



Sygn. akt II PK 278/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A. K.

przeciwko Przedsiębiorstwu Handlowo-Usługowemu S. sp. z o.o.

o odszkodowanie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 października 2015 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w P.

z dnia 17 stycznia 2014 r.,

1) uchyla zaskarżony wyrok w pkt 1, w pkt 2 w części oddalającej apelację powódki i w pkt 3 i w tym zakresie sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego;

2) odrzuca skargę kasacyjną w pozostałej części.

UZASADNIENIE

Powódka A. K. w pozwie skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu Usługowemu „S.” sp. z o.o. wniosła o zasądzenie kwoty 12.990,78 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. i kwoty 821,44 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2011 r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu podniosła, że w dniu 1 września 2011 r. rozwiązała z pozwanym pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, w związku z naruszeniem przez pracodawcę podstawowego obowiązku, tj. odmową dopuszczenia jej do pracy bezpośrednio po powrocie z urlopu wychowawczego.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy wyrokiem z dnia 29 lipca 2013 r. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.416,46 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 30 lipca 2013 r. do dnia zapłaty (pkt I ppkt 1), a także kwotę 108,40 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 2 września 2011 r. do dnia zapłaty (pkt I ppkt 2), w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt II).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona przez pozwaną spółkę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kierownika biura zarządu w wymiarze ½ etatu, za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 1.137,82 zł. Wysokość ekwiwalentu za jeden dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego powódki wyniosła 53,24 zł. Członkiem zarządu pozwanej spółki był S. B. Równocześnie powódka była zatrudniona w „S. C.” S.A., w spółce powiązanej kapitałowo z pozwaną, na stanowisku asystenta dyrektora. Pozwana spółka ściśle współpracuje ze spółkami „S. C.” S.A., „S. F.” sp. z o.o., „S. D.” sp. z o.o., które posiadają swoje siedziby w tym samym budynku, co pozwana i są obsługiwane przez tę samą recepcję. Zakresy obowiązków powódki na stanowisku kierownika biura zarządu w pozwanej spółce oraz na stanowisku asystenta dyrektora w „S. C.” S.A. był ściśle ze sobą powiązane, obie spółki w stosunkach zewnętrznych prezentowane były jako jedna korporacja i trudno było wyróżnić je strukturalnie. Powódka w okresie od 1 września 2008 r. do 31 sierpnia 2011 r. przebywała na urlopie wychowawczym, a podczas jej nieobecności w pracy

stanowisko kierownika biura zarządu początkowo pozostawało nieobsadzone, zaś w wyniku reorganizacji grupy kapitałowej zostało całkowicie zlikwidowane, natomiast zadania przez nią dotychczas wykonywane przekazano firmie zewnętrznej. W dniu 10 sierpnia 2011 r. na spotkaniu z wiceprezesem „S. C.” S.A. P. N. powódka poinformowała go o chęci powrotu do pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego, otrzymała jednak informację, iż nie ma możliwości powierzenia jej pracy w obu powiązanych spółkach, nie otrzymała wówczas również żadnej innej propozycji pracy. W rozmowie telefonicznej z P. N. przeprowadzonej w dniu 29 sierpnia 2011 r. powódka otrzymała informację, iż zostanie jej powierzone stanowisko asystenta księgowego oraz że w dniu 1 września 2011 r. winna stawić się do pracy. W dniu 1 września 2011 r. powódka stawiła się w siedzibie pozwanej w celu świadczenia pracy, podpisała listę obecności znajdującą się w recepcji budynku, a następnie spotkała się z V. W. i z E. Ł., specjalistką ds. kadr i płac w pozwanej spółce, która chciała skierować powódkę na badania lekarskie dotyczące nowego stanowiska, tj. asystenta księgowego. Powódka z uwagi na fakt, iż nie знаła jeszcze nowych warunków zatrudnienia i nie został jej ustalony nowy zakres obowiązków, odmówiła przyjęcia skierowania na badania lekarskie dopuszczając ją do pracy na nowym stanowisku pracy i poprosiła o spotkanie z zarządem pozwanej spółki. Informacja powódki została przekazana K. F., obecnemu asystentowi zarządu „S. C.” S.A. Następnie powódka udała się do holu biurowca, gdzie czekała cały dzień na spotkanie z zarządem, jednakże do spotkania nie doszło. W dniu 1 września 2011 r., około godziny 16.00, powódka rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, powołując się na ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę, polegające na faktycznym niedopuszczeniu jej do pracy wbrew treści art. 186⁴ k.p.

