



Sygn. akt II PK 220/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa R. K.

przeciwko B. Spółce z o.o. w K.

o odszkodowanie, ustalenie i wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 maja 2012 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w K.

z dnia 26 maja 2011 r.,

1. uchyla zaskarżony wyrok w punkcie II w części dotyczącej rozstrzygnięcia o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy i sprawę w tym zakresie przekazuje Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego;

2. oddala skargę kasacyjną w pozostałym zakresie.

UZASADNIENIE

Powódka Renata K. wniosła o zasądzenie od pozwanej B.G.S. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. zaległego wynagrodzenia za pracę za styczeń i luty 2010 r., ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, a także o ustalenie istnienia między stronami stosunku pracy w okresie od 24 listopada 2008 r. do 31 grudnia 2008 r. i zasądzenie wynagrodzenia za ten czas.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 13 stycznia 2011 r. oddalił powództwo w części dotyczącej odszkodowania, ustalenia istnienia stosunku pracy i wynagrodzenia za ten okres oraz umorzył postępowanie w pozostałym zakresie.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że R. K. była zatrudniona w B.G.S. Spółce z o.o. na stanowisku głównego księgowego początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 1 stycznia 2009 r. do 22 lutego 2009 r., a następnie umowy o pracę na czas nieokreślony. W budynku, w którym świadczona była praca (pod tym samym adresem) siedzibę miały dwie spółki - pozwana oraz B.I.S.Spółka z o.o.

W dniu 22 stycznia 2010 r. pozwana wypowiedziała łączącą strony umowę o pracę. Okres wypowiedzenia upływał 28 lutego 2010 r. Pracodawca zobowiązał powódkę do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w trakcie biegu okresu wypowiedzenia. Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od 25 stycznia do 5 marca 2010 r. W dniu 26 lutego 2010 r. R. K. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu przedmiotowego stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., podając jako przyczynę niewypłacenie przez pozwaną wynagrodzenia za styczeń 2010 r.

Na podstawie decyzji Państwowej Inspekcji Pracy z 30 kwietnia 2010 r. pozwana wypłaciła powódce wynagrodzenie za luty 2010 r. oraz ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2009 – 2010, natomiast w dniu 7 stycznia 2010 r. wypłaciła wynagrodzenie za styczeń 2010 r. oraz ekwiwalent za urlop, a w dniu 26 kwietnia 2010 r. - wyrównanie ekwiwalentu pieniężnego za urlop i wynagrodzenia za luty 2010 r. Z uwagi na powyższe

powódka ograniczyła dochodzone roszczenie do żądania zapłaty odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz ustalenia stosunku pracy w okresie od 24 listopada 2008 r. do 31 grudnia 2008 r. i wypłaty wynagrodzenia z tego tytułu.

Dokonując oceny, czy w rozpoznawanej sprawie pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, Sąd Rejonowy podkreślił, iż pozwana była co prawda przez dwa lub trzy tygodnie w zwłoce z zapłatą wynagrodzenia powódki, jednak w tym konkretnym przypadku nie było podstaw do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy, skoro do stycznia 2010 r. pracodawca regularnie realizował swoje zobowiązania płatnicze, a zaistniała sytuacja była wyjątkowa. Chybione są więc roszczenia odszkodowawcze pozwu z tytułu rozwiązania umowy o pracę.

W zakresie ustalenia istnienia między stronami stosunku pracy i wypłaty wynagrodzenia za okres od 24 listopada 2008 r. do dnia 31 grudnia 2008 r. Sąd pierwszej instancji nie podzielił żądań powódki, dając wiarę tym świadkom, którzy zeznali, że R. K. świadczyła w tym czasie pracę na rzecz mającej swoją siedzibę w tym samym budynku B.I.S. Spółki z o.o.

