



Sygn. akt II PK 25/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiryło (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa R. K.

przeciwko B. L. sp. z o.o. w L.

o wydanie świadectwa pracy i zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 października 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 28 września 2012 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód wniósł pozew o wydanie świadectwa pracy stwierdzającego, że rozwiązanie umowy nastąpiło w trybie art. 55 § 1¹ k.p. oraz domagał się zapłaty 47.600 zł tytułem zaległego wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z 22 maja 2012 r. uwzględnił żądania pozwu, nakazując wydanie świadectwa pracy oraz zasądzając po 3.400 zł wynagrodzenia miesięcznego za okres od czerwca 2008 r. do lipca 2009 r.

Sąd ustalił, że R. K. 9 marca 2007 r. zawarł umowę o pracę ze Spółką „L.”, której właścicielem była K. P., początkowo na stanowisko asystenta Prezesa a potem Prezesa przy stałym wynagrodzeniu 3.400 zł brutto. Nazwa firmy została zmieniona na „B. L”. Powód nie miał szczegółowego zakresu czynności. Do zadań powoda należało prowadzenie spraw spółki, wybudowanie biorafinerii zajmującej się wytwarzaniem biopaliw z oleju rzepakowego oraz reprezentacja Spółki z o.o. Powód był odpowiedzialny za majątek spółki oraz składał wnioski o dofinansowanie, a także współpracował z innymi firmami. Powód otrzymywał corocznie absolutorium. Powód wykonywał prace na stanowisku Prezesa do 30 kwietnia 2011 r. 12 maja 2011 r. oświadczył pozwanej, że rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Jako powód podał niewypłacanie wynagrodzenia.

Sąd I instancji nie podzielił opinii pozwanej, że powód rozwiązał umowę o z naruszeniem przepisów oraz twierdzenia, że umowa o pracę powinna być rozwiązana z winy powoda. W dalszej części uzasadnienia stwierdzono także, że nietrafne jest powoływanie się przez pozwaną na wypłacanie zaliczek na poczet wynagrodzenia powoda, które nie były ujmowane na listach płac. W ocenie Sądu brak jest innych dowodów takich wypłat. Zgodnie z art. 462 k.c. w związku z art. 6 k.c. pozwana wypłacając zaliczki, powinna żądać pokwitowania.

W apelacji od wyroku pozwana zarzuciła naruszenie art. 55 § 1¹ k.p., art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 13 k.p. i art. 85 k.p., art. 217 § 1 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 28 września 2012 r. apelację oddalił. W uzasadnieniu stwierdzono przede wszystkim, że termin 1 miesiąca wynikający z art. 52 § 2 k.p. powinien być liczony od dowiedzenia się przez pracownika o niewypłaceniu wynagrodzenia. Powód zachował termin. Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że powoda oraz pozwaną łączył stosunek pracy i wynika to z akt sprawy, w których znajdują się umowy o pracę oraz zakres czynności R. K. Z treści umowy wynika, że spółka zobowiązała się zatrudnić powoda do pracy za odpowiednim wynagrodzeniem, płatnym co miesiąc, natomiast powód zobowiązał się wykonywać

pracę na rzecz pozwanej. Powód był podporządkowany pracodawcy, co znajduje potwierdzenie w zakresie czynności, z których wynika, że wykonywał inne dodatkowe zadania zlecone przez prezesa spółki. Nieuzasadnione jest zdaniem Sądu przyjęcie, że strony łączyła umowa cywilnoprawna, skoro z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie niezbicie wynika, że umowa łącząca strony to umowa o pracę.

Pozwana nie wywiązywała się przez długi okres z obowiązku i z związku z tym rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., było uzasadnione. Powoływanie się przez stronę pozwaną w trakcie procesu, że powód nie wywiązywał się ze swoich obowiązków jest spóźnione. Pozwana mogła zastosować odpowiednie sankcje, pozwalające wyegzekwować prawidłowe wywiązywanie się powoda z nałożonych obowiązków znacznie wcześniej, czego nie uczyniła.

Pozwana wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. z 28 września 2012 r.

Wyrokowi zarzucono naruszenie: 1) art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p., „przez uznanie, iż umowa o pracę została prawidłowo wypowiedziana przez pracownika i na tej podstawie pracodawca winien wydać powodowi świadectwo pracy, gdzie rozwiązanie w tym trybie nie powinno nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy”, 2) art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 13 k.p. i art. 85 k.p. „przez błędne ustalenie przez Sąd, iż powód swoje zobowiązanie ze stosunku pracy wykonywał w sposób ciągły i staranny, gdzie wynagrodzenie powinno być świadczeniem odwzajemniającym pracę, przy czym powód nie wykonywał rzetelnie nałożonych na niego obowiązków, a nadto umowa łącząca strony nie spełniała ustawowych wymogów choćby przez brak ustalenia zakresu obowiązków, brakiem przyporządkowania poleceniom pracodawcy, co jest istotnym i koniecznym elementem umowy o pracę, a jak zeznawały strony na rozprawie powód samodzielnie wszystko wykonywał, nie mając żadnego nadzoru czy kontroli, ze strony spółki, a nawet nie zwoływał zgromadzeń wspólników, które choć w części pozwalałyby na taką choć częściową kontrolę”, 3) art. 217 § 2 k.p.c. „przez bezzasadne oddalenie wniosków o dopuszczenie dowodów, tj. zwrócenie się do ZUS-u o przedstawienie deklaracji rozliczeniowych powoda w okresie objętym w

