



Sygn. akt III PK 59/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. D.

przeciwko S. Spółki Akcyjnej w Ł.

o wynagrodzenie, odszkodowanie, ekwiwalent za urlop, odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 stycznia 2015 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w S.

z dnia 15 listopada 2013 r.,

I. uchyla zaskarżony wyrok w punkcie drugim w części dotyczącej roszczenia o odprawę i w punkcie trzecim w całości i w tym zakresie przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego,

II. oddala skargę kasacyjną w pozostałej części.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2013 r. Sąd Rejonowy w S. zasądził od S. S.A. na rzecz K. D. kwotę 32.229,94 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, wyrównania wynagrodzenia zasadniczego za okres wypowiedzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz oddalił powództwo w części dotyczącej wyrównania - przy uwzględnieniu premii regulaminowych - wynagrodzenia za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia oraz odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce od dnia 1 czerwca 1999 r., ostatnio na stanowisku Dyrektora Biura Regionalnego w S. Oddział ten prowadziła jednoosobowo. Do obowiązków powódki należała sprzedaż urządzeń wentylacyjno-klimatyzacyjnych. Jej wynagrodzenie za pracę składało się z wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 5.577 zł oraz premii regulaminowej wyliczanej w oparciu o wypracowany plan nałożony na handlowca i zyski Spółki w danym oddziale. W maju i czerwcu 2007 r. powódka nie otrzymała premii regulaminowej z uwagi na niezrealizowanie na wymaganym poziomie planu sprzedaży. W dniu 27 czerwca 2007 r. powódka została poinformowana przez przełożonych, że osiągnane przez nią przez ostatnie 2 miesiące wyniki nie satysfakcjonują pracodawcy. W tym samym dniu wręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę, wskazując jako przyczynę niezadowolające wyniki pracy. Z uwagi na przedłożenie przez powódkę zaświadczenia lekarskiego z dnia 26 czerwca 2007 r., stwierdzającego, iż znajduje się w 24 tygodniu ciąży, pracodawca cofnął wypowiedzenie umowy o pracę i skierował powódkę na zaległy urlop wypoczynkowy. Od dnia 28 czerwca 2007 r. powódka korzystała nieprzerwanie ze zwolnienia lekarskiego, urlopu macierzyńskiego, urlopu wypoczynkowego oraz 3-letniego urlopu wychowawczego. Po rozpoczęciu korzystania przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego pozwana Spółka rozpoczęła poszukiwania osoby do pracy w oddziale s./.../. W dniu 17 października 2007 r. na miejsce powódki został zatrudniony J. K., początkowo na stanowisku „samodzielnego handlowca”, a od dnia 1 grudnia 2010 r. - Dyrektora Biura Regionalnego, przy tym samym zakresie obowiązków i zasadach pracy co powódka. Nie doszło również do żadnych zmian

w funkcjonowaniu oddziału. Wyniki osiągnięte przez J. K. były znacząco lepsze niż powódki i stan ten utrzymuje się nadal.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 9 maja 2011 r. powódka zgłosiła gotowość do pracy po zakończeniu z dniem 6 czerwca 2011 r. urlopu wychowawczego. W tej ostatniej dacie strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z uwagi na niskie i niezadowalające wyniki pracy, w szczególności brak skutecznych działań zamierzających do realizacji planu sprzedaży w okresie bezpośrednio poprzedzającym objęcie powódki szczególną ochroną z tytułu ciąży, urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zamieszczono stwierdzenie, że „w okresie od 7 lipca 2011 r. do 30 września 2011 r. pracodawca zwalnia pracownika z obowiązku świadczenia pracy na jego rzecz z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na co pracownik wyraża zgodę”. Powódka wyraziła zgodę na zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Od dnia następnego po otrzymaniu wypowiedzenia powódka nie stawiała się do pracy i nie zgłaszała w inny sposób „chęci” jej świadczenia, pobierając do upływu okresu wypowiedzenia wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 5.577 zł miesięcznie.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę za zbyt „ogólnikową” z tego względu, że powódka w dacie wypowiedzenia jej umowy o pracę nie wiedziała o tempie wzrostu wyników sprzedaży po zatrudnieniu J. K., a dodatkowo za nieuzasadnioną, gdyż waga wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia mogła uzasadniać co najwyżej udzielenie powódce kary porządkowej, ale nie pozwalała na zastosowanie wobec niej środka ostatecznego w postaci rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu pierwszej instancji, uzasadniało to przyjęcie pozorności wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia i uwzględnienie roszczenia powódki o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Za bezzasadne uznał natomiast Sąd Rejonowy żądanie powódki wypłaty odprawy oraz wyrównania wynagrodzenia za okres wypowiedzenia o wysokość premii uzyskiwanych przez nią w okresie od lipca 2006 r. do czerwca 2007 r., których nie miała możliwości „wypracować” z powodu jednostronnej decyzji