Powódka zaskarżyła powyższy wyrok apelacją, zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj. art. 55 § 1¹ k.p., poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że niewypłacenie wynagrodzenia w określonym terminie nie jest działaniem zawinionym przez pracodawcę, uzasadniającym roszczenie o odszkodowanie, a także zarzucając naruszenie prawa procesowego, tj. art. 217 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. oraz błędy w ustaleniach faktycznych i nieprawidłowe rozliczenie kosztów procesu. Powódka domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w kwocie 8.620 zł oraz ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od 24 listopada 2008 r. do 31 grudnia 2008 r. i zasądzenia wynagrodzenia za pracę w kwocie 1.612,50 zł za listopad 2008 r. i 6.450 zł za grudzień 2008 r. z ustawowymi odsetkami. Strona pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy wyrokiem z dnia 31 marca 2011 r. oddalił apelację co do roszczenia głównego, za zasadne natomiast uznał zażalenie na

orzeczenie o kosztach procesu i zmienił owo orzeczenie w ten sposób, że nie obciążył powódki kosztami zastępstwa prawnego na rzecz strony pozwanej.

Sąd Okręgowy podkreślił, iż powódka nie kwestionowała dokonanego wobec niej w dniu 22 stycznia 2010 r. wypowiedzenia umowy o pracę. Rozwiązanie przez R. K. przedmiotowego stosunku zatrudnienia dwa dni przed upływem okresu wypowiedzenia pozwala przyjąć, że do tej pory powódka nie miała zastrzeżeń co do terminowości wypłaty przez pozwaną wynagrodzenia za pracę. Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, iż niepłacenie wynagrodzenia w terminie stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy, jednak w tym konkretnym wypadku za takie nie może być uznane. W konsekwencji powódka nie miała podstaw do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy nie naruszył również przepisów proceduralnych. Zaniechanie przesłuchania świadka G. M. było uzasadnione w świetle treści jego pisma, w którym wyjaśnił, iż jako podmiot zewnętrzny świadczy usługi na rzecz pozwanej nie posiada żadnych informacji w przedmiotowej sprawie. Z kolei postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na przedstawieniu przez stronę skarżącą stanu faktycznego ustalonego przez nią samą na podstawie własnego przekonania. Dokonana przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wówczas, gdy wykazane zostanie, iż - wbrew regułom wynikającym z tego przepisu – w sposób oczywście wadliwy z punktu widzenia zasad logiki i doświadczenia życiowego sąd dał wiarę określonym dowodom lub odmówił jej innym. Niezbędne jest zatem powołanie się na argumenty natury jurydycznej oraz wskazanie konkretnych przyczyn, dla jakich ocena dowodów w zaskarżonym orzeczeniu narusza prawo. W niniejszym przypadku Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku wyjaśnił, dlaczego nie dał wiary zeznaniom świadka U. S., a za wiarygodne uznał zeznania świadków I. S. i B. P. Zaskarżone orzeczenie, mimo niezbyt obszernego uzasadnienia, poddaje się kontroli apelacyjnej, co wyklucza zasadność zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną powódki w części dotyczącej oddalenia apelacji od orzeczenia pierwszoinstancyjnego. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 55 § 1¹ k.p.,

poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w ten sposób, że Sąd Okręgowy, mimo prawidłowego wyjaśnienia treści omawianego przepisu błędnie uznał, iż ustalony w sprawie stan faktyczny sprawy (a więc okoliczność, iż pracodawca pozostawał w zwłoce z zapłatą wynagrodzenia, zwłoka dotyczyła wynagrodzenia za pełny okres rozliczeniowy, oświadczenie pracownika zostało złożone w ustawowo oznaczonym terminie, pracodawca nie kwestionował i nie miał podstaw do kwestionowania należnego wynagrodzenia, w szczególności jego wysokości) nie uzasadnia żądania zapłaty spornego odszkodowania, a nadto na podstawie naruszenia przepisów postępowania, które miały istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: 1/ art. 233 § 1 oraz art. 328 § 2 k.p.c., poprzez poniechanie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego oraz wykroczenie poza swobodę jego oceny i w rezultacie błędną ocenę zebranego materiału dowodowego, które to uchybienia miały wpływ na rozstrzygnięcie sporu, w szczególności poprzez przyjęcie, że w niniejszej sprawie brak zapłaty wynagrodzenia nie stanowił ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy; 2/ art. 217 ust. 2 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., poprzez bezpodstawne oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka G. M. na okoliczność, iż skarżąca świadczyła w spornym okresie pracę na rzecz pozwanej; 3/ art. 233 § 2 k.p.c., poprzez jego niezastosowanie, a w związku z tym poniechanie nadania negatywnych dla pozwanej skutków faktowi odmowy złożenia w charakterze strony wyjaśnień przez T. B.; 4/ art. 233 § 1 k.p.c., poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonanie jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, tj. zeznań świadka B. P., zeznań świadka I. S., zeznań świadka U. S., zeznań świadka I. Z., dowodu z dokumentów - wydruków ze skrzynki e-mail oraz oświadczenia pozwanej z dnia 19 grudnia 2008 r. złożonego w Urzędzie Skarbowym, skutkiem czego było wyprowadzenie przez Sąd niewłaściwych oraz sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego wniosków, jakoby pomiędzy skarżącą a pozwaną nie został nawiązany stosunek pracy w okresie od 24 listopada 2008 r. do 31 grudnia 2008 r.

Powódka wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz o

zasądzenie kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podkreślono, iż podstawą odmowy zasądzenia na rzecz powódki spornego odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku prac w trybie art. 55 § 1¹ k.p. było uznanie, że niezapłacenie wynagrodzenia za styczeń 2010 r. nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy. Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracodawca jest zobowiązany do uiszczenia wynagrodzenia na rzecz pracownika niezwłocznie po ustaleniu jego wysokości, nie później jednak niż do dziesiątego dnia kolejnego miesiąca kalendarzowego. Jeżeli obowiązek ten nie jest spełniony przez pracodawcę, ustawodawca wyposażył pracownika w uprawnienie do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia ze skutkami, jakie wiążą się z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Jednocześnie ustawodawca ograniczył pracownika w możliwości skorzystania ze swojego uprawnienia zakreślając prekluzyjny termin jednego miesiąca na złożenie stosownego oświadczenia woli, liczony od dnia dowiedzenia się o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd drugiej instancji ustalił, iż pracodawca był w zwłoce z zapłatą wynagrodzenia powódki zaledwie dwa lub trzy tygodnie, a następnie uiścił wszelkie zaległości. Stwierdzenie to nie jest zgodne z prawdą. Faktem jest, iż pozwana zapłaciła należne wynagrodzenie, ale dopiero po upływie prawie trzech miesięcy. Pozwana nie wykonała tego obowiązku dobrowolnie, gdyż bezpośrednią przesłanką zapłaty wynagrodzenia były ostateczne decyzje inspektora Państwowej Inspekcji Pracy oraz czynności procesowe podjęte przez powódkę w celu przymusowego wyegzekwowania należności. Biorąc pod uwagę zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy należy wskazać, iż powódka mogła skorzystać ze swojego uprawnienia zaledwie w okresie od dnia 11 lutego 2010 roku (powstanie stanu zwłoki w wypłacie wynagrodzenia) do dnia 28 lutego 2010 roku (ustanie stosunku pracy na podstawie wcześniej dokonanego wypowiedzenia).

