

Wyrok z dnia 15 września 2011 r.

II PK 69/11

1. Nieuzasadnione jest rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia (art. 55 § 1¹ k.p.), przed ustalonym terminem jego zapłaty, nawet wtedy, gdy z okoliczności sprawy wynika, że pracodawca nie mógłby się wywiązać z tego obowiązku w terminie.

2. Możliwe jest ograniczenie wysokości odszkodowania należnego pracodawcy na podstawie art. 61¹ k.p. ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Przewodniczący SSN Zbigniew Korzeniowski, Sędzia: SN Zbigniew Hajn (sprawozdawca), SA Jolanta Frańczak.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 września 2011 r. sprawy z powództwa Samodzielnego Publicznego Szpitala Klinicznego [...] Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego w W. przeciwko Marzennie K. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 22 kwietnia 2010 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Marzenna K. żądała od Samodzielnego Publicznego Szpitala Klinicznego [...] Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego w W. odszkodowania w wysokości 11.916,51 zł z tytułu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., wskazując że pozwany pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, nie wypłacając jej w terminie wynagrodzenia. Pozwany Szpital wniósł o oddalenie powództwa w całości, a w powództwie wzajemnym zażądał zasądzenia od

pozwaney wzajemnej 11.916,51 zł wraz z odsetkami ustawowymi od 1 października 2008 r. tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. oraz zasądzenia od niej na rzecz powoda wzajemnego kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Postanowieniem Sądu Rejonowego sprawa ta, stanowiąca przedmiot niniejszego postępowania, została wyłączona do odrębnego rozpoznania i rozstrzygnięcia. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 28 maja 2009 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy zasądził od pozwaney na rzecz powoda 11.916,51 zł z ustawowymi odsetkami od 1 października 2008 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania oraz 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że Marzenna K. była zatrudniona przez powoda od 1 października 1997 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pielęgniarki. Jej średnie wynagrodzenie z ostatnich trzech miesięcy wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.972,17 zł. W dniu 29 września 2008 r. na rachunek bankowy pozwaney wpłynęło 850 zł tytułem wynagrodzenia za wrzesień 2008 r. Następnego dnia, tj. 30 września 2008 r. o godzinie 12⁰⁰ powódka złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. w związku z brakiem wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę oraz niepoinformowaniem jej o tym na piśmie z odpowiednim wyprzedzeniem. W świadectwie pracy, które powódka otrzymała 6 października 2008 r., wskazano, że jej stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Następnego dnia, 7 października 2008 r., na jej konto wpłynęła reszta wynagrodzenia należnego za wrzesień 2008 r.

Sąd Rejonowy uznał, że w powyższych okolicznościach nie ma podstaw do uznania, że pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków, które uzasadniałoby rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Pozwany zobowiązany był do wypłaty wynagrodzenia do ostatniego dnia miesiąca tj. do godziny 24⁰⁰ w dniu 30 września 2008 r. Pozwana rozwiązała umowę 30 września 2008 r. o godz. 12⁰⁰, czyli przed upływem tego terminu, w związku z czym należy je uznać za nieuzasadnione. Natomiast nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia usprawiedliwia żądanie od niego odszkodowania (art. 61¹ k.p.), niezależnie od tego, czy pracodawca poniósł szkodę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 2/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 372).

