



Sygn. akt III PK 30/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 grudnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Dawid Miąsik
SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa A. K.
przeciwko N. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.
o odszkodowanie, odprawę i wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 grudnia 2016 r.,
skarg kasacyjnych powódki i strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 9 września 2015 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. oddała skargę kasacyjną strony pozwanej,**
- 2. w uwzględnieniu skargi kasacyjnej powódki uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I w zakresie oddalającym apelację powódki oraz w punkcie II i w tej części przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka A. K. po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa wniesionego przeciwko pozwanej N. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L. domagała się zasądzenia od pozwanej spółki: 1) 17.171,10 zł - tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, 2) 11.447,40 zł - tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika oraz 3) 13.538,46 zł - tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę.

Wyrokiem z dnia 26 lutego 2015 r., VII P (...), Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.: 1) uwzględnił powództwo w zakresie obejmującym roszczenia o odszkodowanie oraz odprawę i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki dochodzone pozwem kwoty tych należności głównych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 14 lutego 2014 r. do dnia zapłaty; 2) w pozostałej części oddalił powództwo oraz 3) orzekł o kosztach procesu i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na stanowisku księgowej od 1 lutego 2008 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 stycznia 2011 r. Zgodnie z umową powódce przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 1.126 zł netto, a dodatkowo mogła otrzymywać od pracodawcy „premię uznaniową”. W trakcie zatrudnienia pozwany pracodawca wypłacał powódce umówione wynagrodzenie (minimalne) powiększone o kwoty „premiu uznaniowej”. Po dniu 31 stycznia 2011 r. powódka nadal świadczyła pracę w pozwanej spółce na dotychczasowych zasadach, chociaż strony nie podpisały kolejnej umowy o pracę, która planowo miała obowiązywać od 1 lutego 2011 r. do 31 stycznia 2014 r. W trakcie zatrudnienia u strony pozwanej powódka, poza wykonywaniem czynności przypisanych do jej stanowiska służbowego, prowadziła również obsługę księgową spółki jawnej, której współnikami byli J. N. i B. N. (będący jednocześnie współnikami pozwanego pracodawcy). W dniu 4 kwietnia 2013 r. pracodawca złożył powódce ustne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Następnie w dniu 10 kwietnia 2013 r. pozwana za pośrednictwem poczty przekazała powódce pismo „rozwiązujące umowę o pracę zawartą w dniu 31 stycznia 2011 r. na czas nieokreślony” z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W tym

piśmie jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wymienił: nieterminowe księgowanie faktur wystawionych przez spółkę jawną, nieopłacenie „prywatnych faktur” wystawionych przez pozwanego pracodawcę za usługi świadczone na rzecz powódki w latach 2011 i 2012, nieprzypominanie pracodawcy o braku podpisu na projekcie pisemnej umowy o pracę sporządzonym w dniu 31 stycznia 2011 r. oraz „nieetyczne zachowanie w stosunku do pracodawcy”. W okresie wypowiedzenia powódka została zwolniona przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powódka po dniu 4 kwietnia 2013 r. faktycznie nie wykonywała pracy na rzecz strony pozwanej, ale wyrażała gotowość niezwłocznego przystąpienia do pracy, o czym informowała pracodawcę pismami z 5 kwietnia i 9 maja 2013 r. Zadania służbowe, które powódka wykonywała do chwili wypowiedzenia umowy, zostały początkowo przydzielone pozostałym osobom zatrudnionym w dziale księgowości pozwanej spółki, natomiast we wrześniu 2013 r. pracodawca w miejsce powódki zatrudnił nową pracownicę. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia urlopowego powódki wynosiła 5.723,70 zł (z czego kwota 4.123,70 zł stanowiła „premię uznaniową”). W okresie wypowiedzenia pozwana spółka wypłaciła powódce wynagrodzenie brutto w następującej wysokości: 1.600 zł za kwiecień 2013 r., 3.041,47 zł za maj 2013 r., 2.131,07 zł za czerwiec 2013 r. oraz 2.583,80 zł za lipiec 2013 r.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powództwo jest zasadne w części dotyczącej roszczeń o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz odprawę. Natomiast nie uwzględnił roszczenia o zapłatę kwoty 13.568,46 zł tytułem wynagrodzenia niewypłaconego powódce wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia. Według Sądu Rejonowego, umowa o pracę zawarta w dniu 1 lutego 2011 r. w sposób dorozumiany (na skutek dopuszczenia powódki do pracy przez pracodawcę po upływie terminu, na jaki została zawarta wcześniejsza umowa, datowana na 1 lutego 2008 r.) miała charakter bezterminowy, co oznacza, że ustne wypowiedzenie tej umowy dokonane przez pozwanego pracodawcę w dniu 4 kwietnia 2013 r. wywołało skutek prawny w postaci rozwiązania stosunku pracy z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w dniu 31 lipca 2013 r. Złożone ustnie przez pracodawcę oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę było wprawdzie

