



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Jarosław Sobutka

SSN Renata Żywicka (sprawozdawca)

Protokolant Jolanta Major

w sprawie z powództwa W.S.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Ministerstwa
[...] w P. im. [...]

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w dniu 13 lutego 2025 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 25 listopada 2022 r., sygn. akt VIII Pa 88/22,

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki
Zdrowotnej Ministerstwa [...] w P. im. [...] na rzecz W.S. kwotę 1350
zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) wraz z odsetkami
wynikającymi z art. 98 § 1¹ kpc tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Pozwem z 29 listopada 2018 r. W.S. domagał się zasądzenia od pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Ministerstwa [...] w P. im.[...] niewypłaconej części wynagrodzenia - dodatku funkcyjnego za okres od maja 2018 r. do listopada 2018 r.

W toku postępowania powód sprecyzował swe roszczenie, ostatecznie domagał się od pozwanego zapłaty wynagrodzenia za pracę - niewypłaconej części wynagrodzenia - dodatku funkcyjnego za okres od maja 2018 r. do 16 sierpnia 2019 r. w wysokości 41.594,40 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od podanych kwot oraz o zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z 24 marca 2022 r., V P 2216/18 Sąd Rejonowy w Poznaniu oddalił powództwo (pkt I.) oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego (pkt II.).

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Dnia 15 września 2017 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której powód objął stanowisko zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych oraz przyznano mu dodatek funkcyjny w wysokości 45% płacy zasadniczej. Wcześniej stanowisko to zajmował na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony. Strony łączył stosunek pracy od 15 września 2007 r. do 16 lipca 2019 r.

Z dniem 9 marca 2018 r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na terenie szpitala i przestał sprawować swoją funkcję zastępcy dyrektora, pozostawiając w gotowości do świadczenia pracy i zachowując prawo do wynagrodzenia zasadniczego. Począwszy od maja 2018 r. zaprzestano wypłacania dodatku funkcyjnego. Przyczyną zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia była reorganizacja placówki. Zadania należące do powoda, po zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy, zostały przejęte przez zastępcę dyrektora ds. administracyjnych oraz innego zastępcę dyrektora - ds. finansowych. Dodatek funkcyjny powoda nie był

stałym elementem jego wynagrodzenia za pracę oraz był uzależniony tylko i wyłącznie od rzeczywistego sprawowania funkcji, z czym nie miał już do czynienia poczynawszy od maja 2018 r.

W tych okolicznościach, zdaniem Sądu Rejonowego, powód legalnie utracił prawo do dodatku funkcyjnego, kontynuując zatrudnienie i pobierając zasadnicze wynagrodzenie. Sąd wskazał, że przyczyny utraty funkcji przez pracownika nie mogą być przedmiotem analizy i kontroli sądów w odróżnieniu od przyczyn wypowiedzenia czy rozwiązania stosunków pracy, czyli utraty stanowiska. Stanowisko i funkcja w nauce o zarządzaniu to odrębne kategorie. Funkcja jest zawsze przypisana do stanowiska. Nie może istnieć bez tego pierwszego. Natomiast zajmując stanowisko, sprawowanie funkcji jest czymś dodatkowym, wyjątkowym, odnosi się do pojedynczych członków zespołu, zbiorowości w celu kierowania nią, czy zajmowania się wyodrębnionymi zagadnieniami związanymi z funkcjonowaniem podmiotu. Z reguły trwa relatywnie krótko w stosunku do istnienia samego stanowiska. Często oparte jest na kadencyjności. Powierzenie i odebranie funkcji, to wyłącznie wewnętrzna domena pracodawcy w ramach jego autonomicznego władztwa nad kadrami, dokładnie tak jak zachowania ekonomiczne, czy organizacyjne zmierzające do poprawy, ulepszenia funkcjonowania przedsiębiorstwa (np. przebranżowienie, zmiana modelu, stylu zarządzania, itd.) czy innego podmiotu (np. niegospodarczego, użyteczności publicznej, itp.) w którym działa personel, czyli posługując się nomenklaturą pracowniczą - załoga.