Sąd Rejonowy podkreślił, że silne powiązania kapitałowo-organizacyjne pozwanej spółki oraz „S. C.” S.A. uzasadniały przyjęcie, że powódka rozmawiając z przedstawicielem „S. C.” S.A.- P. N. o objęciu po powrocie przez nią z urlopu wychowawczego stanowiska asystenta księgowego, miała pełne prawo przyjmować, że prowadziła także rozmowę w sprawie jej powrotu do pozwanej spółki.

Sąd Rejonowy, oceniając zasadność zgłoszonego przez powódkę roszczenia odszkodowawczego wskazał, że rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę musi wynikać z zawinionego zachowania lub rażącego niedbalstwa, a takie zachowanie można było przypisać pracodawcy, który pomimo ustawowego obowiązku dopuszczenia do pracy powódki powracającej z urlopu wychowawczego, nie uczynił zadość wspomnianemu obowiązkowi. Sąd Rejonowy uznał, że po stronie pracodawcy spoczywał obowiązek zaznajomienia powódki, podejmującej pracę po urlopie wychowawczym, z nowym zakresem jej obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku, wynagrodzeniem, miejscem wykonywania pracy, jak i z wymiarem czasu pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany pracodawca wykazując bierność w tym zakresie, polegającą na tym, że powódka przez cały dzień bezskutecznie czekała w holu biurowca na spotkanie z przedstawicielami zarządu pozwanej, dopuścił się względem powódki ciężkiego naruszenia jego podstawowych obowiązków, co z kolei usprawiedliwiało przyjęty przez powódkę sposób rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie, przyjmując do ustalenia jego wysokości wynagrodzenie, jakie uzyskiwała powódka na stanowisku ostatnio przez nią zajmowanym - kierownika biura zarządu, tj. w wysokości 1.137,82 zł, i łącznie w kwocie 3.416.46 zł, stanowiącej równowartość wynagrodzenia powódki za okres trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd częściowo uwzględnił także zgłoszone przez powódkę żądanie zapłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy, tj. za dwa dni urlopu, w związku ze stawiennictwem powódki do pracy w dniu 1 września 2011 r.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacjami wniesionymi przez obie strony. Powódka zaskarżyła wyrok w części oddalającej zgłoszone przez nią żądania oraz w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach zastępstwa procesowego stron, a pozwana w zakresie, w jakim Sąd Rejonowy uwzględnił zgłoszone żądanie pozwu, a także w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach sądowych postępowania.

Sąd Okręgowy za usprawiedliwione uznał zarzuty podnoszone w apelacji pozwanej spółki, że zgromadzone w sprawie dowody nie dawały wystarczających

podstaw do przyjęcia, iż powódkę celowo lub w wyniku rażącego niedbalstwa nie dopuszczono do pracy po powrocie z urlopu wychowawczego. Sąd odwoławczy przyjął, że pozwana spółka wiedziała, iż powódka z dniem 1 września 2011 r. powinna stawić się do pracy w związku z zakończeniem urlopu wypoczynkowego. Jednakże jej stanowisko pracy w pozwanej spółce zostało zlikwidowane, co potwierdził przesłuchany w charakterze strony pozwanej prezes zarządu pozwanej spółki S. B., który zeznał, że nie funkcjonuje już w „PHU S.” stanowisko kierownika biura zarządu z uwagi na reorganizację w całej grupie kapitałowej. Ponadto Sąd drugiej instancji uznał za nieudowodnione końcowe stanowisko Sądu Rejonowego, że okoliczność, iż szereg powiązań kapitałowych i organizacyjnych pomiędzy spółkami „S.” oraz „S. C.” stanowił wystarczającą podstawę do przyjęcia wniosku końcowego, iż powódka negocjując ze świadkiem P. N. warunki swojego powrotu do spółki „S. C.”, miała pełne prawo przypuszczać, że wspomniane warunki jej powrotu do pracy dotyczyły także pozwanej spółki. Sąd stwierdził, że przesłuchany w charakterze świadka P. N. kategorycznie zaprzeczył, aby posiadał jakiegokolwiek umocowanie do reprezentacji pozwanej. Sąd wskazał, że powódka po przeszło trzyletnim pobycie na urlopie wychowawczym, a także sześcioletniej łącznej nieobecności w pracy, nie kontaktowała się wcześniej z pozwaną w sprawie ustalenia warunków jej powrotu do pracy, a w dniu 1 września 2011 r. stawiła się w siedzibie pozwanej, wyrażając gotowość do świadczenia pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku pracy. W obliczu likwidacji dotychczasowego stanowiska pracy powódki w pozwanej spółce, nie można było jednak oczekiwać, iż po powrocie do pracy zostanie jej zaproponowane nieistniejące już stanowisko kierownika biura zarządu. Według Sądu, powódka „powinna wykazać więcej cierpliwości w sprawie czynności podejmowanych przez pracodawcę”. Tym samym, zdaniem Sądu, „za zupełnie niezrozumiałą należało uznać postawę powódki, która odmówiła udania się na badania lekarskie z zakresu medycyny pracy, celem potwierdzenia zdolności do wykonywania pracy”. Obowiązkiem powódki, jeżeli chciała pracować u pozwanego, było udanie się na przedmiotowe badania, których przeprowadzenie przez pracownika jest obowiązkowe przed dopuszczeniem do pracy. Ponadto Sąd odwoławczy wskazał, że skoro powódka po przyjsciu do pracy dowiedziała się, że prezes zarządu pozwanej będzie nieobecny do godziny 13.00,

