

Wyrok z dnia 24 września 2003 r.

I PK 324/02

Wymaganie pisemnej zgody pracownika na bezgotówkową formę wypłaty wynagrodzenia za pracę (art. 86 § 3 k.p.) ma ściśle bezwzględnie obowiązujący charakter, a postanowienie regulaminu pracy dopuszczające ustną zgodę jest nieważne (art. 9 § 2 k.p.).

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Zbigniew Hajn, Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 września 2003 r. sprawy z powództwa Pawła P. przeciwko Fabryce „S.P.” Spółce Akcyjnej w P. o wynagrodzenie za pracę i inne roszczenia, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 16 kwietnia 2002 r. [...]

1) z m i e n i ł zaskarżony wyrok w pkt I w części dotyczącej wynagrodzenia za okres od dnia 1 do dnia 22 sierpnia 2001 r. w kwocie 8.625,10 zł (słownie złotych: osiem tysięcy sześćset dwadzieścia pięć 10/100) w ten sposób, że w tym zakresie oddalił apelację strony pozwanej;

2) o d d a l i ł kasację w pozostałym zakresie ;

3) koszty postępowania kasacyjnego między stronami zniósł wzajemnie.

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

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 16 kwietnia 2002 r. [...] uwzględniając w całości apelację pozwanej Spółki Akcyjnej „S.P.” w P. oraz częściowo apelację powoda Pawła P., zmienił wyrok Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 21 grudnia 2001 r. [...], w ten sposób, że oddalił powództwo w części dotyczącej odszkodowania w kwocie 13.137,50 zł i wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 do dnia 22 sierpnia 2001 r. w wysokości 8.625,10 zł , podwyższając powodowi kwotę należnego wynagrodzenia za pracę we wrześniu 2001 r. do kwoty 2.452,33 zł i przy-

znając powodowi - poczynając od dnia 8 września 2001 r. - odsetki od wynagrodzenia za lipiec i pozostałą część sierpnia 2001 r. oraz oddalił apelację powoda w pozostałej części. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Apelacyjny powołał się na ustalenia poczynione przez Sąd Okręgowy, które w większości przejął jako własne.

Powód Paweł P. został w Fabryce „S.P.” SA w P. zatrudniony od dnia 9 listopada 2000 r. na stanowisku prezesa zarządu- dyrektora naczelnego. Na podstawie umowy o pracę otrzymywał wynagrodzenie stanowiące sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw z terminem płatności do końca miesiąca . W dniu 24 kwietnia 2001 r. rada nadzorcza Spółki zawiesiła go w pełnieniu obowiązków, a walne zgromadzenie jej akcjonariuszy w dniu 24 lipca 2001 r. odwołało go ze składu zarządu. W dniu 27 lipca 2001 r. pracodawca sporządził oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia w związku z odwołaniem ze składu zarządu. Pismo to wysłano listem poleconym do E., gdzie Paweł P. mieszka. Pracodawca próbował też doręczyć wypowiedzenie przez posłańca, lecz żona powoda odmówiła przyjęcia pisma. Trzy dni później próbę tę ponowiono, ale nikogo nie zastano pod każdym z dwóch adresów w E. Na początku sierpnia 2001 r. powód rozmawiał jednak z nowym prezesem zarządu Spółki na temat zwrotu sprzętu będącego własnością pracodawcy. Pytał też o wynagrodzenie za lipiec, na co usłyszał, że w dniu 31 lipca 2001 r. wysłano mu pismo w tej sprawie, a szczegóły wyjaśni mu księgową. Pracodawca poinformował w tym trybie, że wspomniane wynagrodzenie można odebrać w kasie zakładu, choć zdaniem Sądu pierwszej instancji powód pisma tego nie otrzymał. Należne mu wynagrodzenie za okres do czerwca 2001 r. było w ostatnim dniu miesiąca wpłacane na rachunek bankowy, podobnie jak pozostałym pracownikom. Państwowa Inspekcja Pracy zakwestionowała jednak taki sposób uiszczania należności za pracę, wobec czego pracodawca w dniu 17 lipca 2001 r. wprowadził w życie nowy regulamin pracy, który stanowi w § 49, że od 1 sierpnia 2001 r. wynagrodzenie wypłaca się w kasie lub na życzenie pracownika za pośrednictwem banku, przy czym według Sądu Okręgowego powód nie został o tej zmianie poinformowany. Ponieważ również wynagrodzenie za sierpień 2001 r. nie wpłynęło na rachunek bankowy, to powód w dniu 7 września 2001 r. rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

