



Sygn. akt I PK 83/10

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 listopada 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kuryło

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa "T." Spółki Akcyjnej w B.

przeciwko Andrzejowi G.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 listopada 2010 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 3 września 2009 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz strony powodowej 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

## Uzasadnienie

Strona powodowa Spółka „T.” S.A. z siedzibą w B. pozwem z dnia 26 sierpnia 2003 r., wniosła o zasądzenie od pozwanego - Andrzeja G. 108.000 zł. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany Andrzej G. wniósł o oddalenie powództwa w całości, oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z 2 kwietnia 2009 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo oraz zasądził od powodowej Spółki na rzecz pozwanego 2.700 zł. tytułem zwrotu i kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że 28 listopada 2005 r. powód - „T.” Spółka Akcyjna w B. zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony z pozwanym - Andrzejem G. Pozwany wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Dyrektora Działu GIS. Strony uzgodniły, że powód będzie pozwanemu wypłacał wynagrodzenie w wysokości 15.000 zł. oraz dodatek funkcyjny w kwocie 3.000 zł. Zaznaczono przy tym, że pracownik będzie otrzymywał premię zgodnie z systemem motywacyjnym stanowiącym Załącznik Nr 1 do umowy. Przewidziano też, że umowa może zostać rozwiązana przez każdą ze stron z zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Zgodnie z § 9 Regulaminu wynagradzania obowiązującego w Spółce „T.” S.A. w chwili rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego, wypłata wynagrodzenia zasadniczego dokonywana jest do 5-tego dnia każdego miesiąca za miesiąc ubiegły. Pismem z 30 czerwca 2008 r. pozwany rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z dniem 30 czerwca 2008 r., wskazując, jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę przez niewypłacenie w terminie wynagrodzenia za maj 2008 r. Wskazał przy tym, że wynagrodzenie za "miesiąc" poprzedni winno być wypłacane do 5-tego dnia każdego miesiąca, podczas gdy on wynagrodzenie za maj 2008 r. otrzymał 9 czerwca 2008 r.. Jednocześnie pozwany wezwał powoda do zapłaty na jego rzecz w nieprzekraczalnym terminie do 4 lipca 2008 r., 108.000 zł. brutto tytułem odszkodowania tj. w wysokości wynagrodzenia za 6-miesięczny okres

wypowiedzenia oraz 150.000 zł. brutto tytułem premii rocznej za 2007 r. Jako podstawę prawną wskazał art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. W dniu 7 lipca 2008 r. powód poinformował pisemnie pozwanego, że jego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane niezgodnie z przepisami kodeksu pracy. Jednocześnie wezwał pozwanego do stawienia się w siedzibie pracodawcy następnego dnia po odebraniu wezwania, w przeciwnym wypadku jego nieobecność w pracy zostanie potraktowana jako porzucenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia. Również pismem z 7 lipca 2008 r. wezwał pozwanego do zapłaty 108.000 zł. tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem przez pozwanego umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zaznaczył, że kwota ta odpowiada wysokości wynagrodzenia pracownika za obowiązujący go okres wypowiedzenia wynoszący 6 miesięcy. Wynagrodzenie pozwanego za marzec 2008 r. zostało przesłane z rachunku powoda 1 kwietnia 2008 r. i wpłynęło na rachunek pozwanego 3 kwietnia 2008 r., wynagrodzenie za kwiecień 2008 r. wysłane zostało 5 maja 2008 r. a wpłynęło na rachunek pozwanego 7 maja 2008 r., wynagrodzenie za maj 2008 r. wysłano 5 czerwca 2008 r. a wpłynęło na rachunek pozwanego 9 czerwca 2008 r.