to „nic nie stało przecież na przeszkodzie, aby w tej sytuacji powódka udała się na przedmiotowe badania, a następnie wyjaśniała z prezesem zarządu pozwanej warunki jej dalszego zatrudnienia, tym bardziej, że powódce zaproponowano „biurowe stanowisko pracy”. Sąd wskazał, że powódka przyznała, że nie podjęła żadnych czynności celem skontaktowania się z zarządem, ograniczając się do czekania. Takie zachowanie powódki polegające na tym, że nie akceptowała stanowiska wpisanego na skierowaniu na badania lekarskie, a jednocześnie nie zwróciła się do S. B. - osoby zarządzającej pozwaną o wyjaśnienie, jakie stanowisko i dlaczego ma objąć po sześcioletniej nieobecności wskazuje, zdaniem Sądu, że powódka zachowała postawę osoby niezainteresowanej zatrudnieniem u pozwanej. Powódka z jednej strony z góry wykluczyła możliwość zatrudnienia jej na stanowisku asystenta księgowego, by następnie oczekiwać na podjęcie tematu ze strony zarządu pozwanej spółki i nie czyniąc nic ze swej strony, aby zawiadomić pracodawcę, że stanowisko asystenta księgowego jest, jej zdaniem, stanowiskiem nierównorzędnym. Powódka zresztą nie miała bliższych danych w postaci zakresu obowiązków, aby brak równorzędności obu stanowisk stwierdzić.

Według Sądu odwoławczego, zachowanie powódki polegające na złożeniu pozwanej oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pozwanej w trybie art. 55 § 1¹ k.p. należało uznać za „zbyt pochopne” w sytuacji, gdy zachowaniu pozwanej nie można było przypisać cech umyślności, czy też rażącego niedbalstwa. Sąd drugiej instancji uznał tym samym, że powódka nie wykazała zasadności przyjętej za podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, winy pracodawcy i w związku z tym wyrokiem z dnia 17 stycznia 2014 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo o odszkodowanie oddalił w całości, a w pozostałym zakresie oddalił obie apelacje.

Powódka zaskarżyła powyższy wyrok w całości, opierając skargę kasacyjną na podstawie naruszenia prawa materialnego:

1. art. 22 k.p. oraz 186⁴ k.p., polegającego na błędnej interpretacji przez przyjęcie, iż obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego nie stanowi podstawowego obowiązku pracodawcy, a w konsekwencji przez uznanie, iż niedopuszczenie pracownika do pracy w takiej sytuacji nie stanowi ciężkiego naruszenia takiego obowiązku;

2. art. 186⁴ k.p. – przez jego błędną interpretację oraz niezastosowanie art. 42 k.p. przez przyjęcie, że skierowanie pracownika na okresowe badania lekarskie ze wskazaniem stanowiska pracy, które nigdy nie było przez danego pracownika zajmowane, jest jednoznaczne z dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego i powierzeniem temu pracownikowi pracy na tym właśnie stanowisku, kreującym obowiązek przystąpienia przez pracownika do wykonywania pracy;