pracodawcy o zwolnieniu jej z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, pojęcie przyczyn uzasadniających powstanie prawa pracownika do wynagrodzenia gwarancyjnego określonego w art. 81 § 1 k.p. zostało ujęte w sposób szeroki i mieści się wśród nich także sytuacja odsunięcia pracownika od wykonywania obowiązków i zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy. Co prawda czynność zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy nie została wprost uregulowana w przepisach prawa pracy, za wyjątkiem rozwiązania stosunku pracy z powołania w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 70 § 2 w związku z art. 71 k.p. *a contrario*), to jednak na zasadzie swobodnego zgodnego porozumienia stron stosunku pracy można przyjąć dopuszczalność zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, które co do zasady przysługuje za pracę wykonaną. Ponieważ powódka posiadała wyodrębniony składnik wynagrodzenia (wynagrodzenie zasadnicze), który przysługiwał jej za wykonaną pracę bez konieczności spełnienia dodatkowych przesłanek, przeto zgodnie z art. 81 § 1 k.p. w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy należało się jej to wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, określonego stawką miesięczną, a nie 60% wynagrodzenia liczonego według zasad obowiązujących przy wyliczaniu ekwiwalentu za urlop. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, strony zawarły porozumienie w zakresie zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, co wynikało, między innymi, z podpisania przez powódkę oświadczenia pracodawcy bez żadnych zastrzeżeń oraz niezgłaszania pracodawcy woli podjęcia i kontynuowania pracy.

W zakresie żądania zasądzenia odprawy o jakiej stanowi art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.; dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych) Sąd Rejonowy wskazał, że odprawa ta przysługuje w razie rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli stanowią one wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. W rozpoznawanej sprawie przyczyny rozwiązania z powódką

umowy o pracę nie leżały po stronie pracodawcy, nie doszło bowiem do zlikwidowania stanowiska pracy powódki, a jedynie do zatrudnienia na nim innej osoby. Brak jest również podstaw do utożsamiania pojęcia wypowiedzenia z przyczyn niedotyczących pracownika z pojęciem wypowiedzenia niezasadnego i wiązania nieprawdziwości przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu z przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy.

Wyrokiem z dnia 15 listopada 2013 r. Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki od powyższego wyroku, dzieląc ustalenia i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji.

Sąd drugiej instancji uznał, że oświadczenie pracodawcy zwalniające pracownika z obowiązku świadczenia pracy nie może być uznane za niekorzystne dla powódki, skoro nie sprzeciwiała się ona zwolnieniu jej z obowiązku świadczenia pracy, w okresie pobierania wynagrodzenia bez świadczenia pracy nie wystąpiła o uznanie za bezprawne odsunięcia jej od wykonywania pracy, nie podważała zwolnienia jej z obowiązku świadczenia pracy jako działania niezgodnego z prawem lub naruszającego zasady współżycia społecznego ani nie występowała z żądaniem zaniechania lub przeciwdziałania takiemu zachowaniu się pracodawcy, a wnosząc powództwo kwestionowała wyłącznie wysokość wypłacanego jej w tym czasie wynagrodzenia. Skoro powódka w okresie od czerwca do sierpnia 2011 r. została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, to przysługiwało jej wynagrodzenie gwarancyjne określone w art. 81 § 1 k.p. a zatem wynikające z jej osobistego zaszeregowania (wynagrodzenie zasadnicze), a nie wynagrodzenie w pełnej wysokości przysługującej przed odwołaniem, tj. łącznie z premią, obliczane według zasad przewidzianych dla wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. W tym zakresie Sąd odwoławczy powołał się na poglądy Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86 (OSNCP 1987 nr 8, poz. 106) oraz wyroku z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 455/00 (OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 268). Sąd Okręgowy wywiódł, że pracownik odsunięty od wykonywania pracy (zwolniony z obowiązku świadczenia pracy) doznaje przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy, który podejmuje decyzję o takim odsunięciu (zwolnieniu). Sytuację taką reguluje wprost art. 81 § 1 k.p. i nie ma powodu do sięgania przez analogię do przepisów dotyczących

wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Przyjęcie wykładni, zgodnie z którą do sytuacji pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy należy stosować art. 81 § 1 k.p. oznacza, że prawo pracownika do wynagrodzenia zostaje ograniczone do wysokości wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 455/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 268). Wyłącznie w wypadku, gdy stawka osobistego zaszeregowania nie została określona w żadnym dotyczącym pracownika akcie płacowym, za czas gotowości do pracy otrzymuje on 60% całości wynagrodzenia (wszystkich jego składników uzależnionych od wyników pracy, w tym premii), nie mniej jednak niż minimalne wynagrodzenie za pracę. W przypadku powódki sytuacja taka nie miała miejsca, gdyż miała ona w umowie o pracę wyodrębniony stały składnik wynagrodzenia, który przysługiwał jej za wykonaną pracę bez konieczności spełnienia dodatkowych przesłanek, tj. wynagrodzenie zasadnicze.

W zakresie żądania zasądzenia odprawy Sąd drugiej instancji stwierdził, że stanowisko pracy powódki nie uległo likwidacji. Nadto pozwana Spółka próbowała rozwiązać z powódką stosunek pracy już w 2007 r., kiedy była ona jedynym pracownikiem oddziału. Ponowne wypowiedzenie złożono powódce niezwłocznie po jej powrocie z urlopu wychowawczego, z powołaniem się na te same okoliczności, którymi były niezadowolające wyniki pracy powódki. Tymczasem art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie, gdy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Skoro pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę uznając za niezadowolające wyniki jej pracy, brak było podstaw do uznania, że do rozwiązania z nią stosunku pracy doszło z przyczyn niedotyczących pracownika. Bez znaczenia dla tej oceny ma okoliczność, że ostatecznie wskazaną w wypowiedzeniu przyczynę rozwiązania stosunku pracy uznano za nieusprawiedliwioną i zbyt ogólnikową. Brak jest bowiem podstaw do utożsamiania pojęcia „przyczyn niedotyczących pracownika” z pojęciem wypowiedzenia niezasadnego.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj.:
1) art. 11 k.p., przez jego niezastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie, że

jednostronna decyzja pracodawcy o zwolnieniu powódki ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia zawarta w oświadczeniu z dnia 6 czerwca 2011 r. jest wystarczająca do przyjęcia, że powódka wyraziła zgodę na zwolnienie jej ze świadczenia pracy w tym okresie, w sytuacji gdy powódka nie miała wpływu na treść doręzonego jest oświadczenia; 2) art. 81 § 1 k.p., przez jego zastosowanie w sytuacji, w której wysokość wynagrodzenia przysługującego pracownikowi za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy oblicza się jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy a nie jak za przestój; 3) art. 80 k.p. w związku z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia „w zakresie” niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy w związku z przepisami 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 (dalej jako rozporządzenia z 1996 r. i 1997 r.), przez ich niezastosowanie w sytuacji, w której wysokość wynagrodzenia przysługującego pracownikowi za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy oblicza się jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, albowiem pracownik nie może ponosić ujemnych konsekwencji niewykonywania pracy w następstwie zdarzeń od niego niezależnych, zwłaszcza przez niego niezawinionych; nadto zgodnie z oświadczeniem pozwanej z dnia 6 czerwca 2011 r., pozwana zwalnia powódkę z obowiązku świadczenia pracy na jej rzecz z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, zgodnie zaś z punktem 1 ust. 4 umowy o pracę z dnia 1 lipca 2004 r. zawartej pomiędzy stronami, pod pojęciem wynagrodzenia rozumie się „5.577 zł brutto przekazywane przelewem na konto bankowe w ostatnim miesiąca plus premia regulaminowa wypłacona zgodnie z załączonym regulaminem”; 4) art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przez ich niezastosowanie będące konsekwencją błędnego przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką nie nastąpiło z przyczyn dotyczących pozwanej Spółki, tj. z powodu likwidacji stanowiska pracy powódki.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w części oddalającej apelację i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w tej części i orzeczenie co do istoty sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna okazała się usprawiedliwiona w zakresie zarzutu naruszenia art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Zgodnie z tymi przepisami, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że wskazana konieczność musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia niedotycząca pracownika nie ma charakteru wyłączności. W konsekwencji, korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. nie przesądza o zasadności równocześnie dochodzonego roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, gdyż przesłanką tego ostatniego świadczenia nie jest wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę (jego niezgodność z przepisami bądź bezzasadność), ale rozwiązanie stosunku pracy spowodowane przyczynami niedotyczącymi pracownika, które muszą faktycznie zaistnieć i mieć charakter wyłączny (por. wyrok z dnia 12 września 2008 r., I PK 22/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 32 i szeroko powołane w nim orzecznictwo). Jeżeli takie przyczyny rzeczywiście istniały, to pracownik zachowuje prawo do odprawy, mimo zasądzenia na jego rzecz odszkodowania ze względu na inne wadliwości wypowiedzenia (por. wyrok z dnia 3 października 2005 r., III PK 82/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 239).