W tym stanie rzeczy jako bezsporne Sąd pierwszej instancji ocenił prawo do wynagrodzenia za lipiec i za okres niezdolności do pracy od 23 sierpnia do 7 września 2001 r., a ponadto prawo do odprawy oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop

wypoczynkowy. Co się tyczy wynagrodzenia za okres od 1 do 22 sierpnia 2001 r., to Sąd Okręgowy odmówił jakiegokolwiek znaczenia próbom doręczenia powodowi w miejscu jego zamieszkania pism zawierających informację o odwołaniu go ze stanowiska prezesa zarządu i oświadczenie o wypowiedzeniu mu umowy o pracę. Sąd Okręgowy powołując się na treść art. 71 k.p. stwierdził, że pracownik odwołany z zajmowanego stanowiska jest w okresie wypowiedzenia zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, wobec czego niestawienie się do pracy nie stanowi nieusprawiedliwionej nieobecności, mogącej pozbawić pracownika prawa do wynagrodzenia. Jeżeli powód został odwołany ze stanowiska i nie mógł pełnić swoich obowiązków, a nie widział możliwości wykonywania innej pracy, to zachował prawo do wynagrodzenia za sporny okres. Sąd pierwszej instancji uznał też, że zaniechanie przez pracodawcę bezgotówkowej wypłaty wynagrodzenia za pracę stanowiło wystarczającą przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Nowy regulamin pracy wszedł w życie z dniem 1 sierpnia 2001 r., a wynagrodzenie za lipiec powód powinien otrzymać ostatniego dnia tego miesiąca, wobec czego nie odnosiła się do niego zmiana sposobu wypłaty wynagrodzenia. W konsekwencji z tytułu zasadnego rozwiązania niezwłocznego należy się powodowi odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd Apelacyjny nie podzielił jednak oceny wyrażonej w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, że powód nie został skutecznie powiadomiony o odwołaniu ze składu zarządu pozwanej Spółki oraz o wypowiedzeniu mu stosunku pracy. Zawiadomienie o odwołaniu zostało powodowi przekazane listem poleconym przez Agencję Prywatyzacji w W. Natomiast w dniu 27 lipca 2001 r. w E. przy ul. K. pracownicy strony pozwanej próbowali poprzez żonę powoda doręczyć mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, pismo wzywające do rozliczenia się ze sprzętu należącego do pracodawcy oraz wezwanie do złożenia oświadczenia w sprawie sposobu użytkowania służbowego samochodu. W związku z odmową przyjęcia tych pism wysłali je za zwrotnym poświadczeniem odbioru. Wspomniane pisma chcieli do rąk powoda doręczyć jeszcze w dniu 31 lipca 2001 r., ale żona ponownie odmówiła ich przyjęcia. W tej sytuacji zawiadomienie o możliwości odbioru lipcowego wynagrodzenia w kasie pozwanej Spółki zostało powodowi wysłane w dniu 31 lipca 2001 r. listem poleconym, który nie został odebrany. Powód nie pokwitował więc odbioru żadnego z tych pism, ale wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji należy uznać, że wszystkie one zostały mu skutecznie doręczone w rozumieniu art. 61 k.c., w tym sensie, iż miał re-

alną możliwość zapoznania się z treścią kierowanej do niego korespondencji, ale świadomie z tego zrezygnował.

