja firmy WPP była sprawdzana dopiero 2-3 miesiące po kontroli w styczniu 2001 r., gdyż sprawozdanie roczne musi być sporządzone do 31 marca, zatem niemożliwe, aby dokumentacja mogła być sprawdzana po upływie tego terminu. Sąd Rejonowy nie dał też wiary Helenie R., że w styczniu 2001 r. nie wiedziała o nieksięgowaniu kasy spółki WPP. Zeznała ona bowiem, że spółka B. była większa i uznała, iż jeżeli księgowość tej spółki będzie prowadzona prawidłowo, to podobnie będzie z księgowością spółki WPP. Jeżeli więc Helena R. wiedziała o nieprawidłowościach w księgowaniu dokumentów firmy B., to „musiała mieć taką świadomość również co do spółki WPP”. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania prezesa strony pozwanej co do tego, że w kwietniu 2001 r. Marcin P. poinformował ją o nieksięgowaniu przez powódkę kasy spółki WPP, a Helena R. w lutym 2001 r., o niesporządzeniu przez powódkę sprawozdania rocznego spółek w W. oraz o błędach w księgowaniu. Nie przesądza to jednak o tym, kiedy prezes strony pozwanej dowiedziała się o nieksięgowaniu kasy spółki WPP. Sąd Rejonowy nie dał wiary Beacie R., że Stefan R. nie udzielał jej informacji na pytania o bilans spółek B. i WPP. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że Stefan R. jako prokurent spółki jest „na pewno żywotnie zainteresowany jej sytuacją, a jak strona powodowa podkreślała spółki w. były istotnym klientem”.

Sąd pierwszej instancji uznał, że strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką bez wypowiedzenia z dniem 21 maja 2001 r. (taką datę wskazano w piśmie). Nie zostało natomiast wykazane, z jaką datą oświadczenie pracodawcy dotarło do powódki (w szczególności w aktach osobowych powódki brak potwierdzenia odbioru pisma, a zgodnie z twierdzeniem powódki pismo otrzymała w dniu 16 maja 2001 r.). Nie ma to znaczenia dla ustalenia, czy powódka złożyła odwołanie w terminie (art. 264 k.p.), gdyż powódka niewątpliwie go dochowała. Umowa o pracę rozwiązała się najwcześniej w dniu 21 maja 2001 r. (ewentualnie później, o ile oświadczenie pracodawcy zostało złożone po dniu 21 maja 2001 r.). Zatem - zdaniem Sądu - „datą graniczną, w której pracodawca najpóźniej mógł uzyskać informację o przyczynie stanowiącej podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest dzień 21 kwietnia 2001 r.” Z ustalonego stanu faktycznego wynika jednak, że pracodawca wiedział znacznie wcześniej o przyczynie rozwiązania umowy polegającej na zaniechaniu księgowania przez powódkę „kasy firmy WPP”; od miesiąca września 2000 r. Helena R. - członek zarządu strony pozwanej - wiedziała o nieprawidłowościach w księgowości spółki B. już 30 stycznia 2000 r. Dotyczy to także księgowości firmy

WPP jako mniejszej spółki. Skoro Helena R. stwierdziła nieprawidłowości w księgowości spółki B., to musiała zdawać sobie sprawę, że identyczne nieprawidłowości występują w księgowości spółki WPP. Powódka sama poinformowała ją o nieksięgowaniu „kasy”. Nielogiczne jest, aby powódka poinformowała Helenę R. jedynie o nieksięgowaniu „kasy” spółki B., zatajając fakt nieksięgowania „kasy” spółki WPP. Również Stefan R. - prokurent pozwanej spółki - dowiedział się o nieksięgowaniu „kasy WPP” najpóźniej 31 marca 2001 r. Według Sądu Rejonowego, w tym przypadku również nielogiczne wydaje się, aby nie poinformował o tym fakcie Beaty R. Jeżeli założyć, iż członkowie zarządu i prokurent nie przekazywali sobie wzajemnie takich informacji, to widocznie nie miały one szczególnego znaczenia dla interesów Spółki. Gdyby nawet przyjąć, że prezes zarządu pozwanej Spółki dowiedziała się o nieksięgowaniu „kasy WPP” dopiero od Marcina P., to nie był to dzień 23 kwietnia 2001 r. Jak bowiem wynika z jego oświadczenia złożonego na życzenie prezesa strony pozwanej, już w toku trwającego postępowania Marcin P. o tym fakcie miał poinformować Beatę R. w połowie kwietnia 2001 r. Nie pozwała to przyjąć, aby miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. został przez pracodawcę zachowany. Mając to na uwadze, Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy. W dacie rozwiązania umowy powódka była w ciąży i dlatego Sąd zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Powódka wносиła o zasądzenie na jej rzecz z tego tytułu kwoty 49.500 zł, to jest wynagrodzenia za 11 miesięcy z ustawowymi odsetkami, liczonymi od dnia doręczenia pracodawcy odpisu pozwu. Sąd Rejonowy zasądził kwotę wynagrodzenia za taki okres, przyjmując za podstawę jego obliczenia średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone według zasad obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 4.500 zł.