W rozważaniach prawnych Sąd pierwszej instancji wskazał, że pozwany Andrzej G. w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powołał się na treść art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., według którego pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. 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. Powód podnosił, że rozwiązanie umowy przez pozwanego było nieuzasadnione, ponieważ nie dopuścił się żadnego uchybienia względem pozwanego. Podstawową kwestią w przedmiotowym sporze było zatem ustalenie, czy powód, jako pracodawca, dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków wobec pozwanego, czyli pracownika, a jeżeli tak, to czy naruszenie to miało charakter ciężkiego naruszenia, co uzasadniałoby podjęcie działań przez pozwanego w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W pierwszej kolejności

Sąd zaznaczył, że art. 22 § 1 k.p. przewiduje, iż przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Kwestia terminowej i prawidłowej wypłaty wynagrodzenia została zaliczona w art. 94 pkt 5 k.p. do szczególnych obowiązków pracodawcy. Wskazana powyżej zasada odpłatności pracy stanowi zatem podstawową zasadę prawa pracy. Z kolei w art. 86 § 1 k.p. ustawodawca postanowił, że pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie oraz czasie określonym w regulaminie wynagradzania lub w innych przepisach prawa pracy. Strony ustaliły, że wynagrodzenie będzie wpłacane na rachunek bankowy pozwanego, co oznacza, że pracodawca spełnia w prawidłowym terminie swój obowiązek, gdy pracownik w ustalonym czasie może dysponować wynagrodzeniem uzyskanym za pracę w danym miesiącu. Pracodawca ma więc obowiązek przekazać polecenie przelewu z takim wyprzedzeniem, aby w dniu ustalonym jako dzień wypłaty wynagrodzenia, pracownik miał pieniądze na swoim rachunku i mógł nim swobodnie dysponować. Skoro obowiązujący u powoda regulamin wynagradzania przewidywał, że wypłata wynagrodzenia za miesiąc poprzedni następuje do 5 każdego kolejnego miesiąca, to do tego dnia wynagrodzenie miało być pracownikowi wypłacone. Tymczasem wynagrodzenie za maj 2008 r. pozwany otrzymał od powoda 9 czerwca 2008 r., a polecenie przelewu powód wydał dopiero 5 czerwca 2008 r. Powód naruszył więc swoim działaniem podstawowe obowiązki wobec swoich pracowników, w tym także pozwanego. Pozostałą do rozstrzygnięcia kwestią było ustalenie, czy naruszenie to miało charakter naruszenia ciężkiego. Sąd wskazał, że podziela dominujący w doktrynie i orzecznictwie pogląd, że pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki, a także stanowisko Sądu Najwyższego, który wskazał, że niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie stanowi wystarczającą przyczynę rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, Wokanda 2006 nr 2 s. 23). Pozwany określił w oświadczeniu wyraźnie przyczynę rozwiązania umowy, czyli

nieterminowość wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę-powoda wskazując, że wynagrodzenie za maj 2008 r. otrzymał 4 dni po wyznaczonym terminie. W ocenie Sądu Rejonowego niewypłacenie przez powoda wynagrodzenia na tyle wcześnie, by odpowiednia kwota wpłynęła na rachunek bankowy pozwanego 5 czerwca 2008 r. dowodzi rażącego niedbalstwa Spółki. Pracodawca nie sprawdził, czy pracownicy, w tym pozwany, otrzymują wynagrodzenie w terminie. Powód jako profesjonalista od lat funkcjonując na rynku i zatrudniając znaczne liczby pracowników, wydając polecenie przelewu piątego dnia każdego kolejnego miesiąca musiał mieć świadomość tego, że procedury bankowe wymagają odpowiedniego czasu, co może oznaczać, że pieniądze nie zostaną wpłacone w tym samym dniu na rachunek odbiorcy. Zaznaczyć trzeba, że terminowe regulowanie wynagrodzenia jest o tyle istotne dla pracownika, że ma on pewność, iż w wyznaczonym, dniu będzie miał środki na rachunku i może nimi swobodnie dysponować, w tym wywiązywać się także ze swoich zobowiązań wobec rodziny i innych podmiotów. Pozwany podobnej pewności nie miał, tym bardziej, że - jak wynika z materiału dowodowego - wypłacanie wynagrodzenia po terminie nie miało charakteru jednorazowego. Bez znaczenia pozostaje argument powoda, że dokonywał przelewu piątego dnia miesiąca i to z uwagi na działanie banku pozwany otrzymywał środki z opóźnieniem, gdyż to nie dany bank zobowiązywał się do wypłaty wynagrodzenia w konkretnym terminie. Nie ma przy tym znaczenia dla oceny sytuacji, czy opóźnienie w wypłaceniu wynagrodzenia następuje w stosunku do pracownika zajmującego podrzędne, czy eksponowane stanowisko u pracodawcy, czy opóźnienie następuje w stosunku do pracownika zarabiającego niewiele, czy otrzymującego wynagrodzenie stanowiące wielokrotność średniego wynagrodzenia w kraju. Przepisy kodeksu pracy w żaden sposób nie dają podstawy prawnej do różnicowania sytuacji pracowników ze względu na zajmowane przez, nich stanowisko, czy wysokość poborów.