skuteczne, ale naruszało przepisy prawa pracy (zwłaszcza art. 30 § 3 k.p.). Skoro pozwany pracodawca „ewidentnie” naruszył przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, to powódka zasadnie dochodziła roszczenia odszkodowawczego, o którym mowa w art. 45 § 1 k.p. Powódce przysługiwało odszkodowanie w wysokości przewidzianej w art. 47¹ k.p. (równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia liczonego, jak przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy). Ponadto, skoro pracodawca w oświadczeniu rozwiązującym umowę o pracę nie podał żadnej skonkretyzowanej przyczyny, która by uzasadniała wypowiedzenie, to w świetle unormowań art. 8 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz. U. z 2016 r., poz. 1474; dalej „ustawa z dnia 13 marca 2003 r.”), powódce należała się odprawa pieniężna. W ocenie Sądu Rejonowego, zasadność roszczenia o odprawę wynikała z ustalenia, że spółka zatrudniała więcej niż dwudziestu pracowników oraz wypowiedziała powódce umowę o pracę z przyczyn, które nie dotyczyły powódki. Według Sądu, pod pojęciem „przyczyny niedotyczące pracownika” należy rozumieć zarówno przyczyny leżące wyłącznie po stronie pracodawcy, jak i przyczyny, które nie dotyczą żadnej ze stron stosunku pracy. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, które zostało złożone w realiach sprawy, w istocie nie zawierało żadnej konkretnej przyczyny wypowiedzenia i w tej sytuacji należało je zakwalifikować jako czynność „motywowaną przyczynami niedotyczącymi pracownika”. Wyjaśniając motywy rozstrzygnięcia o oddaleniu powództwa w zakresie roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, Sąd pierwszej instancji wyszedł z założenia, że wypłacane powódce nadwyżki ponad kwotę minimalnego wynagrodzenia (wynoszącego 1.600 zł brutto) były „premią o charakterze ściśle uznaniowym”, a nie obligatoryjnym i stałym składnikiem wynagrodzenia za pracę. Wypłacenie spornej premii zależało od uznania pracodawcy. Z tego, że pracodawca regularnie wypłacał pracownikowi uznaniowy składnik wynagrodzenia („specyficzną nagrodę”) a pracownik to świadczenie przyjmował, nie można wnioskować, że pracownik nabył roszczenie o jego wypłatę.

Od wyroku Sądu pierwszej instancji obie strony wniosły apelacje, przy czym powódka zaskarżyła orzeczenie w części oddalającej powództwo, a strona

pozwana w części uwzględniającej roszczenia i rozstrzygającej o kosztach procesu. Wyrokiem z dnia 9 września 2015 r., VII Pa (...), Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. oddalił obie apelacje i zniósł wzajemnie między stronami koszty postępowania odwoławczego. Sąd drugiej instancji podtrzymał ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i uznał je za własne. W zakresie rozważań prawnych Sąd Okręgowy wywiódł, że naruszenie art. 30 § 4 k.p. przez pozwanego pracodawcę jest oczywiste, zaś prezentowany przez niego pogląd o „możliwości późniejszego uzupełnienia warunków formalnych wypowiedzenia w zakresie wskazania przyczyny wypowiedzenia” nie ma oparcia w przepisach prawa pracy. Sąd odwoławczy podtrzymał stanowisko Sądu pierwszej instancji, że pozwana, składając w dniu 4 kwietnia 2013 r. ustne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, nie przedstawiła żadnych przyczyn wypowiedzenia. Skoro pozwana spółka nie zdołała wykazać, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę dotyczyła tylko powódki, to pracownica słusznie domagała się przyznania jej odprawy na zasadach wynikających z art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Zdaniem Sądu Okręgowego, powódka nie wykazała wystarczających podstaw faktycznych i prawnych, aby dochodzić od strony pozwanej wyrównania wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W tym czasie powódka została jednostronnie zwolniona przez pozwaną spółkę z obowiązku świadczenia pracy, a więc doznała przeszkód w wykonywaniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i przysługiwało jej wynagrodzenie gwarancyjne przewidziane w art. 81 § 1 k.p. W spornym okresie pracodawca wypłacał powódce wynagrodzenie w wysokości przekraczającej poziom płacy minimalnej. Premia uznaniowa - jako świadczenie nie będące stałym składnikiem wynagrodzenia - nie mogła być uwzględniana przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia powódki za okres nieświadczenia pracy na zasadach wynikających z art. 81 § 1 k.p.

Od wyroku Sądu Okręgowego obie strony wniosły skargi kasacyjne, przy czym powódka zaskarżyła to orzeczenie w zakresie oddalenia jej apelacji od wyroku Sądu pierwszej instancji, a strona pozwana w części dotyczącej oddalenia apelacji pozwanej spółki „w zakresie, w jakim kwestionowała zasadność zasądzenia na rzecz powódki kwoty 11.447,40 zł (Y) z tytułu odprawy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 14 lutego 2014 r. do dnia zapłaty”. Powódka

