



Sygn. akt I PK 53/12

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lipca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Jerzy Kwaśniewski

w sprawie z powództwa I.W.

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości "T." Spółki Akcyjnej w upadłości w B.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 lipca 2012 r.,

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

z dnia 13 października 2011 r., sygn. akt [...]

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w B.- Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w B.– Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 13 października 2011 r. oddalił apelację strony pozwanej syndyka masy upadłości „T.” Spółki Akcyjnej w upadłości likwidacyjnej w B. od wyroku Sądu Rejonowego w B.– Sądu Pracy z 4 lipca 2011 r., którym zasądzono od strony pozwanej na rzecz powódki I.W.kwotę 18.000 zł tytułem odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w „T.” S.A. w B.(zwanej dalej Spółką) od 1 czerwca 2007 r. – początkowo na stanowisku specjalisty ds. personalnych, a od 1 października 2008 r. dyrektora ds. personalnych z miesięcznym wynagrodzeniem 6.000 zł brutto. W dniu 30 listopada 2009 r. Sąd Rejonowy w B. ogłosił upadłość likwidacyjną „T.” S.A., ustanawiając syndykiem masy upadłości D.W. Postanowienie o ogłoszeniu upadłości zostało uchylone postanowieniem Sądu Okręgowego w B.z 24 lutego 2010 r. Ponownie upadłość likwidacyjną Spółki Sąd Rejonowy w B. ogłosił postanowieniem z 14 maja 2010 r., ustanawiając syndykiem masy upadłości D.W. Zażalenie na to postanowienie zostało oddalone przez Sąd Okręgowy postanowieniem z 5 listopada 2010 r.

W marcu 2010 r., w związku z uchyleniem postanowienia z 30 listopada 2009 r. o ogłoszeniu upadłości likwidacyjnej Spółki, zostały zajęte rachunki bankowe Spółki (przede wszystkim w ramach egzekucji prowadzonej przez komorników sądowych). Od marca 2010 r. powódka otrzymywała regularnie wynagrodzenie za pracę jedynie w wysokości średniej płacy krajowej, czyli w kwocie ok. 3.000 zł netto. Była to kwota wolna od zajęcia komorniczego zgodnie z przepisami o cywilnym postępowaniu egzekucyjnym (art. 890 § 2 k.p.c.). Stanowiła ok. 75% wynagrodzenia powódki netto.

Już po ponownym ogłoszeniu upadłości Spółki, około czerwca 2010 r., założono nowe konto dla Spółki w upadłości, na które wpływały środki z wynajmu pomieszczeń, należności od dłużników upadłego oraz z prowadzonej jeszcze działalności upadłego w postaci sprzedaży danych. Pierwsze znaczące środki wpłynęły na ten rachunek dopiero w sierpniu 2010 r. Z tego konta syndyk masy upadłości regulowała rachunki za energię elektryczną, aby uniknąć odłączenia energii przez jej dostawców, oraz opłacała ochronę obiektów upadłego, aby zadbać

odpowiednio o jego majątek. Przedsiębiorstwo dostarczające energię kilka razy w miesiącu przysyłało wezwania i ponaglenia do zapłaty, podając konkretną datę odłączenia energii elektrycznej, grożono nawet zerwaniem umowy o jej dostawę. Na nowym rachunku upadłego znajdowały się środki w wysokości odpowiednio: w czerwcu 2010 r. około 3.000 zł, w lipcu 2010 r. około 5.000 zł, a w sierpniu 2010 r. około 100.000 zł.

W dniu 24 marca 2010 r. syndyk złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, które zmieniało stanowisko powódki z dyrektora ds. personalnych na specjalistę ds. personalnych i obniżało jej miesięczne wynagrodzenie z 6.000 zł do 4.500 zł brutto. Powódka nie przyjęła nowych warunków zatrudnienia, co mogło doprowadzić do definitywnego ustania stosunku pracy, jednak 22 kwietnia 2010 r. powódka i pozwany wydłużyli okres wypowiedzenia do 30 czerwca 2010 r. – tego dnia syndyk cofnęła oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, na co powódka wyraziła zgodę.