Skarżąca podkreśliła również, iż Sąd drugiej instancji w zaskarżonym orzeczeniu naruszył zasadę swobodnej oceny dowodów w stopniu mającym istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. W ustalonym stanie faktycznym jest bowiem

wiele sprzeczności. Wszystkie okoliczności faktyczne, mimo różnych możliwych interpretacji, zostały jednostronnie ustalone na korzyść pozwanej. Nade wszystko zaś pominięto dowód z zeznań najważniejszego świadka oraz nie wyciągnięto negatywnych dla pozwanej konsekwencji prawnych z faktu odmowy przesłuchania w charakterze strony reprezentanta pracodawcy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na jedynie częściowe uwzględnienie.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku rozpocząć wypada od podkreślenia, że przedmiotem zaskarżenia kasacyjnego jest orzeczenie Sądu drugiej instancji dotyczące rozstrzygnięcia o dwóch żądaniach powódki R. K. wobec pozwanej B.G.S. Spółki z o.o., a mianowicie ustalenia istnienia między stronami stosunku pracy od 24 listopada 2008 r. do 31 grudnia 2008 r. i zapłaty wynagrodzenia za ten okres oraz odszkodowania z tytułu rozwiązania przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków. Skarga kasacyjna została zaś tak skonstruowana, iż zarzuty podnoszone w ramach podstawy kasacyjnej naruszenia przepisów postępowania skierowane są do rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego o pierwszym z wymienionych wyżej żądań, natomiast zarzuty mieszczące się w granicach podstawy kasacyjnej naruszenia prawa materialnego odnoszą się do rozstrzygnięcia o drugim żądaniu. Ocena zasadności każdej z podstaw kasacyjnych determinuje zatem treść orzeczenia przez Sąd Najwyższy o poszczególnych częściach zaskarżonego wyroku.

Zdaniem Sądu Najwyższego, chybione są zarzuty naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisów postępowania, co czyni bezzasadną skargę kasacyjną w zakresie dotyczącym rozstrzygnięcia tego Sądu o żądaniu ustalenia istnienia między stronami stosunku pracy i wypłaty wynagrodzenia za sporny okres.

Co do naruszenia przepisu art. 217 § 2 w związku z art. 227 k.p.c. należy stwierdzić, że sąd drugiej instancji spełnia swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) - w zależności od potrzeb oraz wniosków stron - stosując (przez

odesłanie zawarte w art. 391 k.p.c.) właściwe przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Art. 227 k.p.c. nie może być przedmiotem naruszenia sądu odwoławczego, gdyż przepis ten nie jest źródłem obowiązków ani uprawnień jurysdykcyjnych, lecz określa jedynie wolę ustawodawcy ograniczenia kręgu faktów, które mogą być przedmiotem dowodu w postępowaniu cywilnym (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2008 r. II UK 327/07, LEX nr 496393; z dnia 3 października 2008 r., I CSK 70/08, LEX nr 548909; z dnia 13 stycznia 2010 r., II CSK 357/09, LEX nr 574526 i z dnia 4 listopada 2010 r., III UK 25/10, LEX nr 794799). Naruszenie tego przepisu powinno się zatem łączyć z naruszeniem art. 217 § 2 k.p.c., poprzez pominięcie określonego dowodu w wyniku wadliwej oceny, że nie jest on istotny dla rozstrzygnięcia sprawy. Ponadto twierdzenie, iż art. 227 k.p.c. został naruszony przez sąd rozpoznający sprawę, ma rację bytu tylko w sytuacji, gdy wykazane zostanie, że sąd przeprowadził dowód na okoliczności niemające istotnego znaczenia w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogła mieć wpływ na wynik sporu, bądź gdy sąd odmówił przeprowadzenia dowodu na fakty mające istotne znaczenie w sprawie, wadliwie oceniając, iż nie mają one takiego charakteru (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 47/08, LEX nr 500202 i z dnia 12 lutego 2009 r., III CSK 272/08, LEX nr 520039).