Co się tyczy prawa do wynagrodzenia za okres od dnia 1 do dnia 22 sierpnia 2001 r., to powód twierdził, że został przez pracodawcę zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w piśmie z dnia 27 lipca 2001 r., którego rzekomo nie odebrał. Treści tego pisma nie można jednak - zdaniem Sądu Apelacyjnego - traktować wybiórczo. „Pozwany zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Skoro później uznał, że umowa łącząca strony rozwiązała się 7 września 2001 r. w następstwie oświadczenia woli powoda, to o żadnym wypowiedzeniu nie może być mowy, gdyż późniejsze działania pracodawcy wskazują, iż cofnął to swoje oświadczenie”. Żądanie wynagrodzenia z pracą w lipcu i sierpniu 2001 r. byłoby zatem usprawiedliwione tylko z tytułu pozostawania w gotowości do świadczenia pracy (art. 81 § 1 k.p.). Tymczasem powód był dla pracodawcy w istocie „nieuchwytny” i nie wykazywał żadnego zainteresowania „wyjaśnieniem i uregulowaniem swego statusu po odwołaniu w dniu 27 lipca 2001 r. Oznacza to brak po jego stronie gotowości do świadczenia pracy. Z tego względu żadne wynagrodzenie nie przysługuje mu za okres od 1 do 22 sierpnia 2001 r.”

W odniesieniu do sposobu wypłacania powodowi wynagrodzenia za pracę pozwana Spółka przyznała, że do czerwca 2001 r. dokonywała tego w formie przelewów na konto w PKO BP SA Oddział w E., co było zgodne z obowiązującym wówczas regulaminem pracy. W następstwie jego zakwestionowania przez Państwową Inspekcję Pracy strona pozwana zmieniła treść § 49 regulaminu, który od dnia 1 sierpnia 2001 r. stanowi w harmonii z art. 86 § 3 k.p., że wypłata wynagrodzenia następuje do rąk pracownika bądź za zgodą pracownika w formie bezgotówkowej na wskazane przez niego konto bankowe. Do dnia 31 lipca 2001 r. dług pracodawcy w sferze wynagrodzenia za pracę miał więc charakter oddawczy, a od dnia 1 sierpnia 2001 r. charakter odbiorczy. Pracodawca nie jest więc już obowiązany do przekazywania należności ze stosunku pracy pracownikowi, który nie odebrał ich w kasie, a zarazem nie zażądał dokonywania przelewów na osobiste konto bankowe, przy czym zmiana treści § 49 zakładowego regulaminu pracy powinna, zdaniem Sądu Apelacyjnego, spowodować złożenie takiego żądania przez każdą z zainteresowanych osób, gdyż poprzednie oświadczenia utraciły swą moc. Zmieniony regulamin pracy został podany do wiadomości pracowników przez jego wyłożenie do wglądu w komórkach organizacyjnych pozwanej Spółki oraz wywieszenie na tablicy ogłoszeń. Pracodawca

nie miał - wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji - powinności poinformowania powoda o nowym regulaminie pracy w jakiś szczególny sposób.

Niedokonanie przelewu wynagrodzenia powoda w dniu 31 lipca 2001 r. nie może być, zdaniem Sądu Apelacyjnego, kwalifikowane jako ciężkie naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wobec pracownika. Wynagrodzenia dla pracowników Spółki są zgodnie z § 50 pkt 1 jej regulaminu pracy wypłacane do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego. Tylko wynagrodzenie powoda było na podstawie umowy o pracę uiszczane do końca danego miesiąca. Co prawda, zrównanie jego sytuacji z sytuacją pozostałych pracowników nastąpiło o dzień za późno, ale temu uchybieniu pracodawcy nie można przypisać „ciężkiego” charakteru. Pozwana Spółka dysponowała bowiem środkami na wynagrodzenie, lecz powód nie zgłosił się po jego odbiór pomimo skutecznego zawiadomienia o zmianie sposobu wypłaty. Zmiana charakteru długu z oddawczego na odbiorczy legitymizuje też zmianę terminu wymagalności wynagrodzenia za lipiec i sierpień 2001 r. Odsetki za opóźnienie wypłaty należą się powodowi od dnia 8 września 2001 r. Apelacja powoda jest zatem zasadna tylko w części dotyczącej wynagrodzenia za siedem dni września 2001 r. Podany w apelacji sposób obliczenia jego wysokości jest zgodny z art. 92 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 36 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Innymi słowy, wyliczenie dokonane przez pracodawcę było wadliwe, wobec czego należność z tego tytułu Sąd podwyższył do kwoty 2.452,33 zł.