Sąd odwoławczy zaakceptował ustalenia i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była zbyt ogólnikowa i nieuzasadniona ze względu na jej zbyt małą wagę, a nadto pozorna, jednak nieprawdziwość tej przyczyny nie może być wiązana z przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy, skoro stanowisko pracy skarżącej nie zostało zlikwidowane, a jedynie zatrudniono na nim inną osobę. Doprowadziło to Sąd drugiej instancji do konkluzji, że ponieważ pracodawca jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę wskazał niezadowalające wyniki pracy skarżącej, to uznanie tej przyczyny za nieusprawiedliwioną i zbyt ogólnikową jest bez znaczenia, gdyż pojęcia przyczyn nietyczących pracownika i wypowiedzenia niezasadnego nie są tożsame.

Rację ma Sąd drugiej instancji, że prawo do odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych nie jest związane z samą wadliwością rozwiązania umowy o pracę. Przesłankami tego prawa jest bowiem rozwiązanie stosunku pracy oraz wyłączność nietyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 102/11, OSNP 2012 nr 23-24, poz. 289). Natomiast przesłanką prawa do odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. jest albo sprzeczność wypowiedzenia z przepisami regulującymi ten tryb rozwiązywania umów o pracę (np. z art. 30 § 4 k.p. ze względu na brak wskazania przyczyny wypowiedzenia przez pracodawcę lub jej zbytnią ogólnikowość), albo niezasadność wypowiedzenia. Uszło jednak uwadze Sądu odwoławczego, że z wypowiedzeniem nieuzasadnionym w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. mamy do czynienia zarówno wtedy, gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna faktycznie zaistniała, lecz - ze względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia, jak i wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 311). Ponieważ prawo do odprawy powstaje w przypadku spełnienia przesłanek określonych w ustawie o zwolnieniach grupowych, a w szczególności zależy od przyczyn zwolnienia pracownika, wskazanie fikcyjnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w

rzeczywistości zwolnionemu z przyczyn dotyczących pracodawcy (niedotyczących pracownika) nie pozbawia pracownika prawa do odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 52/09, LEX nr 550996). Przy dokonywaniu oceny w tym zakresie należy mieć na uwadze również to, że mimo braku ustawowego ograniczenia możliwości wypowiedzenia umowy o pracę terminem biegnącym od ujawnienia przyczyny rozwiązania stosunku pracy, przyczyna ta nie może być zbyt odległa w czasie, aby nie utraciła waloru aktualności (por. powołany wyżej wyrok z dnia 12 września 2008 r., I PK 22/08 i przywołane w nim orzecznictwo).

