



Sygn. akt II PK 176/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 marca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSA Agata Pyjas-Luty (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Syndyka Masy Upadłości Stoczni [...] S.A. w upadłości likwidacyjnej w G.

przeciwko A. C.

o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 marca 2014 r.,

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

z dnia 28 lutego 2013 r.

I. oddala skargę kasacyjną,

II. zasądza od Syndyka Masy Upadłości Stoczni [...] S.A. w upadłości likwidacyjnej w G. na rzecz A. C. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 listopada 2012 r. Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo Syndyka Masy Upadłości Stoczni [...] S.A. w G. w upadłości likwidacyjnej skierowane przeciwko A. C. o zapłatę kwoty 19.705,41 zł tytułem odszkodowania z powodu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wraz z odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało oparte o następujące ustalenia faktyczne: Pozwany A. C. był zatrudniony od dnia 1 lipca 2006 r. na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu w Stoczni [...] S.A. w G., ostatnio na stanowisku głównego projektanta w komórce organizacyjnej K.-1 sekcji głównej projektantów z wynagrodzeniem 6.292,17 zł. W dacie rozwiązania umowy pozwany prowadził jako główny projektant jedną jednostkę – O. K. C., którą przekazał zatrudnionemu przed rozwiązaniem umowy o pracę technologowi L. C. Wobec deklaracji pozwanego o woli zmiany pracodawcy, kierownictwo zakładu pracy, celem uniknięcia odejścia pozwanego z powodowej firmy z przyczyn finansowych, negocjowało z nim podwyższenie wynagrodzenia do poziomu 7.050 zł brutto miesięcznie, ostatecznie jednak 8 lutego 2012 r. zaproponowano pozwanemu podwyższenie wynagrodzenia do 6.600 zł oraz powiązania go z dwoma umowami o zakazie konkurencji, tj. w czasie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu. Dnia 13 lutego 2012 r., pozwany powiadomił kierownictwo powoda o odmowie podpisania powyższego porozumienia, a następnie, pismem z dnia 12 marca 2012 r., pozwany wniósł o rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron z dniem 24 marca 2012 r. z uwagi na otrzymaną atrakcyjniejszą finansowo ofertę pracy w N. Tego samego dnia, podczas rozmowy pozwanego z kierownikiem biura konstrukcyjno-technologicznego, pozwany poinformował, iż jego decyzja jest nieodwracalna i nie zmieni jej nawet podwyższenie wynagrodzenia. Jak wynika z załączonej do wniosku adnotacji głównego konstruktora A. S., odejście pozwanego stawiło sekcję K.-1 w trudnej sytuacji kadrowej, wobec czego kierownictwo powoda nie wyraziło zgody na rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. Dnia 22 marca 2012 r., pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z

dniem 23 marca 2012 r. umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ k.p., wskazując jako przyczyny: długotrwałe, ciągłe naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy poprzez nieodprowadzanie należnych składek na ubezpieczenie społeczne, szczególnie składek emerytalnych, pomimo potrącenia ich z wynagrodzenia pozwanego w okresie od stycznia do grudnia 2011 r. i od stycznia 2012 r. a także niewypłacenie w całości do dnia złożenia oświadczenia należnego wynagrodzenia za marzec i kwiecień 2011 roku. Dnia 23 marca 2012 r. pozwany skierował do powodowego pracodawcy pismo z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy poprzez podanie w treści świadectwa pracy wartości kwot zobowiązań z tytułu niewypłaconych wynagrodzeń wraz z okresem którego one dotyczą, z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2011 i 2012, z tytułu niewpłaconych do ZUS składek na ubezpieczenie społeczne w części finansowanej zarówno przez pracownika jak i pracodawcę. Wniosek ten nie został uwzględniony przez pracodawcę pozwanego. Dnia 26 marca 2012 r., pozwany rozpoczął nową pracę w N. Dnia 10 kwietnia 2012 r. ZUS Oddział w G. Inspektorat w G., w odpowiedzi na pytanie pozwanego w sprawie braku składek należnych na rachunku OFE, faktycznie przekazanych składkach na ubezpieczenia społeczne, terminach tych wpłat oraz składkach lub świadczeniach wykazanych przez płatnika w imiennych raportach miesięcznych przekazanych do ZUS za okres od stycznia 2011 r. do stycznia 2012 r., skierował do niego pismo nr .../2012/ZUS-ERU. Z treści tego pisma wynika, iż nie miały miejsca wpłaty w pełnej wysokości na FUS za okres od stycznia do kwietnia 2011 r., płatnik złożył za miesiąc maj 2011 r. zerowy raport oraz nie miały miejsca żadne wpłaty na FUS za okres od czerwca 2011 do lutego 2012 r. Pismo to było odpowiedzią na ustne zapytanie z dnia 13 marca 2012 r., złożone przez pozwanego pracownikowi ZUS Oddział w G. Inspektorat w G. W tym dniu pracownik ZUS poinformował pozwanego o istniejących zaległościach w odprowadzaniu składek na FUS. Dnia 21 maja 2012 r., w toku procesu, pracodawca wydał pozwanemu sprostowane świadectwo pracy. Wynikało z niego, iż powód nie wypłacił A. C. wynagrodzenia za marzec 2011 r. w kwocie 3.099,92 zł, za kwiecień 2011 r. w kwocie 2.893,52 zł, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 6.568,38 zł, nadto posiada zobowiązania wobec