Kasację od powyższego wyroku w części dotyczącej odszkodowania w kwocie 13.137,50 zł i wynagrodzenia za okres od dnia 1 do dnia 22 sierpnia 2001 r. w kwocie 8.625,10 zł oraz przyznającej odsetki od wynagrodzenia za lipiec i sierpień 2001 r. począwszy od dnia 8 września 2001 r., wniósł powód, zarzucając błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie : 1) art. 55 §1¹ k.p. i art. 94 pkt 5 k.p. przez przyjęcie, że niewypłacenie powodowi wynagrodzenia za miesiąc lipiec i sierpień 2001 r. do końca każdego miesiąca na jego rachunek bankowy nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy i nie uzasadnia rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia i zasądzenia mu na podstawie art. 36 § 1 pkt 2 k.p. odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia wraz z odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu (art. 481 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 i art. 86 k.p.); 2) art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 8, art. 94 pkt 10 i art. 128 k.p. przez przyjęcie, że w ustalonym stanie faktycznym powód nie zachował prawa do wyna-

grodzienia za okres od dnia 1 do dnia 22 sierpnia 2001 r., pomimo iż pracodawca zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy; 3) art. 18 § 1 k.p. w związku z art. 86 § 1 i § 3 k.p. oraz art. 42 § 1 i § 2 k.p. i § 2 i § 49 uchwały [...] z dnia 17 lipca 2001 r. w sprawie ustalenia regulaminu pracy, a także art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że po zmianie regulaminu pracy powód nie mógł nadal otrzymywać wynagrodzenia na swój rachunek bankowy; 4) art. 481 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 i art. 86 k.p. przez przyjęcie, że odsetki przysługują powodowi nie od pierwszego dnia następnego miesiąca, lecz dopiero od dnia 8 września 2001 r.; 5) art. 61 w związku z art. 139 § 1 k.p.c. w związku z § 9 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 czerwca 1999 r. w sprawie szczegółowego trybu doręczania pism sądowych przez pocztę w postępowaniu cywilnym (Dz.U. Nr 62, poz. 697) w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że wszystkie listy polecone adresowane do powoda po dniu 27 lipca 2001 r. zostały mu skutecznie doręczone i wywołały skutki prawne od dnia 1 sierpnia 2001 r., a nie „po 7 dniach awizowania jak stanowi orzecznictwo”. W odniesieniu do przepisów procedury skarżący zarzucił natomiast naruszenie art. 233 § 1 w związku z art. 328 § 2 k.p.c. przez niedostatecznie wnikliwą ocenę materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i jego odmienną ocenę bez przeprowadzenia uzupełniającego postępowania dowodowego, jak też naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. przez sporządzenie uzasadnienia niepozwalającego na jednoznaczną rekonstrukcję faktycznej podstawy zaskarżonego rozstrzygnięcia. Na tej podstawie skarżący domagał się uchylecia kwestionowanego wyroku i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie zmiany tego wyroku przez oddalenie apelacji strony pozwanej oraz uwzględnienie apelacji powoda przez zasądzenie ustawowych odsetek od odszkodowania w kwocie 13.137,50 zł od dnia 20 września 2001 r., tj. od daty doręczenia odpisu pozwu, a nie od dnia 21 grudnia 2001 r., czyli od dnia wydania wyroku przez Sąd pierwszej instancji, przy uwzględnieniu w obu przypadkach kosztów postępowania kasacyjnego.

Jako okoliczności uzasadniające przyjęcie kasacji do rozpoznania wskazano w szczególności konieczność wyjaśnienia zagadnienia prawnego wzajemnej relacji przepisów art. 86 § 1 i § 3 k.p., jak też usunięcia rozbieżności, która w orzecznictwie występuje w odniesieniu do oceny zachowań naruszających obowiązek terminowej i prawidłowej wypłaty wynagrodzenia (art. 94 pkt 5 k.p.), jako przesłanki uprawniającej pracownika do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Rozwinięcie tych okoliczności, jak też konkretyzację i

szczegółową motywację podstaw kasacji zawiera niezwykle obszerne, liczące kilkadziesiąt stron, uzasadnienie skargi.