W dniu 31 sierpnia 2010 r. syndyk ponownie wypowiedziała powódce warunki umowy o pracę, proponując jej stanowisko pracy specjalisty ds. personalnych, zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu oraz obniżenie wynagrodzenia do 3.000 zł. Powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków umowy o pracę. W czasie biegnącego wypowiedzenia powódka złożyła 10 września 2010 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę podając ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, co polegało na wypłacaniu niepełnego wynagrodzenia poczynając od marca 2010 r., a w szczególności za lipiec i sierpień 2010 r. Zwróciła też uwagę na nieodprowadzanie przez pracodawcę składek na ubezpieczenia społeczne od jej wynagrodzenia oraz brak skierowania na okresowe badania lekarskie.

Po uprawomocnieniu się postanowienia o ogłoszeniu upadłości syndyk masy upadłości wypłaciła powódce zaległą część wynagrodzenia za okres od marca do sierpnia 2010 r.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie w całości, albowiem terminowe wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia w pełnej wysokości jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy, wynikającym z art. 22 § 1 k.p., art. 86 § 1 k.p. i art. 94 pkt 5 k.p.

Naruszenie tego obowiązku stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że pozwany w okresie od marca do sierpnia 2010 r. wypłacał powódce niepełne wynagrodzenie. Żadne przepisy prawa upadłościowego, dotyczące zaspokajania wierzycieli masy upadłości, nie ograniczają ani nie wyłączają stosowania przepisów Kodeksu pracy, który pozostaje podstawowym aktem prawnym w zakresie stosunku pracy. Uznając, że rozwiązanie umowy przez powódkę było zasadne, Sąd Rejonowy zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, czyli kwotę 18.000 zł.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła strona pozwana, zarzucając błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 344 i art. 342 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze (jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 175, poz. 1361 ze zm.), co polegało na przyjęciu, że brak wypłacania powódce pełnego wynagrodzenia za pracę za okres od marca do sierpnia 2010 r. i ograniczenie tych wypłat do kwot po ok. 3.000 zł netto miesięcznie, zgodnie z zakresem zwolnienia rachunku bankowego pozwanego od zajęć egzekucyjnych (wynikającym z art. 890 § 2 k.p.c.) w sytuacji, gdy pozwany dysponował w okresie od czerwca do sierpnia 2010 r. na niezajętym rachunku bankowym kwotami od 3.000 zł do 10.000 zł, które przeznaczył na zapłacenie bieżących rachunków za dostawę energii elektrycznej i ochronę obiektu – świadczy o naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy wskutek rażącego niedbalstwa i przez to stanowi ciężkie naruszenie tych obowiązków w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że dokonanie przez komornika sądowego egzekucyjnych zajęć rachunków bankowych upadłego po uchyleniu w dniu 24 lutego 2010 r. pierwszego postanowienia Sądu Rejonowego o ogłoszeniu upadłości Spółki oraz utrzymywanie tych zajęć do czasu przedłożenia komornikowi prawomocnego postanowienia o ogłoszeniu upadłości (postanowienia Sądu Okręgowego z 5 listopada 2010 r. oddalającego zażalenie na postanowienie o ogłoszeniu upadłości) były okolicznościami niezależnymi od syndyka. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie występował brak dostatecznych środków pieniężnych na regulowanie bieżących wynagrodzeń za pracę, lecz zakaz

wypłat z rachunku bankowego, będący następstwem egzekucyjnego zajęcia rachunków bankowych. Skoro powódka nawet po zajęciu egzekucyjnym rachunków bankowych w każdym miesiącu miała wypłacaną znaczną część wynagrodzenia za pracę (w kwotach od 3.197,85 zł do 3.316,87 zł netto zamiast około 4.200 zł netto) i nie traktowała tego przez pół roku jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, to należało ustalić rzeczywiste motywy, jakimi kierowała się składając pozwanemu 10 września 2010 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, ponieważ nastąpiło to już po wypowiedzeniu powódce przez syndyka warunków umowy o pracę. Ponadto, po uchyleniu zajęcia rachunków bankowych syndyk wypłaciła wszystkim pracownikom, w tym powódce, wszystkie zaległości wynikające z niepełnej wypłaty wynagrodzeń w czasie zajęcia. Środki ze wskazanego przez powódkę rachunku bankowego służyły przede wszystkim do regulowania długów masy upadłości za media (w tym dostawę energii elektrycznej) i ochronę obiektów, które były wydatkami absolutnie priorytetowymi. Pozwany wyraził stanowisko, że do czasu uchylenia egzekucyjnego zajęcia rachunków bankowych syndyk nie miał możliwości wypłacania powódce oraz pozostałym pracownikom wynagrodzeń w pełnej wysokości.