W przedmiotowej sprawie naruszenie wskazanych przepisów polegało – w cenie skarżącej – na niedopuszczeniu dowodu z zeznań świadka G. M. na okoliczność przebywania powódki w siedzibie pozwanej w okresie od 24 listopada 2008 r. do 31 grudnia 2008 r., co pozwalałoby na ustalenie istnienia między stronami stosunku pracy w tym czasie. Tymczasem wbrew twierdzeniom autora skargi kasacyjnej, Sądy obydwu instancji odniosły się do tego wniosku dowodowego w uzasadnieniach swoich wyroków, a odmowę przeprowadzenia tegoż dowodu motywowały treścią pisma samego świadka, w którym wyjaśnił on, że jako podmiot zewnętrzny świadczący usługi dla pozwanej nie posiada żadnych informacji w tej sprawie. Godzi się zauważyć, iż samo „widywanie” powódki w budynku, w którym siedzibę miały dwa podmioty gospodarcze (tj. B.G.S. Spółka z o.o. oraz B.I.S. Spółki z o.o.), nie przesądza o zatrudnieniu skarżącej przez pozwaną w spornym okresie, skoro z podzielonych przez Sądy zeznań pozostałych

świadczków wynika, że powódka świadczyła wówczas pracę na rzecz drugiej z wymienionych spółek mieszczących się pod tym samym adresem, co sama przyznała podczas przesłuchania w Prokuraturze Rejonowej.[...]

Co zaś się tyczy zarzutu naruszenia art. 233 § 1 i 2 k.p.c. wypada zauważyć, że treść oraz kompozycja art. 398³ k.p.c. wskazują, iż choć generalnie dopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, choćby naruszenie odnośnych przepisów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej mówiąc, niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., albowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025, z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405, czy też z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366). Dlatego podnoszony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. nie może być rozpatrywany przez Sąd Najwyższy.

Wobec bezzasadności zarzutów podniesionych w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia przepisów postępowania i związania Sądu Najwyższego ustaleniami Sądu drugiej instancji odnośnie do faktu niewykonywania przez R. K. pracy na rzecz B.G.S. Spółki z o.o. w okresie od 24 listopada 2008 r. do 31 grudnia 2008 r., za prawidłowe trzeba uznać orzeczenie o oddaleniu apelacji powódki od wyroku Sądu Rejonowego w części dotyczącej rozstrzygnięcia o żądaniu ustalenia istnienia w tym czasie stosunku pracy między stronami i związanymi z tym żądaniem roszczeniami o zapłatę wynagrodzenia.

Należy natomiast podzielić kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

W tej materii godzi się przypomnieć, że art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy daje pracownikowi możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków

wynikających ze stosunku pracy. Sformułowanie powołanego przepisu zbliżone jest do redakcji art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, co upoważnia do postawienia tezy, iż art. 55 § 1¹ k.p. stanowi po stronie pracownika odpowiednik rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Zamysłem ustawodawcy było zatem umożliwienie pracownikowi - zgodnie z zasadą równości stron umowy o pracę - natychmiastowego zerwania łączącej go z pracodawcą więzi prawnej w sytuacji, gdy ten ostatni przez swoje zawinione postępowanie uniemożliwia prawidłową realizację podstawowych celów stosunku pracy. Przez analogię do podobnego zwrotu zawartego w art. 52 § 1 k.p., użyte w art. 55 § 1¹ k.p. określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" należy interpretować jako bezprawne (bo sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i noszące znamiona "ciężkości" tak w sensie przedmiotowym (wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika) jak i podmiotowym (z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy). Oczywiście pracodawca może kwestionować istnienie tego rodzaju przyczyny rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Może to przy tym uczynić w wytoczonym przez siebie procesie o odszkodowanie z art. 61¹ k.p. lub w zainicjowanym przez pracownika postępowaniu sądowym o odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 542 oraz wyroki z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 310, z glosą M. Gersdorf: OSP 1999 nr 11, poz. 208).

Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09 (LEX nr 558297), w sprawach dotyczących zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, a dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki.

Owe podstawowe obowiązki pracodawcy zostały skatalogowane (aczkolwiek w przykładowy sposób) w art. 94 k.p. Niektóre z nich ustawodawca podniósł do rangi podstawowych zasad prawa pracy (vide: art. 11¹-17 i art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.).

Jednym z tychże obowiązków jest zaś w świetle art. 94 pkt 5 k.p. powinność prawidłowej (tj. w pełnej wysokości, odpowiednim terminie i właściwej formie) wypłaty wynagrodzenia za pracę.

