

Wyrok z dnia 7 maja 2008 r.

II PK 331/07

Ocena winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracodawcy w ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.) powinna nastąpić z uwzględnieniem stosowanego u pracodawcy porozumienia zawartego z działającymi u niego zakładowymi organizacjami związkowymi, choćby nie było ono źródłem prawa pracy, o którym mowa w art. 9 § 1 k.p.

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 maja 2008 r. sprawy z powództwa Rafała P. przeciwko M.S.T. & B. Spółce z o.o. w S. o wynagrodzenie i odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 22 czerwca 2007 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Wyrokiem z dnia 13 marca 2007 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu zasądził od M.S.T. & B. Spółki z o.o. w S. na rzecz Rafała P. kwotę 3.556,44 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kwotę 8.089,14 zł tytułem odszkodowania, w obu przypadkach z ustawowymi odsetkami, a w pozostałej części powództwo oddalił. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od 2 lipca 2001 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku montera-mechanika za wynagrodzeniem 10,68 zł za godzinę pracy. W dniu 21 grudnia 2004 r. strona pozwana podpisała z działającymi u niej organizacjami związkowymi porozumienie,

którego celem było dążenie, „aby wahania wielkości produkcji wynikające ze zmian sytuacji rynkowej i przejściowego braku zamówień na autobusy, wyrównać głównie poprzez systemowe dostosowanie czasu pracy do bieżących wymagań procesu produkcji w ramach obowiązującego prawa pracy, a nie tylko poprzez okresowe dostosowywanie wielkości zatrudnienia”. Na mocy tego porozumienia utworzono tzw. bank godzin (konta czasu pracy), polegający na tym, że w okresie braku zamówień pracownicy byli zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, pozostając w domach i czekając na wezwanie pracodawcy do stawienia się w pracy. Godziny te podlegały odpracowaniu w przyjętym okresie rozliczeniowym 4 miesięcy, a w razie braku możliwości odpracowania następowało ich przesunięcie na następny okres rozliczeniowy. Odpracowanie godzin następowało w stosunku 1,5:1, to jest za każde półtorej godziny zegarowej nieprzepracowanego czasu pracownik miał odpracować jedną godzinę. W przypadku odpracowania pory nocnej stosunek godzin uzgodniony został na poziomie 2:1. W styczniu 2005 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła w pozwanej Spółce kontrolę, stwierdzając, że zawarte w dniu 21 grudnia 2004 r. porozumienie jest niezgodne z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy (art. 81 k.p.) i nie zostało wprowadzone do obowiązującego u strony pozwanej układu zbiorowego pracy. Na skutek przestoju spowodowanego brakiem pracy powód w okresie od stycznia do maja 2005 r. był zwalniany z obowiązku świadczenia pracy, w następstwie czego, w myśl postanowień porozumienia, miał do odpracowania około 320-340 godzin. W miesiącach od czerwca do grudnia 2005 r. powód przepracował 196 godzin nadliczbowych, w tym 94 godziny w porze nocnej. Za te godziny nie zostało mu wypłacone wynagrodzenie w łącznej kwocie 3.556,44 zł, przy czym za czerwiec 2005 r. pracodawca wypłacił jednie dodatek za przepracowane w tym miesiącu godziny nadliczbowe. Pismem z dnia 31 stycznia 2006 r. powód rozwiązał z pozwaną Spółką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., jako przyczyny wskazując:

- 1) niewypłacenie wynagrodzenia z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych w miesiącu lipcu, sierpniu, wrześniu, październiku, listopadzie i grudniu 2005 r.;
- 2) wymaganie świadczenia pracy przez więcej niż 48 godzin tygodniowo w ostatnim okresie rozliczeniowym;
- 3) niezapewnienie należytego bezpieczeństwa w pracy poprzez niedostosowanie organizacji służby bhp do stanu zatrudnienia i warunków pracy;
- 4) zawarcie ze związkami zawodowymi porozumienia z dnia 21 grudnia 2004 r. w sprawie szczególnych zasad czasu pracy mniej korzystnego niż przepisy prawa pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że przestój w produkcji autobusów nastąpił z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, oraz że powód pozostawał w gotowości do świadczenia pracy przez cały okres przestoju. Tym samym zrealizowane zostały przesłanki z art. 81 § 1 k.p., a w konsekwencji powodowi należało się wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową, bez konieczności późniejszego odpracowywania godzin przestoju. W ocenie Sądu pierwszej instancji, porozumienie z 21 grudnia 2005 r. jest niezgodne z polskim Kodeksem pracy i narusza jego przepisy w zakresie art. 81 oraz norm regulujących wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Obowiązująca dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. nr 2003/88/WE (Dz.U. UE L z dnia 18 listopada 2003 r.) instytucji „banku godzin” w ogóle nie reguluje, co oznacza, że obowiązują w tym zakresie wyłącznie przepisy danego państwa członkowskiego. Prawo polskie instytucji tej nie dopuszcza, a w konsekwencji powodowi należy się wynagrodzenie za pracę świadczoną przez niego w godzinach nadliczbowych i w wysokości niekwestionowanej przez stronę pozwaną.

Wskazując na „dobre intencje” pozwanej Spółki odnośnie do przyczyn i celu zawarcia porozumienia z dnia 21 grudnia 2004 r., Sąd Rejonowy jednakże przyjął, że nie wypłacając powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pracodawca w sposób ciężki naruszył podstawowy obowiązek wypłaty wynagrodzenia za wykonywaną pracę (art. 94 pkt 5 k.p.). Strona pozwana wiedziała o tym, że zawarte z organizacjami związkowymi porozumienie jest niezgodne z polskim prawem, a wiedzę o tym powzięła najpóźniej z wystąpienia Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 2 marca 2005 r. Mimo to sporne porozumienie nadal stosowała, co przesądza o złej woli i świadomym naruszeniu obowiązującego prawa pracy.

Wyrokiem z dnia 22 czerwca 2007 r. Sąd Okręgowy w Poznaniu oddalił apelację pozwanej Spółki od powyższego wyroku, dzieląc ustalenia poczynione w sprawie przez Sąd pierwszej instancji oraz dokonaną przez ten Sąd ocenę prawną. W pierwszym rzędzie Sąd Okręgowy wskazał, że fakt gotowości powoda do pracy został ustalony w oparciu o zeznania świadka Roberta M., a odmienne wnioski strony pozwanej są „wyłącznie polemiką z prawidłowymi ustaleniami i oceną dowodów Sądu Rejonowego”. Z kolei zarzut obrazy art. 94 pkt 5 k.p. jest bezpodstawny, gdyż orzecznictwo Sądu Najwyższego nie pozostawia wątpliwości, że terminowe i w prawidłowej wysokości wypłacanie wynagrodzeń pracownikom należy do podstawowych