pozwanego tytułem składek społecznych nieodprowadzonych do ZUS za okres od stycznia 2011 r. do kwietnia 2011 r. i za okres od czerwca 2011 r. do lutego 2012 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał na konieczność rozróżnienia faktycznego motywu pozwanego pracownika do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy od istnienia obiektywnych podstaw do złożenia takiego oświadczenia. Mimo, że zasadniczym motywem rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego był fakt znalezienia atrakcyjniejszej oferty pracy w Norwegii, jednak przyczyny wskazane w oświadczeniu pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, a pozwany zachował termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie odnośnie do zarzutu nieodprowadzania należnych składek na ubezpieczenie społeczne mimo ich potrącania z wynagrodzenia. Sąd Rejonowy wskazał także, że zgodnie ze stanowiskiem doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego, nawet bardzo zła sytuacja ekonomiczna pracodawcy ani fakt pozostawania w upadłości likwidacyjnej nie stanowi okoliczności wyłączającej obowiązek pracodawcy do wypłaty całego, niespornego co do wysokości wynagrodzenia. Sąd zaznaczył również, że w przedmiotowej sprawie syndyk posiada zgodę na dalsze prowadzenie działalności i działalność tę prowadzi, uzyskując bieżące dochody. Reasumując, Sąd Rejonowy wskazał, że choć motywem pozwanego w zakresie rozwiązania umowy o pracę była chęć podjęcia nowej pracy w N., to nie niweluje to prawa pozwanego do rozwiązania umowy o pracę w trybie w jakim ją rozwiązał. Motywy działania pozwanego mogłyby być kwestią istotną dla oceny zasadności jego ewentualnych roszczeń o odszkodowanie, ale nie dla odszkodowania będącego przedmiotem sporu w niniejszej sprawie.

Apelacja powoda od powyższego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w G. z dnia 28 lutego 2013 r. W ocenie Sądu Okręgowego nie zasługiwały na uwzględnienie podniesione w apelacji zarzuty naruszenia prawa procesowego jak również zarzuty naruszenia prawa materialnego. Wbrew wywodom apelacji, sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że nie odprowadzając składek na ubezpieczenie społeczne od wynagrodzenia A. C. powód naruszył ciężko podstawowe obowiązki wobec pracownika. W uzasadnieniu swojego zarzutu