pozwie na okoliczność tego czy deklaracje mają przymiot prawdziwości, zwrócenie się do ZUS-u o wyniki kontroli, która jest w toku na okoliczność nierzetelności deklaracji składanych przez powoda, następnie dowód z przesłuchania świadka D. K., na okoliczność czy to ona składała deklaracje do ZUS oraz powołanie biegłego jak we wniosku, mimo że okoliczności, na które dowody te zostały zgłoszone nie zostały wyjaśnione z wynikiem zgodnym z twierdzeniem pozwanej. Kontrola trwa nadal i nie jest zakończona”, 4) art. 233 § 1 k.p.c. „przez uznanie, iż pozwany nie wykazał żadnych dowodów na potwierdzenie swoich twierdzeń, gdzie to powód nie określił w sposób prawidłowy nadający się do weryfikacji, czy nawet próby podjęcia obrony, wartości przedmiotu sporu. Poprzez uznanie, iż brak dokumentacji przemawia na niekorzyść pozwanej, gdzie ten obowiązek spoczywał tylko i jedynie na powodzie”, 5) art. 328 § 2 k.p.c. „przez przytoczenie w uzasadnieniu tylko przepisów prawa a niewskazaniu, dlaczego sąd zastosował określony przepis i w jaki sposób wpłynął on na rozstrzygnięcie sprawy oraz przez brak wyjaśnienia choćby w zakrojonym zakresie, dlaczego oddalił wnioski dowodowe pełnomocnika pozwanego”.

Wniesiono o przyjęcie skargi do rozpoznania ze względu na jej oczywistość. Poza tym wskazano na potrzebę wykładni art. 22 k.p. w związku z art. 13 k.p. i art. 85 k.p.c. oraz rozbieżność w orzecznictwie w tym zakresie, czego dowodem mają być orzeczenia; wyrok Sądu Okręgowego w K. z 29 października 2010 r., III U 1082/09 oraz z 26 maja 2011 r., III AuA .../11.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

Zasadniczym problemem wyjściowym jest ustalenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony sporu. W zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy jednoznacznie ustalił, że zatrudnienie powoda miało charakter pracowniczy. Nie może więc być skuteczne kwestionowanie tegoż ustalenia, w skardze kasacyjnej, poprzez sformułowanie zarzutów odnoszących się do naruszeń prawa materialnego (art. 22 w związku z art. 13 i 85 k.p.).

W związku z powyższym oczywistym staje się konieczność stosowania w sprawie przepisów kodeksu pracy regulujących ochronę wynagrodzenia za pracę oraz rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie z przepisem art. 85 § 1 k.p. wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Zasady wypłacania wynagrodzenia pracowniczego zawarte są w kolejnych przepisach art. 85 k.p. Z niebudzących wątpliwości ustaleń faktycznych wynika, że strona pozwana nie wywiązywała się z tego obowiązku. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia są podniesione w apelacji, jak i skardze kasacyjnej okoliczności niewywiązywania się powoda ze swoich obowiązków. Pozwana w takiej sytuacji była bowiem uprawniona do skorzystania ze środków prawnych przewidzianych w kodeksie pracy na wypadek naruszenia obowiązku przez pracownika.

W tych okolicznościach sprawy należało więc rozstrzygnąć, czy niewypłacanie wynagrodzenia uprawniało powoda do rozwiązania umowy o pracę w trybie przepisu art. 55 § 1¹ k.p. Innymi słowy konieczne było rozstrzygnięcie, czy niewypłacanie wynagrodzenia jest przesłanką niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika. Sąd Okręgowy trafnie przywołał w tej kwestii wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, (OSNP 2001, nr 16, poz. 516). Stwierdzono w nim, że pracodawca, który nie wypłaca w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. Obowiązek wypłaty wynagrodzenia obciąża bowiem ryzyko pracodawcy. Pracodawca odpowiada więc nie tylko na zasadzie winy, ale także na zasadzie ryzyka. Jako klasyczny przykład ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę uznawane jest niepłacenie wynagrodzenia (L. Florek: Prawo pracy, Warszawa 2010, s. 133).

Kolejnym zagadnieniem jest konieczność stosowania terminu określonego w przepisie art. 52 § 2 k.p. Przepis ten jest stosowany odpowiednio z mocy odesłania zawartego w art. 55 § 2 k.p. W przypadku wielokrotnego naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy w postaci niewypłacania wynagrodzenia termin 1 miesiąca powinien być liczony od momentu dowiedzenia się o tym przez pracownika. W okolicznościach sprawy możliwe jest więc przyjęcie, że termin ten jest zachowany,

gdy pracownik składa oświadczenie o rozwiązaniu umowy w ciągu miesiąca od dnia ostatniego naruszenia obowiązku przez pracodawcę (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06 (OSNP 2007, nr 15-16, poz. 219).

Nie były również uzasadnione zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego. W żadnym razie skarga kasacyjna nie okazała się oczywiście uzasadniona. W skardze nie wyjaśniono w istocie na czym miałyby polegać rozbieżność w orzecznictwie. Nie został w niej także sformułowany problem prawny.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.