obowiązków pracodawcy, a niewypłacanie pracownikom wynagrodzenia w terminie i w całości jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy popełnionym z winy umyślnej. W tej sytuacji powoływanie się przez pozwaną Spółkę na art. 8 k.p. nie może być zaaprobowane. Wprowadzając porozumienie z dnia 21 grudnia 2004 r. strona pozwana miała świadomość jego niezgodności z prawem polskim, a na pewno taką wiedzę dysponowała na początku 2005 r. w związku z wystąpieniem Państwowej Inspekcji Pracy z 2 marca 2005 r. Pomimo świadomości naruszania przepisów prawa polskiego, pozwana Spółka negowała zasadność przyjętych na gruncie polskiego Kodeksu pracy rozwiązań prawnych „w zakresie pracy i wynagrodzenia za nadgodziny”. Takie zachowanie pracodawcy nie może korzystać z ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. i rodzi po stronie pracownika prawo do uzyskania odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Obowiązująca dyrektywa nr 2003/88/WE nie reguluje zagadnienia „banku godzin”, a zatem w tym zakresie zastosowanie znajdują wyłącznie przepisy danego państwa członkowskiego.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła: I. naruszenie prawa materialnego, to jest: 1) art. 9 k.p., poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, że porozumienie zawarte w grudniu 2004 r. pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi, kształtujące zasady czasu pracy w zakładzie pracy nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia powyższej sprawy; 2) poprzez błędną wykładnię: a) art. 81 k.p. w związku z art. 94 pkt 2 i 5 k.p., przez przyjęcie, że w niniejszej sprawie u pracodawcy nastąpił przestój w pracy, w czasie którego powód był gotowy do wykonywania pracy i z tego tytułu jest mu należne wynagrodzenie, b) art. 55 § 1¹ k.p., poprzez przyjęcie, że pracodawca, w warunkach - jakie na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie ustalono, że istniały - dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec powoda, realizując postanowienia porozumienia z grudnia 2004 r. zawartego pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcą, c) art. 8 k.p., poprzez przyjęcie, że wykonywanie przez pracodawcę zawartego ze związkami zawodowymi porozumienia z grudnia 2004 r. (a więc zachowanie pracodawcy) w zaistniałej sytuacji faktycznej (korzystności postanowień porozumienia dla interesów pracowników) i prawnej nie może korzystać z ochrony przewidzianej art. 8 k.p.; II. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 § 1 w związku z art. 232 w związku z art. 382 oraz art. 391 k.p.c., poprzez: 1) błędne przyjęcie, że powód wykazał, iż pozostawał w gotowości do świadczenia pracy w okresie, w którym został z pracy zwolniony przez praco-

dawcą na mocy postanowień porozumienia z grudnia 2004 r. zawartego pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi, a wszystko to pomimo zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, świadczącego o zasadności przyjęcia twierdzenia przeciwnego; 2) błędne przyjęcie, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie pozwala stwierdzić, że pozwana Spółka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, a w szczególności poprzez pominięcie oceny stopnia zawinienia pracodawcy na tle zebranych w sprawie dowodów; 3) brak oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie, a dotyczącego zawartego pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi porozumienia z grudnia 2004 r. i w związku z tym brak ustosunkowania się do zasadniczej kwestii odnoszącej się do oceny charakteru prawnego przedmiotowego porozumienia. Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że Sąd Okręgowy pominął zastosowanie przepisu art. 9 § 1 i 2 k.p., przyjmując, iż porozumienie zawarte w grudniu 2004 r. nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy. W swoich wywodach Sąd drugiej instancji całkowicie pominął zagadnienie obowiązywania przedmiotowego porozumienia, nie przypisując mu i stosunkom przez to porozumienie ukształtowanym żadnego znaczenia, które mogłoby wpłynąć na rozstrzygnięcie sprawy. Tymczasem w sytuacji istnienia i wykonywania postanowień porozumienia nie można przyjąć, że u strony pozwanej doszło do przestoju określonego w art. 81 k.p. i rozumianego jako „nieprzewidziana przerwa w normalnym toku pracy, której przyczyny mogą pochodzić z zewnątrz lub być spowodowane przez jedną ze stron stosunku pracy”, oraz że powód pozostawał w gotowości do pracy, który to stan charakteryzuje się pozostawaniem pracownika w dyspozycji pracodawcy, z zamiarem wykonywania pracy i w stanie zdolnym do realizacji tego zamiaru. Ideą porozumienia z grudnia 2004 r. było zwolnienie pracowników z obowiązku świadczenia pracy w okresach wcześniej im wskazanych, a organizacja wykonywania tego porozumienia zmierzała do stworzenia mechanizmów zapewniających niezakłócone zwolnienie od świadczenia przez pracowników pracy w okresach braku zleceń i odpracowaniu tych godzin w również określonych okresach. Takie rozwiązanie zyskało aprobatę organizacji związkowych jako dla pracowników korzystniejsze niż redukcja zatrudnienia. Postanowienia porozumienia pozwoliły pracownikom na zachowanie prawa do wynagrodzenia i innych podstawowych praw. Pominięcie przez Sąd drugiej instancji tego

