



Sygn. akt II PK 86/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 marca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

Protokolant Małgorzata Beczek

w sprawie z powództwa K. I.

przeciwko B. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o wynagrodzenie, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 6 marca 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 7 października 2016 r., sygn. akt XXI Pa .../16,

- 1) oddala skargę kasacyjną,**
- 2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia powódka K. I. wniosła o zasądzenie od pozwanej B. Sp. z o.o. w W. na swoją rzecz wynagrodzenia za

pracę w kwocie 33.750,00 zł, ewentualnie wynagrodzenia za pracę w kwocie 34.700,00 zł oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 3.215,16 zł.

Sąd Rejonowy w W. - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 31 grudnia 2015 r. umorzył postępowanie ponad kwotę 37.915,16 zł, zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.215,16 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, oddalił powództwo główne i ewentualne o wynagrodzenie w pozostałym zakresie oraz ustalił, że powódka wygrała sprawę w 8,3%, a szczegółowe wyliczenie kosztów procesu pozostawił referendarzowi sądowemu, nadając wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej od dnia 1 sierpnia 2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku regionalnego dyrektora sprzedaży. Jej wynagrodzenia wynosiło 12.000,00 zł brutto miesięcznie. W okresie pierwszych sześciu miesięcy zatrudnienia powódce przysługiwała ponadto premia w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego brutto za każdy miesiąc pracy, wypłacana w okresach kwartalnych po realizacji ustalonych celów.

Aneksiem z dnia 1 maja 2008 r., zawartym na zasadzie porozumienia stron, dokonano zmiany umowy o pracę w ten sposób, że wynagrodzenie zasadnicze powódki wzrosło do kwoty 12.500,00 zł brutto miesięcznie, a nadto w skład jej wynagrodzenia weszła premia uznaniowa, zgodnie z regulaminem premiowania. Za IV kwartał 2010 r. pozwana wypłaciła na rzecz powódki premię kwartalną w kwocie 11.250,00 zł brutto.

W okresie od stycznia do grudnia 2011 r. pozwana wypłaciła na rzecz powódki następujące kwoty brutto: za styczeń 2011 r. kwotę 12.500,00 zł tytułem „płaca zasadnicza”, powiększoną o kwotę 34,72 zł tytułem „pakiet medyczny”; za luty 2011 r. kwotę 12.500,00 zł tytułem „płaca zasadnicza” powiększoną o kwotę 34,72 zł tytułem „pakiet medyczny”; za marzec 2011 r. kwotę 12.500,00 zł tytułem „płaca zasadnicza” powiększoną o kwotę 34,72 zł tytułem „pakiet medyczny” oraz premię kwartalną w wysokości 11.250,00 zł; za kwiecień 2011 r. kwotę 12.500,00 zł tytułem „płaca zasadnicza”, powiększoną o kwotę 24,20 zł tytułem „pakiet

medyczny”, kwotę 2.152,72 zł tytułem „talony” oraz kwotę 2.152,21 zł tytułem „nagroda”; za maj 2011 r. kwotę 12.500,00 zł tytułem „płaca zasadnicza”, powiększoną o kwotę 24,20 zł tytułem „pakiet medyczny”; za czerwiec 2011 r. kwotę 12.500,00 zł tytułem „płaca zasadnicza”, powiększoną o kwotę 24,20 zł tytułem „pakiet medyczny”, kwotę 11.250,00 zł tytułem „ premia kwartalna”, oraz kwotę 1.003,78 zł tytułem „nagroda”; za lipiec 2011 r. kwotę 12.500,00 zł tytułem „płaca zasadnicza”, powiększoną o kwotę 24,20 zł tytułem „pakiet medyczny” oraz kwotę 1.500,00 zł tytułem „nagroda”; za sierpień 2011 r. kwotę 12.500,00 zł tytułem „płaca zasadnicza”, powiększoną o kwotę 24,20 zł tytułem „pakiet medyczny”; za wrzesień 2011 r. kwotę 12.500,00 zł tytułem „płaca zasadnicza”, powiększoną o kwotę 24,20 zł tytułem „pakiet medyczny” oraz kwotę 11.250,00 zł tytułem „ premia kwartalna”; za październik 2011 r. kwotę 12.500,00 zł tytułem „płaca zasadnicza”, powiększoną o kwotę 24,20 zł tytułem „pakiet medyczny” oraz kwotę 1.800,00 zł tytułem „nagroda”; za listopad 2011 r. kwotę 12.500,00 zł tytułem „płaca zasadnicza”, powiększoną o kwotę 24,20 zł tytułem „pakiet medyczny”; za grudzień 2011 r. kwotę 12.500,00 zł tytułem „płaca zasadnicza”, powiększoną o kwotę 24,20 zł tytułem „pakiet medyczny”.

W dniu 17 października 2011 r. podczas spotkania w Centrum Dystrybucyjnym B. Sp. z o.o. w K. upoważnieni przez pozwaną pracownicy: dyrektor do spraw handlu tradycyjnego W. A. oraz W. K. przeprowadzili z powódką rozmowę w przedmiocie rozwiązania zawartej z nią umowy o pracę. W trakcie tej rozmowy strony doszły do porozumienia, że zawarta z powódką umowa o pracę rozwiąże się z upływem dziewięciu miesięcy od podpisania oświadczenia, to znaczy po okresie o trzy miesiące dłuższym niż początkowo zaproponowany powódce okres sześciomiesięczny. Zaoferowano ponadto powódce zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na czas pozostały do rozwiązania umowy o pracę oraz możliwość korzystania z samochodu służbowego przez okres jednego miesiąca. Na zadane przez powódkę pytanie odnośnie do warunków wynagradzania za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, W. A. udzielił odpowiedzi, że wynagrodzenie będzie płatne zgodnie z zasadami przyjętymi w Spółce. Podczas rozmowy nie poruszano szczegółowych kwestii dotyczących ustalenia wysokości wynagrodzenia powódki w czasie zwolnienia z obowiązku

świadczenia pracy. Po zakończeniu rozmowy W.A. przedstawił powódce do podpisu przygotowany dokument zawierający oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. W porozumieniu tym strony ustaliły, że umowa o pracę zostanie rozwiązana w dniu 31 lipca 2012 r., a powódka zostanie zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Strony uzgodniły też, że z chwilą rozwiązania umowy o pracę wszelkie wzajemne rozliczenia wynikające ze stosunku pracy zostają ostatecznie uregulowane i wyczerpane.