powód koncentrował się na pozycji syndyka jako pracodawcy i odrębnościach wynikających z prowadzonego wobec Stoczni postępowania upadłościowego, jednak w ocenie Sądu Okręgowego odrębności te nie pozwalają na przyjęcie, iż uchylona została bezprawność niewypłacania należności pracowniczych przez cały okres objęty sporem. Jak wskazywał powód w apelacji, należności pracownicze zgodnie z postanowieniami art. 342 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. prawo upadłościowe naprawcze (tekst jednolity: w Dz.U. z 2012 r., poz. 1112) należą do kategorii drugiej lub pierwszej (w zależności od daty powstania) wraz z szeregiem innych należności zaliczanych do obu tych kategorii. Do kategorii pierwszej należą przypadające za czas po ogłoszeniu upadłości należności ze stosunku pracy oraz należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, jak wynika bowiem z treści art. 230 ust. 1 i 2 cytowanej ustawy, należą one do kosztów postępowania upadłościowego. Z kolei przypadające za czas przed ogłoszeniem upadłości należności ze stosunku pracy i przypadające za dwa ostatnie lata przed ogłoszeniem upadłości należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne mieszczą się w ramach kategorii drugiej. Ma to o tyle istotne znaczenie, że zgodnie z treścią art. 343 ust. 1 ustawy syndyk zaspokaja należności pierwszej kategorii w miarę wpływu do masy upadłości stosownych sum; jeżeli należności te nie zostaną zaspokojone w ten sposób, zaspokaja się je w drodze podziału funduszy masy upadłości. Są one zatem szczególnie uprzywilejowane - korzystają z pierwszeństwa zaspokojenia w podziale funduszy masy upadłości, a ponadto są zaspokajane z masy upadłości nawet bez podziału funduszy masy (por.: Andrzej Jakubecki, Feliks Zedler. Komentarz do ustawy - Prawo upadłościowe i naprawcze. Zakamycze 2011). W nawiązaniu do powyższego, podkreślić zatem należy, że całość zadłużenia powoda względem pozwanego z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne pochodzi z okresu po ogłoszeniu upadłości (tj. po 22.12.2009 r.), zdecydowana większość zadłużenia powoda to zaległość z okresu po ogłoszeniu upadłości likwidacyjnej (kwiecień 2011 r.). Tym samym są to należności kategorii pierwszej, które mogą być zaspokajane w miarę wpływu środków do masy. W piśmiennictwie prezentowany jest pogląd, iż „w obliczu ogłoszenia upadłości dochodzi do przejściowego uchylecia bezprawności niewypłacania przez pracodawcę wynagrodzenia za pracę. Syndyk nie może wbrew obowiązującym go

regułom zaspokajania wierzytelności upadłościowych dokonać wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych należnych za okres przed ogłoszeniem upadłości. Pracodawca reprezentowany przez syndyka uchybia obowiązkowi wypłaty wynagrodzenia za pracę, które staje się wymagalne w okresie postępowania upadłościowego. W takich okolicznościach rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. przedstawia się jako zasadne” (por: Artur Tomanek, Terminowość wypłaty wynagrodzenia w postępowaniu upadłościowym z opcją likwidacyjną. Praca i zabezpieczenie społeczne 2006/10/20). Pogląd ten, zdaniem Sądu Okręgowego, zasługuje na aprobatę, nie ulega bowiem wątpliwości, iż zasadne jest zróżnicowanie konsekwencji naruszenia przez pracodawcę obowiązków względem pracownika, skoro w przypadku należności wymagalnych w okresie postępowania upadłościowego reżim zaspokajania tych należności jest dalece złagodzony. Sąd drugiej instancji zwrócił także uwagę na odmiennosc stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy od sprawy, będącej przedmiotem orzekania przez Sąd Najwyższy w sprawie I PK 53/2012, na którą powoływał się powód, a w której syndyk był ograniczony w możliwości dokonywania wypłat zgodnie z dyspozycją art. 890 § 2 k.p.c., a do zajęcia środków na rachunkach bankowych spółki doszło w czasie, gdy prowadzona była egzekucja komornicza między postępowaniami upadłościowymi. W powołanej sprawie, Sąd Najwyższy, przedstawiając w uzasadnieniu argumenty za przyjęciem braku winy syndyka w niewypłaceniu pełnego wynagrodzenia, wskazywał wyraźnie na fakt, iż w omawianym stanie faktycznym syndyk nie miał wpływu na zajęcia rachunków bankowych, ani nie mógł przeciwstawić się regulacji prawnej pozwalającej na wypłacenie tylko części wynagrodzeń. W niniejszej sprawie natomiast nie było zakazu wypłat z rachunków bankowych, lecz brak było dostatecznych środków na regulowanie bieżących zobowiązań, a taka okoliczność niewątpliwie obciąża pracodawcę a nie pracownika, pracodawca prowadzi bowiem działalność gospodarczą na własne ryzyko i zasada ta nie doznaje osłabienia także po ogłoszeniu upadłości. Również długotrwałe nieopłacanie składek na ubezpieczenie społeczne poważnie zagrażało istotnym interesom pozwanego, przy czym naruszenia tego rodzaju nie sposób postrzegać jedynie w kategoriach niewypłacania części wynagrodzenia, i to tej