aspektu sprawy również przy zastosowanej przez ten Sąd wykładni art. 55 § 1¹ k.p. oraz art. 8 k.p. nie znajduje prawnego uzasadnienia w sytuacji, gdy powód pobierał wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy w wyniku świadomej realizacji porozumienia z grudnia 2004 r. oraz wykonywania tego porozumienia w kształcie wynegocjowanym ze związkami zawodowymi.

Skarżący wskazał również na pominięcie przez Sąd Okręgowy przy rozstrzygnięciu sprawy tej części materiału dowodowego, która po pierwsze, wskazuje na brak gotowości powoda do świadczenia pracy w okresie jej niewykonywania, a po drugie - wpływa na ocenę stopnia naruszenia przez pracodawcę jego podstawowego obowiązku wypłaty wynagrodzenia. Materiałem tym jest zawarte ze związkami zawodowymi porozumienie oraz zeznania świadków, wskazujące, że porozumienie to było wykonywane zgodnie z jego treścią oraz oczywistym i niekwestionowanym przez pracowników zamiarem stron porozumienia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zawiera usprawiedliwione podstawy. W pierwszym rzędzie zarzut naruszenia art. 9 k.p. jest zasadny o tyle, że Sąd drugiej instancji wskutek nieprzypisania żadnego znaczenia zawartemu przez stronę pozwaną z działającymi u niej organizacjami związkowymi porozumieniu z dnia 21 grudnia 2004 r., w konsekwencji pominął ocenę jego charakteru, celu zawarcia, zamiaru stron zawierających porozumienie, zakresu jego obowiązywania i świadomego stosowania przez strony stosunku pracy. Przepis art. 9 k.p., w zakresie wskazanym przez skarżącego określa źródła prawa pracy, stanowiąc, że są nimi - obok Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, układów zbiorowych pracy, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy - również inne od układów zbiorowych pracy porozumienia zbiorowe oparte na ustawie (§ 1), przy czym ich postanowienia nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (§ 2). Wydaje się, że uszło uwagi Sądu Okręgowego, iż stroną przedmiotowego porozumienia były obok pracodawcy organizacje związkowe, z istoty swej powołane do reprezentowania interesów pracowników i ochrony ich praw (art. 4, art. 7 ust. 1 i art. 26 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), a nadto do prowadzenia roko-

wań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP i art. 21 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). Również niezaliczenie porozumienia z dnia 21 grudnia 2004 r. do źródeł prawa pracy nie przesądza samo w sobie o jego nielegalności i niemożności wywołania skutków prawnych. W dalszym ciągu jest to bowiem porozumienie zbiorowe zawarte pomiędzy zakładowymi organizacjami związkowymi i pracodawcą jako partnerami społecznymi, będące szczególnego rodzaju umową, której zawarcia w stosunkach regulowanych przepisami prawa pracy nie można wykluczyć i której postanowienia mogą wpływać na treść stosunku pracy stając się jego elementami (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2000 r., I PKN 541/99, OSNAPiUS 2001 nr 14, poz. 464 i orzeczenia tam powołane oraz uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38).