Wyrokiem z dnia 6 maja 2004 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że kwotę 49.000 zł zastąpił kwotą 19.800 zł, oddalając w pozostałym zakresie powództwo oraz apelację strony pozwanej. Zdaniem Sądu Okręgowego, ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji mają oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym i prawidłowej ocenie jego wartości. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zeznania świadków Heleny R. i Stefana R., wskazując na występujące w nich sprzeczności. Skoro wykrycie braku księgowania „kasy firmy B.” było zadaniem łatwym, to tym bardziej dotyczyło to sposobu prowadzenia dokumentacji spółki WPP. Sąd drugiej instancji uznał za prawidłowe ustalenia Sądu Rejonowego „w zakresie terminu, w którym co naj-

mniej Stefan R. dowiedział się o uchybieniach powódki w prowadzeniu księgowości obu w. firm”. Według Sądu Okręgowego, „Stefan R. w 2001 r. pełnił funkcję prokurenta strony pozwanej i w myśl obowiązujących wówczas przepisów kodeksu handlowego, posiadał kompetencję do podejmowania działań w sprawach kadrowych; nawet gdyby przyjąć (skutecznie podważoną przez Sąd I instancji) tezę, że Beata R. - prezes Zarządu strony pozwanej dowiedziała się o uchybieniach w pracy powódki dopiero z końcem kwietnia 2001 r., to prokurent pozwanej spółki miał obowiązek podjąć stosowne działania niezwłocznie po uzyskaniu informacji w styczniu 2001 r.” Sąd Okręgowy uwzględnił apelację strony pozwanej co do wysokości zasądzonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Wynagrodzenie powódki wynosiło bowiem 4.500 zł miesięcznie brutto jedynie w okresie od 1 stycznia 2001 r. do 30 czerwca 2001 r. Po upływie tego okresu wynosić miało 1.800 zł brutto miesięcznie. Przyjęcie za podstawę kwoty 4.500 zł miesięcznie było więc błędne, skoro po okresie delegacji do W. miało ono wynosić 1.800 zł miesięcznie, a powódka została odwołana z delegacji w lutym 2001 r.

Kasacje od tego wyroku wniosły obie strony.

Strona pozwana zarzuciła naruszenie: 1) art. 52 § 2 k.p., przez przyjęcie, że bieg miesięcznego terminu do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z winy pracownika biegnie od momentu powzięcia przez prokurenta spółki handlowej wiadomości o okolicznościach mogących przemawiać za rozwiązaniem stosunku pracy; 2) art. 3<sup>1</sup> k.p., przez uznanie, że prokurent spółki handlowej jest osobą dokonującą za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy pomimo braku umocowania do dokonywania takich czynności; 3) art. 52 § 2 k.p., przez przyjęcie, że miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z winy pracownika biegnie od momentu powzięcia jakiegokolwiek informacji o potencjalnym i niezweryfikowanym jeszcze przewinieniu popełnionym przez pracownika; 4) art. 233 k.p.c., przez dokonanie ustaleń faktycznych dotyczących chwili dowiedzenia się pracodawcy o przewinieniach pracownika oraz prawdziwości i konkretności przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powódką, bez oparcia w dowodach, a nawet wbrew dowodom z zeznań świadków Marcina P., Beaty R. i Stefana R. oraz z dokumentów, co doprowadziło do naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów, stanowiącego jednocześnie naruszenie art. 328 § 2 k.p.c., przez brak wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku dowodów, na których Sąd oparł ustalenia faktyczne oraz dowodów, których nie wziął pod uwagę. W uzasadnieniu kasacji strona pozwana wywiodła w szczególności, że

