

**Wyrok z dnia 8 sierpnia 2006 r.**

**I PK 54/06**

**Pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.). Naruszenie to następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia (art. 85 § 1 k.p.) i od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin jednego miesiąca określony w art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Józef Iwulski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 8 sierpnia 2006 r. sprawy z powództwa Jacka D. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w Z.W. o odszkodowanie w związku z naruszeniem przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu z dnia 22 lipca 2005 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części dotyczącej odszkodowania z tytułu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika (pkt 1) oraz w części dotyczącej rozstrzygnięcia o kosztach postępowania (pkt 2 i 3) i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego,

2. o d r z u c i ł skargę kasacyjną w części dotyczącej świadectwa pracy,

3. o d d a l i ł skargę kasacyjną w pozostałym zakresie.

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

Wyrokiem z dnia 21 kwietnia 2005 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Zduńskiej woli oddalił powództwo Jacka D. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi

Opieki Zdrowotnej w Z.W. o zapłatę odszkodowania na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w kwocie 9.000 zł i wynagrodzenia za okres oddelegowania do innej pracy w kwocie 2.000 zł oraz o zmianę treści świadectwa pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od stycznia 1995 r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku lekarza - młodszego asystenta oddziału ginekologiczno-położniczego. W dniu 10 stycznia 2005 r. powód złożył pozwanemu pisemne oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia i żądał odszkodowania w wysokości 9.000 zł oraz wydania świadectwa pracy. Następnego dnia pracodawca wystawił powodowi świadectwo pracy ze stwierdzeniem niezastosowania skróconego okresu wypowiedzenia uprawniającego do odszkodowania na podstawie art. 36<sup>1</sup> k.p. Wniosek powoda o sprostowanie tego świadectwa i żądanie wypłaty 9.000 zł tytułem odszkodowania nie zostały uwzględnione. Prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Sieradzu z dnia 18 marca 2005 r. zasądzono od pozwanego na rzecz powoda kwotę 8.328,81 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia na podstawie art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.). Pismem z dnia 27 czerwca 2003 r. powoda oddelegowano do pracy w Oddziale Pomocy Doraźnej, w którym wykonywał pracę na stanowisku odpowiadającym wykształceniu, umiejętnościom i doświadczeniu zawodowemu. Wypłacano mu dodatki za pracę w pogotowiu i za godziny nadliczbowe.

Sąd Rejonowy uznał żądania powoda za nieuzasadnione. Podkreślił, że w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. wskazano ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków zagrażających istotnym interesom pracownika jako warunek konieczny do zastosowania tego przepisu. Sąd Rejonowy przyjął, że okoliczności, na które powołał się powód nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze i pozostałe jego składniki, a wypłata następowała systematycznie, zapewniając mu i jego rodzinie środki utrzymania. W ocenie Sądu Rejonowego, brak realizacji ustawowego przyrostu wynagrodzenia na podstawie ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r., przy stałym wypłacaniu dotychczasowego wynagrodzenia, nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy. Sąd Rejonowy zakwestionował zachowanie przez powoda terminu 1 miesiąca, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., gdyż niewypłacanie przyrostu wynagrodzenia miało miejsce w 2002 i 2003 r., a powód wystąpił z pozwem o wyrównanie wy-