części, którą pracownik nie może swobodnie dysponować. Brak zaewidencjonowania składek na koncie ubezpieczonego ma bowiem zasadnicze znaczenie dla wysokości jego przyszłej emerytury, powoduje także problemy w wypłaceniu świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. W ocenie Sądu Okręgowego, nie ulega wątpliwości, że umowa o pracę kreuje stosunek zobowiązaniowy o charakterze ciągłym, stanowiący dla pracownika stałe źródło utrzymania i zapewniający mu ochronę ubezpieczeniową w razie zaistnienia ryzyka utraty wynagrodzenia za pracę. Zaprzestanie realizacji obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne pozbawia dalsze trwanie stosunku pracy ekonomicznego i społecznego sensu. Za pozbawiony podstaw uznał Sąd Okręgowy również zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 55 § 2 k.p., wskazując, że odszkodowanie wywodzone z treści art. 61¹ k.p. przysługuje pracodawcy tylko wtedy, kiedy rozwiązanie umowy jest nieuzasadnione, natomiast przekroczenie terminu do rozwiązania umowy nie jest w ogóle sankcjonowane (por.: K.Jaśkowski, E.Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz, Zakamycze 2003). Za przyjęciem powyższego poglądu przemawia jednoznacznie wykładnia językowa, bowiem w treści art. 61¹ k.p. ustawodawca posługuje się pojęciem „nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę”, podczas gdy w treści art. 45 § 1 k.p. jest mowa o wypowiedzeniu „nieuzasadnionym” lub „naruszającym przepisy o wypowiedaniu umów o pracę”, a w treści art. 56 k.p. o rozwiązaniu „z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę”. Tym samym ustawodawca w kodeksie pracy wyraźnie różnicuje wadliwości proceduralne od naruszenia obowiązku należytego uzasadnienia składanego oświadczenia woli. Niezależnie od powyższego, Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że pozwany zachował termin jednomiesięczny do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w odniesieniu do przesłanki nieodprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne i to bez względu, czy o fakcie tym dowiedział się w marcu 2012 r. czy wcześniej. W przypadku bowiem naruszeń o charakterze ciągłym, termin liczy się od uzyskania przez pracownika wiadomości o ostatnim z powtarzających się uchybień (por. wyrok SN z dnia 8.07.2009 r., I BP 5/09; wyrok SN z dnia 08.08.2006 r., I PK 54/06). Skoro zatem składka na ubezpieczenie społeczne za pozwanego powinna być odprowadzona do 15 - ego dnia następnego miesiąca (art. 47 ust. 1 pkt 3

ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych), oznacza to, że opóźnienie w opłaceniu składki za styczeń 2012 r. istniało od dnia 16 lutego 2012 r., a w opłaceniu składki za luty 2012 r. istniało począwszy od dnia 16 marca 2012 r. - w konsekwencji dopiero w tych datach pozwany mógł się o nim dowiedzieć. Tym samym, nawet gdyby rozważać kwestię zachowania terminu jednomiesięcznego, o którym w mowa w treści art. 52 § 2 k.p. w zw. z art. 55 § 2 k.p., nie byłoby możliwe przyjęcie, że pozwany temu terminowi uchybił. Sąd Okręgowy uznał także za nie mającą istotnego znaczenia okoliczność, że faktycznym motywem rozwiązania stosunku pracy przez pozwanego była chęć podjęcia pracy w N., podzielając stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07 wskazujące, iż „przepis art. 55 § 1¹ k.p. nie wprowadza wymagania, by ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków było wyłączną przyczyną rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jeżeli pracodawca narusza obowiązki zachowaniem ciągłym, to pracownik może zwlekać z rozwiązaniem umowy do chwili dla niego dogodnej albo wcale jej nie rozwiązywać, oceniając to w płaszczyźnie własnego interesu”. W ocenie Sądu Okręgowego, nie ma racjonalnych przesłanek przemawiających za tym, aby w okolicznościach naruszania przez pracodawcę podstawowych obowiązków, pracownika kierującego się życiową zapobiegliwością pozbawiać uprawnień wynikającego z przepisu art. 55 § 1¹ k.p. i czynić mu zarzuty z tego powodu, że pracownik ten zamierza podjąć bardziej atrakcyjną pracę u innego pracodawcy.

