



Sygn. akt I PK 347/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa T. W.

przeciwko Województwu [...]

o wynagrodzenie za pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 lutego 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 30 czerwca 2016 r.,

I oddala skargę kasacyjną,

**II zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1350 (jeden
tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów
pełnomocnika powódki w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] wyrokiem z dnia 22 lutego 2016 r., w sprawie z powództwa T. W. przeciwko Województwu [...] o

wynagrodzenie za pracę, zasądził od pozwanego Województwa [...] na rzecz powódki łącznie kwotę 20.636,84 zł, tytułem zaległego dodatku wyrównawczego za miesiące od września 2012 r. do czerwca 2014 r. z ustawowymi odsetkami od kwot i dat podanych w punkcie 1 wyroku, a także rozstrzygnął o kosztach procesu oraz wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.628,80 zł.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona jako położna w Wojewódzkim Zakładzie Opieki Zdrowotnej w likwidacji w [...] w pełnym wymiarze czasu pracy od 16 sierpnia 1979 r. do 30 czerwca 2014 r. W dniu 31 maja 2012 r. powódka podpisała porozumienie zmieniające, zgodnie z którym strony ustaliły, że z dniem 1 czerwca 2012 r. ulegnie zmianie miejsce świadczenia pracy powódki – będzie ona świadczyła pracę w Dziale Statystyki i Dokumentacji Medycznej Wojewódzkiego Zakładu Opieki Zdrowotnej w [...]. Powódka w treści porozumienia wskazała, że przyjmuje porozumienie pod warunkiem, że będzie zatrudniona na stanowisku położnej. Powódka nie wyraziła zgody na podpisanie porozumienia zmieniającego z dnia 9 lipca 2012 r. gdyż chciała, aby w treści porozumienia została określona kwota dodatku wyrównawczego, który będzie jej przysługiwał.

Pismem z dnia 31 sierpnia 2012 r., wręczonym powódce w dniu 1 września 2012 r., pozwany poinformował powódkę, że w oparciu o art. 81 k.p. z dniem 1 września 2012 r. powódka pozostaje w dyspozycji pracodawcy z możliwością każdorazowego wezwania do świadczenia pracy. Pismo to powódka podpisała 3 września 2012 r. wnosząc równocześnie zastrzeżenie, w którym wskazała, że powinna otrzymywać dodatek wyrównawczy oraz że brak jest podstaw do zastosowania wobec niej regulacji zawartej w art. 81 k.p.

Pismami z 7 września 2012 r. pozwany poinformował Międzyzakładową Organizację Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych z siedzibą w [...] oraz Niezależny Związek Zawodowy Pracowników Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego o zamiarze dokonania powódce wypowiedzenia zmieniającego, z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia, oraz powierzenia jej stanowiska archiwisty dokumentacji medycznej. W odpowiedzi z 14 września 2012 r. Międzyzakładowa Organizacja Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych wniosła zastrzeżenia do przedstawionego

przez pozwanego zamiaru wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy i pracy powódce wskazując, że: T. W. nie jest ujęta w planowanych zwolnieniach grupowych; podlega szczególnej ochronie; brak jest wskazania terminu wypowiedzenia; proponowane zmiany w zatrudnieniu nie są zgodne z przygotowaniem zawodowym powódki.

Powódka podpisała porozumienie zmieniające z dnia 7 stycznia 2013 r., określające jej wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.592 zł miesięcznie za pełny etat plus dodatek funkcyjny w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego miesięcznego oraz dodatek z tytułu wysługi lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego miesięcznie.

Po zapoznaniu się z treścią porozumienia zmieniającego z dnia 31 października 2013 r. powódka nie wyraziła zgody na jego podpisanie.

W dniu 28 listopada 2013 r. Wojewódzki Zakład Opieki Zdrowotnej wypowiedział powódce umowę o pracę w części dotyczącej płacy, tj. niezrealizowanej podwyżki wynagrodzenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego w dniu 28 lutego 2014 r. Po okresie wypowiedzenia, tj. od 1 marca 2014 r. zaproponowano powódce nowe warunki umowy o pracę, tj. kwotę wynagrodzenia 2.592 zł miesięcznie za pełen etat, dodatek funkcyjny w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego, dodatek za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego miesięcznie. Pozostałe warunki umowy nie ulegały zmianie. Powódka poświadczyła podpisem odbiór wypowiedzenia warunków umowy o pracę. O zamiarze wypowiedzenia umowy została poinformowana Międzyzakładowa Organizacja Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych z siedzibą w [...], która wyraziła negatywną opinię wobec zamiaru wypowiedzenia powódce warunków płacy wskazując, że powódka jest w wieku ochronny przedemerytalnej.