3. art. 60 k.c. w zakresie oceny, jakie skutki prawne wywołało dokonanie przez pozwaną na rzecz powódki wypłaty wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2011 r. w kontekście ustalenia wysokości tego wynagrodzenia.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu podniosła, że takie działanie pozwanej, które polegało na pozornym zatrudnieniu powódki na innym stanowisku pracy, w sytuacji gdy dawano jej do zrozumienia, iż jej zatrudnienie po powrocie z urlopu wychowawczego nie jest możliwe, powinno zostać uznane za celowe i nacechowane winą pozwanego pracodawcy. Pracodawca wręczając powódce skierowanie na badanie lekarskie ze zmienionym stanowiskiem pracy (które dotyczyło jedynie zatrudnienia w firmie „S. C.” S.A.), dokonał niezgodnej z prawem zmiany umowy o pracę, bez zachowania trybu przewidzianego dla dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Takie zachowanie powinno zostać ocenione jako zawinione naruszenie wobec pracownika podstawowych obowiązków pracodawcy.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Sformułowanie

powołanego przepisu zbliżone jest do redakcji art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co upoważnia do postawienia tezy, iż art. 55 § 1¹ k.p. stanowi po stronie pracownika odpowiednik rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Zgodnie z jednolitym stanowiskiem judykatury, przez analogię do podobnego zwrotu zawartego w art. 52 § 1 k.p., użyte w art. 55 § 1¹ k.p., określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” należy rozumieć jako bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516, dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159, dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372; dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 127 oraz dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538).

Stosownie do art. 186⁴ k.p., pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem. Z takiego unormowania wynika bezwzględny obowiązek pracodawcy dopuszczenia pracownicy po urlopie wychowawczym przede wszystkim na stanowisku dotychczasowym, a jeżeli takim nie dysponuje, to na stanowisku równorzędnym lub odpowiadającym jej kwalifikacjom. W sytuacji, kiedy istnieje możliwość zatrudnienia pracownicy na stanowiskach równorzędnym lub odpowiadającym kwalifikacjom, nie jest wymagane wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy. W powołanym przepisie bowiem zawarte jest - w granicach tam określonych - jednostronne uprawnienie pracodawcy do zmiany stanowiska zajmowanego przez pracownicę przed urlopem wychowawczym (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1985 r., III PZP 50/85, OSPiKA 1986 nr 6, poz. 129). Jeżeli pracodawca nie dysponuje żadnym ze stanowisk, o

których mowa w art. 186⁴ k.p., może dokonać pracownicy wypowiedzenia warunków pracy i płacy, bądź nawet wypowiedzenia definitywnego umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1994 r., I PRN 77/94, OSNAPiUS 1995 nr 2, poz. 24).

Biorąc pod uwagę powyższe, stwierdzić należy przede wszystkim, że w sytuacji, gdy pracodawca nie wypowiada pracownicy powracającej z urlopu wychowawczego ani umowy o pracę, ani jej warunków, należy przyjąć, że dysponuje takim stanowiskiem, na które powinna być ona dopuszczona do pracy zgodnie z art. 186⁴ k.p. (dotychczasowym, równorzędnym lub odpowiadającym jej kwalifikacjom). Niedopuszczenie do pracy w takiej sytuacji musi być kwalifikowane jako wypełniające hipotezę art. 55 § 1¹ k.p., bowiem obowiązek pracodawcy dopuszczenia pracownika do świadczenia umówionej pracy ma charakter podstawowy, co wynika już tylko z tego, że stosunek pracy definiuje się w art. 22 § 1 k.p. jako zobowiązanie wzajemne, którego treścią jest obowiązek pracownika wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W ramach uzgodnionego stosunku pracy pracodawca ma więc obowiązek jego realizowania przez dopuszczenie pracownika do świadczenia umówionej pracy. Pracownik jest równocześnie nie tylko zobowiązany, ale i uprawniony do wykonywania pracy za wynagrodzeniem. Stanowisko takie potwierdza 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 (art. 80 k.p.). Dlatego pracodawca nie może, według własnego dowolnego uznania, zrezygnować z obowiązku świadczenia przez pracownika pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 r., I PKN 361/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 750). Niedopuszczenie do wykonywania pracy jest odstępstwem od reguły wynikającej z art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym zobowiązanie pracodawcy polega nie tylko na wynagradzaniu pracownika, ale także na jego zatrudnianiu, czyli na umożliwieniu pracownikowi faktycznego wykonywania pracy. Pracodawca jest zobowiązany do „zatrudnienia pracownika”, a więc dostarczenia mu pracy zgodnie z umową (treścią nawiązanego