Wobec tego roszczenie powoda o zasądzenie od powódki odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zasadne. Odszkodowanie to, zgodnie z art. 61¹ k.p., przysługuje powodowi w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, wynoszący w przypadku powódki 3 miesiące.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej od powyższego wyroku Sądu pierwszej instancji, nie obciążając jej kosztami zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej. Sąd Okręgowy uznał ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji za wszechstronne, wyczerpujące i niewymagające uzupełnienia. Sąd Okręgowy stwierdził, że kluczem do oceny prawidłowości orzeczenia Sądu Rejonowego jest art. 55 § 1¹ k.p., który określa przesłanki skorzystania przez pracownika z prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia wobec niego podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Przepis ten używa czasu przeszłego („gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika”), co oznacza, że naruszenie obowiązków musi być dokonane, a nie przyszłe, spodziewane. Pracownik nie ma zatem prawa rozwiązać umowy o pracę, gdy naruszenie jeszcze nie nastąpiło. Dlatego zawarte w apelacji twierdzenie, że pozwana miała uzasadnione podstawy, aby spodziewać się, że powód naruszy wobec niej swoje podstawowe obowiązki, nie podważają prawidłowości zaskarżonego wyroku. Okoliczności faktyczne ujawnione w toku przewodu sądowego uzasadniały wprawdzie przekonanie pozwanej, że powód nie wywiąże się z obowiązku wypłacenia w terminie wynagrodzenia, jednakże nie dawało to podstaw do skorzystania przez nią z uprawnienia wynikającego z art. 55 § 1¹ k.p., ponieważ w momencie składania przez nią oświadczenia woli nie doszło jeszcze faktycznie do tego naruszenia. Z tego względu chybione jest twierdzenie apelującej, że rozwiązanie przez nią umowy o pracę było uzasadnione. Nietrafne są także zarzuty, że skoro - zgodnie z ustaleniami Sądu pierwszej instancji - powód nie wywiązał się ze swoich obowiązków do końca regulaminowego terminu, to znaczy, że dopuścił się naruszenia swoich obowiązków w dniu złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy przez pozwaną. Z tego względu, odnosząc się do zarzutu pozwanej naruszenia art. 316 k.p.c., przez to, że Sąd Rejonowy, wydając wyrok nie uwzględnił znanego mu w tej dacie faktu niewypłacenia przez powoda wynagrodzenia w całości, Sąd drugiej instancji uznał, że pozwana mylnie interpretuje ten przepis. Z przepisu tego nie wynika bowiem, że Sąd pierwszej instancji powinien na chwilę wyrokowania ocenić istnienie przesłanek wy-

mienionych w art. 55 § 1¹ k.p. Dla oceny zasadności powództwa przesądzające jest bowiem istnienie przesłanek umożliwiających pozwanej rozwiązanie umowy w chwili składania przez nią stosownego oświadczenia woli, nie zaś w chwili wyrokowania. Według Sądu Okręgowego nieuzasadniony był też zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 8 k.p. Jego bezprzedmiotowość wynika z faktu, że w chwili składania przez pozwaną oświadczenia woli nie doszło do naruszenia przez pracodawcę obowiązków, czego w żadnym razie nie może zmienić uzasadnione nawet przekonanie pozwanej, że pracodawca dopuścił się takiego naruszenia, jak również fakt, że po rozwiązaniu umowy w istocie do takiego naruszenia doszło. Akt ten nastąpił bowiem po rozwiązaniu umowy, dlatego też nie może zmienić oceny, że rozwiązanie to nastąpiło bezpodstawnie.

W skardze kasacyjnej pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając naruszenie przepisów postępowania w zakresie mającym istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: 1) art. 227 w związku z art. 236 i art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c., przez nieprawidłowe uznanie, że nieprzeprowadzenie przez Sąd pierwszej instancji dowodu z przesłuchania stron, w tym w szczególności dowodu z przesłuchania pozwanej, nie stanowiło uchybienia mającego istotny wpływ na wynik sprawy, podczas gdy był to faktycznie jedyny dowód mogący wykazać okoliczność, że 30 września 2008 r. powód oświadczył pozwanej, że nie wypłaci należnego jej wynagrodzenia w terminie. Nadto zaś Sąd pierwszej instancji nie rozstrzygnął nawet postanowieniem o oddaleniu tego wniosku dowodowego; 2) art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., przez ich nieprawidłowe zastosowanie i w konsekwencji: (-) nieuwzględnienie przez Sąd Okręgowy naruszenia przez Sąd Rejonowy procedury, polegającego na niezastosowaniu się do brzmienia tego przepisu oraz niewzięcie pod uwagę, że w dniu wyrokowania zarówno przez Sąd pierwszej jak drugiej instancji wiadome i wykazane było, że wynagrodzenie pozwanej faktycznie zostało wypłacone dopiero w październiku 2008 r., a zatem z uchybieniem terminu, który upłynął w 30 września 2008 r., (-) oparcie się, zarówno przez Sąd pierwszej, jak i drugiej instancji, na założeniach teoretycznych w zakresie tego, czy powód mógł do godz. 23⁵⁹ w dniu 30 września 2008 r. wywiązać się ze swoich obowiązków wobec pozwanej, dotyczących terminowej wypłaty wynagrodzenia, a niewzięcie pod uwagę tego, że faktycznie tego nie uczynił.

