



Sygn. akt I PK 197/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 marca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa "E." B., L. Spółka Jawna w K.
przeciwko P. S.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 marca 2015 r.,

skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 16 stycznia 2014 r.,

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od "E." B. L. spółki jawnej w K. na rzecz P. S.
kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 lipca 2013 r. Sąd Rejonowy w T. zasądził od P. S. na rzecz „E.” B., L. kwotę 55.500 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania.

W sprawie ustalono, że pozwany był zatrudniony w powodowej Spółce od dnia 2 września 2010 r. na stanowisku dyrektora zarządzającego za wynagrodzeniem w kwocie 18.500 zł. W umowie o pracę powierzono pozwanemu wykonywanie wszelkich czynności w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem Spółki i prowadzenia dotyczących go spraw oraz określono termin wypłaty wynagrodzenia za pracę do pierwszego dnia następnego miesiąca, zaznaczając, że dniem płatności wynagrodzenia jest dzień uznania rachunku bankowego pozwanego. W dniu 30 kwietnia 2012 r. Spółka wypowiedziała pozwanemu umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 lipca 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano niezadowalające wyniki pracy pozwanego w kontekście założonych celów ekonomicznych, które nie zostały osiągnięte przez Spółkę. W dniu 2 maja 2012 r. pozwany złożył pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., wskazując jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy niewypłacenie wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2012 r. oraz opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia za miesiące od grudnia 2011 r. do marca 2012 r. Zgodnie z obowiązującym w Spółce regulaminem, wypłata pracownikom wynagrodzeń następowała do dziesiątego dnia następnego miesiąca i tak wynagrodzenia były wypłacane. Jedynie pozwany wynegocjował wcześniejszy termin wypłaty wynagrodzenia. Pozwany otrzymał wynagrodzenie za grudzień 2011 r. - w dniu 3 stycznia 2012 r., za styczeń 2012 r. - w dniu 10 lutego 2012 r., za luty 2012 r. - w dniu 13 marca 2012 r., za marzec 2012 r. - w dniu 11 kwietnia 2012 r. oraz za kwiecień 2012 r. - w dniu 7 maja 2012 r. Wynagrodzenie pozwanego umieszczane było na liście wypłat wszystkich pracowników Spółki i wypłacane tak samo jak innym pracownikom, czego pozwany nie kwestionował. Strona powodowa posiadała comiesięczny debet na kwotę ponad 1.000.000 zł i wykorzystywała go na bieżące płatności, w tym wypłatę wynagrodzeń. Pozwany otrzymywał wynagrodzenie znacznie odbiegające wysokością na korzyść od wynagrodzeń pozostałych pracowników Spółki.

Przy takich ustaleniach Sąd Rejonowy stwierdził, że do złożenia przez pozwanego w dniu 2 maja 2012 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez

wypowiedzenia z powodu opóźnień w wypłacie wynagrodzenia za miesiące grudzień 2011 r. oraz styczeń i luty 2012 r. doszło z przekroczeniem miesięcznego terminu. Z kolei w odniesieniu do opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń za miesiące marzec i kwiecień 2012 r., Sąd ten uznał, że opóźnienie to wynosiło zaledwie kilka dni i z tego względu nie stanowi ciężkiego naruszenie obowiązków pracodawcy względem pracownika. Podkreślone zostało, że powodowa Spółka jest niedużą firmą z trudnościami finansowymi, a pozwany otrzymywał najwyższe wynagrodzenie spośród wszystkich zatrudnionych w niej pracowników, które znacznie obciążało budżet firmy. Ponadto, mimo że Spółka już wcześniej opóźniała się z wypłatą wynagrodzenia pozwanego, to wypłacała je tak jak wszystkim pracownikom, „w okolicach 10-go następnego miesiąca”, czego pozwany nigdy nie kwestionował, a zatem taki termin wypłaty akceptował. Sąd Rejonowy uznał za chybiony zarzut pozwanego niewypłacenia mu wynagrodzenia za kwiecień 2012 r. Dzień 1 maja jest bowiem dniem wolnym od pracy, a zatem pracodawca nie miał możliwości przesłania pozwanemu wynagrodzenia na jego konto do dnia następnego. W ocenie Sądu, skoro nie można mówić o ciężkim naruszeniu przez powodową Spółkę podstawowych obowiązków względem pozwanego, doszło do nieuzasadnionego rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia, co uzasadnia żądanie odszkodowania przewidzianego w art. 61¹ k.p., niezależnie od tego czy pracodawca poniósł szkodę, czy też szkody takiej nie poniósł.

