

**Wyrok z dnia 4 kwietnia 2000 r.**

**I PKN 516/99**

**Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1<sup>1</sup> KP) jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia.**

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Katarzyna Gonera, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2000 r. sprawy z powództwa Michała Ś. przeciwko Spółdzielni Inwalidów „N.Ż.” w C. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 16 lutego 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Wyrokiem z dnia 1 czerwca 1998 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Częstochowie zasądził od pozwanej Spółdzielni Inwalidów "N.Ż." w Częstochowie na rzecz powoda Michała Ś. kwotę 8 994 zł. Sąd ustalił, że powód był pracownikiem pozwanej Spółdzielni od 11 czerwca 1990 r. do 20 marca 1998 r. Od września 1997 r. w Spółdzielni zaczęły się kłopoty z terminowym wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom. Pozwana wypłacała tylko zaliczki na poczet wynagrodzenia, tłumacząc to nieterminowością kontrahentów oraz uprzedzając pracowników, że jest zagrożona upadłością. Powód w dniu 19 marca 1998 r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę. Sąd Rejonowy uznał roszczenie o odszkodowanie za uzasadnione na podstawie art.

55 § 1<sup>1</sup> KP. Strona pozwana nie wypłacając w terminie wynagrodzeń za pracę naruszyła bowiem w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki. Od obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę nie zwalniają bowiem pracodawcy trudności w pozyskaniu odpowiednich środków finansowych.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie wyrokiem z dnia 16 lutego 1999 r. [...] oddalił apelację strony pozwanej. Sąd drugiej instancji podzielił ocenę, że strona pozwana przez nieterminową wypłatę wynagrodzeń za pracę w sposób ciężki naruszyła obowiązki pracodawcy. Wypłata wynagrodzenia jest takim podstawowym obowiązkiem (art. 22 § 1 w związku z art. 29 § 1 oraz art. 94 pkt 5 KP).

Kasację od tego wyroku wniosła strona pozwana. Zarzuciła naruszenie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie wskutek przyjęcia, że naruszenie obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia, jako czyn objęty katalogiem wykroczeń przewidzianych w art. 282 KP, jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracodawcy. Zdaniem strony pozwanej w art. 55 § 1<sup>1</sup> KP ustawodawca posłużył się analogiczną formułą do występującej w art. 52 § 1 pkt 1 KP. Pozwala to zasadnie przyjąć, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków jednej ze stron stosunku pracy zachodzi wówczas, gdy jej działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Pozwana wykazała, że nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń za pracę nie nastąpiło z jej winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa. Stwierdził to Sąd drugiej instancji, przyjmując, że "problemy finansowe przedsiębiorstw powstają także bez ich winy".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Strona pozwana słusznie podnosi w kasacji, że możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP i uzyskania przez pracownika odszkodowania uzależniona jest od spełnienia przesłanki w postaci ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Słuszny jest więc pogląd, że musi to być naruszenie obowiązków podstawowych, zawinione w sposób umyślny lub wynikający z rażącego niedbalstwa. Znamię winy zawarte jest bowiem z sformułowaniu o "ciężkim" naruszeniu obowiązków pracodawcy. Nie można więc mówić o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego obowiązków, jeżeli jest ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu. W sprawie nie ma kontrowersji co do uznania

terminowego wypłacania pracownikom wynagrodzenia w całości za podstawowy obowiązek pracodawcy. Strona pozwana uważa jednak, że było ono przez nią niezawinione ze względu na trudności finansowe. Brak winy pracodawcy w uzyskaniu środków na wynagrodzenia (trudności finansowe) nie był kwestionowany. Strona pozwana popełnia jednak błąd, odnosząc zawinienie pracodawcy do uzyskania środków finansowych na wynagrodzenia pracowników. Obowiązkiem pracodawcy jest bowiem terminowe wypłacanie wynagrodzeń, a nie uzyskiwanie na nie środków finansowych. Z punktu widzenia treści stosunku pracy (w tym zwłaszcza praw pracowniczych) jest całkowicie obojętne z jakiego źródła pracodawca uzyskuje środki na wynagrodzenia. Jest to efekt podstawowej cechy tego stosunku prawnego, w którym pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności, które tym samym nie obciąża pracowników. Obowiązek pracodawcy polega więc na terminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę i w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę. Nie budzi wątpliwości, że strona pozwana ograniczała wypłatę wynagrodzeń, a więc nie spełniała swojego obowiązku z winy umyślnej. Całkowicie świadomie nie wypłacała bowiem w terminie wynagrodzeń w pełnej wysokości, a tym samym w sposób umyślny naruszała swój podstawy obowiązek. Kwestia czy pracodawcy można przypisać winę w nieuzyskaniu środków na wynagrodzenia pracowników jest obojętna z punktu widzenia treści stosunków pracy i realizacji podstawowego obowiązku pracodawcy względem pracowników.

Z tych względów kasacja strony pozwanej nie zawierała usprawiedliwionej podstawy i podlegała oddaleniu na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC.

=====