Sąd Okręgowy oddalił apelację strony pozwanej, dzieląc dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, ocenę dowodów i ocenę materialnoprawną roszczeń powódki. Sąd Okręgowy ocenił, że pozwany wykazał się co najmniej rażącym niedbalstwem. Wobec trudnej sytuacji, zaistniałej od marca 2010 r., pozwany powinien był podjąć odpowiednie kroki, mające na celu uregulowanie sytuacji pracowników. Skoro nie miał możliwości wypłacenia wynagrodzeń w pełnej wysokości, to powinien był skutecznie złożyć pracownikom oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę i dostosować wysokość wynagrodzeń do bieżących możliwości. W spornym okresie pozwany zatrudniał już tylko kilka osób i to nie wszystkie z wynagrodzeniem tak wysokim, jakie miała powódka. „Posiadając jakieś wolne środki od czerwca 2010 r., pozwany powinien był regulować wynagrodzenia pracowników, w szczególności takie możliwości pojawiły się już w sierpniu 2010 r.” Syndyk wybrała jednak ochronę interesów upadłego i tym samym powódka nadal nie otrzymywała całości wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę. Strona pozwana była niekonsekwentna w swoich

działaniach. Syndyk dwukrotnie złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy – po raz pierwszy 24 marca 2010 r., po raz drugi 31 sierpnia 2010 r. Powódka dwukrotnie nie wyraziła na to zgody.

Sąd stwierdził, że syndyk jako pracodawca powinien przestrzegać przepisów Kodeksu pracy. Skoro – jak podnosi w apelacji pozwany – „wynagrodzenia przysługujące pracownikom (a tym samym i powódce) były adekwatne do zakresu ich obowiązków i odpowiedzialności, zaś utrzymywanie zatrudnienia było niezbędne do realizacji bieżących zadań syndyka”, to w przypadku rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy (a takim jest brak wypłaty pełnego wynagrodzenia w ustalonych terminach) strona pozwana musiała się liczyć z konsekwencjami swojego postępowania. Ostatecznie Sąd Okręgowy uznał, że „zachowanie syndyka obok niekonsekwencji cechuje również uporczywość”. Chociaż strona pozwana знаła stanowisko powódki, to jednak z premedytacją nie wypłacała jej pełnego wynagrodzenia, zasłaniając się koniecznością uregulowania innych należności.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana, zaskarżając go w całości. Jako podstawę skargi kasacyjnej wskazała naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 344 i art. 342 ust. 1 pkt 1 Prawa upadłościowego i naprawczego, polegające na przyjęciu, że brak zapłaty powódce pełnego wynagrodzenia za pracę za okres od marca do sierpnia 2010 r. i ograniczenie tych wypłat do kwot po około 3.190 – 3.300 zł netto miesięcznie, zgodnie z zakresem zwolnienia rachunku bankowego od zajęć egzekucyjnych wynikającego z art. 890 § 2 k.p.c., w sytuacji, gdy skarżący dysponował w tym okresie na niezajętym rachunku bankowym kwotami od 3.000 do 10.000 zł, które przeznaczył na zapłacenie bieżących rachunków za dostawę energii elektrycznej i ochronę obiektu, świadczy o naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy wskutek rażącego niedbalstwa i przez to stanowi ciężkie naruszenie tych obowiązków w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący wywiódł, że na gruncie ustalonego stanu faktycznego nie ma istotnych argumentów przemawiających za przyjęciem, iż niewypłacanie powódce pełnego wynagrodzenia w spornym okresie