zarzuciła naruszenie: 1) art. 378 § 1 k.p.c. przez „nierozpoznanie (Y) wszystkich zarzutów podnoszonych w apelacji, czego wyrazem jest nieodniesienie się do tych zarzutów w uzasadnieniu (Y)”; 2) art. 328 § 2 w związku z art. 391 k.p.c. przez „sporządzenie (Y) uzasadnienia zaskarżonego wyroku z pominięciem niezbędnych elementów konstrukcyjnych uzasadnienia, w tym z brakiem odniesienia się do wszystkich zarzutów i argumentów podnoszonych w apelacji, co skutkuje w rezultacie brakiem możliwości kontroli kasacyjnej zaskarżonego orzeczenia”; 3) art. 78 § 2 k.p. przez jego niezastosowanie „co doprowadziło do uznania, że powódce przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w minimalnej wysokości, a resztę wynagrodzenia stanowił fakultatywny składnik określony jako premia uznaniowa, mimo iż od 1 lutego 2011 r. powódka jako wynagrodzenie zasadnicze miała wskazane w karcie wynagrodzenia wynagrodzenie w kwocie 5.646 zł, nie ma zaś żadnych podstaw do uznania, iż ustalone zostało z nią wynagrodzenie zasadnicze w wysokości minimalnej, zaś reszta otrzymywanej przez nią co miesiąc kwoty to premia uznaniowa”; 4) art. 18 k.p. przez jego niezastosowanie „co doprowadziło do tego, że uznano za prawidłowy przepis regulaminu pracodawcy, rozszerzający uprawnienie pracodawcy do przyznawania premii uznaniowych pracownikom i w istocie uszczuplającym gwarancje pracowników, które przysługiwały by im w przypadku przyznawania im nagrody z art. 105 k.p. oraz zastosowania 78 § 2 k.p.”; 5) art. 29 § 2 k.p. przez jego niezastosowanie „w części dotyczącej ustalenia wysokości wynagrodzenia przysługującego powódce i przyjęcie, iż mimo braku zawarcia umowy o pracę od dnia 1 lutego 2011 r. na piśmie, wynagrodzenie powódki kształtowało się tak, jak w poprzedniej umowie o pracę, mimo iż powódka za miesiąc luty 2011 r. otrzymała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości wyższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę - 5.646,00 zł, zaś z kart wynagrodzenia wynikało jednoznacznie, że było to wynagrodzenie zasadnicze, nie zaś premia, która to karta wobec braku innego potwierdzenia warunków pracy, stanowiła potwierdzenie na piśmie wysokości wynagrodzenia zasadniczego powódki”; 6) art. 29 § 4 k.p. przez jego niezastosowanie „polegające na przyjęciu, iż w spornym okresie powódce przysługiwało jedynie wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, bowiem resztę wynagrodzenia powódki stanowiła premia uznaniowa, mimo iż po tym, jak powódka zgodnie z kartą wynagrodzenia otrzymała

wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5.646,00 zł nie doszło do zmiany jej warunków płacy na piśmie”; 7) art. 81 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię „polegającą na przyjęciu, iż przepis ten zawiera w sobie sytuację, w której pracodawca zwalnia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia i w związku z tym wynagrodzenie za czas nieświadczenia pracy przysługuje w wysokości przewidzianej w tym przepisie (Y)”. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych powódka wywiodła w szczególności, że jej wynagrodzenie, liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 5.723,70 zł, przy czym na tę sumę składała się także premia uznaniowa. Zdaniem skarżącej, sporną kwotę premii (która w skali jednomiesięcznej wynosiła 4.123,70 zł) należało wliczyć do podstawy wymiaru wynagrodzenia „za przestój” (art. 81 § 1 k.p.), bo nie była ona ani nagrodą (premią uznaniową), ani premią regulaminową, ale „stałym składnikiem wynagrodzenia zasadniczego”. Tymczasem Sąd Okręgowy nawet nie rozważał kwestii, czy sporna kwota mogła mieć taki charakter, a tylko ograniczył się do powtórzenia w ślad za Sądem Rejonowym, że kwotę 4.123,70 zł wypłacono powódce jako premię uznaniową. Według skarżącej, roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia należnego powódce za okres wypowiedzenia ma uzasadnienie również w świetle tego, że „premia uznaniowa” (4.123,70 zł) została przez pracodawcę uwzględniona przy obliczaniu wysokości ekwiwalentu pieniężnego należnego powódce za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Powódka wniosła o zmianę wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej kwoty 13.538,46 zł „wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu pisma datowanego na 1 lipca 2013 r. do dnia zapłaty” oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie Sądowi Okręgowemu sprawy do ponownego rozpoznania.

Strona pozwana w swojej skardze zarzuciła naruszenie: 1) art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 8 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. „polegające na przerzuceniu na pozwaną ciężaru dowodu, co do tej okoliczności, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę dotyczy pracownika oraz uzależnienie pozytywnego dla pozwanej rozstrzygnięcia sprawy od uniesienia błędnie włożonego na nią ciężaru dowodu w sytuacji, gdy to