W dniu 20 maja 2014 r. Wojewódzki Zakład Opieki Zdrowotnej w likwidacji w [...] rozwiązał z T. W. umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia z przyczyny dotyczącej pracodawcy tj. całkowitej likwidacji Wojewódzkiego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Likwidacji w [...].

Sąd pierwszej instancji z urzędu dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości na okoliczność wyliczenia powódce dodatku

wyrównawczego od dnia 1 września 2012 r. do 30 czerwca 2014 r. na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Biegły w opinii wskazał między innymi, że pracodawca wypłacił powódce we wskazanym okresie wynagrodzenie brutto na ogólną kwotę 90.498,98 zł, w tym ekwiwalent za urlop, odprawę z przyczyn ekonomicznych, odszkodowanie oraz nagrodę jubileuszową na ogólną kwotę 31.295,13 zł. Biegły wyliczył, że wynagrodzenie powódki za okres od 1 września 2012 r. do 30 czerwca 2014 r. wynosiło 59.194,85 zł, natomiast należne powódce z dodatkiem wyrównawczym wynagrodzenie wynosiło 79.833,60 zł, w związku z czym pracodawca zaniżył powódce wynagrodzenie w omawianym okresie o kwotę 20.638,75 zł.

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2016 r., Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w [...] oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] z dnia 22 lutego 2016 r.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że powódka była pracownikiem chronionym w rozumieniu art. 39 k.p. oraz w oparciu o art. 81 k.p. z dniem 1 września 2012 r. pozostawała w dyspozycji pracodawcy z możliwością każdorazowego wezwania do świadczenia pracy. Pismo w tej sprawie powódka podpisała w dniu 3 września 2012 r., wnosząc równocześnie zastrzeżenie, że powinna otrzymywać dodatek wyrównawczy oraz że brak jest podstaw do zastosowania wobec niej regulacji z art. 81 k.p.

Sąd Okręgowy stwierdził, że wyjątek od regulacji określonej w art. 39 k.p. stanowi między innymi przepis art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z którym w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może wypowiedzieć jedynie dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi. Jeżeli jednak wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy.

Zdaniem Sądu pozwany pracodawca kierując powódkę na przestój w rozumieniu art. 81 k.p. i wypłacając jej jedynie wynagrodzenie, o którym stanowi § 1 tego przepisu, naruszył art. 5 ust. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ponieważ nie przyznał powódce dodatku wyrównawczego, o którym mowa w tym przepisie.

Według Sądu skierowanie powódki przez pracodawcę na przestój jedynie w celu pozbawienia przysługującego powódce na mocy przepisów prawa pracy dodatku wyrównawczego oraz dodatków gwarantowanych powódce porozumieniem z 7 stycznia 2013 r. stanowiło działanie zmierzające do obejścia prawa i nie może korzystać z ochrony prawnej.

Sąd za bezpodstawny uznał zarzut apelacji dotyczący niezastosowania art. 43 pkt 1 k.p. przez całkowite pominięcie faktu, iż pozwany wobec całkowitej zmiany zasad wynagradzania w zakładzie pracy mógł dokonać zmian zasad wynagradzania pracownikom objętym szczególną ochroną trwałości stosunku pracy wynikającą z art. 39 k.p., co w konsekwencji prowadziło do braku konieczności wypłacania powódce dodatku wyrównawczego, wobec ustalenia z nią na mocy porozumienia stron nowych warunków wynagradzania.

Sąd podkreślił, że wprowadzając w grudniu 2012 r. pozwany wprowadził nowy regulamin wynagradzania, to jednak w § 1 ust. 2 porozumienia z dnia 12 grudnia 2012 r. w sprawie regulaminu wynagrodzeń pracodawca oświadczył, że w związku z wprowadzeniem w życie nowego regulaminu wynagradzania nie skorzysta z uprawnień wynikających z art. 43 kodeksu pracy i nie wypowie osobom objętym ochroną z art. 39 Kodeksu pracy składników wynagrodzenia, które stanowią podstawę wypłaty dodatków wyrównawczych dla tych osób. W związku z powyższym nie doszło do naruszenia art. 43 pkt 1 k.p. Ponadto, gdyby powódka mogła świadczyć pracę, w tym również na warunkach przewidzianych w nowym regulaminie wynagradzania, to prawdopodobnie otrzymywałaby całe należne jej wynagrodzenie, a nie tylko za przestój w wysokości określonej art. 81 § 1 k.p.