W zakresie podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego, skarżąca zarzuciła naruszenie: 1) art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 61¹ k.p., przez nieprawi-

dłową ich wykładnię i stwierdzenie, że dokonane przez pozwaną rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione i przedwczesne, podczas gdy pozwana, składając 30 września 2008 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy wiedziała już z całą pewnością, że powód nie wypłaci jej należnego wynagrodzenia w terminie, a fakt ten potwierdzają dokumenty znajdujące się na k-22 i 23, wykazujące zarówno sytuację finansową powoda, jak i zamiary dyrekcji w zakresie terminów wypłaty pełnych wynagrodzeń, nadto zaś faktycznie brakująca, znaczna część wynagrodzenia została jej wypłacona 7 października 2008 r.; 2) art. 61² § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p., przez nieprawidłowe zastosowanie pierwszego i niezastosowanie drugiego ze wskazanych przepisów i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w pełnej wysokości, podczas gdy rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę nie było nieuzasadnione, powód niewątpliwie dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków wobec pozwanej jako pracownika i w związku z tym czyni ze swojego prawa użytek sprzeczny z zasadami współżycia społecznego.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego (obu w całości) i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, bądź tylko uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa. Wniosła także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, a w przypadku nieuwzględnienia skargi, o nieobciążanie jej kosztami zastępstwa procesowego powoda.

W odpowiedzi na skargę powód wniósł o jej oddalenie w całości jako niezasadnej oraz o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w pełnej wysokości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona, ponieważ trafny okazał się zarzut naruszenia art. 61² § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p. Pozostałe zarzuty są nieuzasadnione.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że bezpodstawnie skarżąca zarzuca naruszenie przepisów postępowania. W odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 227 w związku z art. 236 i art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. wynika to stąd, że Sąd

Okręgowy wprost uznał, że okoliczności faktyczne sprawy uzasadniały przekonanie pozwanej, że powód wynagrodzenia w terminie nie zapłaci. W tej sytuacji nieuznanie przez ten Sąd zaniechania przez Sąd pierwszej instancji dowodu z przesłuchania stron na tę okoliczność za istotne uchybienie procesowe nie miało żadnego wpływu na wynik sprawy. Z kolei odnośnie do zarzutu naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., jest oczywiste, że wbrew zapatrywaniu skarżącej, Sąd Okręgowy, zgodnie z art. 316 k.p.c. wziął w chwili orzekania pod uwagę fakt nieterminowego wywiązania się przez powoda z obowiązku zapłaty wynagrodzenia, skoro przyjął ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego stwierdzające ten fakt i rozważał tę kwestię w uzasadnieniu wyroku. Uwzględnienie tej okoliczności nie musiało jednak prowadzić do wyprowadzenia z niej wniosków zgodnych z życzeniem pozwanej, czego nieuczynienie przez Sąd skarżąca w istocie zarzuciła, błędnie rozumiejąc treść tego przepisu.

Nietrafny jest także zarzut naruszenia art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 61¹ k.p., przez nieprawidłową ich wykładnię i stwierdzenie, że dokonane przez pozwaną rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione i przedwczesne. Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Z kolei stosownie do art. 61¹ k.p., w przypadku, gdy rozwiązanie to było nieuzasadnione, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Z art. 55 § 1¹ k.p. wynika więc, co trafnie wywiódł Sąd Okręgowy, że przesłanką uznania rozwiązania umowy przez pracownika za uzasadnione jest naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków. Naruszenie musi być dokonane, a tego, w odniesieniu do obowiązku terminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę nie można logicznie stwierdzić przed terminem jego spełnienia. Dopiero zaistniałe niewykonanie obowiązku usprawiedliwia zastosowanie przez pracownika (wierzyciela) środków sankcjonujących ciężkie naruszenie obowiązku przez pracodawcę, do których, w przypadku nieterminowej wypłaty wynagrodzenia należy nie tylko niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, lecz w szczególności również roszczenie o odsetki za czas opóźnienia i naprawę szkody wynikłej ze zwłoki. Przyjmując logikę wyводу skargi kasacyjnej należałoby przyjąć, że i z tymi roszczeniami pracownik mógłby wystąpić przed terminem wykonania zobowiązania, jeśli tylko jego przekonanie o braku możliwości spełnienia obowiązku przez pracodawcę do terminu jego wykonania byłoby uzasadnione. W rezultacie należy dojść do wniosku, że rozwiązanie przez pra-

cownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę umowy pracę, polegającego na nieterminowej wypłacie wynagrodzenia przed ustalonym terminem jego zapłaty, jest nieuzasadnione nawet wtedy, gdy z okoliczności sprawy wynika, że pracodawca nie mógłby się wywiązać z tego obowiązku w terminie.