W okresie zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy pozwana wypłacała na jej rzecz wynagrodzenie zasadnicze. W dniu 21 listopada 2011 r. prezes zarządu pozwanej wydał zarządzenie w sprawie „zasad wypłaty wynagrodzenia w okresie zwolnienia pracowników z obowiązku świadczenia pracy”. W zarządzeniu tym ustalono, że w okresie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy wynagrodzenie powinno być wypłacane pracownikowi w wysokości wynikającej ze stawki osobistego zaszeregowania.

W 2012 r. pozwana wypłaciła powódce następujące kwoty netto: w dniu 4 stycznia 2012 r. kwotę 8.446,91 zł tytułem „pobory za 12/2011”; w dniu 3 lutego 2012 r. kwotę 8.392,91 zł tytułem „pobory za 01/2012”; w dniu 1 marca 2012 r. kwotę 8.714,80 zł tytułem „pobory za 02/2012”; w dniu 2 kwietnia 2012 r. kwotę 8.714,80 zł tytułem „pobory za 03/2012; w dniu 10 maja 2012 r. kwotę 8.714,80 zł tytułem „pobory za 04/2012”; w dniu 1 czerwca 2012 r. kwotę 8.714,80 zł tytułem: „pobory za 05/2012; w dniu 9 lipca 2012 r. kwotę 8.714,80 zł tytułem „pobory za 06/2012”. W okresie zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy poza wynagrodzeniem zasadniczym pozwana wypłaciła na jej rzecz następujące kwoty: w dniu 10 stycznia 2012 r. kwotę 1.492,65 zł tytułem „pobory za 12/2001”; w dniu 1 lutego 2012 r. kwotę 1.119,99 zł tytułem „pobory za 01/2012”.

W dacie rozwiązania umowy o pracę powódka nie wykorzystwała urlopu wypoczynkowego, który przysługiwał jej w łącznym wymiarze 27 dni. Tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pozwana wypłaciła na rzecz powódki kwotę 17.678,52 zł brutto.

Powódka, reprezentowana przez pełnomocnika procesowego, pismem z dnia 23 lipca 2012 r., skierowanym do prezesa zarządu pozwanej, zwróciła się o wypłacenie na jej rzecz kwoty 33.750,00 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za

okres od dnia 1 października do dnia 30 czerwca 2012 r. wraz z odsetkami, wynagrodzenia za pracę w kwocie 16.250,00 zł brutto (średnia z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających okres podpisania porozumienia) w terminie do dnia 10 sierpnia 2012 r. oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w 2011 r. w wymiarze 13 dni, w nieprzekraczalnym terminie do 31 lipca 2012 r., oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w 2012 r. w wymiarze 16 dni (za 7 miesięcy), w terminie do dnia 31 lipca 2012 r.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie jedynie w części.

Odnosząc się do roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop, Sąd ten stwierdził, że powódce w dacie rozwiązania umowy o pracę (tj. w dniu 31 lipca 2012 r.) przysługiwało prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 27 dni, który nie został przez nią wykorzystany. Pozwana wypłaciła zaś na jej rzecz tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwotę 17.679,52 zł brutto, gdy tymczasem pełna wysokość kwoty należnej powódce z tego tytułu wynosiła 20.893,68 zł.

Sąd Rejonowy uznał przy tym, opierając się na wnioskach wynikających z opinii biegłego, że wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 16.250,00 zł brutto miesięcznie. Dlatego też Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że należało zasądzić na rzecz powódki tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy żadaną w pozwie kwotę 3.215,16 zł, stanowiącą różnicę pomiędzy kwotą należną a kwotą, którą strona pozwana wypłaciła (20.893,68 zł - 17.678,52 zł).

Co do roszczenia o wynagrodzenie za pracę Sąd Rejonowy stwierdził natomiast, że poza sporem pomiędzy stronami pozostawało, że łącząca je umowa o pracę uległa rozwiązaniu w dniu 31 lipca 2012 r. na mocy porozumienia stron zawartego w dniu 17 października 2011 r. W okresie od zawarcia tego porozumienia do daty rozwiązania stosunku pracy powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Strony w treści zawartego porozumienia nie zawarły jednak żadnych ustaleń ani co do wysokości, ani co do sposobu obliczania wynagrodzenia, jakie miało być wypłacane powódce w okresie zwolnienia z

obowiązku świadczenia pracy.