Wyrokiem z dnia 16 stycznia 2014 r. Sąd Okręgowy zmienił powyższy wyrok i oddalił powództwo.

Sąd odwoławczy podniósł, że po pierwsze, w dacie złożenia przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, upłynął już termin wypłaty wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2012 r. Zgodnie bowiem z art. 85 § 3 k.p., jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym, a zatem powinno ono zostać wypłacone pozwanemu w dniu 30 kwietnia 2012 r. Po drugie, pozwany nie naruszył terminu do rozwiązania umowy o pracę określonego w art. 52 § 2 w związku z art. 55 § 2 k.p., gdyż pracodawca zalegał z wypłatą wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2012 r., a za poprzednie miesiące wynagrodzenie wypłacił z opóźnieniem, co oznacza, że naruszył swoje obowiązki

zachowaniem ciągłym, powtarzającym się każdego kolejnego miesiąca, poczynając od opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia za grudzień 2011 r. aż do momentu rozwiązania umowy o pracę (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroków z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07 oraz z dnia 8 lipca 2009 r., I BP 5/09). Po trzecie, 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. Pozwany przez kilka miesięcy nie otrzymywał wynagrodzenia w ustalonej dacie jego wypłaty, co spowodowało zagrożenie jego interesów jako pracownika, przez pozbawienie go w całości źródła utrzymania oraz możliwości spłaty raty kredytu hipotecznego, przypadającej piątego dnia każdego miesiąca, mimo że ustalenie przez strony wcześniejszego terminu wypłaty wynagrodzenia wiązało się właśnie z tym zobowiązaniem kredytowym pozwanego. Sąd drugiej instancji podniósł, że Sąd Najwyższy przyjmuje, iż wypłata wynagrodzenia jest jednym z głównych elementów treści stosunku pracy i podstawowym obowiązkiem pracodawcy, a naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeżeli nie działał on w złej wierze ani nie zachowywał się rażąco niedbale (wyrok z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11); niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie stanowi wystarczającą przyczynę rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. (wyrok z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/06); 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 (wyrok z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08). Po czwarte, pozwana Spółka nie wypłacając pozwanemu przez kilka miesięcy wynagrodzenia w terminie ustalonym w umowie o pracę, w sposób ciężki naruszyła swój obowiązek określony w art. 85 § 1 k.p., przy czym brak jest w materiale dowodowym sprawy podstaw do przyjęcia niezawinionego zachowania pracodawcy, w tym jego trudnej sytuacji finansowej. W dniu 6 marca 2012 r. na rzecz wspólników Spółki zostały bowiem dokonane przelewy w kwotach po 9.000 zł i 12.000 zł, podczas gdy od dnia 1 marca 2012 r. strona powodowa zalegała już z wypłatą wynagrodzenia na rzecz pozwanego za miesiąc luty 2012 r., zaś w dniu 8 marca 2012 r. na drugi z