rozbieżności w orzecznictwie sądów budzi kwestia, czy prokurent spółki handlowej, który nie został wyraźnie upoważniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, może być potraktowany jako osoba uprawniona do prawnej reprezentacji pracodawcy w stosunkach pracy w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> k.p. Przepis ten wskazuje, że podmiotem (osobą lub organem) uprawnionym w tym zakresie jest zawsze podmiot zarządzający daną jednostką. W sytuacji, gdy racja ustanowienia prokurenta spółki handlowej z zasady nie obejmuje zakresu prowadzenia spraw pracowniczych spółki, wydaje się, że przy braku wyraźnego upoważnienia prokurenta w tym przedmiocie, prokurent nie może skutecznie składać oświadczeń woli co do nawiązania, zmiany czy rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie z przepisami Kodeksu spółek handlowych, organem zarządzającym w spółkach kapitałowych jest - co do zasady - zarząd spółki, oraz ewentualnie rada nadzorcza, komisja rewizyjna, zgromadzenie wspólników lub walne zgromadzenie. Według strony pozwanej, wydaje się, że nie można organów, czy osób mających incydentalne uprawnienia do określonych czynności, określić mianem organów, czy osób zarządzających. W konsekwencji, pojawia się istotne zagadnienie prawne, czy prokurent spółki handlowej, który nie został umocowany do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, może być traktowany jako pracodawca w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. Zdaniem strony pozwanej, prokurent handlowy nie może zostać uznany za osobę upoważnioną do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy. Zdecydowany sprzeciw strony pozwanej budzi twierdzenie Sądu drugiej instancji, jakoby „Stefan R. w 2001 r. pełnił funkcję prokurenta strony pozwanej i w myśl obowiązujących wówczas przepisów kodeksu handlowego, posiadał kompetencje do podejmowania działań w sprawach kadrowych”. W 2001 r. obowiązywał Kodeks spółek handlowych, a nie Kodeks handlowy, a Sąd Okręgowy nie wskazuje, o jakie konkretnie przepisy może chodzić. Według strony pozwanej, zgodnie z tradycją polskiego prawa handlowego oraz racją instytucji prokury, prokurent co do zasady nie ma uprawnień do ingerowania w stosunki pracownicze. W jej ocenie, nieporozumieniem jest uwaga, że prokurent miał obowiązek podjąć stosowne działania niezwłocznie po uzyskaniu informacji w styczniu 2001 r. Prokurent wcale nie był do tego zobowiązany, a nawet gdyby był (co mogłoby wynikać jedynie z wewnętrznego stosunku korporacyjnego), to nie miało to wpływu na bezwzględną treść art. 52 § 2 k.p., który termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia każe liczyć od momentu dowiedzenia się o przyczynie przez pracodawcę, a nie od momentu, gdy prokurent miał potencjalny i domyślny obowiązek po-



informowania o tym przełożonych. Zdaniem strony pozwanej, zostało wykazane, że pracodawca powódki o przyczynach zwolnienia dyscyplinarnego dowiedział się w dniu 23 kwietnia 2001 r. W konsekwencji oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone w terminie wskazanym w art. 52 § 2 k.p. W tym przepisie chodzi o dowiedzenie się przez pracodawcę o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, a nie o jakąkolwiek informację o możliwym niewypełnieniu przez pracownika podstawowych obowiązków. Pracodawca musi weryfikować informacje o błędach swoich pracowników i dopiero taka potwierdzona okoliczność stanowić może uzasadnienie dla dyscyplinarnego zakończenia stosunku pracy. Według strony pozwanej, Sąd drugiej instancji „nie podjął polemiki z dowodami, potwierdzającymi tezę strony pozwanej” co do daty dowiedzenia się przez pracodawcę o przyczynach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę. Dowody te pominął w uzasadnieniu, co stanowi uchybienie formalne, które uniemożliwia należytą kontrolę instancyjną zaskarżonego orzeczenia.

Powódka zarzuciła w kasacji naruszenie § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.) oraz § 15, § 16, oraz § 17 w związku z § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.) w związku z art. 57 § 1 i 2 k.p., przez przyjęcie błędnej podstawy do wyliczenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w przypadku przywrócenia do pracy. Zdaniem powódki, w tym zakresie występuje istotne zagadnienie prawne, który moment jest istotny przy wyliczaniu wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w przypadku przywrócenia do pracy, czy jest to moment ustania stosunku pracy w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czy też moment nabycia prawa do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy? Powódka zarzuciła też naruszenie art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. W uzasadnieniu kasacji powódka wywiodła w szczególności, że Sąd pierwszej instancji zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, przyjmując jako podstawę jego obliczenia średnie miesięczne wynagrodzenie liczone według zasad obliczania ekwiwalentu za niewy-