W odpowiedzi na kasację powoda strona pozwana domagała się jej oddalenia w całości, argumentując, że jej podstawy są chybione zarówno w odniesieniu do podstawy procesowej, jak też materialnoprawnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest zasadna jedynie w zakresie, w jakim wyrokowi Sądu drugiej instancji zarzuca naruszenie przepisów prawa materialnego przez odmowę zasądzenia skarżącemu wynagrodzenia za pracę od dnia 1 do dnia 22 sierpnia 2001 r., kiedy to w okresie wypowiedzenia umowy o pracę ze strony pracodawcy został przez niego zwolniony z obowiązku wykonywania pracy. W przedmiotowym przypadku nie doszło jednak do naruszenia normy z art. 81 § 1 k.p., gdyż zwolnienie z obowiązku rzeczywistego wykonywania pracy obejmuje w zasadzie również poprzedzającą go fazę gotowości do jej wykonywania, której to gotowości nie należy z kolei redukować do ewentualnego oczekiwania na wezwanie pracodawcy. Innymi słowy, w grę wchodzi tu raczej naruszenie normy, którą można by wyinterpretować w szczególności z przepisów art. 22 § 1 w związku z art. 8, art. 16, art. 100 § 2 pkt 4 oraz art. 80 zdanie pierwsze k.p., gdyż zatrudnianie pracownika jest w stosunku pracy przedmiotem obowiązku pracodawcy, którego przejściowe zawieszenie jest jednak za zgodą pracownika zawsze możliwe, a jednostronnie przez pracodawcę - tylko ze względu na jego dobro i z poszanowaniem słuszych interesów pracownika oraz przy uznaniu tego za oczywisty wyjątek od zasady, że wynagrodzenie przysługuje tylko za pracę wykonaną.

Takie zwolnienie skarżącego z obowiązku wykonywania pracy nie budzi wątpliwości, gdyż wynika z wyraźnego i jednoznacznego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach niniejszej sprawy nie stwarza też podstaw do ewentualnego zarzutu nadużycia prawa. Wspomniane oświadczenie znalazło się w piśmie z dnia 27 lipca 2001 r., zawierającym oświadczenie pracodawcy co do wypowiedzenia stosunku pracy po odwołaniu skarżącego w dniu 24 lipca 2001 r. ze stanowiska prezesa zarządu pozwanej Spółki. Co prawda, okoliczność, czy pismo to w ogóle i ewentualnie kiedy zostało doręczone była przedmiotem sporu, lecz Sąd Apelacyjny ustalił, że pomimo niepokwitowania odbioru którejkolwiek spośród licznych

przesyłek kierowanych do skarżącego od tej daty i w związku ze sprawą ustania stosunku pracy, wszystkie one doszły do niego w sensie wskazanym w art. 61 k.c., to znaczy w sposób dający realną możliwość zapoznania się z ich treścią, tylko zainteresowany świadomie i dobrowolnie z tego zrezygnował. Ustalenie to, jak też jego kwalifikacja prawna są w szerszym kontekście sytuacyjnym przedmiotowej sprawy tak oczywiste, że zdziwienie może budzić próba ich zdyskredytowania, zwłaszcza przez pryzmat całkowicie nieadekwatnego zarzutu naruszenia art. 139 § 1 k.p.c. w związku z § 9 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 czerwca 1999 r. w sprawie szczegółowego trybu doręczania pism sądowych przez pocztę w postępowaniu cywilnym. Skarżący napisał w tej kwestii, że „jeżeli treść oświadczenia woli składanego innej osobie zawarta jest w piśmie przesyłanym pocztą, a przesyłka wobec niemożności doręczenia zostanie pozostawiona w urzędzie pocztowym, to należy uznać, iż doszło do złożenia oświadczenia woli w rozumieniu art. 61 k.c. w dniu oznaczonym przez odpowiednie zastosowanie kryteriów doręczania pisma sądowego”. Cytowany pogląd nie tylko nie ma ustawowego oparcia, ale jest tak zdecydowanie chybiony, że pozwalałby kwestionować spełnienie rygorów prawniczego warsztatu zawodowego niezbędnych do sporządzenia kasacji, bądź musi być traktowany jako intelektualna prowokacja, mająca dla skarżącego instrumentalne znaczenie z punktu widzenia jego stanowiska co do trybu ustania stosunku pracy stron.