stosunku pracy), co oznacza, że jeżeli tego nie czyni, to działa wbrew swojemu zobowiązaniu i w tym znaczeniu jego zachowanie jest bezprawne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 2005 r., I PK 260/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 145). Zgodzić się trzeba zatem ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 20 września 2013 r., II PK 6/13 (OSNP 2014 nr 6, poz. 81), że bezzasadne odsunięcie pracownika od wykonywania pracy, zwłaszcza powodujące utratę wyższego wynagrodzenia, może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Niedopuszczenie do wykonywania pracy pracownicy powracającej do niej po urlopie wychowawczym jest sytuacją odpowiadającą odsunięciu od wykonywania pracy, bowiem uniemożliwia świadczenie umówionej pracy i nie ma wątpliwości, że bezprawną, skoro takie zachowanie pracodawcy jest wprost naruszeniem obowiązku sformułowanego w art. 186⁴ k.p. W ten sposób pracownica zostaje też pozbawiona możliwości uzyskania przysługującego jej wynagrodzenia, podstawą wysokości określenia którego jest wynagrodzenie przysługujące w dniu podjęcia pracy na stanowisku, które zajmowała przed urlopem (por. art. 186⁴ k.p. i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2008 r., II PK 143/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 67).

Sąd Okręgowy co do zasady zgodził się z poglądem, że odmowa dopuszczenia do pracy pracownika powracającego do niej po urlopie wychowawczym może zostać zakwalifikowana jako ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy uzasadniające rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podkreślił jednak, że zależy to od konkretnych okoliczności faktycznych, a w realiach niniejszej sprawy nie było podstaw do przyjęcia, że powódki celowo lub w wyniku rażącego niedbalstwa nie dopuszczono do pracy po powrocie z urlopu wychowawczego. Stanowisko, które powódka uprzednio zajmowała w pozwanej spółce, zostało bowiem zlikwidowane, wobec czego nie mogła oczekiwać powierzenia tej pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego. Zdaniem Sądu odwoławczego, biorąc pod uwagę, że powódka przed powrotem do pracy nie kontaktowała się ze stroną pozwaną w sprawie ustalenia warunków tego powrotu, w dniu 1 września 2011 r. „powinna wykazać więcej cierpliwości w sprawie czynności podejmowanych przez pracodawcę”. W szczególności nic nie stało na przeszkodzie, aby powódka udała się na badanie lekarskie, na które otrzymała

skierowanie w celu potwierdzenia jej zdolności do wykonywania pracy na stanowisku asystenta księgowego, a „następnie wyjaśniała z prezesem zarządu pozwanej warunki jej dalszego zatrudnienia, tym bardziej, że zaproponowano jej biurowe stanowisko pracy”.

Z tego wynika, że Sąd drugiej instancji, przyjmując że pozwany w niniejszej sprawie pracodawca powódki nie dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków, zasadnicze znaczenie przydał skierowaniu powódki na badania lekarskie celem ustalenia jej zdolności do pracy na stanowisku asystenta księgowego, „za zupełnie niezrozumiałą” uznając „postawę powódki, która odmówiła udania się na badania lekarskie z zakresu medycyny pracy”. Sąd Okręgowy pominął jednak całkowicie kwestię wyjaśnienia, czy to skierowanie w ogóle pochodziło od strony pozwanej i dotyczyło zatrudnienia u tego pracodawcy. Są zaś ku temu uzasadnione wątpliwości, jeżeli zważyć, że stanowisko asystenta księgowego zostało zaproponowane powódce przez drugiego jej pracodawcę, tj. „S. C.” S.A., a sam Sąd odwoławczy, inaczej niż Sąd Rejonowy, stwierdził, że szereg powiązań kapitałowych i organizacyjnych pomiędzy spółkami „S.” oraz „S. C.” nie stanowił wystarczającej podstawy do przyjęcia wniosku końcowego, iż powódka negocjując ze świadkiem P. N. warunki swojego powrotu do spółki „S. C.”, miała pełne prawo przypuszczać, że wspomniane warunki jej powrotu do pracy dotyczyły także pozwanej spółki, jeżeli dodatkowo przesłuchany w charakterze świadka P. N. (wiceprezes zarządu „S. C.”) kategorycznie zaprzeczył, aby posiadał jakiegokolwiek umocowanie do reprezentacji pozwanej. W takiej sytuacji w pierwszej kolejności należało ustalić, czy skierowanie na badania lekarskie, które w ocenie Sądu odwoławczego, było podstawową okolicznością uniemożliwiającą przypisanie stronie pozwanej naruszenia jej podstawowego obowiązku polegającego na powinności dopuszczenia powódki do pracy umyślnie lub na skutek rażącego niedbalstwa, pochodziło od strony pozwanej i dotyczyło zatrudnienia na stanowisku asystenta księgowego u tego pracodawcy.