korzystany urlop wypoczynkowy w kwocie wskazanej przez stronę pozwaną. Sąd drugiej instancji przyjął natomiast, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno być obliczone według wynagrodzenia w wysokości 1.800 zł, jakie powódka powinna otrzymywać po zakończeniu delegacji do W. Powódka uważa, że art. 57 § 1 i 2 k.p. nie precyzuje, w jaki sposób obliczać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pracownikowi przywróconemu do pracy. Powyższą kwestię regulują przepisy wskazanych rozporządzeń, które odsyłają do zasad obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Żaden z tych przepisów nie reguluje wprost, z którego momentu wynagrodzenie za pracę jest miarodajne do obliczenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zdaniem powódki, jedynym momentem, w którym można w sposób pewny i konkretny ustalić wysokość wynagrodzenia pracownika, o którym mowa w art. 57 § 1 i 2 k.p., jest moment ustania stosunku pracy, a w przypadku, gdy składniki wynagrodzenia takiego pracownika są ruchome w rozumieniu § 16 i 17 rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997 r., będą to również poprzednie okresy zatrudnienia. Trudno wykazać racjonalność stosowania przepisów o wyliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy do okresów, w których pracownik nie jest zatrudniony, a taka byłaby konsekwencja uznania, że momentem istotnym jest przywrócenie pracownika do pracy. Sąd nie ma technicznej i prawnej możliwości wyliczenia wynagrodzenia według formuły przewidzianej dla wyliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Dotyczy to w szczególności Sądu pierwszej instancji, skoro wyrok może się uprawomocnić, a stan faktyczny polegający na powrocie pracownika do pracy, może mieć miejsce dopiero po ewentualnym postępowaniu międzyinstancyjnym. Gdyby więc przyjąć, że momentem właściwym dla ustalenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy jest dzień przywrócenia do pracy, to zmianie ulegałaby treść wyroku. Powódce w momencie ustania stosunku pracy przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 4.500 zł, co dotyczy również okresów wcześniejszych. Jak można jedynie domniemywać z kilku zdań uzasadnienia zaskarżonego wyroku, Sąd drugiej instancji uznał, że pracodawca ma prawo do jednostronnej zmiany warunków umowy o pracę ustalonych aneksem z dnia 27 listopada 2000 r. Powyższy aneks modyfikował treść umowy o pracę i nie przewidywał możliwości jego jednostronnego wypowiedzenia. Nawet gdyby taka możliwość istniała, to i tak okres do lutego 2001 r. powinien mieć wpływ na wysokość ekwiwalentu liczonego według stanu z maja 2001 r. Zmiana wysokości wynagrodzenia powódki miała postać terminowej modyfikacji umowy o pracę. Pominąwszy niedopuszczalność wypowiedzenia tego aneksu, zmiana miejsca

zatrudnienia była bezprawna, dlatego że w dniu odwołania z delegacji, powódka była w ciąży. Sąd drugiej instancji, orzekając o wynagrodzeniu wyłącznie na podstawie wynagrodzenia zasadniczego, jakie powódka otrzymałaby począwszy od lipca 2001, przyjął, że powódka otrzymywałaby wynagrodzenie w tej właśnie wysokości. Tymczasem analiza przebiegu zatrudnienia wskazuje, że przed zawarciem aneksu o zmianie miejsca pracy, jej dochody brutto wynosiły przeciętnie około 3.000 zł, co wynikało z przyznania stałego dodatku funkcyjnego oraz premii uznaniowej. Orzekanie o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy na podstawie „prognozowanego” wynagrodzenia, czyli w oparciu o okresy po ustaniu stosunku pracy, prowadziłoby do nieuzasadnionej rozbieżności w odniesieniu do wyliczania odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy na podstawie art. 58 w związku z art. 56 k.p. Przy ustaleniu wysokości odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia podstawę jego wyliczenia stanowi miesięczne średnie wynagrodzenie z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę. Zdaniem powódki, podstawa obliczania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz odszkodowania powinna być taka sama. Sąd drugiej instancji nie wyjaśnił w uzasadnieniu wyroku jego podstawy prawnej. Powódka uważa, że Sąd Okręgowy oparł swoje wyliczenia na przepisach wskazanych w podstawie kasacyjnej. Jednakże niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku jest naruszeniem art. 328 § 2 k.p.c. i uniemożliwia kontrolę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Co do kasacji strony pozwanej, to w pierwszej kolejności należy stwierdzić, że niezasadny jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c. Sąd drugiej instancji skontrolował ocenę dowodów dokonaną przez Sąd pierwszej instancji, zaakceptował ją i przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że art. 328 § 2 k.p.c., określający przedmiotowy zakres uzasadnienia orzeczeń sądowych, dotyczy wprost orzeczeń wydanych w pierwszej instancji i do orzeczeń drugoinstancyjnych ma zastosowanie „odpowiednie”. Jeżeli więc uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego, sporządzonego zgodnie z wymaganiami art. 328 § 2 k.p.c., spotyka się z pełną akceptacją sądu drugiej instancji, to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań praw-

nicznych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (postanowienie z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 104). Szczegółową analizę materiału dowodowego sprawy przeprowadził Sąd Rejonowy, który wskazał jakie fakty przyjmuje za udowodnione i którym dowodom przypisuje moc dowodową (uznaje za wiarygodne). Ustalenia faktyczne rzeczywiście opierają się na części materiału dowodowego, ale dlatego, że części dowodów Sąd pierwszej instancji odmówił wiary. Szczegółowo przedstawił jednak swoje rozumowanie, które jest racjonalne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. W szczególności dotyczy to ustalenia, że już w styczniu 2001 r. o nieksięgowaniu dokumentów finansowych spółek B. i WPP dowiedzieli się Helena R. (członek zarządu pozwanej Spółki) i Stefan R. (prokurent pozwanej), który poinformował o tym Beatę R. (prezesa zarządu pozwanej). Sąd pierwszej instancji logicznie wyjaśnił dlaczego przyjmuje, że o nieksięgowaniu dokumentacji spółki WPP strona pozwana dowiedziała się równocześnie z taką wiedzą uzyskaną co do spółki B. Taka ocena mieści się w granicach swobody wyznaczonej w art. 233 § 1 k.p.c., a jej akceptacja przez Sąd drugiej instancji na podstawie art. 382 k.p.c. nie może być skutecznie podważona w kasacji.