Sąd pierwszej instancji uznał, że powódka w toku procesu nie wykazała, aby umówiła się ze stroną pozwaną na to, że w czasie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy jej wynagrodzenie będzie stanowić średnią z ostatnich trzech miesięcy, w których świadczyła pracę, czy też kwotę wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Twierdzenia te nie znalazły żadnego odzwierciedlenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. W szczególności, okolicznościom rzekomego dokonania takich ustaleń jednoznacznie zaprzeczyli świadkowie W.A. i W. K., którzy w dniu 17 października 2011 r. przeprowadzili z powódką rozmowę przed podpisaniem porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Z ich zeznań wynikało, że w trakcie spotkania nie było ustaleń pomiędzy stronami co do określonej wysokości wynagrodzenia za pracę w okresie od dnia podpisania porozumienia do dnia rozwiązania stosunku pracy. Sąd Rejonowy zauważył również, że powódka nie zadbała o to, aby wysokość jej wynagrodzenia za czas do rozwiązania stosunku pracy została przez strony wyraźnie ustalona i nie budziła żadnych wątpliwości. Za nieuzasadnione Sąd pierwszej instancji uznał w tym kontekście powoływanie się przez powódkę jedynie na sytuację R. G. i S. Ł. Jeśli bowiem podczas spotkania w dniu 17 października 2011 r. padło tylko sformułowanie o zasadach panujących w Spółce, to należało mieć na uwadze, że także A. C. jak i W. N. było wypłacane wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenia zasadniczego, a dodatkowo w dniu 21 listopada 2011 r. prezes zarządu pozwanej wydał zarządzenie, zgodnie z którym pracownikom w okresie zwolnienia ich z obowiązku świadczenia pracy należne jest wynagrodzenie określone art. 81 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że strony stosunku pracy, przystępując do negocjacji nad warunkami porozumienia, miały pełną swobodę w zakresie kreowania treści tego dokumentu. Mimo tej możliwości powódka nie zażądała jednak uregulowania w dokumencie porozumienia kwestii związanych z określeniem wysokości wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym miała być zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Poprzestała na zadaniu W.A. ogólnego pytania odnośnie do zasad wypłaty wynagrodzenia, nie pytając równocześnie ani o dokładną wysokość wynagrodzenia w tym okresie, ani nie postulując, by ustalenia

stron w tym przedmiocie zostały zawarte w spisany przez nie dokumencie porozumienia.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 7 października 2016 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powódkę od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok w punkcie II w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki tytułem wynagrodzenia kwoty: (-) 3.750 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty; (-) 3.750 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty; (-) 3.750 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty; (-) 3.750 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty; (-) 3.750 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty; (-) 3.750 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty; (-) 3.750 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty; (-) 3.750 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty; (-) 3.750 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty; zmienił zaskarżony wyrok z punkcie IV w ten sposób, że: zasądził od pozwanej na rzecz powódki tytułem zwrotu kosztów procesu kwotę 3.453,76 zł, w tym 1.800 zł tytułem wynagrodzenia pełnomocnika oraz 1.653,76 zł tytułem wydatków pełnomocnika, oddalając wniosek o zwrot kosztów w pozostałym zakresie; zasądził pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego kwotę 1.698,90 zł tytułem zwrotu wydatków poniesionych tymczasowo ze Skarbu Państwa oraz kwotę 1.848 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić; oddalił apelację w

pozostałym zakresie i zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.037,20 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym 1.800 zł tytułem wynagrodzenia pełnomocnika, 207,20 zł tytułem wydatków pełnomocnika oraz 30 zł tytułem opłaty od apelacji.

Sąd Okręgowy przypomniał, że przedmiotem postępowania było ustalenie, czy wynagrodzenie, które powódka uzyskiwała w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, powinno stanowić jedynie jej wynagrodzenie zasadnicze, czy też wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop. W tym kontekście Sąd drugiej instancji podkreślił, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje zaś prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 k.p.). Samo pozostawanie w stosunku pracy nie jest podstawą do uzyskiwania wynagrodzenia. Jeżeli pracownik nie wykonuje pracy, do nabycia przez niego prawa do wynagrodzenia niezbędne jest istnienie przepisu szczególnego lub postanowienia umowy, które przyznają mu to prawo. Sąd Okręgowy powołał także art. 81 § 1 k.p. Podniósł równocześnie, że wprowadzony od dnia 22 lutego 2016 r. art. 36² k.p. normuje podobną sytuację faktyczną, jak art. 81 § 1 k.p., który w obecnej wykładni systemowej powinien być interpretowany jako dotyczący głównie przestoju, wywołanego przyczynami ekonomicznymi. W takiej sytuacji nie zawsze byłoby celowe obciążanie zadłużonego pracodawcy obowiązkiem wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, uzależnionych od efektów ich pracy (np. premii), a tylko - niezbędną ich częścią, aby zachować płynność finansową pracodawcy i miejsca pracy. Z drugiej strony, zgodnie z tym przepisem pracownicy mający ustalone wynagrodzenie w stałej miesięcznej kwocie byłiby w znacznie korzystniejszej sytuacji. Dlatego obowiązująca od dnia 22 lutego 2016 r. nowelizacja może być asumptem do sugestii, że dotychczas sytuacja taka jak występująca w niniejszej sprawie nie była przez prawo pracy unormowana, co podważałoby dotychczasową wykładnię art. 81 § 1 k.p., który można byłoby stosować co najwyżej przez analogię. Obecnie zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia ma swoje jednoznaczne legalne umocowanie i może dotyczyć każdego rodzaju umowy oraz całego okresu wypowiedzenia lub jego części, stosownie do potrzeb pracodawcy. Nowe

unormowanie jest zbliżone do obowiązujących wcześniej szczególnych unormowań art. 70 § 2 k.p., art. 129 § 5 k.p., art. 188 k.p. oraz analogiczne do zawartego w art. 72 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, który jednak - przez charakter wynagrodzeń w służbie cywilnej - nie stwarzał podobnych problemów jurydycznych. Omawiana nowelizacja koresponduje ze zmianą rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy. Od dnia 22 lutego 2016 r. do § 5 ust. 1 tego rozporządzenia dodano ust. 2 o następującej treści: Przy ustalaniu wynagrodzenia za okres: zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (art. 36² k.p.) oraz zwolnienia pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią z obowiązku świadczenia pracy (art. 179 § 5 k.p.) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Doszło w ten sposób do jednoznacznego unormowania (na korzyść pracownika) stanu prawnego, bowiem uznawany jako relewantny w tej sprawie dotychczasowy § 5 ust. 1 tego rozporządzenia stanowił, że przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy. Istotny był także § 4 ust. 1 tego rozporządzenia, określający, że przy ustalaniu wynagrodzenia określonego procentowo w celu obliczenia wynagrodzenia: za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonania, oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju (art. 81 § 1 k.p.) oraz wynagrodzenia za czas dyżuru (art. 151³ § 3 k.p.) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