Wyrokiem z dnia 25 listopada 2022 r., VIII Pa 88/22 Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I. w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za pracę 41.594,40 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od żądanych przez powoda kwot:

- 2.862,00 zł od 11 czerwca 2018r. do dnia zapłaty;
- 2.862,00 zł od 11 lipca 2018r. do dnia zapłaty;
- 2.862,00 zł od 11 sierpnia 2018r. do dnia zapłaty;
- 2.862,00 zł od 11 września 2018r. do dnia zapłaty;
- 2.862,00 zł od 11 października 2018r. do dnia zapłaty;
- 2.862,00 zł od 11 listopada 2018r. do dnia zapłaty;

- 2.862,00 zł od 11 grudnia 2018r. do dnia zapłaty;
- 2.862,00 zł od 11 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty;
- 2.862,00 zł od 11 lutego 2019 r. do dnia zapłaty;
- 2.862,00 zł od 11 marca 2019 r. do dnia zapłaty;
- 2.862,00 zł od 11 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty;
- 2.862,00 zł od 11 maja 2019 r. do dnia zapłaty;
- 2.862,00 zł od 11 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty;
- 2.862,00 zł od 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty;
- 1.526,40 zł od 11 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty;

w pozostałym zakresie powództwo oddalając (pkt 1) Ponadto zmienił zaskarżony wyrok w punkcie II i orzekł o kosztach procesu (pkt 2 i 3 wyroku).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji jedynie częściowo prawidłowo ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie, w znacznej mierze błędnie ocenił lub też pominął zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy, wskutek czego dokonał zarówno błędnych ustaleń faktycznych, jak i ich oceny prawnej.

W zakresie nieskorygowanym przez siebie, Sąd Okręgowy, przyjął na podstawie art. 382 k.p.c. ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego za własne, w tym w szczególności co do faktu zatrudnienia powoda u pozwanego, okoliczności zatrudnienia, łączącej strony umowy o pracę.

Zasadnymi okazały się wszakże zarzuty strony powodowej dotyczące naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisów postępowania, w tym w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. i dokonanej przez ten sąd oceny dowodów, która doprowadziła do częściowo błędnych ustaleń faktycznych. Część faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy została przez Sąd Rejonowy pominięta. Jako nieprawidłowe i dokonane wskutek błędnej oceny dowodów Sąd drugiej instancji uznał ustalenia dotyczące tego, że z dniem 9 marca 2018 r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i przestał sprawować funkcję zastępcy dyrektora, pozostając w gotowości do pracy i zachowując prawo do wynagrodzenia zasadniczego.

W ocenie Sądu drugiej instancji ustalenia dotyczące zaprzestania sprawowania funkcji pozostają całkowicie dowolne i nie zostało wskazane w oparciu o jakie dowody takie ustalenia poczyniono.

Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z zawartą pomiędzy stronami umową o pracę z 15 września 2017 r. powód został zatrudniony na stanowisku zastępcy dyrektora do spraw ekonomiczno-administracyjnych. Ani w umowie o pracę ani też w żadnym odrębnym oświadczeniu pracodawcy nie została powodowi powierzona do sprawowania żadna inna funkcja aniżeli wykonywanie pracy na stanowisku, które wynikało wprost z łączącej strony umowy o pracę. Okoliczność tę sąd uznał za bezsporną. Pozwany nie podnosił twierdzeń ażeby powód pełnił, odrębną od powierzonego jemu do wykonywania obowiązków umówionych w umowie o pracę stanowiska, jakąkolwiek inną, odrębną od tego stanowiska funkcję. Świadczenie przez powoda pracy przez cały okres zatrudnienia (również we wcześniejszym okresie trwania poprzednich umów o pracę zawieranych na czas określony) obejmowało wykonywanie obowiązków powierzonych jemu na stanowisku zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych. Skoro powodowi nigdy nie powierzono do sprawowania żadnej funkcji to nie można za prawidłowe uznać ustaleń Sądu Rejonowego co do tego, że powód przestał pełnić funkcję. Powód był nadal zatrudniony na stanowisku określonym w umowie o pracę i co do zasady przez większą część spornego okresu pracy nie świadczył.

W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy nie wyjaśnił co należy rozumieć pod pojęciem sprawowania przez powoda „tej funkcji”. W żadnym miejscu ustaleń faktycznych nie zostało wskazanie jaka funkcja została powodowi przez pozwanego, powierzona, kiedy i w jakim trybie. Wprawdzie we wcześniejszych ustaleniach Sąd Rejonowy wskazał, że „powód zaprzestał sprawować funkcję zastępcy dyrektora”, co może oznaczać, że taką właśnie funkcję powód miał, w ocenie Sądu pierwszej instancji, sprawować, jednakże nie zostało wyjaśnionym na podstawie jakich dowodów i faktów takie ustalenie zostało poczynione. Pozwany nie przedstawił żadnego dowodu powierzenia powodowi do wykonywania jakiejkolwiek funkcji. Treść łączącego strony stosunku pracy została jednoznacznie i kompleksowo ustalona porozumieniem stron zawartym w umowie o pracę, a w zakresie płacowym również

w źródle wewnętrznego prawa pracy - regulaminie pracy. Nie istnieje żaden akt powołania, mianowania, powierzenia powodowi do wykonywania funkcji.