grodzienia w lipcu 2003 r. Za nieuzasadnione uznał Sąd Rejonowy także żądanie sprostowania świadectwa pracy i wyrównania wynagrodzenia za czas oddelegowania, gdyż było ono wypłacane zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Wyrokiem z dnia 22 lipca 2005 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu oddalił apelację powoda. Sąd Okręgowy uznał, że ustalony stan faktyczny nie uzasadnia stwierdzenia ciężkiego naruszenia obowiązków wobec powoda przez pracodawcę. Powód otrzymywał systematycznie wynagrodzenie za pracę oraz jego składniki pochodne. Według Sądu drugiej instancji, „wyrównanie wynagrodzenia wynikające z uregulowań tzw. ustawy 203 jest w istocie problemem szerszym”. Powszechnie wiadome jest, że „ustawa jest kontrowersyjna, a jej uregulowania nieczytelne, nasuwające szereg wątpliwości w jej stosowaniu”. Jej uchwalenie spowodowało „falę pozwów” pracowników służby zdrowia przeciwko pracodawcom. Wobec wątpliwości pracodawców co do zasad stosowania tej ustawy, nie można dopatrywać się w działaniu pozwanego pracodawcy złej woli, czy też chęci zysku. Zgodnie z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, sporna sprawa zasadności żądanej przez powoda wysokości podwyżki została rozstrzygnięta przez sąd. W ocenie Sądu Okręgowego, nieprzekonująca jest argumentacja Sądu Rejonowego co do tego, że powód uchybił terminowi art. 52 § 2 k.p. Termin ten - zdaniem Sądu drugiej instancji - należy odnieść do toczącego się między stronami procesu o wyrównanie wynagrodzenia, a przede wszystkim do daty prawomocnego wyroku z dnia 18 marca 2005 r. Powód rozwiązał stosunek pracy już w dniu 10 stycznia 2005 r., „co czyni zarzut co najmniej przedwczesnym”. Oddelegowanie powoda do pracy w Oddziale Pomocy Doraźnej odpowiadało jego wykształceniu, umiejętnościom i doświadczeniu zawodowemu oraz nie wpłynęło na zmianę miejsca pracy, bowiem była ona wykonywana w miejscu zgodnym z umową o pracę. Wynagrodzenie z tytułu pracy w Oddziale Pomocy Doraźnej było wypłacane prawidłowo, zgodnie z przepisami. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę, na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika (art. 42 § 4 k.p.). Delegacja powoda do pracy w pogotowiu nie spowodowała obniżenia wysokości jego wynagrodzenia, gdyż w dalszym ciągu otrzymywał pensję zasadniczą w kwocie 1.200 zł miesięcznie wraz z pozostałymi składnikami. Mylne jest przekonanie powoda, że oddelegowanie obniżyło jego wynagrodzenie „o niepeł-

nione dyżury medyczne”. Dyżur medyczny to dodatkowe wykonywanie innego rodzaju czynności medycznych, poza czynnościami zawodowymi umówionego rodzaju w umowie o pracę, w zakładzie opieki zdrowotnej przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych świadczeń zdrowotnych. Dyżur medyczny należy więc odróżnić od „godzin dyżurowych”. Wynagrodzenie za dyżury medyczne nie jest stałym elementem wynagrodzenia umówionego w umowie o pracę i nie kształtuje jego wysokości. W okresie powierzenia innej pracy nie może ulec obniżeniu wynagrodzenie pracownika obliczone na zasadach ustalania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Powód nie udowodnił, że doszło do takiego obniżenia.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wniósł powód, który zarzucił naruszenie: 1) art. 55 § 1<sup>1</sup> w związku z art. 94 pkt 5 k.p. polegające na przyjęciu, że pozwany nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków „pracowniczych” przez nieterminowe i nieprawidłowe wypłacanie powodowi wynagrodzenia; 2) art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p., przez stwierdzenie, że powód uchybił miesięcznemu terminowi od uzyskania wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy; 3) art. 42 § 4 k.p., przez nieprawidłowe „naliczanie” wynagrodzenia powoda w czasie oddelegowania; 4) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez błędne uzasadnienie podstawy prawnej wyroku; 5) art. 227 w związku z art. 328 § 2 oraz art. 391 § 1 k.p.c., przez niedopuszczenie dowodu mającego istotne znaczenie dla wyniku sprawy. W ocenie powoda, Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni art. 55 § 1<sup>1</sup> w związku z art. 94 pkt 5 k.p. Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest bowiem terminowo i prawidłowo wypłacać pracownikowi wynagrodzenie. Bezsporne jest, że pracodawca nie dotrzymywał tego obowiązku oraz w sposób rażący i uporczywy oddalał termin wypłacania pełnego wynagrodzenia. Pomimo wejścia w życie ustawy z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw i ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2001 r. Nr 5, poz. 45), pozwany wypłacał powodowi wynagrodzenie jedynie w podstawowej wysokości, „bez należnej waloryzacji”. Pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków, do których należy terminowa i prawidłowa wypłata wynagrodzenia, gdyż odpłatność pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy jest podstawową zasadą prawa pracy, od której nie ma żadnych wyjątków. Każde ewidentne niedopełnienie tego obowiązku może być kwalifikowane jako „ciężkie naruszenie”.