Apelację od wyroku złożyła powodowa Spółka zaskarżając go w całości. W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie.

Zaskarżonym rozpoznawaną skargą wyrokiem Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że: a/ zasądził od pozwanego Andrzeja G. na rzecz powoda „T.” Spółki Akcyjnej w B. 108.000,00 zł. z ustawowymi odsetkami

od 24 września 2008 r. do dnia zapłaty, b/ oddalił w pozostałym zakresie powództwo, c/ zasądził od pozwanego na rzecz powódki 14.867,00 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.

W uzasadnieniu sąd wskazał, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w przypadku dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Ustawodawca nie precyzuje, na czym polega zawinione naruszenie obowiązków przez pracodawcę. Zdaniem Sądu Okręgowego, podobnie jak w odniesieniu do art. 52 § 1 pkt 1 k.p., konieczne jest uwzględnienie dwóch elementów: stopnia winy pracodawcy oraz rozmiaru szkody wyrządzonej albo zagrażającej pracownikowi. Formuła zawarta w art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” jest bowiem analogiczna do zawartej w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zwrot niedookreślony - ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy - stanowi przykład klauzuli generalnej. Brak przykładowego katalogu przyczyn w art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. pozwala sądowi przy rozstrzyganiu konkretnego przypadku na swobodę w posługiwaniu się ocenami pozaprawnymi, do których zwrot „ciężkie naruszenie” odsyła. W doktrynie istnieje rozbieżność poglądów odnośnie do zakresu znaczeniowego zwrotu „ciężkie”. Dominujący jest pogląd, według którego, w odróżnieniu od art. 52 § 1 pkt 1 k.p., za „ciężkie” należy uznać nie tylko zawinione, ale również niezawinione niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku pracodawcy wobec pracownika. W konsekwencji niezawinione niewykonanie podstawowego obowiązku pracodawcy w stosunku do pracownika może skutkować rozwiązaniem bez wypowiedzenia przez tego ostatniego - zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. - z uwagi na fakt, iż to pracodawca ponosi ryzyko swojej działalności. Za tak rozumianą wykładnią art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. opowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 4 kwietnia 2000 r. I PKN 516/99 oraz w wyroku z dnia 5 lipca 2005 r. I PK 276/04. Pogląd ten podzielił również Sąd Rejonowy rozstrzygając w niniejszej sprawie. Sąd Okręgowy skłania się jednak do poglądu, że każdorazowo sąd orzekający w sprawie winien zważyć z jednej strony stopień winy pracodawcy przy wykonaniu jego podstawowych obowiązków, a z drugiej brać pod uwagę rozmiar szkody wyrządzonej lub zagrażającej pracownikowi. Bezsporne jest, że Spółka wypłaciła pozwanemu wynagrodzenie za maj 2008 r. z 4-dniowym opóźnieniem. Niewątpliwie