powódka wywodzi z przedstawionego stanu faktycznego pozytywne dla niej skutki prawne, i to powódka powinna wykazać, że przyczyna rozwiązania z nią stosunku pracy nie leżała po jej stronie”; 2) art. 378 § 1 w związku z art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie zarzutów apelacyjnych strony pozwanej - w części obejmującej naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 10 i 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. i kwestionującej ocenę dowodów, przez co wyrok Sądu Okręgowego nie poddaje się kontroli kasacyjnej. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych pozwana powołała się m.in. na to, że w systemie prawnym brakuje regulacji wprowadzającej instytucję domniemania, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę jest dokonywane z przyczyn nie dotyczących pracownika. W ustalonych okolicznościach sprawy Sądy obu instancji nie uznały za prawdziwe przyczyn wypowiedzenia, jakie pracodawca wskazał powódce w treści pisma przesłanego pocztą w dniu 10 kwietnia 2013 r. Również likwidacja stanowiska pracy powódki nie została uznana za rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia. W konsekwencji, trzeba więc przyjąć, że Sądy nie ustaliły żadnej przyczyny wypowiedzenia umowy i tym samym nie rozpoznały istoty sprawy. Z kolei, nieustalona przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie może być traktowana jako przyczyna nie dotycząca pracownika, bo „nie poddaje się jakiegokolwiek ocenie pod tym kątem”. Pozwana wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w części obejmującej oddalenie jej apelacji w zakresie roszczenia o zapłatę kwoty 11.447,40 zł tytułem odprawy (wraz z ustawowymi odsetkami) i przekazanie sprawy Sądowi odwoławczemu do ponownego rozpoznania. W razie nieuwzględnienia tego żądania pozwana wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i jego zmianę przez oddalenie roszczenia o odprawę, jak również o wydanie rozstrzygnięcia o zwrocie świadczenia spełnionego na rzecz powódki przez zasądzenie od niej na rzecz strony pozwanej kwoty 13.453,05 zł (w tym 11.447,40 zł tytułem należności głównej oraz 2.005,65 zł tytułem odsetek) i o zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódki pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, względnie o jej oddalenie, jak również o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego. Z kolei, w odpowiedzi na skargę kasacyjną strony pozwanej powódka wniosła o odmowę przyjęcia skargi do

rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie, a także o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

1. Na wstępie trzeba zauważyć, że obydwie skarżące strony nie zakwestionowały całego rozstrzygnięcia objętego sentencją wyroku Sądu Okręgowego, a tylko jego część. Powódka zaskarżyła wyrok Sądu odwoławczego w zakresie prawomocnego orzeczenia oddalającego jej roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia za pracę (13.538,46 zł) a pozwana spółka w części, w jakiej prawomocnie zasądzone na rzecz powódki odprawę z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników (11.447,40 zł). To oznacza, że orzeczenie Sądu Okręgowego w części, która odnosi się do rozstrzygnięcia o zasądzeniu na rzecz powódki odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego pracodawcę (17.171,10 zł), nie zostało objęte zakresem zaskarżenia kasacyjnego. Nie podlega więc ocenie Sądu Najwyższego kwestia naruszenia przez pozwanego pracodawcę przepisów dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony oraz roszczenia z tego wynikającego (odszkodowania z art. 45 § 1 k.p.). Należy przy tym zaznaczyć, że przy ustalaniu wysokości tego odszkodowania - według art. 47¹ k.p. - Sąd Rejonowy uwzględnił sporną „premię uznaniową” jako element składowy wynagrodzenia urlopowego, co spotkało się z aprobatą Sądu odwoławczego.

2. Skarga powódki została oparta na obydwu podstawach kasacyjnych wymienionych w art. 398³ § 1 k.p.c. Jednakże zarzuty „rażącego naruszenia przepisów postępowania mających wpływ na treść orzeczenia” (art. 378 § 1 i art. 328 § 2 w związku z art. 391 k.p.c.) nie są usprawiedliwione, bo orzeczenie Sądu Okręgowego poddaje się kontroli kasacyjnej. W pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd odwoławczy w sposób klarowny wyjaśnił motywy, którymi kierował się w zakresie niezasadności roszczenia o zapłatę (wyrównanie) wynagrodzenia za pracę w okresie wypowiedzenia. Według Sądu Okręgowego, (który w tym zakresie podtrzymał ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji oraz - częściowo - ich ocenę prawną), roszczenie o zapłatę spornego wynagrodzenia nie zasługiwało na uwzględnienie, gdyż „premia uznaniowa” nie była stałym, comiesięcznym, składnikiem wynagrodzenia powódki i „nie mieściła się w pojęciu

wynagrodzenia urlopowego”, a więc nie można jej było uwzględnić przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy. Ponadto - zdaniem Sądu Okręgowego - „premia” nie mogła być zakwalifikowana jako „wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika” w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., a właśnie ten przepis stanowił podstawę roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. W tej sytuacji nie można zgodzić się z powódką, że uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia zawiera braki konstrukcyjne uniemożliwiające przeprowadzenie kontroli kasacyjnej.

3. Spośród licznych zarzutów w zakresie naruszenia prawa materialnego, jakie sformułowała powódka, na uwzględnienie zasługują zarzuty dotyczące obrazy art. 78 § 2 k.p. w powiązaniu z art. 105 k.p. oraz naruszenia art. 81 § 1 k.p. Z ustalonego stanu faktycznego i jego prawnej oceny (niepodlegającej kontroli kasacyjnej) wynika, że od 1 lutego 2011 r. strony łączył umowny stosunek pracy na czas nieokreślony, nawiązany w sposób konkludentny przez dopuszczenie powódki do wykonywania tych samych czynności, które wykonywała na podstawie wcześniejszej umowy zawartej na czas określony. Chociaż pracodawca nie potwierdził w formie pisemnej obowiązujących pracownicę od 1 lutego 2011 r. warunków pracy i płacy, to jednak systematycznie (przez kolejne miesiące) wypłacał jej wynagrodzenie, którego wysokość przewyższała kwotę wynagrodzenia zasadniczego (minimalnej płacy zasadniczej ustalonej na 1.126 zł netto i 1.600 zł brutto) o kwotę „premii uznaniowej”. W tym kontekście należy powódce przyznać rację, że błędna jest dokonana przez Sąd Okręgowy kwalifikacja tej „premii uznaniowej” - regularnie wypłacanej przez spółkę - jako świadczenia typowo „uznaniowego”, a nie stałego elementu wynagrodzenia. Już przy wstępnej ocenie można zauważyć, że taka kwalifikacja pozostaje w sprzeczności z wyliczeniem przez pozwanego pracodawcę wynagrodzenia powódki według zasad ustalania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop z uwzględnieniem spornej „premii” oraz z zasądzeniem odszkodowania z art. 47¹ k.p. w wysokości uwzględniającej tę premię w jego obliczeniu.