wynikało z rażącego niedbalstwa syndyka. Wyłącznie przyczyną takiej sytuacji było dokonanie przez komornika sądowego zajęć egzekucyjnych rachunków bankowych upadłej Spółki w marcu 2010 r., po uchyleniu postanowieniem z 24 lutego 2010 r. pierwszego postanowienia Sądu Rejonowego o ogłoszeniu upadłości, i utrzymywanie tych zajęć do czasu przedłożenia komornikowi prawomocnego postanowienia o ogłoszeniu upadłości (co nastąpiło w listopadzie 2010 r.). Zajęcie przez komornika rachunków bankowych po uchyleniu pierwszego postanowienia o ogłoszeniu upadłości stanowiło okoliczność niezależną od syndyka masy upadłości. Dopiero w listopadzie 2010 r. nastąpiło zwolnienie rachunku bankowego od zajęcia egzekucyjnego, co umożliwiło syndykowi wypłacenie pracownikom Spółki (w tym także powódce) zaległych części ich wynagrodzeń za sporny okres. Sąd Okręgowy nie wziął przy tym pod uwagę, że przyczyną wstrzymania wypłaty części wynagrodzeń pracownikom nie był brak dostatecznych środków pieniężnych w masie upadłości na regulowanie bieżących wynagrodzeń za pracę, lecz zakaz wypłat z rachunku bankowego będący skutkiem zajęcia egzekucyjnego rachunku bankowego. Z kolei środki z niezajętego konta bankowego służyły do częściowego regulowania płatności masy upadłości za media (głównie energię elektryczną) i ochronę obiektów. Były to wydatki „absolutnie konieczne i nieuniknione, gdyż brak ochrony oraz odłączenie mediów skutkowałyby olbrzymimi i niepowetowanymi stratami w majątku upadłego”. Ich regulowanie było też niezbędnym warunkiem „przetrwania” upadłego do czasu prawomocnego zakończenia przedłużającego się postępowania w przedmiocie ogłoszenia upadłości. W ocenie skarżącego, chybiony jest również argument o możliwości zracjonalizowania kosztów wynagrodzenia za pracę przez wypowiedzenia zmieniające umów o pracę w zakresie wynagrodzeń. Wynagrodzenia przysługujące pracownikom były adekwatne do zakresu ich obowiązków i odpowiedzialności, zaś utrzymywanie zatrudnienia (w tym zatrudnienia powódki) było niezbędne do realizacji bieżących zadań syndyka. Powódka miała wypłacane kwoty stanowiące ok. 75 % należnego jej wynagrodzenia, zatem nie ma uzasadnionych podstaw prawnych teza, że syndyk rażąco zawinił, wypłacając powódce w spornym okresie tylko część należnego jej wynagrodzenia.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i zmianę wyroku Sądu Rejonowego przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz skarżącego kosztów procesu przed Sądami obu instancji według norm przepisanych oraz o zasądzenie od powódki na rzecz skarżącego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy.

Sąd Okręgowy przyjął, że wypłacanie powódce przez okres sześciu miesięcy (od marca do sierpnia 2010 r. włącznie) niepełnego wynagrodzenia za pracę i ograniczenie wypłat z tego tytułu do kwot po około 3.190 – 3.300 zł netto zamiast po około 4.200 zł netto (przy wynagrodzeniu wynoszącym 6.000 zł brutto) stanowiło podstawę przypisania pozwanemu syndykowi jako pracodawcy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, które usprawiedliwiało rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., a w takim przypadku powódce przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Sąd Okręgowy nie uwzględnił przy tym, że wypłacanie powódce wynagrodzenia w niepełnej wysokości nie było następstwem braku po stronie syndyka masy upadłości wystarczających środków na wypłatę wynagrodzeń, lecz przede wszystkim skutkiem egzekucyjnych zajęć rachunków bankowych Spółki przez komorników sądowych, oraz że kwoty wypłacone powódce z tytułu wynagrodzenia były zgodne z przepisami regulującymi zakres zwolnienia rachunku pracodawcy od zajęć egzekucyjnych w postępowaniu egzekucyjnym. Zgodnie bowiem z art. 890 § 2 k.p.c., wynikający z zajęcia wierzytelności z rachunku bankowego zakaz wypłat z tego rachunku nie dotyczy bieżących wypłat na wynagrodzenie za pracę wraz z podatkami i innymi ciężarami ustawowymi – do wysokości przeciętnego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału

ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych; przy czym wypłata na wynagrodzenie za pracę następuje po złożeniu komornikowi odpisu listy płac lub innego wiarygodnego dowodu określającego wysokość wynagrodzenia. Sam ustawodawca nakłada w opisanej sytuacji ograniczenia co do zakresu zwolnienia kwot znajdujących się na rachunku bankowym dłużnika w odniesieniu do wypłat wynagrodzenia za pracę. Upadła Spółka miała środki zgromadzone na rachunkach bankowych, które mogły stanowić źródło wypłaty wynagrodzeń za pracę (w tym wynagrodzenia powódki), zostały one jednak zajęte w ramach egzekucji prowadzonych przez komorników sądowych. Syndyk masy upadłości upadłej Spółki nie miała wpływu na te zajęcia, ani nie mogła przeciwstawić się regulacji prawnej pozwalającej na częściowe tylko wypłacenie wynagrodzeń pracowniczych.