terminowa wypłata wynagrodzenia należy do podstawowych obowiązków pracodawcy, jednakże przedmiotowego naruszenia nie można uznać za ciężkie. Strona powodowa przelała należne pozwanemu pieniądze 5 czerwca 2008 r., sama nimi już nie dysponowała, pomimo, że również nie były one w dyspozycji pozwanego. Późniejsze zaksięgowanie wynagrodzenia na koncie pozwanego nie spowodowało uszczerbku dla koniecznego utrzymania pozwanego i jego rodziny. Zatem zachowanie pracodawcy nie stanowiło realnego zagrożenia ważnego interesu pracownika. Na podkreślenie zasługuje także okoliczność, że pozwany był nie tylko dyrektorem Działu GIS (działu, który odpowiadał za wyniki finansowe Spółki), ale również był członkiem zarządu, zatem należał do ścisłego kierownictwa. W pewnym sensie również był odpowiedzialny za terminową wypłatę wynagrodzeń pracownikom Spółki, oraz przeciwdziałanie tego rodzaju zjawiskom. Powód tymczasem fakt nieterminowej wypłaty instrumentalnie wykorzystuje do rozstania się z pracodawcą. Rozwiązuje umowę o pracę i jednocześnie rezygnuje z członkostwa w zarządzie. Pozostawia Spółkę z dnia na dzień bez Dyrektora Działu GIS i bez członka Zarządu. Czyni tak, pomimo, że „T.” jest liczącą się Spółką na giełdzie, każde takie odejście mogło niekorzystnie odbić się na notowaniach Spółki, a wśród akcjonariuszy wywołać niepokój. Pozwany zdecydował się na taki krok nie rozliczając się z pracodawcą z pobranej w maju 2007 r. zaliczki w kwocie 500.000 zł. oraz zaliczki na poczet premii za rok 2007 r. pobranej w maju 2008 r. w wysokości 50.000 zł. Na marginesie Sąd stwierdził, że druga z przyczyn podanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. była nieprawdziwa, bowiem premie za rok 2001 były wypłacane na podstawie uchwały Rady Nadzorczej, a ta podjęła decyzję już po rozwiązaniu przez pozwanego umowy o pracę ze stroną powodową. Dla oceny zachowania się stron nie bez znaczenia - w ocenie Sądu Okręgowego - pozostaje także wysokość wynagrodzenia pozwanego. Był on jedną z najlepiej zarabiających osób w Spółce z uwagi na zajmowane stanowisko i odpowiedzialność z tym związaną. Reasumując skoro wypłata z opóźnieniem wynagrodzenia pozwanemu nie spowodowała nawet zagrożenia jego ważnego interesu, to brak było podstaw do rozwiązania z powodową Spółką umowy o pracę w trybie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. Tym samym Sąd Okręgowy na podstawie art. 61<sup>1</sup> k.p. uwzględnił powództwo.

W skardze kasacyjnej, odniesionej do całego wyroku Sądu Okręgowego, pozwany zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj.: (A) art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., przez jego niewłaściwą wykładnię, a następnie niewłaściwe zastosowanie, co doprowadziło do wadliwego zdefiniowania klauzuli generalnej w postaci: „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika”, a w konsekwencji do uznania, że rozwiązanie umowy o pracę przez skarżącego bez wypowiedzenia było nieuzasadnione, (B) art. 61<sup>1</sup> k.p., przez jego zastosowanie, (C) art. 32 ust. 2 Konstytucji RP oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., przez ich niezastosowanie, co polegało na dokonaniu oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez skarżącego przez pryzmat wysokości otrzymywanego przez niego wynagrodzenia oraz zajmowanego stanowiska, co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia zakazu dyskryminacji pracownika w rozwiązywaniu stosunku pracy, (D) niezastosowanie art. 94 pkt 5 k.p., art. 86 § 1 k.p. oraz art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., przez ich błędną wykładnię co w konsekwencji prowadziło do ustalenia, że nieterminowe wypłacenie skarżącemu wynagrodzenia przez powoda nie stanowiło naruszenia jego ważnego interesu, a tym samym nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków powoda wobec skarżącego.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie o jego uchylenie w całości oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa oraz zasądzenie na rzecz skarżącego od powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych oraz „o zasądzenie od pozwanego na rzecz skarżącego” kosztów postępowania kasacyjnego według norm prawem przepisanych, a także o częściowe zwolnienie skarżącego od kosztów sądowych - opłaty sądowej od skargi kasacyjnej, w części ponad kwotę 500 zł.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona.

Zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia



podstawowych obowiązków; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Możliwość rozwiązania stosunku pracy w sytuacji objętej hipotezą rozważanego przepisu stanowi więc sankcję kwalifikowanego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków, przy czym kwalifikowany charakter tego naruszenia polega na tym, że dotyczy ono podstawowych obowiązków i ma ciężki charakter. Należy dodać, że dalszą sankcją wskazanego naruszenia obowiązków przez pracodawcę jest przysługujące pracownikowi w takim przypadku odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Z powołanego przepisu wynika, że w celu oceny zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, a następnie rozważyć, czy naruszenie to miało charakter ciężki. Powodowa Spółka wypłaciła pozwanemu wynagrodzenie za maj 2008 r. z 4-dniowym opóźnieniem. Powinno ono być wypłacone do 5 czerwca 2008 r., a w tym dniu Spółka dopiero przelała należne pozwanemu pieniądze, które znalazły się na jego koncie bankowym 9 czerwca 2008 r. Nie ma więc wątpliwości, że w rozpoznawanej sprawie miało miejsce naruszenie przez pracodawcę (powoda), określonego w art. 94 pkt 5 k.p. oraz w art. 86 § 1 k.p. obowiązku terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia, stanowiącego zgodnie z powszechnie przyjętym poglądem orzecznictwa i doktryny podstawowy obowiązek pracodawcy. W tej sytuacji konieczne jest wyjaśnienie, czy zachodzi druga przesłanka zasadności niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika, tj. czy miało ono ciężki charakter.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie przychylił się do stanowiska, zgodnie z którym, określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze (por. wyrok z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, Lex 551138; wyrok z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, niepubl; wyrok z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, Lex 558297.). Za takim rozumieniem tego

określenia przemawia to, że gdyby miało ono odnosić się wyłącznie do strony podmiotowej zachowania pracodawcy, to ustawodawca nie stosowałby określenia „ciężkie”, lecz wskazał na konieczność wystąpienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (jak np. w art. 757, 777 § 1, 788 § 1 k.c. i in.). Taka wykładnia rozważanego określenia ma także uzasadnienie w celu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., którym, zdaniem Sądu Najwyższego, jest umożliwienie pracownikowi natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy w sytuacjach, w których jest to usprawiedliwione rzeczywistym i poważnym naruszeniem lub zagrożeniem naruszenia jego istotnych interesów. W innych sytuacjach pracownik może korzystać ze „zwyczajnych” środków ochrony przed naruszaniem jego praw; może również wypowiedzieć umowę o pracę. Dalszym argumentem za taką wykładnią jest dominująca interpretacja art. 52 § 1 k.p., dotyczącego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, według której zwrot „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” odnosi się zarówno do kwalifikowanej winy, jak i do istotnego zagrożenia lub uszczerbku interesów pracodawcy spowodowanego tym naruszeniem (zob. np.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNP 2000 nr 22, poz. 818; wyrok z dnia 20 marca 2007 r., II PK 214/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 121; wyrok z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr s. 136). Skoro więc ustawodawca zastosował w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 k.p. zachowania pracownika, upoważniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to uzasadnione jest twierdzenie, że określenia te mają analogiczną (z uwzględnieniem różnic w konstruowaniu winy pracodawcy) treść. Dla pełnej jasności należy dodać, że w pewnych sytuacjach zagrożenie istotnych interesów pracownika może wynikać z samych podmiotowych okoliczności naruszenia obowiązków, np. dużego nasilenia złej woli pracodawcy (osoby działającej za pracodawcę) umyślnie naruszającego prawa pracownika. Sytuacja taka nie wystąpiła jednak w niniejszej sprawie.

Oceniając „ciężkość” naruszenia obowiązku dokonania przez powoda terminowej wypłaty wynagrodzenia pozwany Sąd Okręgowy nie zanegował oceny Sądu Rejonowego, że pracodawca dopuścił się rażącego niedbalstwa. Sąd uznał jednak, że w okolicznościach sprawy opóźnienie w zapłacie wynagrodzenia