Przesądza to w zasadzie o nieskuteczności pozostałych zarzutów kasacji strony pozwanej. Skoro bowiem o nieksięgowaniu dokumentów spółki WPP już w styczniu lub na początku lutego 2001 r. dowiedzieli się prezes zarządu, członek zarządu i prokurent pozwanej Spółki, to pracodawca mógł przeprowadzić niezbędne czynności wyjaśniające w celu weryfikacji naruszenia przez powódkę jej obowiązków pracowniczych. Jeżeli mógł je wykonać co do spółki B. do dnia 28 lutego 2001 r., kiedy to powódka została odwołana z delegacji do W. z powodu stwierdzenia uchybień w zakresie podstawowych obowiązków pracowniczych przez „nieksięgowanie kasy” firmy B., to mógł dokonać takich wyjaśnień także co do wykonywania obowiązków odnośnie do księgowania dokumentów spółki WPP. Termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 201). Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 2 k.p.) następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba,

uprawniona do rozwiązania umowy o pracę - art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 625; por. też wyrok z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100; OSPiKA 1977 nr 7-8, poz. 127 z glosą J. Krzyżanowskiego; wyrok z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 135/99, OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 689; wyrok z dnia 11 kwietnia 2000 r., I PKN 590/99, OSNAPiUS 2001 nr 18, poz. 558). Jeżeli więc zarząd pozwanej Spółki już w styczniu 2001 r. dowiedział się o zachowaniu powódki, które następnie zostało zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a do końca lutego 2001 r. mógł przeprowadzić w tym zakresie niezbędne czynności wyjaśniające, to rozwiązanie umowy o pracę w maju 2001 r. nastąpiło z naruszeniem terminu z art. 52 § 2 k.p., co trafnie przyjął Sąd drugiej instancji.

Kwestionowany w kasacji strony pozwanej pogląd Sądu drugiej instancji, że o rozpoczęciu biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. decyduje uzyskanie przez prokurenta spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, został wyrażony jako wzmocnienie argumentacji. W zasadzie możliwe byłoby pominięcie tej kwestii, skoro w świetle wyżej przedstawionych ustaleń faktycznych o tych okolicznościach dowiedział się zarząd strony pozwanej. Sąd Najwyższy uznaje jednak za celowe jej rozważenie. Rzeczywiście Sąd drugiej instancji nie powołał się w tym zakresie na żadne przepisy Kodeksu spółek handlowych, ale też nie czyni tego strona pozwana w kasacji. Według art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zgodnie z wyżej powołanym orzecnictwem, przez pracodawcę będącego jednostką organizacyjną należy rozumieć osobę lub organ zarządzający tą jednostką albo inną wyznaczoną do tego osobę (art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.). Jeżeli jednostką organizacyjną będącą pracodawcą zarządza osoba (fizyczna) lub organ jednoosobowy albo do czynności z zakresu prawa pracy została wyznaczona inna osoba (fizyczna), to o rozpoczęciu biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. decyduje stan świadomości tej osoby. Powstaje jednak problem w przypadku wieloosobowych organów zarządzających, a w szczególności problem, czy wystarczy, że o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy uzyska wiadomość jeden z członków tego organu, czy też niezbędne jest aby taką wiedzę uzyskali wszyscy członkowie organu wieloosobowego. Sąd Najwyższy uważa, że wystarczające jest uzyskanie takiej wiedzy tylko przez jednego z członków wieloosobowego organu. Kwestia kiedy

i w jakiej formie przekaze on taką wiedzę pozostałym członkom organu wieloosobowego jest już bez znaczenia. Wynika to z ochronnej funkcji art. 52 § 2 k.p. względem pracownika. Jeżeli o zachowaniu pracownika dowie się jeden z członków organu wieloosobowego zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, to jest wewnętrzną sprawą pracodawcy takie zorganizowanie przebiegu informacji w tym zakresie, aby organ uprawniony do rozwiązania umowy o pracę w odpowiednim czasie i formie podjął czynności zmierzające do wyjaśnienia podstaw rozwiązania umowy o pracę. Nieprawidłowości w tym zakresie nie mogą obciążać pracownika w tym znaczeniu, że rozpoczęcie biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. będzie przesunięte na jego niekorzyść. Tak jak pracodawca musi przeprowadzić sprawnie i niezwłocznie postępowanie wyjaśniające co do podstaw rozwiązania umowy o pracę, tak samo musi zorganizować przepływ informacji co do tych okoliczności w ramach organów (osób) upoważnionych do reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. Termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna więc bieg od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę o pracę przez jednego z członków wieloosobowego organu zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą.