Podzielając stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2016 r., II PK 339/14, Sąd Okręgowy uznał, że przy wykładni art. 81 § 1 k.p. należało przyjąć, że nie normował on wprost sytuacji objętej rozpoznawaną apelacją. Przy jego stosowaniu w drodze analogii należałoby sięgnąć również do

wykładni systemowej i wskazać, że art. 70 § 2 k.p. stanowi, że w okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Wykładnia art. 81 § 1 k.p. powinna uwzględniać zarówno interesy pracodawcy, jak i pracownika. Zobowiązanie pracownika do nieprzychodzenia do pracy bardziej leży w interesie pracodawcy, który może utrzymać większą efektywność pracy przez uniknięcie konfliktowej sytuacji lub zatrudnić w miejsce zwalnianej osoby nowego pracownika z wyższymi kwalifikacjami lub lepiej chronić tajemnicę przedsiębiorstwa. Pracownik może natomiast wykorzystać okres zwolnienia na bardziej efektywne poszukiwanie nowej pracy, regenerację sił lub podjęcie tymczasowej pracy (co jest bardzo utrudnione z uwagi na duże bezrobocie i konieczność zachowania gotowości do wykonywania pracy u dotychczasowego pracodawcy). Ponieważ zwolnienie od wykonywania pracy jest inicjowane przez pracodawcę, więc poza przypadkami od niego niezależnymi, jak np. wystąpienie poważnych problemów ekonomicznych, nie powinno to prowadzić do istotnego obniżenia wynagrodzenia pracownika. Również co do okresów zwolnienia pracownika od wykonywania pracy przed dniem 22 lutego 2016 r. należałoby zatem nadać prymat wykładni funkcjonalnej i systemowej oraz przyjąć, że do wynagrodzenia za okres nieświadczenia pracy należy stosować zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

Sąd Okręgowy, kierując się powyższą wykładnią i przyjmując, że powódkę zwolniono z obowiązku wykonywania pracy, a pozostawała ona w gotowości do podjęcia pracy, uznał więc, że w spornym okresie przysługiwało jej wynagrodzenie takie jak za urlop wypoczynkowy, gdyż doznała przeszkód w wykonywaniu pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Sąd drugiej instancji podkreślił przy tym, że również stan faktyczny sprawy, który został częściowo wadliwie ustalony przez Sąd Rejonowy, wskazywał, że wynagrodzenie powódki w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy powinno zostać ustalone zgodnie z zasadami ustalania wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. Powódka w dniu 17 października 2011 r. podpisała bowiem porozumienie, na podstawie którego doszło do rozwiązania stosunku pracy łączącego ją z pozwaną. W porozumieniu tym ustalono długość okresu wypowiedzenia, a także zwolnioną powódkę z obowiązku świadczenia

pracy. Powódka podczas wręczania jej stosowanego porozumienia zapytała zaś o wynagrodzenie, na co otrzymała odpowiedź, że będzie wypłacane „zgodnie z tym, jak takie wynagrodzenia są płacone w spółce”. Z kolei, w dniu 21 listopada 2011 r. zostało ogłoszone zarządzenie, na podstawie którego określono, że „w okresie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy wynagrodzenie powinno być wpłacane pracownikowi w wysokości wynikającej ze stawki osobistego zaszeregowania pracownika”. Świadek M.P. zeznała natomiast, że „Powódce wynagrodzenie było wypłacane według tego zarządzenia (...). Wcześniej było inaczej”. Nadto podała, że „We wrześniu 2011 r. wynagrodzenie w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy było wypłacane jak za urlop (...) Pamiętam R. G. i S. Ł. Pamiętam jak było im naliczane wynagrodzenie, była w nim płaca zasadnicza i premia kwartalna”. Również świadek A. C. zeznał, że „wcześniej funkcjonowało to tak, że wypłacano pracownikom całość łącznie z premią”.

Zdaniem Sądu Okręgowego, należało zatem przyjąć, że przed dniem wydania zarządzenia z dnia 21 listopada 2011 r. w pozwanej obowiązywała praktyka wypłacania pracownikom, którzy zostali zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy, wynagrodzenia ustalonego zgodnie z zasadami wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop i takiego właśnie wynagrodzenia dotyczyło porozumienie w części odnoszącej się do wynagrodzenia w przysługującego powódce w okresie pozostawania bez pracy. Dodatkowo wymagało podkreślenia, że zarządzenie z dnia 21 listopada 2011 r. zostało wydane po zawarciu porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, która nie została w żaden sposób powiadomiona o jego treści oraz o tym, że według pracodawcy, ma ono wobec niej zastosowanie, w związku z czym regulacje zawarte z tym zarządzeniem nie mogły być stosowane względem powódki. Pracodawca powinien więc wypłacać powódce wynagrodzenie w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zgodnie z zasadami obliczania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop.