Nie przesądzając na obecnym etapie postępowania charakteru porozumienia z dnia 21 grudnia 2004 r. należy jedynie zwrócić uwagę, że z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, iż zostało ono wprowadzone w życie i było respektowane przez pracowników, w tym powoda. Nie przydając przedmiotowemu porozumieniu jakiegokolwiek znaczenia, Sąd drugiej instancji uchylił się w konsekwencji od oceny zakresu mocy obowiązującej i skutków stosowania porozumienia oraz wpływu jego postanowień na treść łączącego strony stosunku pracy odnoszącą się do ich praw i obowiązków, przy uwzględnieniu wynikających z art. 9 § 2 oraz art. 18 § 1 i 2 k.p. zasad korzystności i uprzywilejowania pracownika. Tymczasem ma to istotny wpływ na ocenę zasadności roszczeń powoda i ich ewentualny zakres, jeśli się przy tym zważy, że skarżący wskazuje na okoliczność, iż z jednej strony porozumienie zmieniło zasady organizacji pracy i rozliczania czasu pracy (inną jest sprawą relacja jego postanowień do uregulowań wiążącego stronę pozwaną układu zbiorowego pracy oraz powszechnie obowiązujących w tym zakresie unormowań kodeksowych, której Sąd drugiej instancji w tym aspekcie nie rozważał), z drugiej zaś było dla pracowników korzystne w zakresie zachowania zatrudnienia, prawa do wynagrodzenia w pełnej wysokości (nieograniczonej do kwoty wynikającej z art. 81 § 1 k.p.) za czas niewykonywania pracy we wskazanych wcześniej okresach zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy oraz zastosowanych przeliczników godzin podlegających odpracowaniu (za każde opłacone półtorej godziny zegarowej nieprzepracowanego czasu oraz za dwie godziny przypadające w porze nocnej pracownik miał odpracować jedną godzinę).

Nie odnosząc się w ogóle do powyższych kwestii, Sąd Okręgowy ograniczył się do przyjęcia za Sądem pierwszej instancji, że u strony pozwanej nastąpił przestój z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, w trakcie którego powód wykazywał gotowość do pracy, co stanowiło o jego prawie do przewidzianego w art. 81 § 1 k.p. wynagrodzenia, bez konieczności późniejszego odpracowywania czasu niewykonania pracy. W ocenie Sądów obu instancji, okoliczność ta przesądza o niezgodności porozumienia z dnia 21 grudnia 2004 r. z art. 81 k.p. i „przepisami regulującymi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych”.

W pierwszym rzędzie należy zwrócić uwagę, że art. 81 k.p. ustanawia wyjątek od określonej w art. 80 k.p. zasady, w myśl której wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę. Pozostawanie w stosunku pracy nie usprawiedliwia roszczenia o wynagrodzenie w sytuacji, gdy mimo istnienia stosunku pracy pracownik nie świadczył pracy. Zasada ta doznaje odstępstw w przypadkach przewidzianych przez prawo pracy, do których należy sytuacja uregulowana w art. 81 § 1 k.p. W dalszej kolejności należy mieć na względzie, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż pojęcie przestoju, o którym stanowi art. 81 § 2-4 k.p., jest węższą kategorią od określonego w art. 81 § 1 k.p. niewykonania pracy z powodu doznania przez pracownika przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Wskazuje na to już tylko odwołanie się w przepisach regulujących zagadnienie przestoju do § 1 wyłącznie w zakresie wysokości i sposobu ustalania przysługującego za ten czas wynagrodzenia. Przestojem jest niemożność wykonywania pracy, do której pracownik był gotów, spowodowana zaburzeniami o charakterze technicznym lub organizacyjnym w funkcjonowaniu zakładu pracy (poza wyraźnie określonymi przypadkami przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi - art. 81 § 4 k.p., a także zawinionego przez pracownika - art. 81 § 2 k.p.), nie jest nim natomiast przerwa w wykonywaniu pracy spowodowana leżącymi po stronie pracodawcy przyczynami o charakterze ekonomicznym, w tym brak zamówień lub zbytu na produkty. Inaczej rzecz ujmując, przy przestoju występują elementy zaskoczenia, niepewności oraz wyjątkowości zdarzeń, które uniemożliwiają w miarę ściśle przeprowadzenie lub zaplanowanie takich przerw w pracy. Z tego względu nie stanowi przestoju ograniczenie produkcji wywołane dającymi się przewidzieć zaburzeniami w funkcjonowaniu pracodawcy (por. uchwałę z dnia 16 października 1992 r., I PZP 58/92, OSNCP 1993 nr 6, poz. 95 oraz wyrok z dnia 7 grudnia 2006 r., I PK 169/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 26). W takim przypadku możemy mieć do czynienia z sytuacją uregulowaną w art. 81 § 1