Sąd podzielił stanowisko zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji w przedmiocie bezprawności skierowania powódki na przestój z uwagi na wykazanie

przez powódkę możliwości zatrudnienia jej przez pozwanego na stanowisku położnej.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. W skardze – opartej na pierwszej podstawie kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

a) art. 81 § 1 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że skierowanie pracownika na postojowe nie wyłącza w stosunku do niego konieczności wypłacania dodatku wyrównawczego wynikającego z art. 5 ust. 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, podczas, gdy przepis ten jednoznacznie określa, iż w przypadku niewykonywania pracy przez pracownika, który był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, pracownikowi temu 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 bez żadnych dodatków;

b) art. 5 ust. 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez jego niewłaściwe zastosowanie wobec uznania, iż przepis ten jest przepisem bezwzględnie obowiązującym (a co za tym idzie dodatek ten przysługuje pracownikowi chronionemu zawsze), niezależnie od treści innych przepisów dopuszczających jego wyłączenie (tj. zmianę wysokości wynagrodzenia pracownika i ustalenia go na nowo) np. zgodnie z art. 81 k.p. czy 43 k.p., czy też wyraźnego porozumienia stron stosunku pracy ustalającego nową treść stosunku pracy ustalającego nową wysokość wynagrodzenia, podczas gdy przepis ten może ulec wyłączeniu (a co za tym idzie pracodawca może zaprzestać wypłacania dodatku wyrównawczego) w świetle jednoznacznego brzmienia art. 81 k.p., wyłączeniu na skutek zmiany treści łączącego strony stosunku pracy w sposób jednostronny (poprzez wypowiedzenia zmieniające umowę o pracę złożone zgodnie z treścią art. 43 pkt 1 k.p.) lub za zgodą stron (poprzez zawarcie porozumienia regulującego na nowo treść stosunku pracy).

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt 1 i 2 i zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji w pkt. 1, przez oddalenie powództwa oraz o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt. 2 i wyroku Sądu pierwszej instancji w pkt. 2 i 3 przez odpowiednie rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za obie instancje oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, a także w konsekwencji uchylenie pkt. 4 wyroku Sądu pierwszej instancji.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi oraz o zasądzenie na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych za instancję kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do treści art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy jest związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Przewidziane w art. 398¹³ § 1 k.p.c., związanie granicami podstaw kasacyjnych oznacza powinność Sądu Najwyższego merytorycznego rozpoznania jedynie tych zarzutów materialnoprawnych i procesowych, które zostały przytoczone przez skarżącego i są dopuszczalne w świetle art. 398³ k.p.c., a także niedopuszczalność poszukiwania i uwzględnienia przez Sąd Najwyższy z urzędu innych – występujących wprawdzie obiektywnie, lecz niewytkniętych przez skarżącego – uchybień materialnoprawnych i procesowych, bez względu na ich ciężar i znaczenie dla wyniku rozpoznania skargi kasacyjnej (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia z dnia 11 maja 2017 r., sygn. akt II UK 209/16, LEX nr 2312024 i przytoczone w nim orzecznictwo).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 kwietnia 2016 r., w sprawie II UK 236/14, LEX nr 2290398, zajął stanowisko, że rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego powinno zostać osadzone w stanie faktycznym stanowiącym podstawę rozstrzygnięcia Sądu odwoławczego. W rezultacie, nawet przy założeniu, że intencją wnoszącego skargę było zarzucenie niewłaściwego zastosowania prawa materialnego, zgłoszona podstawa kasacyjna nie może okazać się skuteczna bez odwołania się przez

skarżącego do stosownych przepisów postępowania (np. art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. lub art. 382 k.p.c.).

W tym kontekście należy wskazać, że skarga kasacyjna nie zawiera zarzutów naruszenia prawa procesowego, a skarżący przy zarzucie naruszenia prawa materialnego nie wskazał, które porozumienie (z jakiej daty) miało wpływ na sytuację prawną powódki. Z ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że powódka podpisała dwa porozumienia: z dnia 31 maja 2012 r. (wnosząc zastrzeżenia) oraz z dnia 7 stycznia 2013 r. W zaskarżonym wyroku nie ma ustaleń odnośnie tego, jaka była treść tych porozumień, a także – czy wypowiedzenia stosunków pracy dotyczyły pracowników w warunkach art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, czy przy likwidacji dotychczasowego pracodawcy powódki, część pracowników nie została przejęta przez innego pracodawcę (co wynika z ustaleń Sądu pierwszej instancji oraz odpowiedzi na skargę kasacyjną). Ustalenia takie mają wpływ nie tylko na subsumcję wskazanych w skardze kasacyjnej przepisów, ale także (stosownie do art. 23¹ § 1 i 2 k.p.) na legitymację procesową bierną.