Zgodnie z art. 201 k.s.h., zarząd prowadzi sprawy spółki z o.o. i reprezentuje spółkę. Jeżeli zarząd jest wieloosobowy, sposób reprezentowania określa umowa spółki. Jeżeli umowa spółki nie zawiera żadnych postanowień w tym przedmiocie, do składania oświadczeń w imieniu spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem (art. 205 § 1 k.s.h.). W rozpoznawanej sprawie nie twierdzi się, że umowa pozwanej Spółki wprowadzała odmienne regulacje, a jej zarząd był niewieloosobowy. Oznacza to, że w imieniu Spółki, bez żadnych ograniczeń, a więc także w sprawach z zakresu prawa pracy, do składania oświadczeń woli w imieniu Spółki, w tym także oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę, wymagane było współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem. Prokurent pozwanej Spółki, łącznie z drugim członkiem jej zarządu, był więc uprawniony do rozwiązania umowy o pracę, i w tym znaczeniu był członkiem organu zarządzającego w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. Uzyskanie przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę powodowało rozpoczęcie biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. Z tych względów kasacja strony pozwanej podlegała oddaleniu na podstawie art. 393<sup>12</sup> k.p.c.

2. Zarzuty podniesione w kasacji powódki są częściowo zasadne. Sąd pierwszej instancji zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy obliczone według wynagrodzenia za pracę, jakie powódka otrzymywała w dniu rozwiązania umowy o pracę (choć tak naprawdę to nie wyjaśnił, czy odwołanie powódki z delegacji do W. spowodowało obniżenie wynagrodzenia za pracę przed rozwiązaniem umowy). Sąd drugiej instancji zasądził to świadczenie według wysokości wynagrodzenia, jakie powódka otrzymywałaby w czasie pozostawania bez pracy (choć też nie wyjaśnił, jak kształtowałyby się poziom tego wynagrodzenia w okresie pozostawania bez pracy oraz jakie wynagrodzenie powódka otrzymywała w dniu rozwiązania umowy). Powódka uważa, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy należy obliczać według wynagrodzenia za pracę otrzymywanego przez pracownika w dniu rozwiązania umowy. Nie jest to pogląd trafny. Jest wiele argumentów prawnych przemawiających za wykładnią, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy należy obliczać według wysokości wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymałby w dniu przywrócenia do pracy, a ściślej w dniu zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy (art. 48 § 1 k.p.). Ma to znaczenie zwłaszcza w przypadku pracowników szczególnie chronionych, gdyż wynagrodzenie przysługuje im za cały czas pozostawania bez pracy, który może być bardzo długi. Zgodnie z art. 57 k.p., 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 (§ 1). Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p., albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego (§ 2). Przepisy te dotyczą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a taką samą w istocie regulację zawiera art. 47 k.p. w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem. Cechą charakterystyczną roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest to, że staje się ono wymagalne w momencie podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do niej, co należy rozumieć także jako zgłoszenie gotowości niezwłocznego podjęcia pracy (art. 48 § 1 k.p.; por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/75, OSNCP 1976 nr 9, poz. 187). W momencie wydania nieprawomocnego wyroku przywracającego do

pracy roszczenie to jest więc jeszcze niewymagalne i w ogóle może nie powstać. Warunkiem jego powstania jest bowiem podjęcie pracy (zgłoszenie gotowości jej podjęcia). Może to nastąpić niezwłocznie po wydaniu nieprawomocnego wyroku, ale z reguły następuje dopiero po jego uprawomocnieniu. Dlatego też roszczenie to jest zasądzone warunkowo, co wynika przede wszystkim z art. 786 § 2 k.p.c. w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 18 kwietnia 1985 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. Nr 20, poz. 86), według którego, jeżeli obowiązek wypłaty wynagrodzenia zasądzonego w orzeczeniu przywracającym do pracy lub ustalonego w ugodzie jest uzależniony od podjęcia przez pracownika pracy, klauzulę wykonalności w części dotyczącej tego wynagrodzenia nadaje się po stwierdzeniu, że pracownik podjął pracę. Poprzednio kwestię tę regulował art. 280 § 4 k.p. i wówczas Sąd Najwyższy przyjmował, że treść art. 47 § 1 i art. 57 § 1 k.p. nie wyłącza jednoczesnego dochodzenia roszczeń o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Zgodnie z art. 280 § 4 k.p. jedynie realizacja zasądzonego w orzeczeniu przywracającym do pracy wynagrodzenia uzależniona jest od podjęcia przez pracownika pracy, gdyż klauzulę wykonalności w części dotyczącej tego wynagrodzenia nadaje się dopiero po stwierdzeniu, że pracownik podjął pracę. Zasądzone wynagrodzenie nie może być egzekwowane wcześniej. Nie stoi to jednak na przeszkodzie zasądzeniu takiej należności przed podjęciem pracy (postanowienie z dnia 19 lipca 1976 r., I PRN 44/76, OSNCP 1977 nr 1, poz. 17; por. też uchwałę z dnia 6 marca 1986 r., III PZP 11/86, OSNCP 1987 nr 1, poz. 11; OSPiKA 1986 nr 9-10, poz. 172 z głosem Z. Świebody). Pogląd ten zachowuje aktualność.