W tej sytuacji – w związku z pominięciem przez Sąd Okręgowy w swoich rozważaniach regulacji wynikającej z art. 890 § 2 k.p.c. – przedwczesne było uznanie, że wypłacanie powódce niepełnego wynagrodzenia (w wysokości stanowiącej około 75 % tego, co powinien był jej wypłacać pracodawca) stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy określonych przepisami prawa pracy (art. 22 § 1 k.p., art. 86 § 1 k.p. i art. 94 pkt 5 k.p.). Przedwczesny jest wniosek o rażącym niedbalstwie syndyka w sytuacji, gdy Spółka posiadała środki na wypłatę wynagrodzeń ulokowane na rachunkach bankowych, jednak z powodu zajęć egzekucyjnych – ze skutkiem wynikającym z przepisów prawa (w szczególności Kodeksu postępowania cywilnego o egzekucji z rachunków bankowych) – syndyk nie mogła nimi dysponować.

Nie można również podzielić stanowiska Sądu Okręgowego, że skoro w okresie od marca do sierpnia 2010 r. na niezajętym rachunku bankowym, którym dysponowała syndyk, znajdowały się kwoty od 3.000 zł do 10.000 zł miesięcznie (jak ustalił Sąd Okręgowy), to syndyk powinna była te środki przeznaczyć w pierwszej kolejności na wypłatę pełnego wynagrodzenia pracownikom, a nie na pokrycie bieżących rachunków za dostawę energii elektrycznej i ochronę obiektu, ponieważ w ten sposób „wybrała ochronę interesu upadłego” kosztem interesu

pracowników. Wybranie ochrony interesu upadłego oznaczało w tym przypadku utrzymanie miejsc pracy dla tych pracowników, którzy jeszcze nie zostali zwolnieni, w tym dla powódki, z gwarancją wypłaty pełnego wynagrodzenia za cały okres zatrudnienia, choćby miało to nastąpić dopiero w przyszłości (co faktycznie nastąpiło w listopadzie 2010 r. po uprawomocnieniu się postanowienia o ogłoszeniu upadłości i uchyleniu zajęć egzekucyjnych rachunków bankowych Spółki). Środki z niezajętego przez komornika sądowego rachunku bankowego służyły częściowemu (jedynie w pewnej części) regulowaniu wymagalnych płatności masy upadłości; były to wydatki konieczne, warunkujące przetrwanie upadłego do czasu prawomocnego zakończenia postępowania upadłościowego. Syndyk dokonała wyboru należności podlegających zaspokojeniu ze środków zgromadzonych na niezajętym koncie w sposób, który umożliwiał dalsze funkcjonowanie upadłego. Być może z punktu widzenia respektowania interesów powódki jako pracownika syndyk podjęła błędną decyzję co do tego, które zobowiązania powinny być traktowane priorytetowo i zaspokajane w pierwszej kolejności w ramach posiadanych środków, ale w odniesieniu do konkretnych okoliczności faktycznych sprawy powinna być dokonana ocena, czy tego rodzaju błędną decyzję można utożsamić z ciężkim naruszeniem obowiązków pracodawcy, a zwłaszcza z rażącym niedbalstwem przy dokonywaniu częściowych wypłat wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy zasugerował ponadto, że syndyk mogła zmniejszyć wysokość wynagrodzeń pracowniczych w drodze wypowiedzenia warunków umowy o pracę i w ten sposób zapewnić pracownikom – w granicach określonych w art. 890 § 2 k.p.c. - wypłatę pełnego wynagrodzenia a nie tylko jego części. Należy w związku z tym uwzględnić ustalone fakty – syndyk dwukrotnie złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy – po raz pierwszy 24 marca 2010 r., po raz drugi 31 sierpnia 2010 r. Powódka dwukrotnie nie wyraziła na to zgody. Oznaczało to w perspektywie definitywne rozwiązanie stosunku pracy powódki, a nie realne zmniejszenie jej wynagrodzenia. Środek zaradczy sugerowany przez Sąd Okręgowy (wypowiedzenie zmieniające) generowałby ponadto prawdopodobnie dalsze obciążenia dla pracodawcy (np. konieczność wypłacenia odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych w razie przyjęcia, że przyczyny wypowiedzenia leżały po stronie pracodawcy). Syndyk twierdziła przy tym, że