Analizując rangę tegoż obowiązku warto podkreślić, że umowa o pracę (jak również inne akty kreujące stosunek pracy) ma charakter kausalny. Przyczyną zawarcia przez strony umowy o pracę jest z punktu widzenia pracodawcy dążenie do skompletowania kadry pracowniczej dla realizacji celów stanowiących przedmiot jego działalności, zaś z punktu widzenia pracownika – pozyskanie źródła utrzymania. W konsekwencji definiując w art. 22 § 1 k.p. stosunek pracy, ustawodawca uwzględnił cele przyświecające stronom przy jego nawiązywaniu i określił treści tegoż stosunku jako odpowiadające sobie wzajemnie: obowiązek pracownika wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym oraz - odpowiadający mu - obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Wypłata wynagrodzenia stanowiącego ekwiwalent wykonanej przez pracownika pracy jest zatem jednym z głównych elementów treści stosunku pracy i zarazem podstawowym obowiązkiem pracodawcy.

W myśl utrwalonego w judykaturze poglądu przesłanką rozwiązania umowy o pracę w omawianym trybie jest więc zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę realizowania zobowiązań płacowych wobec pracownika jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości.

Sam fakt naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika (także obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę) nie wystarcza jednak dla uznania, iż zostały spełnione przesłanki zastosowania trybu rozwiązania stosunku pracy z art. 55 § 1¹ k.p. Naruszenie to musi być bowiem ciężkie tak w sensie obiektywnym jak i subiektywnym. O ile nie budzi wątpliwości interpretacyjnych obiektywna „ciężkość” naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, mierzona rangą zagrożonych lub naruszonych słuszych interesów pracownika, o tyle kontrowersyjny jest subiektywny wymiar owego naruszenia, a to z uwagi na nieposłużenie się przez ustawodawcę w komentowanym przepisie (w przeciwieństwie do art. 52 § 1 k.p.) pojęciem winy. W literaturze obok stanowiska, że zachowanie pracodawcy objęte hipotezą normy art.

55 § 1 k.p. musi charakteryzować się winą umyślną lub co najmniej rażącym niedbalstwem, a więc wzorowaną na prawie karnym winą rozumianą jako naganność zachowania sprawcy w sensie subiektywnym (por. M. Gersdorf: Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy, PiZS 1998 nr 6, s. 37 oraz W. Sanetra (w:) J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy, komentarz, Warszawa 2011, s. 472) wyrażany jest pogląd, iż dla zastosowania powołanego przepisu wystarczające jest wystąpienie - odpowiadającej wykształconemu na gruncie prawa cywilnego pojęciu - winy kontraktowej, której elementem jest bezprawność zachowania dłużnika, polegająca na ujemnej ocenie zachowania kontrahenta z punktu widzenia porządku prawnego. Nie jest zatem istotne, czy pracodawcy można zarzucić umyślność lub rażące niedbalstwo w naruszeniu podstawowego obowiązku wobec pracownika. Naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeśli nie działał on w złej wierze, ani nie zachowywał się rażąco niedbale (por. T. Zieliński: Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (w:) Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz do instytucji prawnych, red. L. Florek, Warszawa 1998). Na konieczność stosowania i zarazem trudności w zdefiniowaniu subiektywnego elementu „ciężkości” naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy zwracano uwagę także w judykaturze. W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 106/10 (M.P.Pr. 2011 nr 5, s. 263-268) wyrażono pogląd, że skoro ustawodawca zastosował w art. 55 § 1¹ 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. W konsekwencji ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 55 § 1¹ 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. Co do samej winy, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanego wyroku z dnia 8 października 2009 r., II PK