Zgodnie z § 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, przy ustalaniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy (art. 47 i 57 § 1 i 2 k.p.), stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, czyli zasady określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Zgodnie z § 18 tego rozporządzenia, ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się: 1) dzieląc sumę miesięcz-



nych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15-17 przez współczynnik, o którym mowa w § 19, a następnie, 2) dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez 8, a następnie, 3) mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego. Wynika z tego, że ekwiwalent (a tym samym wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy) należy liczyć w istocie za każdą godzinę urlopu. Według § 19 ust. 1 tego rozporządzenia, współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego. Przepis ten nie jest jasny. Z jednej strony wynika z niego, że współczynnik ustala się odrębnie w każdym roku (a więc w każdym roku, w którym pracownik nabył prawo do urlopu wypoczynkowego), a z drugiej strony, stosuje się do obliczenia ekwiwalentu, „do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego”. Tymczasem prawa do ekwiwalentu nie nabywa się w roku, w którym pracownik nabył prawo do urlopu, lecz w dacie rozwiązania stosunku pracy, także za urlopy z lat poprzednich (por. wyrok z dnia 15 października 1976 r., I PRN 71/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 97). W każdym razie z tego przepisu zdaje się wynikać, że decydujący dla obliczenia ekwiwalentu za urlop jest współczynnik obliczony za rok, w którym pracownik nabył prawo do ekwiwalentu. Taką zasadę potwierdzają dalsze przepisy tego rozporządzenia stosowane do obliczenia ekwiwalentu na podstawie § 18. Według jego § 15, składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu, a zgodnie z § 17 ust. 1 składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. Z tych przepisów można więc wyprowadzić zasadę, że wynagrodzenie za pracę stanowiące podstawę obliczenia ekwiwalentu za urlop, to wynagrodzenie z okresu (roku), w którym pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu. Przenosząc tę zasadę na obliczenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy można twierdzić, że powinno być ono obliczone według wynagrodzenia za pracę z daty przywrócenia do pracy (zgłoszenia gotowości jej podjęcia).

W orzecznictwie i literaturze spotyka się jednak poglądy, z których można wyprowadzić wniosek, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy należy obli-

czać według wynagrodzenia za pracę otrzymywanego w dacie rozwiązania stosunku pracy (w miesiącach następujących bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy). W szczególności w uchwale z dnia 12 października 1976 r., I PZP 49/76 (OSNCP 1977 nr 4, poz. 67; OSPiKA 1977 nr 5, poz. 96 z glosą J. Pachy), Sąd Najwyższy przyjął, że czas pozostawania bez pracy, wymieniony w art. 57 § 1 k.p., obejmuje miesiące bezpośrednio następujące po dniu rozwiązania umowy o pracę. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 57 § 1 k.p. nie wyjaśnia, czy chodzi w nim o miesiące bezpośrednio następujące po dniu rozwiązania umowy o pracę, czy o jakiegokolwiek miesiące. Zdaniem Sądu Najwyższego, w przepisie tym chodzi o pierwsze miesiące następujące po dniu rozwiązania umowy o pracę. Ustawodawca zakłada bowiem, że w okresie 3 miesięcy spór między pracownikiem a zakładem pracy zostanie zakończony. Dlatego też - w świetle art. 57 § 1 k.p. - pracownikowi przysługuje wynagrodzenie tylko za pierwsze miesiące po rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Uchwała ta dotyczy jednak sytuacji, gdy jest limitowany okres, za który pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, co nie ma miejsca przy pracownikach szczególnie chronionych. Uchwała ta jednak trafnie wskazuje, w jaki sposób należy obliczyć wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Powinno ono być równe wynagrodzeniu, jakie pracownik otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1992 r., I PRN 60/91, PiZS 1992 nr 7, s. 64).