Zdaniem Sądu Okręgowego, twierdzenia Sądu Rejonowego pozostają sprzeczne, bowiem z jednej strony wskazał, że powód sprawował funkcję, z drugiej wskazał jednocześnie, że „sprawowanie funkcji jest czymś dodatkowym, wyjątkowym (...) z reguły trwa relatywnie krótko w stosunku do istnienia samego stanowiska, często oparte jest na kadencyjności.” Twierdzenia te nie mogą być w sposób logiczny powiązane z przyjęciem, że powód sprawował funkcję, skoro powód wykonywał ściśle określone dla niego obowiązki pracownicze, przyporządkowane do określonego w umowie stron stanowiska pracy, przez cały wieloletni okres zatrudnienia, nigdy nie wykonywał żadnych dodatkowych, nadzwyczajnych obowiązków związanych z powierzoną funkcją, gdyż takie powierzenie funkcji nigdy nie miało miejsca. Sąd Rejonowy błędnie wskazał na prawo autonomicznego decydowania przez pracodawcę o powierzeniu lub odebraniu funkcji w oderwaniu od okoliczności faktycznych sprawy, które są takie, że powodowi nigdy nie powierzono do wykonywania żadnej funkcji.

Ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego Sąd drugiej instancji uzupełnił o następujące okoliczności:

W umowie o pracę nr 144/2017 zawartej pomiędzy powodem a pozwanym na czas nieokreślony strony umówiły się, że pozwany zatrudnia powoda w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych za wynagrodzeniem płatnym zgodnie z regulaminem pracy i wynagradzania SP ZOZ [...], a mianowicie - stawka płacy zasadniczej według kat. XXI tj. 5.250,00 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 45% stawki płacy zasadniczej.

W treści umowy ani żadnym innym oświadczeniu pracodawcy pracodawca nie dokonał powierzenia powodowi do wykonywania żadnej dodatkowej, ponad zajmowane stanowisko pracy, funkcji. Powód przez cały okres zatrudnienia aż do kwietnia 2018 r. wykonywał pracę zgodnie z zakresem obowiązków na ustalonym w umowie o pracę stanowisku pracy i otrzymywał za nią wynagrodzenie w wysokości stanowiącej sumę wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i dodatku stażowego. Wynagrodzenie zasadnicze powoda w 2018 r. wynosiło 6.360,00 zł miesięcznie, dodatek stażowy 20% wynagrodzenia zasadniczego - 1.272,00 zł,

dodatek funkcyjny 45% wynagrodzenia zasadniczego - 2.862,00 zł. Począwszy od maja 2018 r. pozwany zaprzestał wypłacania powodowi dodatku funkcyjnego, powodowi wypłacano nadal wynagrodzenie zasadnicze i dodatek stażowy. Powodowi nie wypłacono za okres od maja 2018 r. do lipca 2019 r. części wynagrodzenia obejmującej dodatek funkcyjny w wysokości 2.862,00 zł miesięcznie, a za część miesiąca sierpnia 2019 r. do dnia rozwiązania umowy w wysokości 1.526,40 zł.

Pozwany nie dokonał odwołania powoda z funkcji. Pracodawca nie składał powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Stosunek pracy rozwiązany został przez pozwanego bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 2 pkt 1 k.p. z dniem 16 lipca 2019 r. Powód od sierpnia 2017 r. znajdował się w okresie ochronnym, w którym brakowało mu nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

U pozwanego obowiązywał Regulamin wynagradzania, który określał jako składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek za wysługę lat. Zgodnie z § 6 regulaminu dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, których wykaz zawiera załącznik nr 3 do regulaminu. W załączniku wyszczególniono zastępcę dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych, któremu można przyznać dodatek funkcyjny w wysokości do 45% wynagrodzenia zasadniczego. Wysokość dodatku dla powoda określona została wprost w umowie o pracę.

Pismem wręczonym powodowi 9 kwietnia 2018 r. dyrektor pozwanego w imieniu pracodawcy zwolnił powoda z dniem 9 marca 2018 r. z obowiązku świadczenia pracy z możliwością wzywania pracownika do stawienia w pracy i wykonywania poleceń pracodawcy, wskazując, że w czasie zwolnienia z pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Wskazano, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy będzie obowiązywać do odwołania, a w trakcie jego trwania pracodawca może w każdym czasie wzywać pracownika do stawienia w miejscu pracy i podjęcia wydanych przez pracodawcę poleceń.