rachunków powodowej Spółki została przelana kwota 100.000 zł. Nadto znajdujące się w aktach sprawy rachunki zysków i strat za 2011 r. oraz za okres od 1 stycznia do 30 czerwca 2012 r. wskazują, że w okresach tych Spółka osiągnęła odpowiednio zysk - 879.423,98 zł oraz 956.563,74 zł. W konsekwencji, z uwagi na skąpy materiał dowodowy zaofiarowany przez powodową Spółkę (art. 6 k.c.), brak jest podstaw do przyjęcia, że opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia pozwanemu wynikały z trudności finansowych pracodawcy. Po piąte, niewiedza pracowników Spółki, odpowiedzialnych za przygotowanie wypłat wynagrodzeń, o terminie tej wypłaty dla pozwanego wskazuje na nieprawidłowe wykonywanie przez nich obowiązków, polegające na niezapoznaniu się z odpowiednimi dokumentami, co stanowi okoliczność zależną od pracodawcy. Po szóste, oceny tej nie zmienia niekwestionowanie przez pozwanego opóźnień w wypłacie wynagrodzenia, wysokość tego wynagrodzenia oraz nieznaczne opóźnienia w jego wypłacie, za które zresztą nie mogą być uznane opóźnienia niejednokrotnie sięgające około 1/3 miesiąca. Działanie pozwanego polegające na rozwiązaniu umowy o pracę nie było również sprzeczne z art. 8 k.p., gdyż od pracownika nie można wymagać, aby znosił dokonywanie wypłat wynagrodzenia po terminie, nawet jeśli tego wcześniej nie kwestionował.

W konkluzji Sąd drugiej instancji uznał, że rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego w trybie art. 55 § 1¹ k.p. nie było nieuzasadnione, co oznacza, iż pracodawcy nie przysługuje roszczenie o odszkodowanie określone w art. 61¹ k.p.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powodowa Spółka zarzuciła naruszenia prawa materialnego, przez niewłaściwe zastosowanie: 1) art. 55 § 1 k.p. polegające na przyjęciu, że nieterminowe, tj. z kilkudniowym opóźnieniem wypłacanie pozwanemu wynagrodzenia za pracę jest zachowaniem ciągłym, powodującym naruszenie przez pracodawcę w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, 2) art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p., polegające na przyjęciu, że „nieterminowe wypłacanie (...) wynagrodzenia za pracę, powtarzające się przez kilka miesięcy stanowi naruszenie przez pracodawcę swoich obowiązków zachowaniem ciągłym, a w związku z tym miesięczny termin określony w art 52 § 2 k.p. do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika należy liczyć od dnia terminu płatności

ostatniego z wynagrodzeń łącznie przyjmując ten termin za wszystkie miesiące, w których pracodawca dopuścił się zwłoki”.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie apelacji pozwanego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych zarzutów już tylko ze względu na sposób ich sformułowania przez skarżącego.

Zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Jest więc związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia, gdyż mogłoby to być niezgodne z zamiarem i interesem skarżącego. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono. Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą i wyjaśnieniem, na czym - w ocenie skarżącego - obraza ta polega.

Zgodnie z art. 61¹ zdanie pierwsze k.p. (zarzutu obrazy którego nie podniesiono w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego, mimo że stanowi on materialnoprawną podstawę żądania skarżącego), w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., pracodawcy przysługuje odszkodowanie. Z przepisu tego wynika zatem, że przesłanką przewidzianego w nim odszkodowania jest wyłącznie nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika

umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, nie uprawnia zaś do odszkodowania naruszenie przez pracownika wymagań formalnych określonych w art. 55 § 2 k.p. (pominięcie formy pisemnej, niepodanie przyczyny oraz przekroczenie miesięcznego terminu).