Wobec niekompletności ustaleń faktycznych rozpoznanie zarzutów kasacyjnych musiało być ograniczone do fragmentarycznie wskazanych i lakonicznie uzasadnionych zarzutów.

Zgodnie z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (aktualny jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474 ze zm.; dalej również jako „ustawa o zwolnieniach grupowych”) w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego. W myśl ust. 6 tego artykułu, jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

W zaskarżonym wyroku Sąd nie odniósł się do kwestii ewentualnego zastosowania art. 10 ust. 1 – 5 ustawy o zwolnieniach grupowych, jednak wskazać należy, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 lutego 2017 r., w sprawie II PK 349/15, LEX nr 2270903, zajął stanowisko, że do pracownika, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, wymienionego w art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, czyli między innymi pracownika, o którym mowa w art. 39 k.p. (art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy), któremu zmieniono warunki pracy i płacy na podstawie art. 10 ust. 1 powołanej ustawy, ma zastosowanie również art. 5 ust. 6, co oznacza, że jeżeli owa zmiana warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, to takiemu pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy do końca okresu, w którym pracownik ten korzystałby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Do pracownika, o którym mowa w art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych nie ma natomiast zastosowania art. 10 ust. 4 tej ustawy.

Podzielając powyższe konstatacje Sąd Najwyższy, w obecnym składzie, uznał, że wobec powódki dokonano wypowiedzenia zmieniającego (w okresie ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy w myśl art. 39 k.p.) w ramach procedury zwolnień grupowych (art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych). Zastosowanie procedury zwolnień grupowych, z mocy art. 5 ust. 1 tej ustawy, wyłącza zastosowanie regulacji o szczególnej ochronie stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 5 tego przepisu. Przewiduje on między innymi (w pkt 1), że względem osoby w wieku przedemerytalnym można dokonać jedynie wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Stosownie jedynie do art. 5 ust. 6 w przypadku, w którym wskutek wypowiedzenia dochodzi do obniżenia wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje do końca okresu ochronnego dodatek wyrównawczy. Dodatek wyrównawczy przysługuje pracownikowi z mocy samego prawa. Skoro tak, to pracownik ma do niego prawo po otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego, choćby nawet pracodawca mu go nie „przyznał”. Ocena, że składnik ten przysługuje z mocy samego prawa, ułatwia jego dochodzenie (por. wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., w sprawie II PK 304/11, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 170).

Odnosząc te konstatacje do niniejszej skargi kasacyjnej, należy stwierdzić, że w sytuacji, gdy po wypowiedzeniu zmieniającym doszło do obniżenia wynagrodzenia powódki o ponad tysiąc złotych miesięcznie, przysługiwał jej dodatek wyrównawczy niezależnie od tego, czy adnotację w tej kwestii zawarto w wypowiedzeniu zmieniającym. Konkluzja ta ma zastosowanie zwłaszcza w sytuacji wykonywania pracy przez pracownika.

Stosownie do art. 81 § 1 i 2 k.p. 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. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

Przez wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika orzecznictwo Sądu Najwyższego należy rozumieć wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkiem funkcyjnym (uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, OSNCP 1987 nr 8, poz. 106).

Z ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że powódka nie była dopuszczana do pracy od września 2012 r. do czerwca 2014 r., a więc prawie przez dwa lata. Tak długi okres niedopuszczania do pracy słusznie został uznany w zaskarżonym wyroku za nadużycie prawa przez pracodawcę; zwłaszcza, że istniała w tym okresie możliwość zatrudnienia powódki na stanowisku podobnym do dotychczasowego. Skarga kasacyjna nie zawiera zarzutu naruszenia art. 8 k.p.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 2014 r., I PK 150/13 (LEX nr 1515355), podobnie jak w wyroku z dnia 16 czerwca 2005 r., I PK 260/04 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 145) wyraził pogląd, że pracownik zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy doznaje przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn

dotyczących pracodawcy (art. 81 § 1 k.p.). Przepis ten nie uzależnia przy tym wypłaty wynagrodzenia od tego, jaka była pierwotna przyczyna decyzji pracodawcy odmawiającej przyjęcia świadczenia pracy od pracownika. Jest tak dlatego, że przyczyna dotycząca pracodawcy nie musi być koniecznie zawiniona w sensie przypisania subiektywnej winy osobom działającym w imieniu pracodawcy.