Pismem z 16 kwietnia 2018 r. pozwany wskazał powodowi, że precyzuje swoje polecenie z 9 kwietnia 2018 r. (prostując omyłkową datę 9 mara 2018 r.) i z dniem 16 kwietnia 2018 r. zwalnia go z obowiązku świadczenia pracy z możliwością wzywania

pracownika do stawienia w pracy i wykonywania poleceń pracodawcy, ze wskazaniem, że w czasie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracownik zachowuje prawo do stosownego wynagrodzenia.

Pismem z 23 kwietnia 2018 r. pozwany wskazał powodowi, że podtrzymuje polecenie służbowe z 16 kwietnia 2018 r. dotyczące zwolnienia powoda z dniem 16 kwietnia 2018 r. z obowiązku świadczenia pracy, polecił zakończenie wszelkich czynności związanych z przekazaniem miejsca pracy oraz dokumentacji bądź innych przedmiotów najpóźniej w dniu 23 kwietnia 2018 r., a od 23 kwietnia 2018 r. zabronił powodowi stawiania się na terenie szpitala bez jednoznacznego polecenia dotyczącego wezwania do stawienia w pracy i wykonywania poleceń pracodawcy.

Pismem z 8 czerwca 2018 r. pozwany poinformował powoda, że na skutek zmian organizacyjnych stanowisko zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych zostało zlikwidowane. W piśmie z 20 lipca 2018 r. pozwany informował powoda, że od 1 maja 2018 r. zakończył pełnić funkcję i nie przysługuje mu dodatek funkcyjny. Wcześniej pracodawca nie informował w żaden sposób powoda o zmianie warunków zatrudnienia i pozbawieniu dodatku funkcyjnego. Dyrektor skierował do działu płac pismo z 28 maja 2018 r. pismo informujące o wstrzymaniu dodatku funkcyjnego dla powoda. W okresie od maja 2018 r. do 16 sierpnia 2019 r. powód pozostawał przez cały czas w gotowości do świadczenia pracy i stawienia się na polecenie pracodawcy w celu jej wykonywania. Pracodawca dwukrotnie w tym okresie skierował do powoda polecenie stawienia w miejscu świadczenia pracy i wykonania powierzonych obowiązków - we wrześniu 2018 r. i w czerwcu 2019 r. Powód stawiał się i świadczył pracę zgodnie z poleceniem pracodawcy.

Sąd Okręgowy stwierdził, że podstawy prawne zaskarżonego wyroku wskazane zostały przez Sąd Rejonowy nader lapidarnie. Sąd Rejonowy wskazał wyłącznie na art. 80 zd. 1 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, pomijając art. 80 zd. 2 k.p., który przewiduje, że za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Zdaniem Sądu drugiej instancji pozwany pozostaje w sprzeczności swych twierdzeń i działań dotyczących podstaw prawnych i należnego powodowi w spornym

okresie wynagrodzenia za pracę. Pozwany konsekwentnie podnosił twierdzenia co do tego, że powodowi nie jest należy dodatek funkcyjny, gdyż nie wykonywał pracy jako zastępca dyrektora. Idąc tym tokiem rozumowania można by przyjąć, że powodowi w ogóle nie jest należne żadne wynagrodzenie, w tym zasadnicze, bowiem powód pracy nie świadczył.

Ani pozwany, ani Sąd Rejonowy nie poczynili żadnego rozróżnienia dla okresu niewykonywania pracy przez powoda i tego okresu, w którym powód pracę po uprzednim wezwaniu przez pracodawcę świadczył. Wynagrodzenie za pracę w okres jej wykonywania powinno być należne na podstawie art. 80 zd. 1 k.p.

W pozostałym okresie powód pozostawał w gotowości do świadczenia pracy i bezspornie nie mógł jej wykonywać z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pozwanego. Pozwany jednostronną decyzją zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy, wskazując na zachowanie prawa do wynagrodzenia. Powód nie mógł zatem wykonywać pracy z uwagi na brak woli przyjmowania świadczenia przez pozwanego, jak i brak faktycznych możliwości wykonywania pracy, skoro zakazano mu wejścia na teren zakładu pracy, pozbawiono niezbędnego sprzętu, dokumentów, pomieszczenia do wykonywania pracy, jak również nie powierzono mu do wykonania żadnych zadań.

Działanie pozwanego było przy tym całkowicie bezprawne, brak bowiem jakichkolwiek podstaw prawnych do nakazania pracownikowi zaprzestania świadczenia pracy i wykonywania swego zobowiązania zgodnie z zawartą umową.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że powód związany był z pozwanym umową o pracę na czas nieokreślony, podlegał ochronie przedemerytalnej, wobec czego co do zasady umowa nie mogła zostać wypowiedziana ani też pozwany nie mógł dokonać wypowiedzenia zmieniającego. Powód nie zaakceptował, uznając je za skrajnie dla siebie niekorzystne, warunków rozwiązania łączącego strony stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron. W tej sytuacji pozwany, działając bez podstawy prawnej, uniemożliwił powodowi dalsze wykonywanie umowy. Żadne przepisy prawa nie pozwalają pracodawcy na „zwolnienie pracownika z obowiązku wykonywania pracy” za wyjątkiem sytuacji przewidzianej art. 36² k.p., zgodnie z którym w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia.