Sąd drugiej instancji odwołał się w tej sytuacji do regulacji art. 172 k.p. oraz do przepisów 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, stwierdzając, że zgodnie z tym rozporządzeniem, składniki wynagrodzenia

określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu (§ 15). Z kolei, składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu (§ 17). W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy powódka oprócz wynagrodzenia zasadniczego otrzymywała premię. Podczas 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozwiązania umowy, tj. przed październikiem 2011 r., otrzymała czterokrotnie premie w wysokości 11.250,00 zł każda. Zatem średnia miesięczna wysokość tego składnika wynagrodzenia wynosiła 3.750,00 zł ($4 \times 11.250,00 \text{ zł} / 12$). Dlatego należało przyjąć, posiłkując się opinią biegłej sądowej, że średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jako ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powinno wynieść 16.250,00 zł ($12.500,00 \text{ zł} + 3.750,00 \text{ zł}$). Tymczasem, powódka w okresie zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy uzyskiwała wynagrodzenie w kwocie 12.500,00 zł miesięcznie. Z tych przyczyn należało zasądzić na jej rzecz od pozwanej kwotę 3.750,00 zł za każdy miesiąc zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, tj. za dziewięć miesięcy, począwszy od listopada 2011 r. do lipca 2012 r.

Pozwana B. Sp. z o.o. w W. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 7 października 2016 r., zaskarżając ten wyrok w części, to jest co do punktów 1, 2 i 5, i zarzucając mu w tym zakresie naruszenie prawa materialnego, to jest:

(-) art. 81 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie w wyniku błędnej wykładni polegającej na uznaniu, że w sytuacji zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę zawartym pomiędzy pracownikiem a pracodawcą pracownikowi do czasu rozwiązania stosunku pracy należy się wynagrodzenie w wysokości obliczonej jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a nie w wysokości wynikającej z jego osobistego zaszeregowania, co miało wpływ na treść zaskarżonego wyroku, przez zasądzenie dochodzonego wynagrodzenia na rzecz powódki;

(-) art. 172 k.p. w związku z § 15 i § 17 ust. 1 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, przez ich niewłaściwe zastosowanie skutkujące zasądzeniem na rzecz powódki za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy wynagrodzenia obliczonego zgodnie z zasadami stosowanymi przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w sytuacji, w której zastosowanie powinien znaleźć art. 81 § 1 k.p. W przypadku, gdy pracownik nie wykonuje pracy, do nabycia przez niego prawa do wynagrodzenia niezbędne jest istnienie przepisu szczególnego przyznającego to prawo. Tym przepisem jest art. 81 § 1 k.p., który w sposób zupełny reguluje wysokość wynagrodzenia pracownika w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. W związku z tym, nie ma potrzeby ani uzasadnienia do tego, aby w drodze analogii sięgać do przepisów regulujących sposób obliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;

(-) art. 9 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie wyrażające się w przyjęciu, że praktyka istniejąca u pozwanego w 2011 r. była źródłem prawa pracy w zakresie wypłaty wynagrodzenia dla pracowników za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, pomimo braku takich regulacji w regulaminie wynagradzania, co skutkowało zasądzeniem na rzecz powódki za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy wynagrodzenia obliczonego zgodnie z zasadami stosowanymi przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w sytuacji, w której zastosowanie powinien znaleźć art. 81 § 1 k.p.;

(-) art. 36² k.p. w związku z art. 17 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że art. 36² k.p. może być wykorzystany do wykładni dotychczasowych przepisów w sposób pośredni, pomimo że przepis ten nie obowiązywał w dacie dochodzenia roszczeń przez powódkę, a w konsekwencji przez niezastosowanie właściwej normy prawnej, jaką jest norma wynikająca z art. 81 § 1 k.p., która powinna być zastosowana do stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie, tj. do sytuacji zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy na podstawie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, w którym zamieszczono postanowienie o zwolnieniu pracownika z obowiązku

świadczenia pracy w okresie do zakończenia stosunku pracy. Regulacja zawarta w art. 36² k.p. weszła w życie w dniu 22 lutego 2016 r., co oznacza, że niedopuszczalne jest jej stosowanie, zgodnie z zasadą *lex retro non agit*, do spraw wszczętych przed datą jej wejścia w życie. Nie może to być uzasadnione nawet w oparciu o reguły wykładni systemowej i funkcjonalnej, które mogą być stosowane jedynie do aktualnie obowiązujących przepisów. W celu stosowania nowowprowadzonych przepisów do spraw wszczętych przed datą ich wejścia w życie konieczne jest wprowadzenie przepisu przejściowego regulującego taką możliwość. W ustawie nowelizującej brak jest takiej regulacji, co skutkuje niedopuszczalnością stosowania art. 36² k.p. do spraw wszczętych przed dniem wejścia nowelizowanych zmian w życie, tj. przed dniem 22 lutego 2016 r. Oznacza to, że art. 36² k.p. nie powinien być zastosowany do niniejszej sprawy.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym, a w przypadku uznania, że są spełnione przesłanki z art. 398¹⁶ k.p.c., o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy, przez oddalenie powództwa w zaskarżonej części co do pkt 1, 2 i 5 oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych we wszystkich dotychczasowych instancjach oraz w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, aczkolwiek nie sposób odmówić słuszności części sformułowanych w niej zarzutów. Ostatecznie jednak, mimo częściowo błędnego uzasadnienia, zaskarżony tą skargą wyrok odpowiada prawu.