4. W orzecznictwie wyrażany jest pogląd, że świadczenie określane mianem „premii uznaniowej”, które nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu

wynagrodzenia urlopowego (wynagrodzenia służącego do ustalenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop), a tym samym nie może być uwzględniane przy obliczaniu wysokości odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy albo odprawy emerytalnej (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 17/00, OSNAPiUS 2002 nr 3, poz. 77 i z dnia 21 stycznia 2015 r., II PK 56/14, LEX nr 1656489). Pogląd ten oparty jest w znacznym zakresie na utożsamieniu „premiu uznaniowej” z nagrodą pieniężną, o której stanowi art. 105 k.p.

Tymczasem zgodnie z art. 105 k.p. nagrody i wyróżnienia mogą być przyznawane pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu pracy. Jeśli zatem chodzi o sposób określenia relacji zachodzących między wynagrodzeniem za pracę a nagrodą z art. 105 k.p., to - najogólniej mówiąc - wynagrodzenie należy się pracownikowi za zwykle (normalne) wykonywanie obowiązków pracowniczych, czyli w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), natomiast nagrody są świadczeniami wyjątkowymi, które mogą być przyznawane za to, co wykracza poza katalog czynności, do których pracownik zobowiązał się nawiązując stosunek pracy, a więc za to, co przekracza jego (zwyczajne) obowiązki. Innymi słowy, nagrody mogą być przyznawane pracownikowi jedynie za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków służbowych a nie za „normalnie” wykonywaną pracę. Ze swej istoty nagrody nie mogą więc dotyczyć wszystkich albo większej liczby pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy i dlatego powszechnie stosowana praktyka odbiegająca od reguły wyrażonej w art. 105 k.p., polegająca na szerokim stosowaniu nagród, nagród „uznaniowych”, czy „premiu uznaniowych” nie powinna być aprobowana (tak uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2007 r., II PZP 3/07, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 243). Taka praktyka stanowi bowiem odstępstwo od zasady, że za pracę (zwłaszcza wykonaną) należy się wynagrodzenie, a nie świadczenie pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy. Ponadto konsekwencją szerokiego posługiwania się nagrodami jest nieusprawiedliwione rozszerzenie „władztwa dystrybucyjnego” pracodawcy, wyrażającego się w uzależnieniu świadczenia mającego w istocie odwzajemniać pracę pracownika od swobodnego uznania

pracodawcy i tym samym poddania pracownika jego arbitralnej woli.

5. W podobny sposób ta kwestia jest ujmowana w piśmiennictwie (por. W. Sanetra: Bodźcowa funkcja wynagrodzenia za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej [w:] Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji, pod red. W. Sanetry, Warszawa 2009, s. 17; D. Klucz: Problem dopuszczalności stosowania warunku na tle nagrody pracowniczej z art. 105 k.p., Monitor Prawa Pracy 2015 nr 2, s. 62). Z przedstawionych stwierdzeń wyprowadzany jest trafny pogląd, że dychotomiczny podział na nagrody i premie regulaminowe - ze względu na stale rosnący stopień skomplikowania stosunków społecznych - nie jest miarodajny i dlatego niemożność zaliczenia określonego świadczenia do kategorii premii regulaminowych wcale nie uprawnia do jego zakwalifikowania jako nagrody. Konkretne świadczenie wypłacane przez pracodawcę może być innym niż premia (regulaminowa), składnikiem wynagrodzenia albo innym świadczeniem związanym z pracą. W rezultacie ustalenie, że element „wynagrodzeniowy” świadczenia zwanego „nagrodą” ma charakter dominujący, może spowodować sytuację, w której pracownik nabędzie prawo do tego świadczenia. Wówczas przyznanie pracownikowi nagrody wychodzi poza zakres normatywny art. 105 k.p. a taka należność w rzeczywistości stanie się częścią jego wynagrodzenia za pracę, przy czym w razie sporu rolą sądu jest zrekonstruowanie kształtu tego świadczenia (P. Prusinowski: Nagroda udzielana pracownikowi na podstawie art. 105 k.p. a wynagrodzenie za pracę, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 5, s. 230).

6. Warto też zwrócić uwagę na to, że nagroda (świadczenie o charakterze uznaniowym) jest traktowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego jako „wynagrodzenie”, ale w kontekście przestrzegania przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości). Dlatego pracownik, któremu nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaże naruszenie przez pracodawcę art. 94 pkt 9, art. 11² i art. 11³ oraz art. 18^{3a}-18^{3c} k.p. (wyrok z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 86; OSP 2012 nr 12, poz. 115, z glosą K. Walczaka).

7. Przedstawiona argumentacja prowadzi do ogólniejszej tezy, zgodnie z

którą świadczenie pieniężne nazwane w zakładowych przepisach płacowych (albo w umowie o pracę) „premią uznaniową”, wypłacane pracownikowi systematycznie, w regularnych odstępach czasu, za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p., jest składnikiem wynagrodzenia za pracę (w szczególności wynagrodzenia urlopowego), co oznacza, że pracownikowi przysługuje roszczenie o jego wypłatę.