W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Powód nie znajdował się w okresie wypowiedzenia mowy, wobec czego ta podstawa prawna zwolnienia go z obowiązku wykonywania pracy nie mogła znaleźć zastosowania.

Powodowi za sporny okres, w tej jego części, kiedy nie wykonywał pracy, należne powinno być co najmniej wynagrodzenie zgodnie z art. 81 § 1 k.p., wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, jednakże dla pełnego zrekompensowania powodowi możliwości zarobkowania na skutek jednostronnej decyzji pracodawcy nie jest to wystarczającym. W wypadku powoda wysokość wynagrodzenia powoda wynikała wprost i jednoznacznie z zawartej przez strony umowy o pracę.

Zgodnie z umową powód zatrudniony był za określonym wynagrodzeniem zasadniczym w stawce miesięcznej, na wynagrodzenie to składało się wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek funkcyjny w wysokości 45% stawki płacy zasadniczej. Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska, w świetle którego dodatek funkcyjny nie miał być dla powoda stałym składnikiem jego wynagrodzenia określonego stawką miesięczną, a składnikiem o charakterze „ruchomym” i zależnym od wykonywania funkcji. Z powodem zawarta została określonej, jednoznacznej treści umowa o pracę, zgodnie z którą powierzono mu wykonywanie pracy na stanowisku zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych. Powodowi ani w chwili zawarcia umowy ani w żadnym innym momencie zatrudnienia nie powierzono do wykonywania żadnej funkcji.

Dodatek funkcyjny określony w umowie był składnikiem wynagrodzenia bezpośrednio związanym z zatrudnieniem na stanowisku zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych, a nie dodatkiem za wykonywanie jakiejś bliżej nieokreślonej przez pozwanego funkcji. Pozwany nie wykazał ażeby dokonał jakichkolwiek czynności powierzenia i odebrania powodowi jakiejkolwiek funkcji. Powód wykonywał pracę na umówionym stanowisku i za tę pracę otrzymywał wynagrodzenie, które składało się z dwóch składników, w tym dodatku funkcyjnego. Przypisywanie tej części wynagrodzenia znaczenia ekwiwalentu za wykonywanie określonej funkcji jest oderwane od okoliczności sprawy. Powodowi nigdy żadna funkcja nie została powierzona, a w świetle regulaminu wynagradzania dodatek funkcyjny był składnikiem wynagrodzenia, który przysługuje pracownikom

zatrudnionym na stanowisku kierowniczym objętym wykazem z załącznika nr 3 do regulaminu. Przesłanką nabycia prawa do dodatku był zatem fakt zatrudnienia na określonym stanowisku, w przypadku powoda zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych, a nie fakt wykonywania powierzonych odrębnie od stosunku pracy funkcji. Treść stosunku pracy łączącego strony niniejszego procesu wynikała wprost z postanowień zawartej umowy o pracę i zgodnych oświadczeń woli stron w tym zakresie. Dodatek funkcyjny stanowił w przypadku powoda składnik wynagrodzenia należny za samo wykonywanie umówionej pracy na stanowisku zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych, a nie za wykonywanie dodatkowych obowiązków związanych z powierzaniem powodowi funkcji, bowiem żadnej funkcji dodatkowej powód u pozwanego nigdy nie sprawował. Sama nazwa określonego składnika wynagrodzenia nie może przesądzać o jego rzeczywistym charakterze i podstawie prawnej nabycia do niego prawa. Upraszczając dodatek ten mógł być dowolnie nazwany, ale dopóki stanowił ekwiwalent dla powoda za świadczoną przez niego zgodnie z umową pracę to nie miał on charakteru świadczenia, które nazwać można dodatkiem funkcyjnym sensu stricto a zatem zawiązanego z pełnieniem określonej, powierzonych funkcji, której pełnienie obejmuje dodatkowe, ponad wynikające z warunków zatrudnienia i zawartej przez strony umowy, obowiązki.