Powyższy wyrok w całości zaskarżył skargą kasacyjną powód, opierając ją na zarzucie naruszenia przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 61¹ k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 6 k.c. - polegającego na wadliwym przyjęciu, iż doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy - syndyka wobec pozwanego, co spowodowało oddalenie powództwa o odszkodowanie w sytuacji gdy syndykowi w rozpatrywanym stanie faktycznym nie sposób przypisać winy w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa oraz naruszenie art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 55 § 2 k.p. poprzez uznanie, że oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone przez pozwanego w terminie 1 miesiąca od dnia kiedy dowiedział

się o przyczynie rozwiązania umowy w zakresie nie opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Wskazując na powyższe podstawy, w oparciu o postanowienia art. 398⁴ § 1 pkt 3 k.p.c. w związku z art. 398¹⁶ k.p.c. skarżący wniósł uchylenie i zmianę wyroku Sądu Okręgowego w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 19.705,41 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty tytułem odszkodowania z powodu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa prawnego za postępowanie kasacyjne oraz postępowanie przed sądem pierwszej i drugiej instancji według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skargi skarżący podniósł, iż w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym sądy obydwu instancji dokonały nieprawidłowej oceny prawnej zgromadzonego materiału dowodowego. Kwestią podstawową zdaniem skarżącego, było nieprawidłowe przypisanie syndykowi winy za nieopłacanie składek na ubezpieczenie społeczne pozwanego. Z wyjaśnień syndyka złożonych na rozprawie w dniu 6 listopada 2012 r., które nie zostały podważone przez stronę pozwaną, wynikało wyraźnie, że brak było środków na pokrycie zobowiązań z I kategorii zaszeregowania. Na dzień rozwiązania stosunku pracy przez pozwanego łączna kwota zobowiązań wynosiła około 40 milionów złotych, a masa upadłości nie posiadała środków na ich zaspokojenie. Środki z bieżącej działalności umożliwiały pokrycie jedynie części bieżących wydatków masy a nie spłatę zadłużenia. Składki na ubezpieczenia społeczne nie były odprowadzane już w okresie upadłości układowej i możliwość ich całkowitej spłaty nastąpi dopiero w momencie gdy dojdzie do sprzedaży majątku upadłego, choć w toku postępowania upadłościowego syndyk podjął działania mające na celu spłatę tego zadłużenia. Syndyk w toku wyjaśnień wielokrotnie podkreślał, że nie było możliwości uregulowania składek, gdyż brak było na to środków. Wyjaśnienia syndyka korespondują z obowiązującymi w tym zakresie postanowieniami art. 342-344 ustawy, które przewidują, że syndyk nie może zaspokajać poszczególnych wierzycieli (w tym pracowników) dowolnie według swojego uznania. Należności pracownicze, zgodnie z postanowieniami art. 342 § 1 pkt 1 i 2 ustawy należą do kategorii drugiej lub pierwszej (w zależności od daty powstania) wraz z szeregiem

innych należności zaliczanych do obu tych kategorii. Spłata zadłużenia w toku postępowania upadłościowego następuje w miarę spływu środków do masy upadłości a jeżeli należności te nie zostaną zaspokojone w ten sposób, zaspokaja się je w drodze podziału funduszy masy upadłości (art. 343 § 1 ustawy). Z kolei jeżeli suma przeznaczona do podziału nie wystarcza na zaspokojenie w całości wszystkich należności, należności dalszej kategorii zaspokaja się dopiero po zaspokojeniu w całości należności poprzedzającej kategorii, a gdy majątek nie wystarcza na zaspokojenie w całości wszelkich należności tej samej kategorii, należności te zaspokaja się stosunkowo do wysokości każdej z nich (art. 344 ustawy). Gdyby syndyk wbrew postanowieniom cytowanych przepisów jednak wypłacił w pierwszej kolejności należności pracownicze - w tym składki na ubezpieczenia społeczne pozwanego (z pokrzywdzeniem innych należności należących do I kategorii zaspokojenia), naraziłby się na odpowiedzialność odszkodowawczą wynikającą m.in. z postanowień art. 160 § 3 ustawy. Należy wskazać, że ciężar dowodu w zakresie wykazania, iż zaniechaniem syndyka w zakresie zapłaty składek na ubezpieczenia społeczne można przypisać winę w postaci winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa ciążył zgodnie z postanowieniami art. 6 k.c. na pozwanym, nie istnieje bowiem domniemanie, iż niewypłacenie pracownikom wynagrodzenia w każdym przypadku następuje z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracodawcy. W rozpatrywanym stanie faktycznym, to pozwanego - przy uwzględnieniu nie zakwestionowanych wyjaśnień syndyka - obciążał ciężar udowodnienia, że syndyk miał możliwość (przy uwzględnieniu reguł rządzących postępowaniem upadłościowym) zapłacenia składek na ubezpieczenie społeczne pozwanego. W ocenie strony powodowej skuteczny dowód w tym zakresie przez stronę pozwaną nie został przeprowadzony. W tych okolicznościach, zdaniem strony powodowej, nie można syndykowi przypisać winy za działania i zaniechania zgodne z postanowieniami art. 344 ustawy.