Już tylko z tego względu nie może być uznany za skuteczny zarzut naruszenia art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p., gdyż przepisy te normują wyłącznie jedno z wymagań formalnych rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., którego niedochowanie nie wpływa na prawo do odszkodowania przewidzianego w art. 61¹ k.p. Ponadto, na tle art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p. w judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się zgodnie, że przy powtarzającym się na przestrzeni określonego czasu zaniechaniu pracodawcy wypłacania wynagrodzenia za pracę w kolejnych terminach płatności, pracownik ma otwarty termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez okres miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim niewypłaceniu mu w terminie należnego wynagrodzenia (por. wyroki z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 631; z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219; z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138; z dnia 8 lipca 2009 r., I BP 5/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 69; z dnia 24 października 2013 r., II PK 25/13, LEX nr 1413153). Skarżący nie kwestionuje oceny, że rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło w tak rozumianym terminie do dokonania tej czynności, prezentuje natomiast stanowisko, iż „na dzień 2 maja 2012 r. zarzut nieterminowej wypłaty wynagrodzenia pozwanemu za miesiące: grudzień 2011 r., styczeń 2012 r., luty 2012 r., marzec 2012 r. uległ już prekluzji z uwagi na przekroczenie 1-miesięcznego terminu określonego w art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p.”. W rezultacie, zdaniem skarżącego, Sąd drugiej instancji dokonał błędnej oceny, „iż doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę w szczególności przyjmując za zasadny argument pozwanego, że przesłanką do złożenia oświadczenia w dniu 2 maja 2012 r. są również uchybienia płatności wynagrodzenia za okres grudzień 2011 r. - marzec 2011 r.” (prawidłowo - marzec 2012 r.). Zagadnienie to nie leży jednak w płaszczyźnie art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p. Do obrazu tych przepisów mogłoby bowiem

dojść tylko wówczas, gdyby - w sytuacji comiesięcznego (tu - w okresie od stycznia do maja 2012 r.) naruszania przez pracodawcę jego podstawowego obowiązku terminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę - pracownik rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia później niż w okresie miesiąca od dnia dowiedzenia się o ostatnim takim zachowaniu pracodawcy.

Ocena zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy należy do sfery objętej art. 55 § 1¹ k.p., a zarzut jego naruszenia w sposób wskazany przez skarżącego nie zasługuje na uwzględnienie.

Dochodząc odszkodowania przewidzianego w art. 61¹ k.p. pracodawca powinien wykazać, że nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika albo dlatego, że nie naruszył żadnych obowiązków, albo co prawda naruszył swoje obowiązki, ale nie miały one charakteru podstawowego, albo też naruszenie podstawowego obowiązku nie miało charakteru ciężkiego. Skarżący odwołuje się do tej ostatniej przesłanki. W myśl utrwalonego w judykaturze poglądu, przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy, z jednej strony - od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Dla dokonania oceny w tym ostatnim zakresie przypisuje się znaczenie wysokości zarobków pracownika, zajmowanemu przez niego stanowisku (pełnionej funkcji) oraz ewentualnej odpowiedzialności samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływowi pracownika na decyzje podejmowane przez pracodawcę (por. wyroki z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538; z dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 9, s. 482-486 oraz z dnia 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 173 i powołane w nich orzecznictwo). Skarżący - kwestionując przyjętą przez Sąd drugiej instancji

kwalifikację jego zachowania jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku terminowej wypłaty wynagrodzenia - ogranicza się do zaprezentowania poglądu, że za ciężkie naruszenie tego obowiązku nie może być uznana jednorazowa (z uwagi na „prekluzję” wcześniejszych opóźnień) nieterminowa wypłata wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2012 r., dokonana co prawda z przekroczeniem terminu ustalonego w umowie o pracę, jednak z zachowaniem terminu określonego w art. 85 § 2 k.p. Z tak sformułowanym zarzutem nie sposób się zgodzić.