Z tej przyczyny nie sposób jest zgodzić się z Sądem Okręgowym, że sporne w sprawie świadczenie określone mianem „premia uznaniowa”, które pozwany pracodawca regularnie wypłacał powódce po 31 stycznia 2011 r., nie było składnikiem należnego jej wynagrodzenia za pracę. Z kolei, uznanie spornej „premier” za element wynagrodzenia ma ten skutek, że świadczenie to podlegało wliczeniu do podstawy wynagrodzenia urlopowego powódki (ekwiwalentu urlopowego).

8. Trafny jest też zarzut naruszenia art. 81 § 1 k.p., który Sąd Okręgowy uznał za podstawę roszczenia powódki o zapłatę (wyrównanie) wynagrodzenia w czasie zwolnienia od świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. W myśl tego przepisu, pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. W ocenie Sądu drugiej instancji, powódka, która w okresie wypowiedzenia została zwolniona z wykonywania pracy (odsunięta od jej świadczenia) na mocy jednostronnej decyzji pozwanej spółki, doznała przeszkód w wykonywaniu umówionej pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, a skoro wykazywała gotowość do podjęcia obowiązków pracowniczych, to należało jej się wynagrodzenie gwarancyjne na zasadach określonych w art. 81 § 1 k.p. Tego stanowiska jednak nie można podzielić.

Trzeba przy tym zwrócić uwagę, że zwolnienie powódki z obowiązku

świadczenia pracy miało miejsce w stanie prawnym, który obowiązywał zanim wszedł w życie art. 36² k.p., dodany na mocy art. 1 pkt 8 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220). Obowiązująca od 22 lutego 2016 r. regulacja art. 36² k.p. (która nie ma zastosowania w sprawie) stanowi, że pracodawca, w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia, przy czym w okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Do ustalenia wynagrodzenia za okres tego zwolnienia stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop (§ 5 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 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.; por. K. Jaśkowski: Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy, PiZS 2016 nr 3, s. 21; J. Witkowski: Jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w świetle art. 36² k.p., Monitor Prawa Pracy 2016 nr 6, s. 296).

9. W okresie poprzedzającym wejście w życie art. 36² k.p. zagadnienie dopuszczalności zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia na mocy jednostronnej czynności podjętej przez pracodawcę oraz wysokości wynagrodzenia należnego pracownikowi za czas takiego zwolnienia nie była (wprost) unormowana w prawie pracy. Dlatego wzbudzała ona kontrowersje w orzecznictwie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2007 r., I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314; z dnia 13 marca 2013 r., II PK 214/12, OSNP 2014 nr 1, poz. 3 i z dnia 20 września 2013 r., II PK 6/13, OSNP 2014 nr 6, poz. 81; LEX/el. 2014, z glosą K. Stępnickiej) oraz doktrynie (M. Gersdorf: Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy, PiZS 2005 nr 3, s. 31; L. Mitrus: Sytuacja pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Część II, PiZS 2010 nr 8, s. 2; W. Pudełko: W kwestii charakteru prawnego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, Studia Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2013 nr 1, s. 287; J. Czerniak-Swędziół, S. Koczur: Granice możliwości zwolnienia pracownika

z obowiązku świadczenia pracy, Studia Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2013 nr 1, s. 269).

Początkowo, w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowano pogląd, że pracownik zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy doznaje przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy (w rozumieniu art. 81 § 1 k.p.) i z tego tytułu przysługuje mu (ściślej może mu przysługiwać) wynagrodzenie w wysokości określonej w tym przepisie (por. wyrok z dnia 16 czerwca 2005 r., I PK 260/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 145, przywołany przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia). Nie może jednak ulegać wątpliwości, że ustalanie wysokości wynagrodzenia wedle reguł art. 81 § 1 k.p. jest mniej korzystne dla pracownika niż według zasad ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Dlatego w piśmiennictwie zwracano uwagę, że regulacja art. 81 k.p. nie oddaje istoty oraz celu instytucji zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, co czyni zasadnym postulat, aby pracownik w czasie tego zwolnienia miał zapewnione prawo do pełnego wynagrodzenia za pracę (tak J. Łukaszczuk: Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 2012 nr 2, s. 111), przynajmniej w sytuacji, w której doszło do bezprawnego zwolnienia pracownika z wykonywania pracy (tak B. Cudowski: O modyfikacji długości okresu wypowiedzenia i zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy, Monitor Prawa Pracy 2014 nr 6, s. 286).

10. W uzasadnieniu przywołanego wyroku z dnia 13 marca 2013 r. (II PK 214/12) trafnie wywiedziono, że jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku wykonywania umówionej pracy (równoznaczne z pozbawieniem prawa do jej wykonywania) może nastąpić wyłącznie w wypadkach wskazanych w ustawie (np. art. 70 § 2 k.p.). Jednostronne wyłączenie obowiązku (prawa) pracownika wykonywania umówionej pracy przez pracodawcę bez podstawy ustawowej (bez zgody pracownika, zawarcia w tym przedmiocie porozumienia) nie może nastąpić w drodze polecenia wydanego w granicach uprawnień kierowniczych pracodawcy. Jeżeli pracownik sprzeciwia się takiemu odsunięciu od pracy (wyraża gotowość jej świadczenia), to taka czynność pracodawcy jest bezprawna (por. uzasadnienie przywołanego wyroku z dnia 20 września 2013 r., II PK 6/13; por. też (wyrok z dnia