wynikające z przelania go na konto 5 czerwca nie stanowiło realnego zagrożenia ani uszczerbku żadnego istotnego interesu pozwanego. W szczególności nie spowodowało ono uszczerbku dla koniecznego utrzymania pozwanego i jego rodziny. Sąd wskazał przy tym na wysokie zarobki pozwanego oraz fakt, że był on członkiem zarządu, a więc sam był odpowiedzialny za wywiązywanie się Spółki z obowiązków wobec pracowników. Zdaniem Sądu Najwyższego argumentacja ta jest przekonująca. Powód nie wskazał ani w toku postępowania przed Sądami *meriti*, ani w skardze kasacyjnej, szkody jaką poniósł lub zagrożenia swoich interesów wskutek stosunkowo niewielkiego opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia. Wbrew twierdzeniu skarżącego powołanie się w tym kontekście przez Sąd na jego wysokie zarobki jest uzasadnione, jeśli zważyć, że opisane opóźnienie w wypłacie zarobku osobie wysoko wynagradzanej nie stwarza, w normalnym stanie rzeczy (a pozwany nie wykazał, aby było inaczej) zagrożenia jej sytuacji finansowej. Podobnie trafnie Sąd wskazał na fakt, że pozwany, pełniąc funkcję członka zarządu powodowej Spółki, a więc organu realizującego zadania pracodawcy wobec pracowników, miał wpływ na wykonywanie tej roli przez powoda, w tym na terminowe wypłaty należności pracowników, co w całościowej ocenie zasadności rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowi okoliczność podważającą tę zasadność.

Powyższej ocenie nie przeczą powołane przez skarżącego orzeczenia Sądu Najwyższego. Tylko w dwóch z nich Sąd Najwyższy wypowiedział się w kwestii zasadności rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę (wyroki z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516 i z 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007, nr 15-16, poz. 219), przy czym w obydwu tych sprawach pracodawca świadomie nie wypłacał w terminie wynagrodzeń w pełnej wysokości, co istotnie odbiega od stanu faktycznego niniejszej sprawy. Natomiast w pozostałych sprawach powołanych przez skarżącego (wyrok z dnia 9 lutego 2000 r., I PKN 519/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 434; wyrok z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, Wokanda 2006 nr 2 s. 23) Sąd Najwyższy nie zajął, w braku stosownych zarzutów kasacyjnych, stanowiska w kwestii kryteriów zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z powodu nieterminowej wypłaty wynagrodzenia,

jakkolwiek w drugiej z nich istotnie opublikowano tezę mylnie sugerującą taką wypowiedź.

Wobec powyższego bezpodstawne okazały się zarzuty naruszenia art. 94 pkt 5 k.p., art. 86 § 1 k.p. oraz art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Jak już wskazano, Sąd Okręgowy nie kwestionował naruszenia przez powoda podstawowego obowiązku pracodawcy terminowej wypłaty wynagrodzenia, trafnie jednak uznał, że w okolicznościach sprawy naruszenie to nie miało ciężkiego charakteru.

Bezpodstawne są także zarzuty naruszenia art. 32 ust. 2 Konstytucji RP oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., przez ich niezastosowanie. Nie jest jasne, dlaczego Sąd miałby zastosować wymienione przepisy w niniejszej sprawie, skoro nie wystąpiła w niej sytuacja, w której pozwany był traktowany w porównywalnej sytuacji gorzej od innych pracowników. Jak wynika z okoliczności faktycznych sprawy, przez niedbalstwo po stronie pracodawcy pozwanemu przelano na konto jego wynagrodzenie zbyt późno, co spowodowało, że nie mógł dysponować nim w terminie wynikającym z przepisów prawa. Pracodawca uznając, że rozwiązanie przez niego umowy o pracę z tego powodu było nieuzasadnione, wystąpił do sądu o odszkodowanie. Nie wynika stąd, że pozwany został gorzej potraktowany niż inni pracownicy, co jest istotą nierównego traktowania i jedną z przesłanek uznania istnienia dyskryminacji. Co więcej pozwany nie wskazał żadnego pracownika w porównaniu, z którym został nierówno potraktowany.

Z tych względów rozwiązanie stosunku pracy przez pozwanego było nieuzasadnione. W rezultacie, skoro rozwiązywanie stosunku pracy przez pozwanego było nieuzasadnione, bezpodstawny jest też zarzut naruszenia art. 61<sup>1</sup> k.p., który stanowi, że w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup>, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Naruszenia innych przepisów skarżący nie zarzucał.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego – na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.