Wspomniane wyżej stanowisko jest zresztą prezentowane z wyraźną niekonsekwencją. Skarżący twierdzi bowiem kilkakrotnie, a nawet uznaje to za okoliczność bezsporną i bezdyskusyjną, że stosunek pracy ustał dopiero w dniu 7 września 2001 r. wskutek jego oświadczenia o rozwiązaniu niezwłocznym z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ k.p.). Równocześnie dostrzega ewidentną niespójność w rozumowaniu Sądu Apelacyjnego, który kwestionuje fakt zwolnienia skarżącego w okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy pomimo ustalenia, że oświadczenie pracodawcy zawarte w piśmie z dnia 27 lipca 2001 r. doszło do zainteresowanego przed końcem tegoż miesiąca w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Tymczasem było to oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy oraz integralnie z nim związane oświadczenie o zwolnieniu w okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy, więc jest oczywiste, że do świadomości skarżącego musiały dojść równocześnie oba te oświadczenia albo żadne z nich.

Co prawda, Sąd Apelacyjny próbuje tę niespójność usunąć, ale czyni to w sposób niemożliwy do zaakceptowania. Na podstawie oczywistego skądinąd twier-

dzenia, iż treści pisma z dnia 27 lipca 2001 r. nie może skarżący traktować wybiórczo i dlatego musi przyjąć, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy dotyczyło okresu wypowiedzenia, Sąd Apelacyjny wyprowadza - nie wiedzieć skąd - wniosek, że „pozwany uznał jednak umowę łączącą strony za rozwiązaną z dniem 7 września 2001 r. w następstwie oświadczenia woli powoda, wobec czego o żadnym wypowiedzeniu nie może być mowy, a późniejsze działania pracodawcy wskazują, iż cofnął to swoje oświadczenie”. Skarżący słusznie podnosi, że twierdzenie to jest dowolne, gdyż nie ma żadnego oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym niniejszej sprawy. W szczególności brakuje ustaleń co do tego, w jakich okolicznościach pracodawca miał rzekomo cofnąć, a skarżący zgodzić się na cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, przy czym z drugiej strony wydaje się oczywiste, że interpretowanie z tego punktu widzenia zachowania obu stron po upływie okresu wypowiedzenia, to znaczy po ustaniu stosunku pracy, jest w zasadzie bezprzedmiotowe. Nie można zatem racjonalnie twierdzić, że co prawda nie doszło do skutecznego cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, lecz mimo to rozwiązanie stosunku pracy dokonało się wskutek oświadczenia, które skarżący miałby w trybie art. 55 § 1¹ k.p. złożyć w dniu 7 września 2001 r., gdyż wówczas stosunek ten już nie istniał.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy jest zatem kwestia, czy skarżący miał przesłanki do zastosowania tego trybu rozwiązania, a więc czy pracodawca rzeczywiście dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia swych podstawowych obowiązków. Inna rzecz, że na tak sformułowane pytanie należałoby w konkretnym stanie faktycznym odpowiedzieć przecząco. Regulamin pracy przyjęty u strony pozwanej w dniu 29 sierpnia 2000 r. przewidywał bowiem w § 48, że wynagrodzenie za pracę jest wypłacane w formie bezgotówkowej na konto bankowe wskazane przez pracownika, co było sprzeczne z treścią art. 86 § 3 k.p. Przepis ten w brzmieniu z okresu objętego sporem stanowił, że obowiązek wypłacenia wynagrodzenia może być spełniony w inny sposób niż do rąk pracownika, tylko za jego uprzednią zgodą wyrażoną na piśmie, zaś późniejsze rozluźnienie tego reżimu przez ustawę nowelizacyjną z dnia 26 lipca 2002 r. (Dz.U. Nr 135, poz.1146) polegało na dopuszczeniu do wprowadzenia generalnie bezgotówkowej formy wypłaty wynagrodzenia na mocy postanowień układu zbiorowego pracy. Słusznie zatem Państwowa Inspekcja Pracy zażądała odpowiedniej zmiany regulaminu pracy, która dokonała się w dniu 17 lipca 2001 r. i weszła w życie od dnia 1 sierpnia 2001 r. Co prawda, nowy