Za uzasadnioną okolicznościami sprawy Sąd Okręgowy uznał taką wykładnię prawa, że powodowi za okres niewykonywania pracy w okresie spornym, w pełnej gotowości do pracy przysługiwało wynagrodzenie takie, jak za urlop wypoczynkowy, gdyż doznał przeszkód w wykonywaniu pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, na skutek bezprawnego pozbawienia go prawa wykonywania pracy i uzyskania wynagrodzenia zgodnego z umową. Poza sporem pozostaje, że gdyby powodowi wypłacano wynagrodzenie obliczone jak wynagrodzenie urlopowe to winno ono obejmować wszystkie składniki wynagrodzenia przewidziane w umowie o pracę a zatem wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy i dodatek funkcyjny.

Za czas kiedy w okresie spornym praca była świadczona powód również zachował prawo do pełnego wynagrodzenia zgodnego z umową o pracę, bowiem pozwany nie wykazał ażeby powodowi powierzono, a następnie pozbawiono go jakiegokolwiek funkcji, z której wykonywaniem dodatek ten był powiązany.

Sąd drugiej instancji uznał, że powodowi za cały okres sporny niezależnie od tego czy pracę wykonywał czy też nie mógł jej wykonywać na skutek zakazu pracodawcy należne było wynagrodzenie w wysokości określonej w umowie o pracę i obejmujące wszystkie przewidziane tam składniki, w tym sporny dodatek funkcyjny, który nie został wypłacony. Co do wysokości żądanie pozwu nie było sporne, pozwany nie kwestionował wysokości dodatku należnego powodowi w świetle umowy o pracę, jego wysokość w okresie poprzedzającym zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy powód wykazał dokumentem w postaci wyciągu z listy płac.

W ocenie Sądu drugiej instancji sytuacja faktyczna powoda, w której powód utracił prawo wykonywania pracy zgodnie z umową, jest bardziej zbliżona do okoliczności przewidzianych w przepisie art. 36² k.p. aniżeli do regulacji z art. 81 k.p., która co do zasady odnosić się winna do incydentalnych i krótkotrwałych przypadków braku możliwości wykonywania pracy z przyczyn niezawinionych przez pracownika i sytuacji, kiedy nie są one skutkiem zachowań pracodawcy o charakterze bezprawnym, czyli zasadniczo do tzw. przestojów z przyczyn ekonomicznych czy też uzasadnionych np. klęską żywiołową czy innymi nadzwyczajnymi zdarzeniami. Sąd drugiej instancji powołał się tu na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2016 r. w sprawie III PK 30/16 gdzie wskazano, 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).

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku pozwany zarzucił naruszenie: 1. art. 36² k.p. w zw. z art. 80 k.p. przez błędne zastosowanie polegające na uznaniu, że zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy i pozbawienie go pełnienia funkcji nie umożliwia odebrania dodatku funkcyjnego; 2. art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p., poprzez błędne zastosowanie skutkujące przyjęciem, iż informacja pracodawcy

o zakończeniu pełnienia funkcji przez pracownika oraz o odebraniu dodatku funkcyjnego nie stanowi oświadczenia woli o zmianie warunków pracy i płacy.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i wydanie wyroku co do istoty sprawy, poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi albo innemu równorzędnemu sądowi do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu z uwzględnieniem kosztów dotychczasowego postępowania a nadto o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania powstałych na skutek wniesienia skargi kasacyjnej, w tym także kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlegała oddaleniu albowiem wyrok, mimo oparcia go na częściowo nieprawidłowych przepisach prawa materialnego, odpowiada prawu.

Po pierwsze zauważyć należy, że skarżący oparł zarzuty kasacyjne na stanie faktycznym odmiennym od ustalonego przez Sąd drugiej instancji. Podkreślenia wymaga, że spór o ocenę poszczególnych dowodów i ustalenie stanu faktycznego, jak tego chce skarżący, nie może być przenoszony do postępowania przed Sądem Najwyższym, który jest związany - zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. - ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Tymczasem pozwany nie wnosząc zarzutów naruszenia przepisów postępowania, których ostateczną konsekwencją mogłoby być błędne ustalenie stanu faktycznego przez Sąd Okręgowy, wykreował stan faktyczny oderwany od realiów niniejszej sprawy.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, stwierdził, że powód na podstawie umowy o pracę z dnia 15 września 2017 r. zawartej z pozwanym został

zatrudniony na stanowisku zastępcy dyrektora do spraw ekonomiczno-administracyjnych. Ani w umowie o pracę, ani też w żadnym odrębnym oświadczeniu skarżącego, powodowi nie została powierzona do sprawowania żadna funkcja, co zostało w sprawie przyznane przez pracodawcę.