Po pierwsze, błędne jest założenie skarżącego, jakoby niemożliwe było nawiązywanie do przypadków nieterminowego wypłacania pozwanemu wynagrodzenia za pracę, które miały miejsce wcześniej niż miesiąc przed dniem rozwiązania umowy o pracę - z uwagi na ich „prekluzję”. Ta ostatnia oznacza między innymi, że z upływem terminu wyznaczonego na dokonanie czynności prawnej, uprawnienie do dokonania tej czynności wygasa (przestaje istnieć w sensie prawnym). Rzecz jednak w tym, że pozwany wykonał swoje uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w terminie przewidzianym w art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p., o czym wyżej była mowa. Czym innym jest natomiast możliwość uwzględnienia przy ocenie zasadności takiego rozwiązania zachowań pracodawcy wykraczających poza termin wyznaczony dla dokonania tej czynności. Zagadnienie to może być rozstrzygnięte tylko pozytywnie, gdyż niewątpliwie z jednej strony pracownikowi nie można postawić zarzutu zwlekania z rozwiązaniem umowy o pracę po każdym kolejnym opóźnieniu w wypłacie wynagrodzenia, a z drugiej strony - ciężkość naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku terminowej wypłaty wynagrodzenia podlega ocenie z uwzględnieniem, między innymi, powtarzalności i uporczywości jego zachowania. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się zgodnie, że w przypadku zachowania jednorodnego, wielokrotnego i uporczywego, okoliczność, iż powtarza się ono systematycznie w określonym przedziale czasowym ma znaczenie dla oceny stopnia winy jednej ze stron stosunku pracy, niezależnie od przyjęcia lub nieprzyjęcia koncepcji ciągłości takiego zachowania (por. np. wyroki z dnia 9 listopada 1993 r., I PRN 101/93, LEX nr 1427354; z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, OSNAPIUS 1998 nr 21, poz. 631; z dnia 7 grudnia 2000 r., I PKN 128/00, OSNAPIUS 2002 nr 14, poz. 329; z dnia 8 sierpnia

2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219; z dnia z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138, z dnia 8 lipca 2009 r., I BP 5/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 69; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 9, s. 482-486; z dnia 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 173).

Po drugie, nie można zgodzić się z prezentowanym przez skarżącego poglądem, że w świetle art. 85 § 2 k.p. „o ciężkim naruszeniu obowiązków przez pracodawcę można mówić jedynie wówczas gdy to naruszenie dotyczy również przepisów powszechnie obowiązujących (...) lub wewnętrznych terminów obowiązujących u pracodawcy”. Zgodnie z powołanym przez skarżącego przepisem, wynagrodzenie płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Przepis ten należy jednak odczytywać w powiązaniu z art. 85 § 1 k.p., zgodnie z którym wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie oraz art. 86 § 1 k.p., stosownie do którego pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonym w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy. Wynika z tego, że art. 85 § 2 k.p. ma charakter normy semiimperatywnej, jednostronnie bezwzględnie obowiązującej. Jest to norma, która wyznacza minimalny zakres ochrony interesów pracownika. Zastosowanie takiej normy może być uchylone lub ograniczone przez strony stosunku prawnego postanowieniem umowy korzystniejszym dla strony objętej ochroną normatywną. Treść umowy o pracę może więc być swobodnie kształtowana przez strony w ramach obowiązujących przepisów prawa. Strony mogą wprowadzać do umowy o pracę dowolne ustalenia, pod warunkiem, że nie będą one mniej korzystne dla pracownika niż obowiązujące normy prawne (por. także uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2013 r., II PK 347/12, Monitor Prawa Pracy 2013 nr 10, s. 535-537). Obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę w terminie wcześniejszym niż określony w art. 85 § 2 k.p., jako korzystniejszy dla pracownika, może być wprowadzony zarówno przepisami niższej rangi (art. 9 k.p.), jak i umową o pracę (art. 18 k.p.). W każdym z tych przypadków jest to „stały i ustalony z góry termin” w rozumieniu art. 85 § 1 k.p., a niewypłacanie w tym terminie wynagrodzenia za pracę stanowi naruszenie

podstawowego obowiązku pracodawcy określonego w art. 94 pkt 5 k.p., choćby opóźnienie w wypłacie nie przekraczało maksymalnego terminu przewidzianego w art. 85 § 2 k.p. Jedną z przesłanek przyjęcia „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę tego obowiązku w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. jest uporczywość i powtarzalność takiego zachowania systematycznie na przestrzeni kilku miesięcy, jak miało to miejsce w stanie faktycznym sprawy, w którym opóźnienia w wypłacie pozwanemu wynagrodzeń za pracę za miesiące luty i marzec 2012 r. przekraczały nawet termin określony w art. 85 § 2 k.p. Ponieważ skarżący nie kwestionuje dokonanej przez Sąd odwoławczy oceny pozostałych przesłanek składających się na kwalifikację ciężkiego naruszenia obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę, jej trafność uchyla się spod rozważań Sądu Najwyższego.

Z powyższych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.