Wady podstawy faktycznej rozstrzygnięcia w tym zakresie usprawiedliwiają materialnoprawne zarzuty skargi kasacyjnej odnoszące się przede wszystkim do naruszenia art. 186⁴ k.p. Nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego (dokonanie prawidłowej subsumcji) bez zgodnego z prawem

(procesowym) ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Brak ustaleń odnośnie do tego, czy to pozwana skierowała powódkę na badania lekarskie celem stwierdzenia zdolności do wykonywania pracy na stanowisku asystenta księgowego u tego pracodawcy, uniemożliwia już na samym wstępie ocenę prawidłowości zastosowania przez Sąd odwoławczy art. 186⁴ k.p., bowiem w takiej sytuacji nie można stwierdzić, czy strona pozwana w ogóle zamierzała dopuścić powódkę do pracy na jakimkolwiek stanowisku. Czyni to na tym etapie bezprzedmiotowymi dalsze rozważania w zakresie wywiązania się przez pracodawcę z obowiązku dopuszczenia powódki do pracy na stanowisku równorzędnym lub zgodnym z jej kwalifikacjami przez samo wydanie skierowania na badania lekarskie i bez uprzedniego poinformowania pracownicy o zakresie jej obowiązków na nowym stanowisku pracy, proponowanym wynagrodzeniu, miejscu wykonywania pracy, itp., jak również odnośnie do tego, czy samo wydanie skierowania na badania lekarskie może być uznane za dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Jeżeli bowiem to skierowanie nie pochodziło od strony pozwanej i nie dotyczyło zatrudnienia u tego pracodawcy, wskazane wyżej kwestie pozbawione będą jakiegokolwiek znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Odnosząc się natomiast do zarzutu naruszenia art. 60 k.c. „w zakresie oceny, jakie skutki prawne wywołało dokonanie na rzecz powódki wypłaty wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2011 r. w kontekście ustalenia wysokości tego wynagrodzenia”, wskazać należy, że zgodnie z art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (oświadczenie woli). Z kolei w myśl art. 65 k.c., oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1); w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). Przepis ten znajduje zatem zastosowanie zarówno do wykładni oświadczeń woli, jak i stwierdzenia, czy dane zachowanie stanowi oświadczenie woli (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2006 r., V CSK 70/06, OSNC 2007 nr 4, poz. 59 oraz z dnia 3 grudnia 2008 r., I PK 92/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 131). Zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c.,

Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Jest więc związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono. Wobec braku w skardze kasacyjnej zarzutu naruszenia art. 65 k.c., nie podlega zatem kontroli w postępowaniu kasacyjnym prawidłowość stanowiska Sądu Okręgowego, że przełanie na konto powódki kwoty 196,83 zł tytułem wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2011 r. nie stanowiło oświadczenia woli strony pozwanej o zmianie warunków płacy, będąc jedynie skutkiem błędu systemu komputerowego.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak pkt 1 w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).

Powódka zaskarżyła wyrok Sadu Okręgowego w całości, a więc również w tej części, w której oddalono apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego. W tym zakresie skarga kasacyjna powódki była niedopuszczalna, wobec czego Sąd Najwyższy postanowił o jej odrzuceniu w tej części z mocy art. 398⁶ § 3 w związku z art. 398⁶ § 2 k.p.c. (pkt 2 sentencji).

kc