Zgodnie z umową powód był zatrudniony za określonym wynagrodzeniem wyrażonym w stawce miesięcznej, gdzie na wynagrodzenie składało się wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy oraz dodatek funkcyjny w wysokości 45% stawki płacy zasadniczej. Zgodnie z Regulaminem wynagradzania obowiązującym u pozwanego wynagrodzenie obejmowało następujące składniki: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek za wysługę lat. Co istotne zgodnie z § 6 Regulaminu wynagradzania obowiązującego u skarżącego, dodatek funkcyjny przysługiwał pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, których wykaz zawierał Załącznik nr 3 do niniejszego aktu, gdzie uwzględniono stanowisko zastępcy dyrektora do spraw ekonomiczno-administracyjnych, jako stanowisko kwalifikujące się do wypłaty dodatku funkcyjnego w wysokości do 45% wynagrodzenia zasadniczego.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy dodatek funkcyjny był składnikiem wynagrodzenia związanym z zatrudnieniem na w/w stanowisku, nie zaś z wykonywaniem funkcji. Co istotne pozwany nigdy nie sprecyzował jaką to funkcję miał powierzyć powodowi, której nie wykonywał on z uwagi na zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy przez pozwanego. W konsekwencji wyłączną przesłanką nabycia prawa do dodatku funkcyjnego był sam fakt zatrudnienia na stanowisku zastępcy dyrektora do spraw ekonomiczno-administracyjnych, nie zaś wykonywanie dodatkowych obowiązków związanych z powierzaniem funkcji, albowiem dodatek funkcyjny był stałym składnikiem wynagrodzenia wynikającym z umowy o pracę z dnia 15 września 2017 r. zawartej pomiędzy stronami.

Trafnie zauważył Sąd Okręgowy, że sama nazwa składnika wynagrodzenia nie przesądza o jego rzeczywistym charakterze i podstawie prawnej jego nabycia. Niemniej dopóki stanowi on ekwiwalent za świadczoną przez powoda pracę zgodnie z zawartą umową, to nie ma on charakteru świadczenia, które można nazwać dodatkiem funkcyjnym *sensu stricto*, który nierozzerwalnie musi być powiązany z

pełnieniem dodatkowych obowiązków, ponad obowiązki wynikające z warunków zatrudnienia i zawartej przez strony umowy.

Sąd Okręgowy również miarodajnie ustalił, że pozwany nie złożył powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, które zostały ustalone w umowie o pracę zawartej pomiędzy powodem a pozwanym w dniu 15 września 2017 r. na czas nieokreślony. Sąd drugiej instancji ustalił nadto, że powód znajdował się w okresie ochronnym, w którym brakowało mu nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Pozwany pomija przepis art. 39 k.p., mający zastosowanie w sprawie. Zgodnie z dyspozycją art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku, a w połączeniu z art. 42 § 1 k.p. nie może dokonać także wypowiedzenia zmieniającego.

Podsumowując należy podkreślić, że oba zarzuty kasacyjne nie zostały sformułowane w oparciu o wiążące Sąd Najwyższy ustalenia faktyczne. W konsekwencji nie mają związku z rozpoznawaną sprawą, albowiem powód nie pełnił w okresie zatrudnienia u pozwanego żadnej funkcji, a wynagrodzenie wynikające z ww. umowy o pracę, określone jako „dodatek funkcyjny”, wbrew przyjętej nazwie nie stanowiło rekompensaty za sprawowanie funkcji. Pracodawca nie złożył również powodowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Odnosząc się na marginesie do zarzutu naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 36² k.p. w zw. z art. 80 k.p. (uwzględniając przy tym rzeczywisty stan faktyczny sprawy), podnieść należy, że Sąd Najwyższy nie podziela stanowiska Sądu drugiej instancji, że sytuacja faktyczna powoda, w jakiej utracił on prawo wykonywania pracy zgodnie z umową, jest bardziej zbliżona do okoliczności przewidzianych w przepisie art. 36² kp aniżeli do regulacji z art. 81 k.p. Sąd Okręgowy podkreślił, że regulacja z art. 81 k.p. co do zasady odnosić winna się do incydentalnych i krótkotrwałych przypadków braku możliwości wykonywania pracy z przyczyn niezawinionych przez pracownika i sytuacji, kiedy nie są one skutkiem zachowań pracodawcy o charakterze bezprawnym, czyli zasadniczo do tzw. przestojów z przyczyn ekonomicznych czy też uzasadnionych np. klęską żywiołową czy innymi nadzwyczajnymi zdarzeniami.

Sąd Najwyższy powyższej argumentacji nie podziela.

Zgodnie z art. 80 K.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. 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 (np. art. 81, 129 § 5, art. 188) lub postanowienia umowy, które przyznają mu to prawo. Zasada ta jest konsekwencją istoty prawnej stosunku pracy, jako stosunku wzajemnego, ekwiwalentnego, w którym pracownik zobowiązuje się do wykonania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy, a zakład jest obowiązany zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.).