wynagrodzenie przysługujące pracownikom było adekwatne do zakresu ich obowiązków i odpowiedzialności, zaś utrzymywanie zatrudnienia na minimalnym poziomie było niezbędne do realizacji zadań syndyka – powódka jako dyrektor ds. personalnych była odpowiedzialna za skomplikowaną operację zwolnienia większości pracowników w ramach zwolnień grupowych w związku z ogłoszeniem upadłości likwidacyjnej. Można oczywiście pójść jeszcze dalej i przyjąć, że w celu uniknięcia naruszenia obowiązku polegającego na terminowym i prawidłowym wypłacaniu wynagrodzenia (art. 94 pkt 5 k.p.) syndyk powinna była natychmiast zwolnić wszystkich pracowników, zrezygnować w ogóle z zatrudniania kogokolwiek na podstawie umowy o pracę i zatrudnić na podstawie umowy zlecenia osobę, której powierzyłaby dotychczasowe obowiązki powódki. Oznaczałoby to jednak wcześniejszą utratę przez powódkę pracy ze wszystkimi konsekwencjami (utrata źródła zarobkowania, tytułu ubezpieczenia społecznego, ochrony wynikającej ze stosunku pracy, itd.).

Podsumowując ten wątek rozważań należy podkreślić, że przypisanie syndykowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy – z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa – wymagało uwzględnienia szczególnych okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy, niezależnych od woli syndyka a wynikających z obowiązującego stanu prawnego.

Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Możliwość rozwiązania stosunku pracy w sytuacji objętej hipotezą rozważanego przepisu stanowi więc sankcję kwalifikowanego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków, przy czym kwalifikowany charakter tego naruszenia polega na tym, że dotyczy ono podstawowych obowiązków i ma ciężki charakter. Dalszą sankcją wskazanego naruszenia obowiązków przez pracodawcę jest przysługujące pracownikowi w takim przypadku odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Z powołanego przepisu wynika, że w celu oceny zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności

należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki (wyrok Sądu Najwyższego z 8 października 2009 r., II PK 114/09, LEX nr 558297).

W rozpoznawanej sprawie syndyk masy upadłości, działając jako pracodawca, w okresie od marca do sierpnia 2010 r. włącznie (czyli przez sześć miesięcy) wypłacała powódce wynagrodzenie w niepełnej wysokości, stanowiącej około 75 % wynagrodzenia należnego. Ograniczenie wysokości wypłacanego wynagrodzenia wynikało z zajęcia rachunków bankowych Spółki przez komornika sądowego w związku z prowadzoną w stosunku do Spółki egzekucją. Wypłata wynagrodzenia w granicach określonych w art. 890 § 2 k.p.c. rodzi już podstawową wątpliwość, czy w rozpoznawanej sprawie niewątpliwemu naruszeniu przez pracodawcę (syndyka masy upadłości) przewidzianego w art. 94 pkt 5 k.p. oraz w art. 86 § 1 k.p. obowiązku terminowego i prawidłowego (w pełnej wysokości) wypłacania wynagrodzenia, stanowiącego zgodnie z powszechnie przyjętym poglądem orzecnictwa i doktryny podstawowy obowiązek pracodawcy, można przypisać cechę bezprawności. Ograniczenie wypłaty wynagrodzenia odbyło się bowiem w granicach obowiązującego prawa (w tym przypadku przepisów o egzekucji cywilnej), którego skutków żadne działania syndyka nie mogły uchylić. Należy przy tym zwrócić uwagę, że art. 890 § 2 k.p.c. jest również normą kodeksową, podobnie jak art. 22 § 1 k.p., art. 94 pkt 5 k.p. i art. 86 § 1 k.p., i reguluje bezpośrednio kwestię bieżących wypłat wynagrodzeń za pracę w stosunkach pracy, a równorzędność norm kodeksowych może co najwyżej rodzić pytanie o to, w jaki sposób powinien rozstrzygnąć sąd ewentualną kolizję równorzędnych norm. Nie da się tego zbyć stwierdzeniem, że przepisy prawa upadłościowego, dotyczące zaspokajania wierzycieli masy upadłości, nie ograniczają ani nie wyłączają stosowania przepisów Kodeksu pracy, który pozostaje podstawowym aktem prawnym w zakresie stosunku pracy.