Wstępnie Sąd Najwyższy zauważa, że wszystkie podniesione w rozpatrywanej skardze zarzuty koncentrują się wokół kwestii związanej ze sposobem ustalania wysokości wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w

okresie, w którym - w związku z odsunięciem w czasie rozwiązaniem umowy o pracę - został on zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i pracy tej nie wykonywał. Chodzi zaś konkretnie o to, czy w okresie tym pracownikowi powinno przysługiwać wynagrodzenie ustalone na podstawie art. 81 § 1 k.p., to jest w wysokości wynikającej z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia, czy też z uwzględnieniem tych wszystkich składników wynagrodzenia, które bierze się pod uwagę, ustalając wynagrodzenie urlopowe bądź ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (art. 172 k.p. oraz § 15 i § 17 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop). Zarzuty skargi dotyczą więc samej zasady ustalania wynagrodzenia za okres, w którym pracownik był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, natomiast nie odnoszą się do samego sposobu obliczenia wynagrodzenia przyjętego w zaskarżonym wyroku jako podstawa do zasądzenia kwot przysługujących powódce za poszczególne miesiące, w których była ona zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Wysokość tych kwot nie jest w skardze kwestionowana.

Odnosząc się do tego problemu, Sąd Najwyższy zauważa też, że może on być odmiennie interpretowany w zależności od tego, czy zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy do dnia rozwiązania łączącej strony umowy o pracę następuje w następstwie dokonania jednostronnej czynności prawnej podjętej przez pracodawcę (wypowiedzenia umowy o pracę), czy też na mocy porozumienia stron tej umowy.

Co do pierwszej z wymienionych sytuacji, w stanie prawnym obowiązującym przed wejściem w życie art. 36² k.p. (dodanego 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), to jest przed dniem 22 lutego 2016 r., 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

było (wprost) unormowane w prawie pracy. Dlatego wzbudzało 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 w 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-Swędzioł, S. Koczur: Granice możliwości zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy, Studia Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2013 nr 1, s. 269). W orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowano wówczas 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). Nie może jednak ulegać wątpliwości, że ustalanie wysokości wynagrodzenia według 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 (por. 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 (por. B. Cudowski: O modyfikacji długości okresu wypowiedzenia i zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy, Monitor Prawa Pracy 2014 nr 6, s. 286).

W uzasadnieniu przywołanego wyżej wyroku z dnia 13 marca 2013 r., II PK 214/12, trafnie wywiedziono w związku z tym, 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. także uzasadnienie wyroku z dnia 20 września 2013 r., II PK 6/13 oraz 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.).

W wyroku z dnia 5 grudnia 2016 r., III PK 30/16 (LEX nr 2191473) wyrażono, z kolei, w pełni aprobowany przez Sąd Najwyższy w obecnym składzie pogląd, 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.

Opisywane zagadnienie rozstrzyga obecnie art. 36² k.p., który 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).

Powołany przepis nie ma jednak i nie może znajdować zastosowania w niniejszej sprawie i to z dwóch powodów. Po pierwsze, zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy nastąpiło w stanie prawnym, w którym art. 36² k.p. jeszcze nie obowiązywał, a jego stosowaniu do wcześniejszych stanów faktycznych stał na przeszkodzie art. 17 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, po drugie zaś, do owego zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy doszło nie w następstwie wypowiedzenia jej umowy o pracę na mocy jednostronnej czynności prawnej dokonanej przez pracodawcę, ale wskutek rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, w ramach którego został jedynie odsunięty w czasie skutek rozwiązujący tę umowę. W tym kontekście rozważania Sądu drugiej instancji, będące zresztą bezpośrednim nawiązaniem do poglądów wyrażonych w przywołanym wcześniej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2016 r., II PK 339/14, należy uznać za błędne, skoro wspomniane poglądy odnosiły się do sytuacji, w której pracownikowi (również w okresie sprzed wejścia w życie art. 36² k.p.) wypowiedziano jednostronnie umowę o pracę. Wypada wszakże zauważyć, że Sąd Okręgowy nie oparł swojego rozstrzygnięcia na podstawie art. 36² k.p., a nawet podkreślił, że z mocy art. 17 ustawy nowelizującej nie mógł on znaleźć zastosowania w niniejszej sprawie.

Powołanie tego przepisu w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku miało zaś na celu jedynie wykorzystanie go do „wykładni dotychczasowych przepisów w sposób pośredni, przy interpretacji woli ustawodawcy”. Choć więc nie można odmówić słuszności argumentom skarżącej towarzyszącym sformułowanemu w rozpatrywanej skardze kasacyjnej zarzutowi naruszenia art. 36² k.p., to jednak należy uznać, że zarzut ten jest nieuzasadniony przede wszystkim dlatego, że wspomniany przepis, wbrew odmiennemu zapatrywaniu skarżącej, nie został w sprawie zastosowany. Nie może być zatem mowy o jego niewłaściwym zastosowaniu, lecz co najwyżej o (błędnym z przyczyn wcześniej podniesionych) wykorzystaniu go w ramach rozważań dotyczących sposobu ustalania wynagrodzenia przysługującego pracownikowi zwolnionemu z obowiązku świadczenia pracy, z którym umowa o pracę miała ulec rozwiązaniu na mocy porozumienia stron.