Trafnie także sądy obydwu instancji ustaliły, że zasadniczym motywem rozwiązania umowy przez pozwanego umowy był fakt znalezienia atrakcyjniejszej pracy w Norwegii, jednak zdaniem strony powodowej nie wyciągnęły z tego faktu prawidłowych wniosków. Tymczasem sąd winien uwzględnić, jaka była faktyczna

przyczyna rozwiązania umowy a zwłaszcza jak się mają do siebie obie te przyczyny (faktyczna i wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy) w kontekście czasowym. Na ten związek zwracał już uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 lipca 2009 r. wydanym w sprawie o sygn. akt I BP 5/09, w którym podkreślił, że: „wystąpienie z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę po dłuższym okresie czasu od naruszenia prawa pracownika może być pozorną przyczyną rozwiązania umowy o pracę”. Z dwóch wskazanych przyczyn już sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego niewypłacenie w całości wynagrodzenia za miesiące marzec i kwiecień 2011 r. i że w tym zakresie powód zasadnie podniósł zarzut naruszenia postanowień art. 52 § 2 k.p. Sądy obydwu instancji zajęły się w związku z tym przede wszystkim zarzutem nie odprowadzania należnych składek na ubezpieczenie społeczne. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy wskazał po pierwsze, że w jego ocenie w rozpatrywanym stanie faktycznym art. 52 § 2 k.p. nie może mieć zastosowania gdyż odszkodowanie z art. 61¹ k.p. przysługuje jedynie wówczas gdy rozwiązanie umowy nie jest uzasadnione, po drugie, wskazał, że gdyby nawet uznać inaczej, to i tak rację miał Sąd Rejonowy, gdyż o nie opłaceniu składek za styczeń 2012 r. pozwany mógł się dowiedzieć najwcześniej 16 lutego 2012 r. a o nie opłaceniu składki za luty 2012 r. dopiero 16 marca 2012 r. Sąd Okręgowy nie zauważył przy tym, iż uzasadnieniem dla oświadczenia o rozwiązaniu umowy z dnia 23 marca 2012 r. było nie opłacanie składek za okres od stycznia 2011 r. do stycznia 2012 r. Oznacza to, że złożenie oświadczenia w dniu 23 marca 2012 r. naruszało termin miesięczny o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. mającym w sprawie zastosowanie poprzez art. 55 § 2 k.p., gdyż powinno to nastąpić do dnia 16 marca 2012 r. Skarżący zarzucił nadto, że chociaż wykładnia językowa postanowień 61¹ k.p. wskazuje, iż odszkodowanie pracodawcy przysługuje jedynie wówczas gdy rozwiązanie umowy nie jest uzasadnione i takie jednolite stanowisko zajmuje w tej kwestii doktryna, jednak zdaniem powoda, stanowisko to nie jest prawidłowe, prowadzi bowiem do różnicowania sytuacji pracownika i pracodawcy w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy drugiej strony. Dla pracodawcy rozwiązującego umowę o pracę nie dotrzymanie terminu miesięcznego wskazanego w art. 52 § 2 k.p. powoduje, że roszczenie pracownika o

odszkodowanie bądź przywrócenie do pracy zostanie uwzględnione przez sąd. W odwrotnej sytuacji nie dotrzymanie terminu przez pracownika (przy uwzględnieniu wykładni zaprezentowanej przez Sąd Okręgowy) powoduje jedynie, że nie może on wystąpić o odszkodowanie przeciwko pracodawcy, natomiast pozbawia pracodawcę możliwości żądania odszkodowania od pracownika w trybie art. 61¹ k.p. Wykładnia taka w ocenie strony powodowej nie odpowiada celowi dla którego wprowadzone zostało odpowiednie stosowanie art. 52 § 2 k.p. do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Przyjęcie wykładni wskazanej przez Sąd Okręgowy otwiera pracownikom furtkę do rozwiązywania umowy o pracę po upływie znacznego terminu od zaistnienia przyczyny, która miałaby uzasadniać takie rozwiązanie. Wskazywanie takiej odległej przyczyny będzie jedynie pretekstem do rozwiązania przez pracownika umowy w trybie natychmiastowym w momencie kiedy będzie to dla pracownika korzystne (np. z uwagi na to, że znajdzie lepszą pracę bądź będzie zagrożony dyscyplinarnym zwolnieniem). Przy wykładni zaprezentowanej przez Sąd Okręgowy i doktrynę pracodawca nie będzie miał w zasadzie możliwości działania rozwiązanie takie będzie skuteczne a roszczenie o odszkodowanie nie będzie mu przysługiwało. Ewentualne skierowanie przez pracodawcę sprawy do Sądu z uwagi na brak uzasadnienia dla rozwiązania umowy przez pracownika w każdej sytuacji będzie obarczone ryzykiem, gdyż w praktyce każdemu z pracodawców można zarzucić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika - chociażby naruszenie obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 k.p.).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi jako nieuzasadnionej oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera uzasadnionych zarzutów.