Jednak nawet przyjęcie, że w ustalonym stanie faktycznym zachowaniu syndyka można przypisać obiektywną bezprawność (wynikającą z naruszenia obowiązków przewidzianych w art. 22 § 1 k.p., art. 86 § 1 k.p. i art. 94 pkt 5 k.p.), rodzi konieczność wyjaśnienia, czy zachodzi druga przesłanka zasadności

niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika, tj. czy naruszenie obowiązków przez pracodawcę miało ciężki charakter.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowane jest stanowisko, zgodnie z którym określenie „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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX 551138; z 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538; z 8 października 2009 r., II PK 114/09, LEX 558297, z 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372.). Za takim rozumieniem tego określenia przemawia to, że gdyby miało ono odnosić się wyłącznie do strony podmiotowej zachowania pracodawcy, to ustawodawca nie stosowałby określenia „ciężkie”, lecz jednoznacznie wskazał na konieczność wystąpienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Taka wykładnia rozważanego określenia ma także uzasadnienie w celu art. 55 § 1¹ k.p., którym jest umożliwienie pracownikowi natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy w sytuacjach, w których jest to usprawiedliwione rzeczywistym i poważnym naruszeniem lub zagrożeniem naruszenia jego istotnych interesów. W innych sytuacjach pracownik może korzystać ze „zwyczajnych” środków ochrony przed naruszaniem jego praw (wystąpić o zasądzenie niewypłaconego wynagrodzenia, wypowiedzieć umowę o pracę, zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy). Dalszym argumentem za taką wykładnią jest dominująca interpretacja art. 52 § 1 k.p., dotyczącego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, według której zwrot „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” odnosi się zarówno do kwalifikowanej winy, jak i do istotnego zagrożenia lub uszczerbku interesów pracodawcy spowodowanego tym naruszeniem (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818; z 20 marca 2007 r., II PK 214/06, OSNP 2008, nr 9-10, poz. 121; z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035). Skoro więc ustawodawca zastosował w art. 55 § 1¹ k.p. takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 k.p. zachowania pracownika, upoważniające 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 pewnych sytuacjach zagrożenie istotnych interesów pracownika może wynikać z samych podmiotowych okoliczności naruszenia obowiązków, np. dużego nasilenia złej woli pracodawcy (osoby działającej za pracodawcę) umyślnie i uporczywie naruszającego prawa pracownika.

Oceniając „ciężkość” naruszenia przez pracodawcę obowiązku dokonania terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika należy nie tylko zbadać, czy pracodawca dopuścił się naruszenia obowiązków wobec pracownika z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, ale także stwierdzić, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowe lub w niepełnej wysokości stanowiło realne zagrożenie albo uszczerbek dla istotnego interesu pracownika, w szczególności czy nie spowodowało ono uszczerbku dla koniecznego utrzymania pracownika i jego rodziny. Znaczenie dla takiej oceny może mieć wysokość zarobków pracownika, zajmowane przez niego stanowisko (pełniona funkcja), ewentualna odpowiedzialność samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływ na decyzje podejmowane przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372, z glosą R.Sadlika, *Monitor Prawa Pracy* 2011, nr 12, s. 667-669). Z tego punktu widzenia powódka powinna wykazać, a Sąd Okręgowy szczegółowo rozważyć, ewentualną szkodę, jaką poniosła w związku z wypłacaniem jej przez pół roku wynagrodzenia w niepełnej wysokości, albo wynikające z tego zagrożenie dla swoich interesów.

Decydujące znaczenie dla oceny zachowań pozwanego powinny mieć jednak okoliczności towarzyszące wypłacie wynagrodzenia w niepełnej wysokości w związku z zajęciem rachunków bankowych przez komornika sądowego w toku prowadzonej egzekucji (art. 890 § 2 k.p.c.). Podjęciu takiej oceny nie sprzeciwia się dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego. W kilku orzeczeniach Sąd Najwyższy zajął stanowisko w kwestii zasadności rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę (por. wyroki z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516 z glosą W. Cejsela, *Monitor Prawniczy* 2000, nr 11, s. 601; z 5 lipca

2005 r., I PK 276/04, Wokanda 2006, nr 2, poz. 23 i z 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007, nr 15-16, poz. 219), przy czym w sprawach tych pracodawca świadomie (a nawet złośliwie lub uporczywie) nie wypłacał w terminie wynagrodzeń w ogóle lub w pełnej wysokości, co istotnie odbiega od stanu faktycznego niniejszej sprawy. W wyroku z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, Sąd Najwyższy przyjął, że od obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę nie zwalniają pracodawcy trudności w pozyskaniu odpowiednich środków finansowych, ponieważ obowiązkiem pracodawcy jest terminowe wypłacanie wynagrodzeń, a nie uzyskiwanie na nie środków finansowych. Z punktu widzenia treści stosunku pracy (w tym zwłaszcza praw pracowniczych) jest całkowicie obojętne, z jakiego źródła pracodawca uzyskuje środki na wynagrodzenia. Jest to efekt podstawowej cechy tego stosunku prawnego, w którym pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności, które tym samym nie obciąża pracowników. Obowiązek pracodawcy polega więc na terminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę i w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę. W rozpoznawanej sprawie pracodawca miał środki na wypłatę wynagrodzeń zgromadzone na rachunkach bankowych, jednak nie mógł nimi dysponować z powodu zajęć komorniczych.