§ 49 regulaminu pracy nadal nie stanowi wyraźnie, że zgoda na bezgotówkową postać wypłaty wynagrodzenia musi mieć pisemną formę, ale wymaganie to w świetle jednoznacznego sformułowania art. 86 § 3 k.p. jest (i było wcześniej - na tle poprzedniego § 48 regulaminu) zupełnie oczywiste. Rygor ten ma bowiem ściśle bezwzględnie obowiązujący charakter i nie dopuszcza żadnych odstępstw, a poza tym ewentualne akceptowanie ustnej zgody na bezgotówkową formę wypłaty wynagrodzenia jest dla pracowników zawsze mniej korzystne od przepisów prawa pracy i dlatego taka ewentualnie klauzula aktu nawiązującego stosunek pracy byłaby dotknięta nieważnością i została by automatycznie zastąpiona przez postanowienie art. 86 § 3 k.p.

Pisemna umowa o pracę zawarta ze skarżącym określała zresztą jedynie termin wymagalności (na koniec miesiąca) wynagrodzenia i nie zawierała żadnych postanowień co do sposobu jego wypłaty. Bezprawnej praktyki bezgotówkowych wypłat dokonywanych jedynie na podstawie ustnej dyspozycji zainteresowanego pracownika nie sposób też kwalifikować w kategoriach „ustalonego zwyczaju”, który stosunek pracy skarżącego (jak i pozostałej załogi pracowniczej) mógłby ukształtować w trybie mechanizmu prawnego opisanego w art. 56 k.c., stosowanym tu w związku z art. 300 k.p. Zmiana tej praktyki w kierunku dostosowującym ją do wymagań z art. 86 § 3 k.p. nie wymagała więc indywidualnych wypowiedzeń zmieniających (art. 42 § 1 k.p.), ani nawet zmiany regulaminu pracy, a tym bardziej dwutygodniowego wyczekiwania na wejście tej zmiany w życie (art. 104³ § 1 k.p.). Innymi słowy, zmiana ta mogła się dokonać w każdym czasie, a zwłaszcza powinna nastąpić niezwłocznie po wykryciu bezprawnej praktyki przez inspektora Państwowej Inspekcji Pracy, o czym wystarczyło pracowników zawiadomić w trybie art. 94 pkt 1 k.p., zbierając od nich stosowne oświadczenia na piśmie. Postanowienie § 48 „starego” regulaminu pracy było bowiem od początku nieważne (art. 9 § 2 k.p.), a jego zmiana dokonana w dniu 17 lipca 2001 r. miała jedynie charakter porządkowo - informacyjny, przy czym informację tę należy uznać za złożoną w tymże dniu, to znaczy w dniu jej ogłoszenia w sposób przyjęty u strony pozwanej, która nie miała prawnego obowiązku indywidualnego informowania o tym skarżącego. W tym momencie był on zresztą nadal prezesem zarządu pozwanej Spółki i pomimo zawieszenia w pełnieniu obowiązków mógł i powinien się interesować istotnymi sprawami funkcjonowania jej przedsiębiorstwa. Kiedy zaś faktycznie dowiedział się, iż sposób wypłacania w nim pracowniczych wynagrodzeń został wskutek ingerencji PIP dostosowany do treści art. 86 § 3 k.p., to zamiast z uporem godnym lepszej sprawy twierdzić, że poprzednia praktyka była dla załogi

korzystniejsza niż standardy prawa pracy, wystarczyło wysłać pracodawcy pisemną zgodę na przelewanie wynagrodzenia na bankowe konto.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹⁵ oraz art. 393¹² k.p.c. orzekł jak w sentencji, przy czym o kosztach postępowania orzeczono zgodnie z art. 100 k.p.c.

=====