3 lutego 2016 r., II PK 339/14, LEX nr 2004190). Otwierałoby to możliwość dochodzenia roszczeń odszkodowawczych (różnicy między wynagrodzeniem urlopowym a przysługującym na podstawie art. 81 k.p.). Sąd Najwyższy w składzie orzekającym uważa, że zwolnienie przez pracodawcę bez podstawy ustawowej pracownika z obowiązku świadczenia pracy za wynagrodzeniem jest czynnością jednostronną oraz bezprawną, ale ma charakter zobowiązujący, a więc stanowi podstawę do wypłaty wynagrodzenia (co odróżnia takie zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy od przestoju z art. 81 § 1 k.p.). Wynagrodzenie to nie powinno tym samym być ustalane na podstawie art. 81 § 1 k.p., lecz powinno odpowiadać wynagrodzeniu, jakie pracownik by otrzymał, gdyby w okresie zwolnienia wykonywał pracę (na zasadzie analogii, wynagrodzenie urlopowe; tak trafnie P. Prusinowski: Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy - czynność jednostronna czy porozumienie stron, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 4, s. 174).

Na tej podstawie można zatem sformułować tezę, że za okres zwolnienia pracownika bez jego zgody i podstawy ustawowej przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (przed wejściem w życie art. 36² k.p.), pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie urlopowe (art. 172 k.p. i § 6 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 takiej sytuacji nie miał zastosowania art. 81 § 1 k.p.

11. Przenosząc powyższe rozważania na grunt okoliczności faktycznych ustalonych w rozpoznawanej sprawie, trzeba zatem stwierdzić, że w okresie zwolnienia powódki (bez jej zgody) z obowiązku świadczenia pracy, dokonanego na mocy jednostronnej decyzji pozwanej spółki, powódce należało się wynagrodzenie obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego (ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop), które w skali miesiąca wynosiło 5.723,70 zł, a nie wynagrodzenie gwarancyjne, o którym stanowi art. 81 § 1 k.p. Jak wynika z niekwestionowanych ustaleń faktycznych, strona pozwana wypłaciła powódce za ten czas wynagrodzenie w kwocie niższej, co uprawniało powódkę do wystąpienia z roszczeniem o wyrównanie (dopłatę) zaniżonego wynagrodzenia.

Zarzuty skargi kasacyjnej powódki dotyczące naruszenia wskazanych przepisów prawa materialnego stanowią więc usprawiedliwioną podstawę skargi w odniesieniu do wyroku Sądu Okręgowego w części rozstrzygającej o oddaleniu apelacji powódki od orzeczenia Sądu pierwszej instancji w zakresie oddalającym roszczenie o zapłatę kwoty 13.538,46 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę. W skardze powódka wniosła o wydanie orzeczenia co do istoty sprawy. Sąd Najwyższy - mimo uwzględnienia skargi - nie mógł orzec w sposób reformatoryjny (art. 398¹⁶ k.p.c.), bo żądanie zasądzenia odsetek od należności głównej zostało sformułowane nieprecyzyjnie (w istocie doszło do zmiany żądania). Powódka początkowo wносиła bowiem o zasądzenie odsetek ustawowych liczonych od łącznej kwoty zaległego wynagrodzenia za pracę od daty doręczenia stronie pozwanej odpisu pisma procesowego z dnia 1 lipca 2013 r. W trakcie procesu zmodyfikowała jednak to żądanie w ten sposób, że domagała się zapłaty odsetek liczonych od poszczególnych (częstkowych) kwot zaległego wynagrodzenia i różnych dat wymagalności tych świadczeń. We wniosku kasacyjnym powódka niejako powróciła do pierwotnie sformułowanego żądania w tym zakresie, co uniemożliwia Sądowi Najwyższemu wydanie orzeczenia co do istoty sprawy i dlatego na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c. orzeczono o uchyleniu wyroku Sądu drugiej instancji w części zaskarżonej w skardze powódki i przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania (punkt drugi sentencji).

12. Co się tyczy skargi kasacyjnej strony pozwanej, to nie przedstawiono w niej usprawiedliwionych podstaw (w zakresie naruszenia prawa materialnego oraz procesowego). Jak już wcześniej przedstawiono, orzeczenie Sądu drugiej instancji (które jest zbieżne z wyrokiem Sądu pierwszej instancji) poddaje się kontroli kasacyjnej, gdyż z jego pisemnego uzasadnienia wynika w sposób oczywisty, jakimi motywami kierował się Sąd drugiej instancji przy rozstrzygnięciu w przedmiocie roszczenia o zapłatę odprawy przysługującej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników. Z tego powodu zarzut obrazy art. 378 § 1 w związku z art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. jest oczywiście nietrafny.

13. Jeśli zaś chodzi o przytoczoną w skardze podstawę naruszenia prawa materialnego (zarzut naruszenia art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z

art. 8 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.), to pozwana nie ma racji, twierdząc, że w ustalonych okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy, powódka - w celu realizacji prawa do odprawy - powinna wykazać, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie leżała po jej stronie.

Zgodnie z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przysługuje odprawa pieniężna w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 tej ustawy. Spór między stronami koncentrował się wokół kwestii, czy wypowiedzenie powódce umowy o pracę przez pracodawcę (dokonane wadliwie) nastąpiło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących powódki.