Sąd drugiej instancji uchylił się od oceny żądania skarżącej zasądzenia odprawy przewidzianej w art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w aspekcie zaakceptowanych przez siebie ustaleń, że po pierwsze - w dacie powrotu powódki do pracy po urlopie wychowawczym strona pozwana zatrudniała na stanowisku dyrektora jednoosobowego oddziału w S. dwóch pracowników, po drugie - wskazaną przez pracodawcę przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę stanowiły okoliczności sprzed 4 lat oraz po trzecie - przesłanką uwzględnienia roszczenia powódki o odszkodowanie przewidziane w art. 45 § 1 k.p. było, między innymi, ustalenie pozorności (nierzeczywistości) tej przyczyny. W takim stanie faktycznym błędne są co prawda twierdzenia skarżącej, jakoby zajmowane przez nią stanowisko pracy uległo likwidacji, jednak niepozbawione racji są jej wywody, iż stan kadrowy oddziału w S. rodził konieczność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z jednym z dwóch pracowników zajmujących to samo stanowisko pracy oraz że pracodawca nie może uwolnić się od obowiązku wypłacenia pracownikowi należnej odprawy przez wskazanie fikcyjnej (nieistniejącej) przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Uzasadnia to uchylenie zaskarżonego wyroku w tej części i przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., z pozostawieniem mu rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie odpowiednio stosowanego art. 108 § 2 k.p.c.

W pozostałej części skarga kasacyjna nie zawiera zarzutów pozwalających na jej uwzględnienie. Stosownie bowiem do art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy jest związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą i wyjaśnieniem, na czym - w ocenie skarżącego - obraza ta polega.

Przepis art. 22 § 1 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, co oznacza obowiązek nie tylko wynagradzania pracownika, ale umożliwienia mu faktycznego wykonywania pracy. Pracodawca nie może zatem według swojego dowolnego uznania zwolnić się od tego obowiązku w zamian za zapłatę wynagrodzenia, a pracownikowi odsuniętemu od świadczenia pracy przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że jednostronne zwolnienie pracownika od obowiązku wykonywania umówionej pracy (równoznaczne z pozbawieniem prawa do jej wykonywania) z zachowaniem prawa do wynagrodzenia może nastąpić wyłącznie w wypadkach wskazanych w ustawie. Sąd Najwyższy dopuszcza także możliwość takiego zwolnienia na podstawie swobodnego, zgodnego porozumienia stron stosunku pracy, a nawet *per facta concludentia* (por. powołany przez skarżącą wyrok z dnia 28 października 1998 r., I PKN 361/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 750 oraz wyroki z dnia 4 marca 2009 r., II PK 202/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 231; z dnia 8 października 2010 r., II PK 30/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 3, s. 138-144; z dnia 13 marca 2013 r., II PK 214/12, OSNP 2014 nr 1, poz. 3).

Sąd odwoławczy zaakceptował ocenę Sądu pierwszej instancji, że zachowanie skarżącej (brak sprzeciwienia się oświadczeniu pracodawcy, niezgłaszanie gotowości do pracy oraz brak żądania dopuszczenia do jej wykonywania) uzasadnia uznanie, iż w sposób dorozumiany wyraziła ona zgodę na zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, a w konsekwencji doszło do zawarcia przez strony stosunku pracy porozumienia w tym zakresie. Ocena ta może budzić wątpliwości, gdyż czym innym jest zgoda pracownika na zwolnienie od pracy stanowiąca element porozumienia o zmianie

warunków umowy o pracę, a czym innym zgoda potwierdzająca jedynie jednostronną wcześniejszą decyzję pracodawcy o pozbawieniu pracownika możliwości wykonywania pracy. Prawdliwość oceny Sądu drugiej instancji w tym zakresie uchyla się jednak spod kontroli kasacyjnej, gdyż skarżąca podważa ją jedynie zarzutem naruszenia art. 11 k.p. Tymczasem przepis ten (stanowiący, że nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika) ustanawia zasadę swobody podejmowania pracy przez pracownika oraz swobody pracodawcy nawiązywania stosunków pracy z wybranymi osobami. Dotyczy on zatem fazy nawiązywania stosunku pracy, a nie modyfikacji (zmiany) jego treści (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2014 r., I BP 5/13, Monitor Prawa Pracy 2014 nr 5, s. 255-256 oraz z dnia 18 listopada 2014 r., II PK 2/14, niepublikowany). Kwestie te regulują - stosowane do stosunków pracy z mocy art. 300 k.p. - art. 353¹ k.c., zawierający zasadę swobody umów, z której wynika prawo do swobodnego kształtowania i zmieniania treści stosunku pracy oraz art. 60 i 65 k.c., dotyczące składania oświadczeń woli. Zarzut naruszenia tych przepisów nie został podniesiony w podstawie kasacyjnej, podobnie jak zarzut obrazy art. 18 § 2 k.p., umożliwiającego ocenę porozumienia z punktu widzenia zasady uprzywilejowania pracownika, czy choćby zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p., ustanawiającego obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika.