114/09, zauważył, że wina jako element ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy w art. 55 § 1¹ k.p., jest kategorią bardziej złożoną od winy pracownika w art. 52 § 1 k.p., której przypisanie sprawcy wymaga stosowania subiektywnych kryteriów oceny jego zachowania, takich jak możliwość przewidywania skutków działania przez sprawcę, jego doświadczenie życiowe i zawodowe, motywy działania, stan świadomości itp. Natomiast wina pracodawcy może, zależnie od rodzaju naruszonego obowiązku, polegać w decydującej mierze na obiektywnej naganności (bezprawności) postępowania (np. w przypadku naruszenia obowiązku zapewnienia warunków pracy niezagrażających życiu lub zdrowiu pracownika ze względu na brak środków finansowych, czy też niewypłacania należnego wynagrodzenia) lub jej stwierdzenie będzie wymagało także odwołania się do kryteriów subiektywnych. Pierwsza sytuacja dotyczy obowiązków, których realizacja spoczywa na pracodawcy jako jednostce organizacyjnej (np. spółce), druga, obowiązków, których wykonanie zależy przede wszystkim od faktycznych zachowań konkretnych osób reprezentujących pracodawcę (np. jak w sprawie, w której zapadł cytowany wyrok - naruszenie godności pracownika). Z kolei w wyroku z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07 (LEX nr 551138) Sąd Najwyższy wprost opowiedział się za cywilistycznym pojęciem winy pracodawcy w naruszeniu jego podstawowych obowiązków stwierdzając, iż do oceny winy pracodawcy należy stosować miernik obiektywny uregulowany w art. 355 k.c., co oznacza, że wina polega na niedołożeniu staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (należytej staranności), którą w zakresie prowadzonej przez dłużnika działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności.

Wypada zauważyć, że ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, tak z obiektywnego jak i subiektywnego punktu widzenia (przy uwzględnieniu każdego ze wskazanych wyżej sposobów rozumienia tej przesłanki zastosowania omawianego trybu rozwiązania stosunku pracy) musi być zindywidualizowana i uwzględniać wszystkie okoliczności danego przypadku.

Dotyczy to także naruszenia przez pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę pracownika. W judykaturze można wprawdzie spotkać

bardzo rygorystyczne podejście do tej kwestii, abstrahujące od rozmiarów szkody wyrządzonej pracownikowi takim zachowaniem oraz nasilenia winy pracodawcy. Przyjmuje się bowiem, że pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całego należnego wynagrodzenia, narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet jeśli niepozyskanie środków finansowych na ten cel było przezeń niezawinione, a nieterminowe realizowanie obowiązku dotyczy części wynagrodzenia za pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516, z glosą krytyczną W. Cejsela: Monitor Prawniczy 2000 nr 11, s. 601; z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, Wokanda 2006 nr 2, poz. 23 i z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219). Stanowisko to jest jednak krytykowane w doktrynie. Zauważa się, że w przypadku niewypłacenia pracownikowi niewielkiej części wynagrodzenia trudno mówić o ciężkości naruszenia obowiązków przez pracodawcę (por: K. Jaśkowski (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy, komentarz, Warszawa 2012, tom 1, s. 250). Rygorystyczne traktowanie pojęcia "ciężkości" naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków jest też łagodzone w innych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Podkreśla się w nich, że chociaż nieterminowe wypłacanie nawet jednego składnika wynagrodzenia lub innych należności ze stosunku pracy (np. należności z tytułu podróży służbowych) może uzasadniać zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy, jednak ciężkość naruszenia powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności sprawy, np. z jednej strony, gdy w grę wchodzi powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 r., I BP 5/09, OSNP 2011 nr 5 – 6, poz. 69), z drugiej zaś - gdy dany składnik wynagrodzenia jest sporny, a pracodawca uważa, w oparciu o usprawiedliwione argumenty, roszczenie pracownika za nieuzasadnione (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2008 r., II PK 185/07, OSNP 2009 nr 13 – 14, poz. 170 oraz z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173). Zauważa się również, że nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu wypadkach jest to naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku, ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie. Konieczne jest wówczas dokonanie oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych

lub zagrożonych interesów pracownika. Ocena wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika może zaś podlegać indywidualizacji w różnych stanach faktycznych. Jeśli chodzi o wynagrodzenie, to sporadyczne niewypłacenie jego drobnej części nie jest ciężkim naruszeniem obowiązku pracodawcy, przy czym dla oceny, czy ta część jest drobna powinno się ją porównać z całym wynagrodzeniem pracownika (powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138).

Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę przedmiotowej sprawy wypada stwierdzić, że Sądy obydwu instancji dokonując ustaleń istotnych dla rozstrzygnięcia sporu nie wyjaśniły kwestii obowiązującego u pracodawcy terminu wypłat wynagrodzeń pracowniczych i nie określiły długości okresu zwłoki pozwanej w realizacji tego obowiązku wobec powódki. Z nieprecyzyjnej przytoczonych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ustaleń Sądu Rejonowego można byłoby odnieść wrażenie, że skoro wypłata należnego R. K. wynagrodzenia za styczeń 2010 r. nastąpiła w dniu 7 tegoż miesiąca, to pracodawca nie tylko nie opóźnił się w spełnieniu świadczenia, ale wręcz zrealizował swój obowiązek na długo przed nadejściem daty wymagalności roszczenia pracownika.

Pomijając niedoskonałości pisemnych motywów wyroku drugoinstancyjnego trudno zgodzić się z tezą Sądów orzekających w sprawie, że niewypłacenie wynagrodzenia powódki za styczeń 2010 r. do chwili rozwiązania umowy o pracę, nie stanowiło ciężkiego naruszenia przez pozwaną jej podstawowego obowiązku wynikającego z łączącego strony stosunku zatrudnienia.

Należy mieć na względzie fakt, że pracodawca nie spełnił całego świadczenia przysługującego za ten miesiąc, tym samym pozbawiając powódkę środków utrzymania, jakie zapewniało jej zatrudnienie w ramach stosunku pracy. Według ustaleń Sądów obydwu instancji, zwłoka w wypłacie wynagrodzenia wynosiła w chwili złożenia przez R. K. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę dwa lub trzy tygodnie i nie zakończyła się wraz z ustaniem stosunku zatrudnienia. Ostateczna realizacja przez pozwaną zobowiązań płatniczych wobec powódki nastąpiła bowiem dopiero po interwencji Państwowej Inspekcji Pracy. Naruszenie przez pracodawcę słusznego interesu pracownika jest w tym przypadku ewidentne, a rozmiar tego naruszenia trzeba ocenić jako znaczny. Tym samym zachowaniu

pozwanej można przypisać znamię ciężkości w znaczeniu obiektywnym. Pracodawca nie wskazał też na żadne okoliczności, które pozwalałyby wykluczyć lub pomniejszyć jego winę w niedopełnieniu ciężącego na nim podstawowego obowiązku wobec pracownika, rozumianą jako niedochowanie należytej staranności, jakiej można wymagać od podmiotu zawodowo trudniącego się działalnością gospodarczą. Zastosowanie przez powódkę określonego w art. 55 § 1¹ k.p. trybu rozwiązania stosunku zatrudnienia było zatem uzasadnione. Nie można przy tym czynić skarżącej zarzutu, że oświadczenie woli w tym przedmiocie złożyła na dwa dni przed zakończeniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego przez pozwaną. Należy wszak mieć na uwadze wiążący pracownika miesięczny termin do dokonania tej czynności prawnej oraz to, iż wraz z upływem okresu wypowiedzenia łączący strony stosunek pracy ustałby, co implikowałoby bezprzedmiotowość tej treści oświadczenia woli powódki złożonego po rozwiązaniu umowy.

Podzielają zarzuty podniesione w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 uchylił zaskarżony wyrok w części dotyczącej orzeczenia o apelacji powódki od wyroku pierwszoinstancyjnego rozstrzygającego o jej roszczeniach odszkodowawczych z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

/tp/