14. W dotychczasowym orzecznictwie przyjmuje się, że korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 45 § 1 k.p.), nie przesądza o zasadności dochodzonego równocześnie roszczenia o odprawę pieniężną, bo przesłanką zasądzenia tego świadczenia wcale nie jest niezgodność wypowiedzenia z przepisami (jego bezzasadność), ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień (grupowych lub indywidualnych) spowodowanych przyczynami nie dotyczącymi pracownika. Przyczyny te muszą faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia tych okoliczności obciąża pracownika (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Tym niemniej konieczność rozwiązania stosunku pracy, o której mowa w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., musi być powiązana z celem i funkcjonowaniem stosunku pracy łączącego strony oraz nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących osoby pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, bo wówczas przyczyna wypowiedzenia nie ma charakteru wyłącznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I PK 22/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 32). Ponadto, nawet stwierdzenie przez sąd braku rzeczywistej potrzeby rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem nie pozbawia go prawa do odprawy,

gdy przyczyna nie dotycząca pracownika faktycznie stanowiła jedyny powód uzasadniający - w ocenie pracodawcy - wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 102/11, OSNP 2012 nr 23-24, poz. 289). Tak więc, gdy pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę w oparciu o podstawę normatywną wynikającą z przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. a przyczyny wypowiedzenia były prawdziwe, to ciąży na nim obowiązek wypłacenia odprawy nawet wówczas, gdy pracownik otrzymał odszkodowanie przewidziane w art. 45 k.p. ze względu na inne wadliwości wypowiedzenia. Z drugiej zaś strony, jeśli przyczyny, o których mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. okażą się nieprawdziwe, to wówczas pracownik straci prawo do odprawy, przy zachowaniu prawa do odszkodowania z art. 45 k.p. Z kolei, pracownik zachowa prawo do odprawy, niezależnie od przysługującego mu odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, gdy przyczyna nie dotycząca pracownika rzeczywiście zaistniała.

15. W ustalonych okolicznościach sprawy, wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pozwanego pracodawcę w dniu 4 kwietnia 2013 r., w formie ustnej, było oczywiście wadliwe (niezgodne z art. 30 § 4 k.p.) i z tej przyczyny powódce należało się odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. Jednak nie przesądzało to jeszcze, że przyczyna, dla której pracodawca wypowiedział umowę o pracę, nie dotyczyła powódki. W celu wyjaśnienia tej wątpliwości zachodziła więc konieczność ustalenia i oceny, czy pozwany pracodawca ujawnił (przedstawił) chociaż jedną przyczynę wypowiedzenia, a jeśli tak, to jak należy ją kwalifikować. Istotne jest przy tym, że ciężar dowodu w zakresie wykazania, że nieujawnione przyczyny rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy dotyczą osoby pracownika (co wyłącza nabycie prawa do odprawy), może w niektórych okolicznościach obciążać pracodawcę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2009 r., II PK 84/09, LEX nr 571961; z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 184/09, OSNP 2011 nr 13-14, poz. 180 i z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 199). Należy więc uznać, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, gdy nie zostaną w ogóle ustalone (jakkolwiek) przyczyny wypowiedzenia umowy dokonanej przez pracodawcę oraz gdy się okaże, iż ujawnione przyczyny takiego wypowiedzenia nie pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż

przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika (art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.).

16. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę nie była likwidacja stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę (tego powódka nie udowodniła). Pozwana nie ujawniła przyczyny wypowiedzenia w ustnym oświadczeniu. W piśmie pracodawcy z dnia 10 kwietnia 2013 r., przesłanego powódce pocztą, pozwana przedstawiła przyczyny dotyczące powódki uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę. Sądy orzekające jednak trafnie oceniły, że żadna ze wskazanych w tym piśmie okoliczności nie może być zakwalifikowana jako „przyczyna dotycząca pracownika” (w ogóle dotycząca łączącego strony stosunku pracy). Wadliwe prowadzenie obsługi księgowej podmiotu, który nie był pracodawcą powódki (spółki jawnej), nie miało związku ze stosunkiem pracy łączącym strony i dlatego nie mogło być w ogóle uznane za przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a w szczególności za przyczynę dotyczącą powódki. Podobnie należy odnieść się do zarzutu „niezapłacenia za prywatne faktury”. Z kolei, nieskonkretyzowany zarzut „nieetycznego zachowania wobec pracodawcy” został uznany za niewykazany a przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę dotyczącą pracownicy nie mogło być „nieprzypomnienie pracodawcy o braku podpisu na dokumencie umowy o pracę”. W takiej sytuacji, pozwana spółka była zobowiązana do udowodnienia, że przyczyna (wadliwego) wypowiedzenia umowy o pracę leżała po stronie powódki i temu obowiązkowi nie sprostała. Powódce przysługiwała więc odprawa pieniężna w wysokości przewidzianej w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., bo strona pozwana nie zdołała udowodnić, że chociażby jedna przyczyna rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez spółkę, dotyczyła powódki. Z tych względów skarga kasacyjna strony pozwanej, jako pozbawiona uzasadnionych podstaw, podlegała oddaleniu stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c., o czym Sąd Najwyższy rozstrzygnął w punkcie pierwszym sentencji.

Mając to na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował na podstawie powołanych przepisów.