Zdaniem powoda, Sąd Okręgowy dokonał też błędnej wykładni art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p., przyjmując przedwczesność rozwiązania umowy o pracę. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w terminie 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o okolicznościach uzasadniających to rozwiązanie. W przypadku, gdy przesłanki rozwiązania umowy o pracę mają charakter ciągły, powtarzający się, termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. może być liczony od chwili ostatniego wypadku uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę. Powód dokonał rozwiązania w dniu 10 stycznia 2005 r., natomiast wypłata części wynagrodzenia zasądzonego prawomocnym wyrokiem nastąpiła 14 kwietnia 2005 r., wobec czego termin ten nie rozpoczął biegu. Powód uzyskał ostateczną wiadomość, że pozwany nie zamierza wypłacić zaległego wynagrodzenia w lutym 2005 r. po skierowaniu przez pozwanego apelacji od wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli w sprawie o wyrównanie wynagrodzenia. Od tego momentu biegł termin określony w art. 52 § 2 k.p., natomiast powód złożył wypowiedzenie w dniu 7 stycznia 2005 r. W ocenie powoda, Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni art. 42 § 4 k.p., gdyż w okresie oddelegowania pracodawca powinien wypłacić pracownikowi wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Naruszenie przepisów postępowania - według powoda - polega na tym, że Sąd Okręgowy w istocie zakwestionował powszechnie obowiązujący przepis prawa jako podstawę wyrokowania i nie wyjaśnił w uzasadnieniu na czym polegały wątpliwości dotyczące ustawy. Sąd Okręgowy nie odniósł się też w uzasadnieniu do błędów proceduralnych popełnionych przez Sąd pierwszej instancji, polegających na nieprzeprowadzeniu dowodu z akt osobowych powoda w celu ustalenia prawidłowego wynagrodzenia, obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Powód zaskarża wyrok Sądu drugiej instancji w całości, a więc także w części oddalającej apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji oddalającego powództwo co do zmiany treści (sprostowania) świadectwa pracy. W tej części skarga kasacyjna jest niedopuszczalna (art. 398<sup>2</sup> § 2 pkt 2 k.p.c.) i podlega odrzuceniu na podstawie art. 398<sup>6</sup> § 3 k.p.c.

Niezasadne są zarzuty skargi dotyczące naruszenia przepisów procesowych. W części dotyczą one bowiem ustalenia faktów i oceny dowodów, a takie zarzuty nie mogą być podstawą skargi kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c.), a w części odnoszą się

do postępowania przed Sądem pierwszej instancji, podczas gdy skargą kasacyjną zaskarża się wyrok sądu drugiej instancji, a więc jej zarzuty mogą dotyczyć tylko postępowania przed tym sądem. Zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. przez niedopuszczenie dowodu z akt osobowych dotyczy postępowania przed Sądem pierwszej instancji, a nadto przepis ten określa przedmiot dowodu (fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy), a nie sposób przeprowadzenia postępowania dowodowego. Powód nie wyjaśnia w skardze, dlaczego Sąd pierwszej instancji powinien taki dowód przeprowadzić z urzędu, a nie twierdzi, że składał w tym zakresie wnioski dowodowe. Omawianie tej kwestii w uzasadnieniu wyroku Sądu drugiej instancji było zbędne, a uzasadnienie to odpowiada wymaganiom art. 328 § 2 k.p.c., gdyż wskazuje podstawę faktyczną i prawną rozstrzygnięcia w sposób pozwalający na jego kontrolę (pomijając, że zarzut naruszenia tego przepisu w zasadzie nigdy nie może być usprawiedliwioną podstawą skargi kasacyjnej; por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 października 1998 r., II UKN 282/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 758; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427; z dnia 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 182; z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352 oraz z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271).

Zdaniem powoda, Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni art. 42 § 4 k.p., gdyż w okresie oddelegowania pracodawca powinien wypłacić pracownikowi wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Tymczasem taką właśnie wykładnię przyjął Sąd drugiej instancji i nie może być mowy o naruszeniu tego przepisu w ten sposób. Powód w istocie kwestionuje obliczenie wynagrodzenia w czasie powierzenia wykonywania innej pracy, uważając, że uległo ono obniżeniu. W tym zakresie nie wskazuje jednak żadnych przepisów, które mogły zostać naruszone (przepisów dotyczących obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop). Sąd Najwyższy jest związany wskazanymi podstawami skargi kasacyjnej (granice podstaw - art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.). Dlatego, w części dotyczącej wynagrodzenia za czas powierzenia powodowi innej pracy, skarga kasacyjna podlegała oddaleniu na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

Usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej stanowią natomiast zarzuty naruszenia art. 55 § 1<sup>1</sup> w związku z art. 94 pkt 5 k.p. polegające na przyjęciu, że pozwany pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez nieterminowe i nieprawidłowe wypłacanie powodowi wynagrodzenia oraz art.