Wobec braku skutecznego zakwestionowania przez skarżącą, że jej odsunięcie od wykonywania pracy nastąpiło w ramach zgodnego porozumienia stron stosunku pracy, bezzasadny jest zarzut błędnego zastosowania art. 81 § 1 k.p., w ramach którego skarżąca twierdzi - z powołaniem się na pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1992 r., I PZP 26/92 (OSNCP 1993 nr 1-2, poz. 8) - że wobec naruszenia przez pracodawcę obowiązku jej zatrudniania wskutek odsunięcia od pracy w okresie wypowiedzenia, przysługuje jej wynagrodzenie na podstawie art. 49 k.p. Uchwała ta zapadła bowiem w sprawie, w której niedopuszczenie pracownika od pracy nastąpiło na podstawie jednostronnej decyzji pracodawcy (podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 35/96, OSNAPIUS 1997 nr 15, poz. 267 oraz z dnia 10

lipca 2007 r., I PK 241/06, OSNP 2008 nr 17-18, poz. 254; odmienne - Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 455/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 268; z dnia 16 czerwca 2004 r., I PK 260/04, OSNP 2006 nr 10, poz. 145; z dnia 12 października 2007 r., I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314; z dnia 16 lipca 2008 r., I PK 8/08, LEX nr 497683; z dnia 4 marca 2009 r., II PK 202/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 231; z dnia 4 kwietnia 2012 r., II PK 193/11, OSNP 2013 nr 5-6, poz. 53; z dnia 7 stycznia 2014 r., I PK 150/13, LEX nr 1515355, w których przyjęto lub zaaprobowano pogląd, że niedopuszczenie pracownika do wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia uzasadnia jego roszczenie o wynagrodzenie na podstawie art. 81 § 1 k.p.).

Niezasadny jest również zarzut niezastosowania art. 80 k.p. w związku z przepisami rozporządzeń z 1996 r. i 1997 r., w ramach którego skarżąca podnosi, że po pierwsze - z uwagi na jednostronną decyzję pracodawcy, jej wynagrodzenie za okres zwolnienia od pracy powinno być obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a po drugie - pracodawca zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, przez które - zgodnie z umową o pracę - rozumie się również wypłaconą premię regulaminową. Z art. 80 k.p. wynika jedynie reguła ekwiwalentnego wynagradzania pracownika, który jest uprawniony do otrzymania wynagrodzenia wyłącznie za wykonaną pracę, a za czas jej niewykonywania zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Niewątpliwie zatem z przepisu tego wynika, że w czasie świadczenia pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie obejmujące jego składniki określone w umowie o pracę. Nie stanowi on natomiast podstawy prawnej żądania wynagrodzenia „w pełnej” wysokości za czas nieświadczenia pracy. Zresztą twierdzenie skarżącej, jakoby zwolnienie jej z obowiązku wykonywania pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia oznaczało zachowanie prawa do wynagrodzenia obejmującego również - w świetle postanowień umowy o pracę - „wypłaconą” premię regulaminową, pozostaje nie tylko poza stanem faktycznym sprawy, ale także jest sprzeczne z treścią zarzutu apelacyjnego, w którym skarżąca wskazywała, że w umowie o pracę przez wynagrodzenie strony rozumiały kwotę 5.557 zł (wynagrodzenie zasadnicze) oraz premię „wypłaconą” zgodnie z

załączonym regulaminem. To postanowienie umowy o pracę określało zatem składniki wynagrodzenia przysługującego skarżącej za wykonaną pracę, nie definiowało zaś wynagrodzenia dla potrzeb ustalenia jego wysokości za czas nieświadczenia pracy. Skarżąca nie twierdzi wreszcie, aby elementem zawartego przez strony porozumienia w zakresie zwolnienia jej od pracy było zachowanie w okresie niewykonywania pracy prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z umowy o pracę. Jest to zrozumiałe w sytuacji prezentowania przez skarżącą koncepcji negacji zawarcia takiego porozumienia z pracodawcą, co jednak okazało się nieskuteczne w świetle podniesionych zarzutów.

Z powyższy względów skarga kasacyjna podlega w tym zakresie oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.