k.p., a więc doznaniem przez pracownika gotowego do wykonywania pracy przeskód z przyczyn dotyczących pracodawcy, za który to czas przysługuje pracownikowi wynagrodzenie w wysokości w przepisie tym określonej (wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia). Przesłankami nabycia przez pracownika prawa do wynagrodzenia określonego w art. 81 § 1 k.p. są więc po pierwsze - gotowość pracownika do pracy i po drugie - niedopuszczenie go do pracy przez pracodawcę. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się zgodnie, że gotowość do pracy występuje w razie spełnienia łącznie następujących przesłanek: zamiaru wykonywania pracy, faktycznej możliwości jej wykonywania, zewnętrznego wyrazu woli świadczenia pracy oraz pozostawania w dyspozycji podmiotu zatrudniającego przez cały czas niemożności świadczenia pracy. Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy, jeżeli pracodawca bezprawnie nie dopuszcza go do pracy (por. między innymi wyroki z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 308 i z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 111/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 62). Gotowość do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. zachodzi w przypadku niedopuszczenia pracownika - pomimo jego stawienia się w zakładzie pracy - do świadczenia pracy przez pracodawcę (por. wyrok z dnia 23 października 2006 r., I PK 110/06, OSNP 2007 nr 1, poz. 43), a stanu tego nie oznacza oczekiwanie pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy, jeżeli takiego zachowania pracownika nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy (por. wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 60/99, OSNAPIUS 2000 nr 15, poz. 577).

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji stanowiła ocena, że materiał dowodowy sprawy pozwala na przyjęcie, iż powód pozostawał w gotowości do pracy. Stanowiące przesłankę takiej oceny ustalenia zostały w skardze kasacyjnej skutecznie zakwestionowane zarzutem naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 382 k.p.c. Przepis ten stanowi, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Dotyczy zatem dowodów przeprowadzonych przez sąd w postępowaniu pierwszoinstancyjnym lub apelacyjnym, a zarzut jego naruszenia może być uznany za usprawiedliwiony wówczas, gdy skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pomi-

nał materiał zebrany w postępowaniu przed pierwszą instancją albo że - uzupełniwszy postępowanie dowodowe we własnym zakresie - nie wziął pod uwagę jego wyników. Oznacza to również, że zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. wymaga dla swej skuteczności wskazania na konkretny materiał dowodowy zebrany przed sądami pierwszej lub drugiej instancji, który został pominięty przy orzekaniu przez sąd odwoławczy i że uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Z mocy art. 382 k.p.c. sąd drugiej instancji ma obowiązek rozważenia na nowo zgromadzonego w sprawie materiału, w tym przeprowadzonych dowodów oraz ich własnej oceny (bez względu na to, czy były one wykorzystane przez sąd niższej instancji). Obowiązek ten powstaje w sytuacji, gdy w apelacji zarzucono sądowi pierwszej instancji (jak w niniejszym przypadku) dokonanie ustaleń sprzecznych z treścią zgromadzonego materiału dowodowego (por. posiadającą moc zasady prawnej uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, Biuletyn SN 2008 nr 1, s. 13).