Na pytanie, jakie wynagrodzenie za pracę powinno być podstawą obliczenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, należy odpowiedzieć uwzględniając charakter tego świadczenia. Nie jest to wynagrodzenie za pracę tylko wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Nie jest to również odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (dlatego nieadekwatne są zasady obliczania tego odszkodowania). Jest to odszkodowanie, ale ograniczone (limitowane) i to nie tylko okresem, za jaki jest przyznawane (co nie dotyczy pracowników szczególnie chronionych), ale także rodzajem szkody, jaka jest nim wyrównywana. Jest to odszkodowanie wyłącznie za utracone wynagrodzenie za pracę, a nie za inną szkodę (straty, utracone korzyści), którą pracownik mógł ponieść w wyniku rozwiązania umowy o pracę. Szczegółowo charakterem prawnym wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy Sąd Najwyższy zajmował się w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 lutego 1993 r., I PRN 2/93 (OSP 1994 nr 2, poz. 36 z glosą T. Salwy). Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że wynagrodzenie z art. 57 k.p. jest szczególnym świadczeniem

odszkodowawczym. Nie jest ono niewątpliwie wynagrodzeniem za pracę. Jego specyficzny charakter odszkodowawczy wyraża się w tym, że choć stanowi pokrycie szkody, jaką ponosi pracownik wskutek bezprawnego pozbawienia zatrudnienia, to jednakże samo świadczenie w istocie jest oderwane od poniesionej straty. Jest ono reglamentowane co do wysokości (zasadniczo do wynagrodzenia trzymiesięcznego) i co do sposobu wyliczenia. Jest więc w istocie oderwane od rzeczywiście poniesionej przez pracownika szkody. Spełnia ono także względem zakładu pracy rolę sankcji za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy oraz funkcję profilaktyczną w tym zakresie. Podobnie w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 443/98 (OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 12), dotyczącego wykładni art. 188 § 2 Prawa spółdzielczego, który jest odpowiednikiem art. 47 i 57 k.p., Sąd Najwyższy uznał, że przepis ten spełnia funkcję kompensacyjną, odszkodowawczą. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wypłacane jest w miejsce wynagrodzenia, które pracownik otrzymałby za wykonaną pracę, gdyby - w rezultacie wadliwego rozwiązania stosunku pracy - nie doznał przeszkód w jej świadczeniu ze strony pracodawcy. Jedyną przyczyną utraty prawa do wynagrodzenia musi więc być wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. Ograniczony charakter odszkodowawczy wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy potwierdził Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 2 czerwca 2003 r., SK 34/01 (OTK-A 2003 nr 6, poz. 48), w którym uznał, że art. 188 § 2 i art. 196 § 1 Prawa spółdzielczego są zgodne z art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji RP i nie są niezgodne z art. 2, art. 24, art. 30, art. 31 ust. 3, art. 32, art. 45 ust. 1 i art. 58 ust. 1 Konstytucji. W uzasadnieniu tego wyroku Trybunał Konstytucyjny wywiódł, że Konstytucja nie przewiduje zasady pełnego odszkodowania jako zasady konstytucyjnej. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące na podstawie art. 188 § 2 Prawa spółdzielczego nie stanowi zapłaty za wykonaną pracę, gdyż w istocie praca nie była wykonywana. Ma ono charakter odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Sąd Najwyższy podziela taką wykładnię, a wynika z niej, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy to odszkodowanie za szkodę, jaką poniósł pracownik w wyniku utraty wynagrodzenia za pracę wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy.

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno więc odpowiadać (być obliczone) wynagrodzeniu za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował. Jeżeli chodzi o stosowanie w tym zakresie przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegóło-

wych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (wyżej powołane argumenty dotyczące jego stosowania), to należy mieć na względzie, że nie może ono zmieniać samej zasady, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy stanowi odszkodowanie za utratę wynagrodzenia za pracę, które w tym czasie pracownik otrzymywałby. Należy więc stosować je odpowiednio, zważywszy że ustala się to wynagrodzenie według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Występuje więc odesłanie do zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu, nie zaś do przepisów obowiązujących w tym zakresie, z czego wynika, iż ustawodawca z góry zakłada, że przepisy dotyczące obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nie mogą być przy ustalaniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy stosowane w całości i w sposób mechaniczny (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2000 r., III ZP 12/00, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 806). Oznacza to, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy należy obliczyć według wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymałby, gdyby w tym czasie wykonywał pracę (pozostawał w stosunku pracy). Wbrew twierdzeniom kasacji powódki jest to możliwe. Należy więc uwzględnić wszystkie prawnie dopuszczalne zmiany (podwyższenia, ale i obniżenia) w wysokości tego wynagrodzenia, które nastąpiłyby, gdyby pracownik kontynuował zatrudnienie. Do tak ustalonych składników wynagrodzenia należy zastosować sposób wyliczenia wskazany w § 18 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r.

Z tych względów należało uznać, że kasacja powódki częściowo powoływała się na usprawiedliwione podstawy, co prowadziło do rozstrzygnięcia jak w sentencji wyroku.

=====