Podniesionego w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej zarzutu naruszenia art. 61¹ k.p. z związku z art. 55 § 1¹ k.p. skarżący upatruje w wadliwym przyjęciu, że powód w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracodawcy wobec pozwanego, co doprowadziło do oddalenia roszczenia o odszkodowanie,

przewidziane w art. 61¹ k.p. Inicjując rozważania w tym przedmiocie wypada przypomnieć, że art. 55 § 1¹ k.p. 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 k.p., 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. Zgodnie z jednolitym stanowiskiem judykatury, 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 rozumieć jako bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516, z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, Lex nr 1211159, z dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372; wyrok SN z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 127 oraz wyrok SN z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538).

Jak trafnie wskazały sądy obydwu instancji, jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, jest terminowa wypłata wynagrodzenia za wykonaną pracę (art. 94 pkt 5 k.p.). Uchybienie obowiązkowi terminowej wypłaty wynagrodzenia słusznie, tak w doktrynie jak i w orzecznictwie, jest traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę, stanowiące podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. W wyroku z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, Wokanda z 2006 r. Nr 2, poz. 23 Sąd Najwyższy przyjął, że nie płacenie wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie stanowi wystarczającą przyczynę rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNP 2001, nr 16, poz. 516, 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 (analogicznie w wyroku z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/081, LEX nr 1102538). W wyroku z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 4691731 oraz w wyroku z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138, Sąd Najwyższy wskazał, że w określonych sytuacjach opóźnienie w wypłacie części wynagrodzenia może stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. W wyroku z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007, nr 15–16, poz. 219, Sąd Najwyższy przyjął, że pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki (art. 55 § 1¹ k.p.), a naruszenie to następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia. W orzecznictwie podkreśla się także, że o kwalifikacji nieterminowego lub częściowego wypłacania wynagrodzenia jako ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy, uprawniającego do skorzystania przez pracownika z możliwości przewidzianej w art. art. 55 § 1¹ k.p. decyduje całokształt okoliczności sprawy, w tym m.in. ocena częstotliwości i powtarzalności, długotrwałości opóźnienia oraz doniosłości naruszeń dla interesów pracownika. W wyroku z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, Lex nr 551138, Sąd Najwyższy stwierdził, że sporadyczne niewypłacanie pracownikowi drobnej części wynagrodzenia nie jest ciężkim naruszeniem podstawowego obowiązku pracodawcy. Zgodnie z podglądem wyrażonym w wyroku z dnia 6 marca 2008 r., II PK 185/07, OSNP 2009, nr 13-14, poz. 170, z reguły pracodawcy nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, jeżeli nie wypłaca określonego składnika wynagrodzenia za pracę, którego przysługiwanie jest sporne. Z kolei w wyroku z dnia 27 lipca 2009 r., I PK 53/12, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 173, na który powoływał się skarżący przed Sądem Okręgowym, wskazując, że dotyczy on pracodawcy będącego syndykiem, Sąd Najwyższy przyjął, że ocena, czy niewypłacenie pracownikowi przez pracodawcę części wynagrodzenia za pracę stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy, powinna uwzględniać ograniczenia wypłat wynikające z art. 890 § 2 k.p.c.

Z obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia wiąże się także obowiązek odprowadzenia łączących się z nim obciążeń w postaci zaliczki na podatek dochodowy czy składek na ubezpieczenie społeczne, zarówno w części finansowanej przez pracownika, jak i obciążającej pracodawcę jako płatnika składek w myśl art. 4 pkt 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2013 r., poz. 1442). Z punktu widzenia pracownika, brak odprowadzenia za niego składek na ubezpieczenia społeczne, stanowi istotne zagrożenie jego interesów, uzasadniające uznanie naruszenia za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy, w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy nie znalazł podstaw do zakwestionowania prawidłowości dokonanej przez Sąd Okręgowy oceny nie opłacenia składek na ubezpieczenie społeczne od wynagrodzeń wypłaconych pozwanemu w okresie od stycznia 2011 r. do daty rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę, tj. do dnia 23 marca 2012 r., pomimo potrącania części składki z wynagrodzenia pracownika, jako ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p.