55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p., przez stwierdzenie, że powód uchybił miesięcznemu terminowi do rozwiązania umowy o pracę, liczonemu od uzyskania wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. W sprawie wniesionej przez pracownika o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pracodawca może zarzucić brak przyczyny wskazanej w tym przepisie, mimo że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w art. 61<sup>1</sup> k.p. (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 542 oraz wyrok z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 310; OSP 1999 nr 11, poz. 208 z glosą M. Gersdorf). 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> k.p.) jest wina umyślna lub rażąco 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 (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516; Monitor Prawniczy 2000 nr 11, s. 601 z glosą W. Cajsela oraz z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, Wokanda 2006 nr 2, poz. 23). W rozpoznawanej sprawie pracodawca nie wypłacał powodowi części wynagrodzenia za pracę (jego przyrostu), ale także to stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy, gdyż powinien on wypłacać wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z umowy o pracę i przepisów prawa pracy. W takiej sytuacji (niewypłacanie części wynagrodzenia) należy jednak bardziej wnikliwie oceniać winę pracodawcy (umyślność, rażąco niedbalstwo), która przy niewypłacaniu całości wynagrodzenia z reguły jest oczywista. Sąd drugiej instancji w istocie przyjął, że pozwanemu pracodawcy nie można zarzucić niewypłacania przyrostu wynagrodzenia z winy umyślnej (rażącego niedbalstwa), gdyż „ustawa jest kontrowersyjna, a jej uregulowania nieczytelne, nasuwające szereg wątpliwości w jej stosowaniu”. Rzeczywiście może się zdarzyć, że przysługiwanie określonego składnika wynagrodzenia jest sporne między stronami, a pracodawca w

oparciu o usprawiedliwione argumenty uważa roszczenie pracownika za nieuzasadnione. Przyczyną tego mogą być w szczególności niejasne przepisy prawa pracy dotyczące tego składnika wynagrodzenia. Wówczas pracodawcy niewypłacającemu takiego składnika wynagrodzenia nie można przypisać ciężkiego (z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa) naruszenia jego obowiązków. Zgodzić się trzeba z Sądem drugiej instancji, że art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców budził (i nadal wzbudza) wiele wątpliwości. Jednakże Sąd drugiej instancji nie wziął pod rozwagę, że wątpliwości te były i są systematycznie wyjaśniane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W tym zakresie należy w szczególności wskazać na uchwałę z dnia 10 stycznia 2002 r., III ZP 32/01 (OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 229), według której art. 4a ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców stanowi podstawę indywidualnych roszczeń pracowników zatrudnionych w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej o podwyższenie w 2001 r. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę o kwotę nie niższą niż 203 zł w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy (por. też uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 8 grudnia 2004 r., I PZP 8/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 105; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2005 nr 4, poz. 20 z glosą M. Zielenieckiego). Dla rozważanej kwestii (winy pracodawcy) szczególne znaczenie należy przypisać wyrokowi Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 grudnia 2002 r., K 43/01 (Dz.U. z 2003 r. Nr 1, poz. 14; OTK 2002-A nr 7, poz. 961), według którego art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców rozumiany jako tworzący współodpowiedzialność systemu finansów publicznych za jego wykonanie: a) jest zgodny z art. 2, art. 7 i art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, b) nie jest niezgodny z art. 20 Konstytucji. Orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego mają bowiem moc powszechnie obowiązującą i są ostateczne (art. 190 ust. 1 Konstytucji RP). A więc już w 2002 r., a z pewnością od ogłoszenia w Dzienniku Ustaw wskazanego wyroku Trybunału Konstytucyjnego, nie mogło być żadnych wątpliwości co do zasady przysługiwania pracownikom odpowiednich przyrostów wynagrodzenia na podstawie art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. Mogły oczywiście występować wątpliwości dotyczące kwestii dodatkowych, dotyczących przykładowo objęcia regulacją tego przepisu poszczególnych pracodawców (ze względu na liczbę zatrudnionych pracowników - patrz: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia

2004 r., II PZP 4/04, OSNP 2004 nr 19, poz. 326; Gdańskie Studia Prawnicze-Prze-  
gląd Orzecznictwa 2005 nr 1-2, poz. 26 z glosą J. Steliny oraz wyrok z dnia 5 maja  
2005 r., III PK 20/05, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 9; lub charakter zakładu opieki zdro-  
wotnej - patrz: uchwały Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2004 r., I PZP 6/04,  
OSNP 2005 nr 1, poz. 1; OSP 2005 nr 5, poz. 67 z glosą J. Jończyka; PiZS 2005 nr  
11, s. 27 z glosą Z. Kubota i z dnia 10 lutego 2005 r., II PZP 13/04, OSNP 2005 nr 11,  
poz. 153 oraz wyrok z dnia 23 lutego 2005 r., III PK 65/04, OSNP 2005 nr 20, poz.  
320), czy poszczególnych pracowników (np. dyrektora samodzielnego publicznego  
zakładu opieki zdrowotnej - patrz: wyrok z dnia 16 sierpnia 2005 r., I PK 16/05, OSNP  
2006 nr 11-12, poz. 183). Tego rodzaju wątpliwości nie występowały jednak w oko-  
licznościach faktycznych sprawy i pozwany na nie się nie powoływał. Oznacza to, że  
od 2001 r. do dnia rozwiązania stosunku pracy (10 stycznia 2005 r.) pozwany nie wy-  
płacał powodowi wzrostu wynagrodzenia, mimo że co najmniej od daty ogłoszenia  
wskazanego wyroku Trybunału Konstytucyjnego nie występowały żadne szczególne  
okoliczności, które usprawiedliwiłyby jego przekonanie o nieprzysługiwaniu tej czę-  
ści wynagrodzenia za pracę. Stan taki występował nie tylko w latach 2001-2002 (któ-  
rych dotyczył wprost art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r.), ale też w latach na-  
stępnych, gdyż przejściowy charakter regulacji zawartych w przepisach art. 4a ust. 1  
i 2 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. nie dotyczy wysokości wynagrodzenia ukształto-  
wanej w wyniku jego wzrostów przewidzianych w tych przepisach (uchwała z dnia 20  
maja 2004 r., II PZP 7/04, OSNP 2004 nr 19, poz. 327). Inaczej mówiąc, wysokość  
wynagrodzenia za pracę, ukształtowana w wyniku wzrostów wynikających z tych  
przepisów, miała trwały charakter, do czasu jej ewentualnej zmiany (por. wskazana  
wyżej uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2004 r., I  
PZP 8/04), co w przypadku powoda nie miało miejsca. Prowadzi to do wniosku, że  
pozwany pracodawca bez usprawiedliwionej przyczyny nie wypłacał powodowi czę-  
ści jego wynagrodzenia za pracę, a więc naruszał swoje podstawowe obowiązki w  
sposób ciężki, gdyż można mu przypisać co najmniej rażące niedbalstwo.

Według art. 55 § 2 k.p., oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o  
pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uza-  
sadniającej rozwiązanie umowy i stosuje się wówczas odpowiednio art. 52 § 2 k.p.,  
czyli rozwiązanie to nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez  
pracownika wiadomości o okoliczności to uzasadniającej. Okoliczność taką w rozpo-  
znawanym przypadku stanowi niewypłacenie części wynagrodzenia za pracę. Wy-

płaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (art. 85 § 1 k.p.). Oznacza to, że naruszenie przez pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę, polegające na wypłacie tego wynagrodzenia w niepełnej wysokości (bez określonego składnika, bez uwzględnienia wzrostu) następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia. Termin 1 miesiąca wynikający z art. 52 § 2 k.p. powinien być więc liczony od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności (niewypłaceniu pełnego wynagrodzenia), a więc praktycznie od daty płatności wynagrodzenia za pracę. Pracodawca nie wypłacając wynagrodzenia za pracę w pełnej wysokości narusza bowiem swój obowiązek co miesiąc w terminie jego płatności. Powód zachował tak liczony termin, gdyż złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w ciągu jednego miesiąca od dowiedzenia się w poprzednim miesiącu, że pracodawca nie wypłacił mu pełnego wynagrodzenia za pracę.

Z tych względów w części dotyczącej odszkodowania określonego w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. zaskarżony wyrok podlegał uchyleniu, a sprawa przekazaniu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego (art. 398<sup>15</sup> § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.).

=====