Odnosząc się natomiast do pozostałych zarzutów podniesionych w rozpatrywanej skardze kasacyjnej, Sąd Najwyższy w pierwszej kolejności zauważa, że przepisy prawa pracy nie regulowały dotychczas oraz nadal regulują wprost sposobu ustalania wynagrodzenia przysługującego pracownikowi zwolnionemu z obowiązku świadczenia pracy w okresie, który pozostał do rozwiązania umowy o pracę, dokonanego na mocy porozumienia stron. O tym, jakie to będzie wynagrodzenie, decyduje przede wszystkim wola stron ujawniona w porozumieniu, na podstawie którego umowa o pracę ma zostać rozwiązana. Dlatego też, jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 marca 2017 r., II PK 411/15 (LEX nr 2294396), priorytet należy przypisać treści owego porozumienia, które podlega regułom interpretacji przewidzianym w art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. Oświadczenie woli należy więc tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy zaś raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Sąd rozstrzygający spór jest zatem zobligowany do ustalenia woli stron w kwestii wysokości wynagrodzenia za czas zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy, która znalazła swój wyraz w zgodnym zamiarze stron i celu porozumienia, z uwzględnieniem okoliczności towarzyszących wykonywaniu pracy i zawarciu

porozumienia co do rozwiązania umowy oraz ustalonych zwyczajów, co może mieć postać utrwalonej praktyki bądź regulacji wewnętrzzakładowych; w końcu, może też uwzględnić zasady współżycia społecznego. Należy też mieć na względzie art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. regulujący skutki czynności prawnej, który stanowi, że czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów. Przy czym przepis ten będzie miał zastosowanie w przypadku, gdy ustalenie zgodnego zamiaru stron będzie utrudnione, bądź wręcz niemożliwe. Strony umowy o pracę, zawierając porozumienie co do rozwiązania umowy i ustalając zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy w okresie do daty rozwiązania umowy, aktualizują skutek w postaci obowiązku zapłaty wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy. W braku stosownych ustaleń stron skutek ten można więc wyinterpretować na podstawie kryteriów określonych w art. 56 k.c., czyli biorąc pod uwagę przepisy, zasady współżycia społecznego i ustalone zwyczaje. Przy czym wszystkie kryteria są równorzędne względem siebie i powinny być rozważane łącznie. Nie można poprzestać tylko na jednym z nich.

Natomiast w sytuacji zawarcia porozumienia, w którego treści brak konkretnych ustaleń stron dotyczących sposobu określenia wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, ani też ustaleń tych nie można wywieść, stosując przedstawione wyżej reguły wykładni oświadczeń woli, powinien znaleźć zastosowanie art. 81 § 1 k.p., traktowany jednak jako przepis gwarancyjny. Przepis ten (w części istotnej w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy) stanowi, że 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. Pierwotnie art. 81 § 1 i 2 k.p. był rozumiany jako regulujący wynagrodzenie przestojowe i odnosił się do sytuacji faktycznej, kiedy występowała przerwa w pracy wywołana przyczynami technologiczno-organizacyjnymi; w takiej sytuacji niecelowe było obciążanie pracodawcy, którego dotknęły obiektywne problemy obowiązkiem wypłat zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od efektów pracy. Za taką oceną mogły też przemawiać racje ekonomiczne, takie jak potrzeba utrzymania

płynności finansowej, czy miejsc pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 lutego 2016 r., II PK 339/14, Legalis nr 1421831). Zawężone rozumienie pojęcia „prześtój” zostało przedstawione przez Sąd Najwyższy w uchwale z 16 października 1992 r., I PZP 58/92, OSNC 1993 nr 6, poz. 95), w której stwierdzono, że prześtój w rozumieniu przepisu art. 81 k.p. jest przerwą w pracy wywołaną przyczynami technicznymi. W piśmiennictwie prześtój definiowano też jako nieplanowaną przerwę w pracy, produkcji itp. wynikłą np. z powodu awarii maszyn lub złej organizacji pracy albo przerwę w pracy spowodowaną przeszkodami niedotyczącymi pracodawcy (Świątkowski, Kodeks pracy, 2006, s. 363). Szerzej do tego zagadnienia podchodzi B. Wagner, według której prześtój jest nieplanowaną, przejściową, aczkolwiek nieograniczoną czasowo przerwą w wykonywaniu pracy spowodowaną zaburzeniami w funkcjonowaniu zakładu powstałymi wskutek niedających się przewidzieć okoliczności (Wagner, Komentarz 2008, s. 426). Natomiast W. Muszalski (Muszalski, Komentarz 2007, s. 281) dodaje, że w pojęciu przestoju zawiera się element zaskoczenia, nietypowości i wyjątkowości.

Z czasem, przez zastosowanie wykładni adaptacyjnej, art. 81 k.p. zyskał na znaczeniu i był rozumiany w nowy, zmieniony sposób. Sąd Najwyższy w wyroku z 16 czerwca 2005 r., I PK 260/04 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 145), uznał zaś, że pracownik zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy doznaje przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 § 1 k.p.) i z tego tytułu przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości określonej w tym przepisie. Przyjęto, że norma zawarta w przepisie wskazuje, że przesłanką jej zastosowania może być każde konkretne zachowanie pracodawcy uniemożliwiające pracownikowi świadczenie pracy, bowiem tylko wtedy gdy pracownik ze swojej winy nie świadczy pracy, wynagrodzenie nie przysługuje. Hipoteza tej normy mogła zostać zastosowana wprost do sytuacji, gdy pracownik został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie poprzedzającym rozwiązanie stosunku pracy przy założeniu, że do czasu rozwiązania stosunku pracy jest gotów do świadczenia pracy. Jest tak ponieważ w przypadku woli pracownika świadczenia pracy, każda ingerencja pracodawcy powinna być traktowana jako przeszkoda w wykonywaniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Nie ma zatem przeszkód, aby analizowany przepis znajdował