W wyroku z 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06 (OSNP 2007, nr 15-16, poz. 219), Sąd Najwyższy uznał, że również pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części należnego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki (art. 55 § 1¹ k.p.). Wyrok ten zapadł w stanie faktycznym, w którym pracodawca nie wypłacał pracownikom części wynagrodzenia za pracę (przyrostu wynagrodzenia wynikającego z art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.). Jak przyjął Sąd Najwyższy, także i to stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy, gdyż powinien on wypłacać pełne wynagrodzenie za pracę, w wysokości wynikającej z umowy o pracę i przepisów prawa pracy. W takiej sytuacji (niewypłacania części wynagrodzenia) należy jednak bardziej wnikliwie oceniać winę pracodawcy (umyślność, rażące niedbalstwo), która przy niewypłacaniu całości wynagrodzenia z reguły jest oczywista. Wina ta nie może być jednak uchylona z powodu uznania przez

pracodawcę „kontrowersyjności” przepisów stanowiących podstawę roszczeń płacowych pracowników. Również w wyroku z 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07 (LEX nr 551138) Sąd Najwyższy uznał, że nie można 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. Należy wówczas dokonać oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika. 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. Natomiast ocena wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika może 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. W przypadku powódki doszło do niewypłacania przez okres sześciu miesięcy kwoty wynoszącej około 25 % wynagrodzenia, wynoszącej około 1.000 złotych netto miesięcznie.

Z reguły pracodawcy nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.), jeżeli nie wypłaca określonego składnika wynagrodzenia za pracę, którego przysługiwanie jest sporne, a pracodawca w oparciu o usprawiedliwione argumenty uważa roszczenie pracownika za nieuzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 marca 2008 r., II PK 185/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 170). Przyczyną tego mogą być w szczególności niejasne przepisy prawa pracy dotyczące tego składnika wynagrodzenia. Wówczas pracodawcy niewypłacającemu takiego składnika wynagrodzenia nie można przypisać ciężkiego (z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa) naruszenia jego obowiązków (por. również uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219, z glosą A.Musiały, Monitor Prawa Pracy 2008, nr 4, s. 217-219).

Nierozważenie w wystarczająco wnikliwy sposób, czy w okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy doszło do naruszenia przez pozwanego pracodawcę obowiązków wobec pracownika w sposób ciężki, z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, z istotnym naruszeniem lub zagrożeniem interesów pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.), stanowiło wystarczającą podstawę do uwzględnienia skargi kasacyjnej i uchylenia zaskarżonego wyroku. W tych okolicznościach mniejszą wagę miało uchybienie polegające na nierozważeniu przez Sąd Okręgowy argumentów strony pozwanej wyprowadzanych z regulacji Prawa upadłościowego i naprawczego, zwłaszcza z art. 344 w związku z art. 342 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, z których wynika, że gdy majątek upadłego nie wystarcza na zaspokojenie w całości wszystkich należności tej samej kategorii, należności te zaspokajają się stosunkowo (proporcjonalnie) do wysokości każdej z nich, co miałoby przemawiać – zdaniem strony pozwanej – za dokonaniem przez syndyka masy upadłości wyborem częściowego zaspokojenia należności ze stosunku pracy (wynagrodzenia pracowników) oraz innych należności (za dostawę energii elektrycznej oraz usługi ochrony mienia). Kwestia ta nie została rozważona przez Sąd Okręgowy, także w kontekście tego, na jakim etapie znajdowało się postępowanie o ogłoszenie upadłości w okresie od marca do sierpnia 2010 r. i czy w tym czasie wspomniane przepisy Prawa upadłościowego mogły mieć zastosowanie do należności pracowników ze stosunku pracy (por. także A.Tomanek, *Terminowość wypłaty wynagrodzenia w postępowaniu upadłościowym z opcją likwidacyjną*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2006, nr 10, s. 20-24).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

/tp/