Nie zasługiwał na uwzględnienie podniesiony przez skarżącego zarzut naruszenia art. 6 k.c. poprzez błędne przyjęcie przez sądy obydwu instancji rozkładu ciężaru dowodu w niniejszej sprawie, skutkujące przyjęciem, że to powód miał wykazać brak winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w braku opłacenia należnych składek na ubezpieczenia społeczne. Skoro zasadą jest, że na pracodawcy spoczywa obowiązek wypłaty wynagrodzenia i odprowadzenia z tego tytułu należnych składek na ubezpieczenia społeczne, a naruszenie tego obowiązku stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy (por. cytowane wyżej orzecznictwo), to wykazanie okoliczności uzasadniających odmienną ocenę, w myśl reguły wyrażonej w art. 6 k.c., obciąża stronę, która na takie okoliczności się powołuje, w tym przypadku powoda. Fakt ogłoszenia upadłości likwidacyjnej przez zatrudniającego pozwanego przedsiębiorstwo skutkowało przejęciem roli pracodawcy przez syndyka. Okoliczność, że dotychczasowy pracodawca ogłosił upadłość niewątpliwie świadczy o istotnych trudnościach finansowych takiego pracodawcy,

nie znosi jednak automatycznie obowiązków, jakie przepisy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nakładają na pracodawcę, nie wprowadza także domniemania, iż syndyk bez swojej winy, z powodu ograniczeń prawnych nie jest w stanie wywiązywać się z nałożonych na niego obciążeń finansowych. Te okoliczności wymagają wykazania, a obowiązek dowodzenia w tym zakresie spoczywa na syndyku. Brak inicjatywy dowodowej powoda w tym zakresie słusznie doprowadził sądy obydwu instancji do przyjęcia, że powód nie wykazał okoliczności, z których miałyby wynikać, że przy posiadanych, ograniczonych środkach finansowych, w przekazaniu należnych składek na przeszkodzie stały przepisy ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. prawo upadłościowe i naprawcze (tekst jednolity: Dz.U. z 2012 r., poz. 1112).

Nie zasługiwał na uwzględnienie także zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 55 § 2 k.p. poprzez brak rozważenia możliwości zmiany prezentowanego w orzecznictwie i doktrynie stanowiska, że odszkodowanie na podstawie art. 61¹ k.p. przysługuje pracodawcy tylko w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy i przyjęcie w to miejsce, że odszkodowanie przysługuje także w razie przekroczenia przez pracownika terminu z art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 55 § 2 k.p. Tak postawiony zarzut jest nieadekwatny do stanu faktycznego ustalonego w niniejsze sprawie przez Sąd Okręgowy, którymi to ustaleniami Sąd Najwyższy jest związany w postępowaniu kasacyjnym w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c. Z ustaleń tych wynika, że o nieodprowadzeniu składek na ubezpieczenia społeczne za miesiąc styczeń 2012 r. pozwany pozyskał wiedzę najwcześniej w dniu 16 lutego 2012 r., a o nieopłaceniu składek za luty 2012 r. najwcześniej w dniu 16 marca 2012 r. Takie ustalenia podziela skarżący w skardze, wyprowadza z nich jednak wniosek, że rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę w dniu 23 marca 2012 r. było dokonane z naruszeniem ustawowego terminu, skoro przyczyną rozwiązania umowy o pracę było nie opłacenie składek za okres od stycznia 2011 r. do stycznia 2012 r. W swoich zarzutach skarżący rozmija się jednak z treścią oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę, w którym pozwany wskazuje jako przyczynę nie opłacenie składek za okres „od stycznia 2011 r. do grudnia 2011 r. oraz od stycznia 2012 r.”, zatem tak sformułowana w oświadczeniu przyczyna

rozwiązania umowy o pracę wyraźnie obejmuje też fakt nie opłacenia składek za miesiąc luty 2012 r. Czyni to nietrafnym zarzut naruszenia przez pozwanego liczonego od ostatniego naruszenia miesięcznego terminu, określonego w art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 55 § 2 k.p., a w konsekwencji prowadzi do uznania za niezasadny zarzutu naruszenia tych przepisów.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., o kosztach postępowania kasacyjnego orzekając na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c.