zastosowanie w przypadku porozumienia stron umowy o pracę co do rozwiązania umowy i zwolnienia z wykonywania pracy w okresie do rozwiązania umowy. W takiej sytuacji decydujące znaczenie będą jednak miały okoliczności zawarcia tego rodzaju porozumienia. Jeżeli stroną inicjującą jest pracodawca i przedstawia praktycznie bezwarunkową propozycję rozwiązania umowy o pracę, a jednocześnie oczekuje od pracownika, że ten nie będzie świadczył pracy w okresie do rozwiązania umowy, to należy przyjąć, że pracownik doznaje przeszkód w wykonywaniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Jest to sytuacja w rzeczywistości bardzo zbliżona do wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę i tak też powinna być odczytywana, jeśli chodzi o konsekwencje. Stąd istotna jest dokładna analiza okoliczności w jakich doszło do zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy i zwolnienia pracownika z obowiązku wykonywania pracy w okresie szeroko rozumianego wypowiedzenia. Należy też podkreślić, że już tylko formalne stwierdzenie porozumienia stron umowy o pracę co do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy w okresie do ustalonej daty rozwiązania umowy nie ma przesądzającego znaczenia dla uznania niedopuszczalności stosowania art. 81 § 1 k.p. Pracodawca w relacji z pracownikiem zawsze występuje bowiem z pozycji podmiotu silniejszego, stąd formalne uwarunkowania wynikające z porozumienia stron zawsze będą wymagały weryfikacji w okolicznościach konkretnego przypadku, a te mogą kształtować się bardzo różnorodnie, nie wykluczając jednak również partnerstwa negocjacyjnego. Prezentowany pogląd jest już utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego i znajduje potwierdzenie w wyrokach: z dnia 7 stycznia 2014 r., I PK 150/13 (LEX nr 1515355); z dnia 3 lutego 2016 r., II PK 339/14 (Legalis nr 1421831). Sformułowanie przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy, w aktualnym rozumieniu art. 81 § 1 k.p. nie może być zatem rozumiane wąsko jako przyczyny spowodowane lub zawinione przez pracodawcę. W konsekwencji, co do zasady należy zaaprobować dopuszczalność uznania, że za czas nieświadczenia pracy z powodu zwolnienia pracownika z tego obowiązku w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, pracodawca może wyliczyć wynagrodzenie na podstawie art. 81 § 1 k.p., czyli wynagrodzenie jak za gotowość do pracy, jednak stosując ten przepis przez analogię, nie wprost (por. wyrok Sądu

Najwyższego z 9 maja 2012 r., III PK 76/11, Legalis nr 526777).

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy ustalonych przez Sąd drugiej instancji, które zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c., są wiążące w postępowaniu kasacyjnym, co oznacza, że Sąd Najwyższy musi je uwzględnić przy rozpatrywaniu podniesionych w skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, należy jednak przypomnieć, że zgodnie z tymi ustaleniami, wprawdzie dokument porozumienia zawartego przez strony nie zawierał ustaleń dotyczących sposobu określenia wynagrodzenia przysługującego powódce w okresie, w którym była ona zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, jednakże zapytany o to W.A. zapewnił powódkę, że będzie otrzymywała wynagrodzenie „zgodnie z zasadami przyjętymi w spółce”. Z ustaleń faktycznych sprawy wynikało również, że przed dniem wydania zarządzenia prezesa zarządu skarżącej z dnia 21 listopada 2011 r., obowiązywała praktyka wypłacania pracownikom, którzy zostali zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy przed rozwiązaniem umowy o pracę, wynagrodzenia obliczanego zgodnie z zasadami dotyczącymi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Za w pełni trafną uznaje przy tym Sąd Najwyższy konstatację Sądu Okręgowego, że wspomniane zarządzenie z dnia 21 listopada 2011 r., jako wydane po zawarciu przez strony porozumienia z dnia 17 października 2011 r., nie mogło modyfikować uprawnień przyznanych już powódce tym porozumieniem. Dotyczyłoby bowiem stanu prawnego, który został w pełni ukształtowany przed jego wydaniem i wejściem w życie.

Ustalony w sprawie stan faktyczny daje zatem podstawę do przyjęcia tezy, że zawarte przez strony porozumienie, oceniane przez pryzmat art. 56 k.c. i art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., a więc przy wzięciu pod uwagę nie tylko jego literalnej treści, ale również wszystkich towarzyszących mu okoliczności, określało wynagrodzenie przysługujące powódce w okresie, w którym została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, w wysokości obliczonej według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, a nie w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu gwarancyjnemu, o którym mowa w art. 81 § 1 k.p.

Przedstawiona wyżej argumentacja oznacza więc, że za nieuzasadnione

Sąd Najwyższy uznaje zarzuty naruszenia art. 81 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie oraz art. 172 k.p. w związku z § 15 i § 17 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie ekwiwalentu za urlop, przez ich niewłaściwe zastosowanie.

Zdaniem Sądu Najwyższego, nieuzasadniony jest także zarzut naruszenia art. 9 § 1 k.p., zwłaszcza że przepis ten określa jedynie źródła prawa pracy, wymieniając przy tym źródła specyficzne dla tej gałęzi prawa. Ponadto, istniejąca u skarżącej praktyka nie została uznana przez Sąd drugiej instancji za źródło prawa pracy, lecz w istocie posłużyła temu Sądowi jedynie do dokonania wykładni ustnego oświadczenia pracownika skarżącej (dyrektora do spraw handlu tradycyjnego), uprawnionego do dokonywania w jej imieniu czynności z zakresu prawa pracy (art. 3¹ § 1 k.p.), a odwołanie się do tej praktyki było koniecznym elementem wykładni oświadczeń woli stron porozumienia o rozwiązaniu łączącej je umowy o pracę. Natomiast żadna regulacja prawna w tym względzie, z którą oświadczenie to byłoby sprzeczne, wówczas nie istniała. Co więcej, gdyby nawet istniała, to przyznanie powódce wynagrodzenia wyższego niż wynikający z przepisów prawa zakładowego nie mogłoby zostać uznane za niedozwolone (por. art. 18 § 1 k.p. *a contrario*).

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 w związku z § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, Sąd Najwyższy orzekł zatem jak w sentencji swojego wyroku.

kc