Na marginesie należy dodać, że w ocenie Sądu Najwyższego niewykonanie przez pracodawcę wskazanego wyżej obowiązku nie może być także oceniane w kategoriach następczej częściowej niemożliwości świadczenia. Taki wniosek wynika przede wszystkim z nieodpowiadającej zasadom prawa pracy konstrukcji i następstw niemożliwości świadczenia związanym z prawem odstąpienia od umowy w takiej sytuacji, określonym w art. 494 k.c., a uznanie, że odpowiednie stosowanie art. 493 § 2 k.c. może polegać na wykonaniu prawa odstąpienia przez niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy wychodziłoby poza ramy określone art. 300 k.p. Poza tym wątpliwa byłaby też skuteczność tego środka dla ochrony prawa pracownika, skoro zgodnie z dominującą w doktrynie i orzecznictwie obiektywną koncepcją niemożliwości świadczenia zachodzi ona, gdy świadczenia nie może spełnić nie tylko dłużnik, ale także żadna inna osoba (por. uchwałę SN z dnia 26 października 1984 r., III CZP 64/84, OSNC 1985, nr 7, poz. 87; wyrok SN z dnia 8 maja 2002 r., III CKN 1015/99, LEX nr 55497). Bliższe rozważenie tej kwestii nie jest możliwe wobec niezgłoszenia przez skarżącą zarzutu naruszenia art. 493 § 2 k.c.

Trafny okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 61² § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p., przez nieprawidłowe zastosowanie pierwszego i niezastosowanie drugiego ze wskazanych przepisów i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w pełnej wysokości. Stosownie do pierwszego z wymienionych przepisów, odszkodowanie należne pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Natomiast art. 8 k.p. stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Przed rozważeniem powyższego zarzutu należy podkreślić, że powołanie w rozpatrywanej podstawie skargi art. 61² § 1 k.p. (a nie art. 61¹ k.p.) wskazuje, że skarżąca kwestionuje jedynie uczynienie przez powoda (pracodawcę) użytku z prawa do dochodzenia odszkodowania w pełnej wysokości, a nie kwestionuje jego prawa do żądania odszkodowania w ogóle, co strona ta niekonsekwentnie sugeruje w uzasadnieniu tego zarzutu. W tych też granicach Sąd Najwyższy może go rozważać (art. 398¹³ § 1 k.c.). Odnośnie do tak określonej granicy podstawy skargi należy stwierdzić, że z punktu widzenia art. 8 k.p. rozważenia wymaga, czy pracodawca (powód) mający formalnie prawo żądania odszkodowania ze względu na nieuzasadnione rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę bez wypowiedzenia, nadużył tego prawa, domagając się zapłaty odszkodowania w pełnej wysokości. Wbrew przekonaniu Sądu Okręgowego ocena ta nie jest bezprzedmiotowa z tego względu, że „na chwilę składania przez pozwaną oświadczenia woli nie doszło do naruszenia”. Przeciwnie, ocena, czy w niniejszej sprawie nastąpiło nadużycie prawa żądania odszkodowania w pełnej wysokości, z istoty rzeczy opiera się na ustaleniu, że do naruszenia podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie doszło, ponieważ właśnie dlatego pracodawca uzyskał prawo żądania odszkodowania. Ocenie podlega więc późniejszy stan rzeczy, istniejący w chwili żądania zapłaty odszkodowania. Dokonanie takiej oceny, której Sąd nie podjął, wymagało wzięcia pod uwagę całokształtu okoliczności skorzystania przez powoda z prawa żądania odszkodowania w pełnej wysokości, w tym także uwzględnienia faktu, że powód żądał pełnej zapłaty w sytuacji, gdy było już wiadome, że ostatecznie swojego obowiązku terminowej wypłaty wynagrodzenia nie wykonał. Pomimo bowiem, że sądowa ocena sprzeczności zachowania z zasadami współżycia społecznego następuje w ramach swobodnego uznania sędziowskiego, to zawsze musi mieć ona oparcie w starannym uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Należy też dodać, że dopuszczalności żądania przez powódkę ograniczenia wysokości odszkodowania (lub zaniechania jego dochodzenia) ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego nie wyłącza to, że rozważane odszkodowanie przysługuje w zryczałtowanej wysokości i nie zależy od rozmiaru doznanej przez pracodawcę szkody (por. wyrok z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 2/05 (OSNP 2005 nr 23, poz. 372). To, że pracodawca może żądać odszkodowania nawet wtedy, gdy szkody nie doznał, nie przeszkadza bowiem uznaniu, że żądanie zapłaty odszkodowania w pełnej wysokości może być, przy

uwzględnieniu całokształtu okoliczności sprawy, uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.

=====