W skardze kasacyjnej zarzucono, że - czyniąc ustalenia w zakresie spełnienia przez powoda przesłanki gotowości do pracy - Sądy obu instancji oparły się wyłącznie na jego zeznaniach oraz (wybiórczo) zeznaniach świadka R.M., z pełnym pominięciem znaczenia dla dokonania oceny w tym zakresie treści porozumienia z dnia 21 grudnia 2004 r., celu jego zawarcia, sposobu stosowania i wpływu na zachowanie powoda, a nadto z pominięciem zeznań słuchanych w sprawie pozostałych świadków, którzy nie potwierdzili, aby w okresach braku zamówień - o których informowano wcześniej - pracownicy zobowiązani byli do oczekiwania na wezwanie do stawienia się do pracy. Zarzut ten jest zasadny z tego względu, że uchylenie się przez Sąd Okręgowy od oceny przytoczonego przez skarżącego materiału sprawy mogło mieć istotny wpływ na jej wynik, jeśli się zważy, że ustalony stan faktyczny nie wskazuje, aby powód nie respektował zasad porozumienia i ujawniał wobec pracodawcy wolę świadczenia pracy w okresach zwolnienia z jej świadczenia, co uzasadniałoby ocenę, że - nie godząc się na warunki porozumienia - pozostawał w gotowości do wykonywania pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., rodzącej prawo do wynagrodzenia w wysokości przewidzianej w tym przepisie. Brak po stronie powoda spełnienia przesłanki gotowości do pracy powodowałaby, że podstawę wypłaty wynagrodzenia (w pełnej wysokości) za okres nieświadczenia pracy od stycznia do maja 2005 r. mogłoby stanowić wyłącznie stosowne postanowienie porozumienia z dnia 21 grudnia 2004 r. Na uwagę zasługuje przy tym okoliczność, że powód, rozwiązując ze stroną

pozwaną umowę o pracę bez wypowiedzenia, nie postawił pracodawcy zarzutu niewypłacenia wynagrodzenia za przepracowane w czerwcu 2005 r. godziny nadliczbowe, za który to miesiąc - co wynika z poczynionych w sprawie ustaleń - został mu wypłacony tylko dodatek za pracę w takich godzinach.

Uzasadniony okazał się również zarzut naruszenia art. 55 § 1¹ k.p. Zgodnie z tym przepisem, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Sąd drugiej instancji przyjął, że w każdym przypadku niewypłacanie pracownikowi wynagrodzenia w terminie i w całości jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy z winy umyślnej. Pogląd ten jest trafny o ile odnosi się do niewypłacenia przez pracodawcę całości wynagrodzenia, a nie tylko jego części (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516 i z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, Wokanda 2006 nr 2, s. 23). Niewypłacenie części wynagrodzenia również stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy wynikającego z art. 94 pkt 5 p.k., jednakże powinno podlegać wnikliwej ocenie w zakresie stopnia winy pracodawcy (wina umyślna, rażące niedbalstwo), która przy niewypłaceniu całości wynagrodzenia z reguły jest oczywista. Taka sytuacja może się zdarzyć, jeśli przysługiwanie określonego składnika wynagrodzenia jest między stronami sporne, a pracodawca w oparciu o uzasadnione argumenty uważa żądanie pracownika za nieuzasadnione. Wówczas pracodawcy niewypłacającemu takiego składnika wynagrodzenia nie można przypisać ciężkiego naruszenia jego obowiązków (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219). Przychylając się do tego poglądu należy uznać, że skarżący trafnie podnosi, iż ocena jego postępowania w aspekcie winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa - bez odniesienia się do zawarcia, stosowania i mocy wiążącej porozumienia wynegocjowanego z reprezentującymi interesy pracowników organizacjami związkowymi, uwzględnienia oceny jego postanowień w aspekcie zasad korzystności i uprzywilejowania pracowników oraz wpływu tego porozumienia na zachowanie stron stosunku pracy - była co najmniej przedwczesna, podobnie jak odmówienie skarżącemu przewidzianej w art. 8 k.p. ewentualnej ochrony przed żądaniem powoda zasądzenia odszkodowania określonego w art. 55 § 1¹ k.p.

Z powyższych względów orzeczono jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

=====