Przyjęcie wykładni, zgodnie z którą do sytuacji pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy należy stosować art. 81 § 1 k.p., oznacza, że prawo pracownika do wynagrodzenia zostaje wówczas ograniczone do wysokości wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego – między innymi – stawką godzinową lub miesięczną.

W ocenie Sądu Najwyższego składniki wynagrodzenia określonego w stałej stawce miesięcznej powinny być wypłacane w takiej wysokości, w jakiej przysługują w miesiącu, w którym pracownik korzysta z urlopu. Jeżeli na skutek wypowiedzenia warunków pracy i płacy doszło do obniżenia wynagrodzenia pracownika, o którym mowa w art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych, a następnie pracownik ten zostałby niedopuszczany do pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, przysługuje mu przy obliczaniu wynagrodzenia z art. 81 § 1 k.p., do końca okresu, w którym korzystałby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

W myśl bowiem § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (aktualny jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 927) 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 Kodeksu pracy) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

Co do zasady przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy:

a) składniki wynagrodzenia określonego w stałej stawce miesięcznej wypłacane są

w takiej wysokości, w jakiej przysługują w miesiącu, w którym pracownik korzysta z urlopu; b) w przypadku składników zmiennych, wypłacanych za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, przy obliczaniu podstawy wymiaru tego wynagrodzenia bierze się pod uwagę sumę składników wypłaconych pracownikowi w okresie: – 3 miesiące kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, – nie więcej niż z 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, ale tylko wtedy, gdy składniki zmienne za poszczególne okresy znacznie się od siebie różnią.

Cytowane ostatnio przepisy nie zostały uwzględnione przy wykładni wskazanych w skardze kasacyjnej przepisów oraz przy dokonanej subsumpcji w zaskarżonym wyroku. Z tego względu prawidłowość wyliczeń należnego powódce dodatku wyrównawczego umyka spod kontroli kasacyjnej Sądu Najwyższego.

Drugi zarzut kasacyjny odnosi się do porozumienia zawartego z powódką, jednak nie precyzuje daty tego porozumienia, a wobec faktu, że w uzasadnieniu wyroku wymieniono kilka takich porozumień (dwa podpisane przez powódkę), nie ma możliwości uwzględnienia tego zarzutu.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2016 r., w sprawie I PK 151/15, LEX nr 2053635, przypomina, że z wykładni językowej art. 43 k.p. wynika, że wyłączenie ochrony przedemerytalnej dotyczy wyłącznie wprowadzania nowych zasad wynagradzania. Nie obejmuje więc innych warunków umowy o pracę.

Dodatkowo można wskazać, że – według ustaleń zaskarżonego wyroku – w § 1 ust. 2 porozumienia z dnia 12 grudnia 2012 r. w sprawie regulaminu wynagrodzeń pracodawca oświadczył, że w związku z wprowadzeniem w życie nowego regulaminu wynagradzania nie skorzysta z uprawnień wynikających z art. 43 kodeksu pracy i nie wypowie osobom objętym ochroną z art. 39 Kodeksu pracy składników wynagrodzenia, które stanowią podstawę wypłaty dodatków wyrównawczych dla tych osób. Skarga kasacyjna pozwanego nie odnosi się do tego argumentu Sądu.

Wprawdzie przepis art. 5 ust. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych nie ma bezwzględnego charakteru (a co za tym idzie dodatek ten nie zawsze przysługuje pracownikowi chronionemu), gdyż uzasadnione może być jego wyłączenie zgodnie z art. 43 k.p. lub na mocy wyraźnego porozumienia stron ustalającego nową treść

stosunku pracy, jednak ta konstatacja skargi kasacyjnej nie została powiązana z adekwatnymi ustaleniami Sądu, między innymi nie wskazuje, które porozumienie, proponowane przez pracodawcę, skutecznie wyłączyło prawo do tego dodatku, ani którego dnia wprowadzono nowe zasady wynagradzania dotyczące ogółu pracowników zatrudnionych u pracodawcy lub tej ich grupy, do której należała powódka. Precyzyjne ustalenia faktyczne powinny implikować subsumpcję adekwatnych norm prawnych; nie jest wystarczające wskazanie w skardze kasacyjnej przypadkowej koincydencji faktów i przepisów prawa.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 98 § 1 k.p.c.

kc