W niniejszej sprawie takim przepisem szczególnym jest art. 81 § 1 k.p., który 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, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

W rozpoznawanej sprawie przedmiot sporu sprowadzał się do udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy pojęcie "wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania" użyte w przepisach art. 81 § 1 k.p. obejmuje również dodatek funkcyjny, przysługujący z reguły pracownikom na stanowiskach kierowniczych.

W uchwale składu siedmiu sędziów (zasada prawna) z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, Sąd Najwyższy wskazał że uwzględniając istotne cechy tego pojęcia wynikające z różnych przepisów kodeksu pracy można ogólnie określić wynagrodzenie za pracę jako świadczenie konieczne, o charakterze przysparzająco-majątkowym, które zakład pracy jest obowiązany wypłacać okresowo pracownikowi w zamian za wykonaną przezeń pracę, świadczoną na skutek wiążącego go z zakładem pracy stosunku pracy, odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości pracy. W myśl art. 81 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z

osobistego zaszeregowania za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Gotowość pracownika do świadczenia pracy jest uznana przez ustawodawcę za przyczynę prawnie równoważną świadczeniu pracy. W sytuacjach objętych dyspozycją przedmiotowego przepisu niedopuszczenie pracownika do pracy jest sprzeczne z obowiązkiem zakładu pracy wynikającym z istoty prawnej stosunku pracy, albowiem zakład pracy ma obowiązek zatrudniać pracownika, z którym wiąże go stosunek pracy.

Jest to więc bezprawne działanie zakładu pracy, gdyż zakład pracy nie dopuszcza pracownika do pracy, mimo że nie zachodzą ku temu przewidziane prawem przyczyny. Między art. 81 § 1 a art. 81 § 2 k.p. jest istotna różnica polegająca przede wszystkim na tym, że przy przestoju nie występuje bezprawne działanie zakładu pracy i pracownik jest do dyspozycji zakładu pracy w czasie pracy (art. 128 k.p.). Racjonalizacja zatrudnienia wymaga, aby także w okresie przestoju wykorzystać czas pracy pracownika do działań zgodnych z interesem zakładu. Toteż art. 81 § 3 k.p. przewiduje możliwość powierzenia pracownikowi, w okresie przestoju, innej odpowiedniej pracy, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.

Ustalony przez Sąd drugiej instancji związek między wynagrodzeniem zasadniczym i dodatkiem funkcyjnym a pełnionym przez pracownika stanowiskiem kierowniczym – dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych upoważnia do postawienia tezy, że dodatek funkcyjny wraz z wynagrodzeniem zasadniczym pracownika na stanowisku kierowniczym stanowi minimum wynagrodzenia, który musi otrzymać taki pracownik, jeżeli przepisy przewidują dla zajmowanego przez niego stanowiska dodatek funkcyjny. Takiego związku z wynagrodzeniem zasadniczym nie wykazują inne dodatkowe składniki wynagrodzenia za pracę, toteż pojęciem "wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania" nie można objąć innych dodatków.

Należy przy tym odróżnić pojęcie wynagrodzenie wynikającego z osobistego zaszeregowania od pojęcia "wynagrodzenia wynikającego z kategorii osobistego zaszeregowania". Na podkreślenie zasługuje, że wynagrodzenie wynikające z

osobistego zaszeregowania to ekwiwalent zakładu pracy na rzecz pracownika za to, że pracownik jest gotów do świadczenia pracy, a doznaje przeszkód ze strony zakładu pracy. Natomiast pojęcie kategorii osobistego zaszeregowania ma znaczenie organizacyjno-techniczne, za pomocą którego określa się stawkę wynagrodzenia najczęściej w regulaminie wynagradzania lub układzie zbiorowym pracy.

Sąd Najwyższy, w niniejszym składzie, nie podziela poglądu skarżącego, że przez pojęcie "wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania" należy rozumieć – w przypadku powoda (zatrudnionego na stanowisku kierowniczym) - wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze bez dodatku funkcyjnego. Stanowisko zajmowane przez powoda na mocy regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego zostało zaliczone do tych, którym przysługiwał dodatek funkcyjny. Ma rację Sąd Okręgowy, że przyjęta przez pozwanego nazwa „dodatek funkcyjny” nie ma znaczenia dla przyjęcia, że był to stały element wynagrodzenia związany ze stanowiskiem, tym bardziej, że pozwany nigdy żadnej funkcji powodowi nie powierzył.

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu skargi kasacyjnej. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., art. 98 § 1¹ k.p.c., art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c.

[I.T.

[a.ł]