



Sygn. akt II PK 119/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. Ś.

przeciwko S. Sp. z o.o. w T.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 maja 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 15 października 2015 r., sygn. akt VII Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 sierpnia 2015 r., sygnatura akt X P (...), Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. – w sprawie z powództwa G. Ś. przeciwko S. Spółce z o.o. w T. o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia – zasądził od strony pozwanej na rzecz

powoda kwotę 11.546,30 zł wraz z określonymi w sentencji ustawowymi odsetkami (pkt I); nakazał pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasy Sądu Rejonowego w W.) kwotę 578 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy (pkt II.); zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.817 zł tytułem zwrotu zastępstwa procesowego (pkt III.); wyrokowi w pkt. I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.527,38 zł brutto (pkt IV.).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego w okresie od 5 lutego 2008 r. do 6 grudnia 2013 r. na stanowisku przedstawiciela handlowego. Wynagrodzenie brutto powoda z trzech ostatnich miesięcy zatrudnienia, liczone jak ekwiwalent za urlop, wynosiło 3.527,38 zł. Pozwana Spółka od końca 2012 r. oraz w 2013 r. wypłacała wynagrodzenie pracownikom (także powodowi) z kilku lub kilkunastodniowym opóźnieniem. Przyczyną takiej sytuacji była utrata płynności finansowej przez pracodawcę związana z kryzysem światowym. Spółka zalegała z płatnościami nie tylko wobec pracowników, ale również dostawców i Skarbu Państwa. Praktycznie wszystkie należności były płacone z opóźnieniem. Pomimo trudności finansowych, pozwana nie obniżyła pracownikom wynagrodzeń, ani też nie składała wniosku o ogłoszenie upadłości, licząc na poprawę sytuacji. Powód, powołując się na powtarzające się opóźnienia w płatności wynagrodzeń – 6 grudnia 2013 r. złożył pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Jednocześnie powód wezwał pracodawcę do zapłaty odszkodowania w wysokości 3 miesięcznych poborów i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Kondycja finansowa pozwanego pracodawcy poprawiła się w 2014 r.

Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca naruszył podstawowy obowiązek wobec powoda określony w art. 94 pkt 5 k.p. Brak wypłaty wynagrodzenia za pracę stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika. Powyższy wyrok Sądu Rejonowego strona pozwana zaskarżyła apelacją.

Wyrokiem z dnia 15 października 2015 r., sygn. akt VII Pa (...), Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. zmienił zaskarżony wyrok w pkt I w ten sposób, że oddalił powództwo (pkt I.); uchylił zaskarżony wyrok w pkt II i III (pkt II.); nie

obciążył powoda kosztami zastępstwa prawnego za obie instancje (pkt III.).

Sąd drugiej instancji stwierdził, że opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia w związku ze złą sytuacją finansową pracodawcy, wynikające z obiektywnych przyczyn zewnętrznych, nie może być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy, skutkujące dopuszczalnością rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia i prawem żądania przez niego odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą kasacyjną. Skargę oparto na obydwu podstawach kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.).

W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono niewłaściwe zastosowanie art. 55 § 1¹ k.p. przez uznanie, że powtarzające się kilku lub kilkunastodniowe opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia przez pracodawcę zalegającego z płatnościami nie tylko wobec pracowników, ale również wobec dostawców i Skarbu Państwa, nie stanowią ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie: art. 378 k.p.c., art. 382 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. i w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak przeprowadzenia analizy zebranego w sprawie materiału; Sąd drugiej instancji ani nie wskazał, że podziela ocenę dowodów przyjętą przez Sąd Rejonowy i poczynione przez ten Sąd ustalenia faktyczne, ani też nie ujawnił, czy przeprowadził własną ocenę dowodów, a jeżeli tak to na jakich dowodach się oparł i dlaczego zmienił poczynione przez Sąd pierwszej instancji oceny i ustalenia.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji oraz przekazanie sprawy „Sądowi Apelacyjnemu w W.” do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna, mimo braku adekwatnej precyzji, jest uzasadniona w części dotyczącej naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. oraz naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., co mogło wpłynąć na dokonanie niewłaściwej subsumcji art. 55 § 1¹ k.p.

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, jaki był u pozwanego

termin wypłaty wynagrodzenia za pracę, w jakich terminach w poszczególnych miesiącach powód otrzymał wynagrodzenie za pracę, czy inny był termin wypłaty części prowizyjnej wynagrodzenia za pracę, czy opóźnienie wypłaty wynagrodzenia wpłynęło negatywnie na egzystencję powoda lub zagrażało jego istotnym interesom.

Nie było sporne, że firma S. Sp. z o.o. to przedsiębiorstwo, zajmujące się głównie zaopatrywaniem odbiorców hurtowych, gastronomii i hotelarstwa w produkty spożywcze. Poza wynagrodzeniem zasadniczym powód, zatrudniony jako przedstawiciel handlowy, otrzymywał prowizję od wartości zawartych kontraktów.

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 jednak, 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. Powtarzające się niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w terminie ustalonym w umowie o pracę może być uznane za ciężkie naruszenie art. 94 pkt 5 k.p., choćby opóźnienia w wypłacie nie przekraczały terminu przewidzianego w art. 85 § 2 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 r., I PK 197/14, OSNP 2017 nr 1, poz. 4 i przytoczone tam orzecznictwo).

Relevantny jest także mniej restrykcyjny wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2012 r., w sprawie I PK 53/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 173, w którym zajęto stanowisko, że ocena, czy niewypłacenie pracownikowi przez pracodawcę części wynagrodzenia za pracę stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy (art. 55 § 1¹ k.p.), powinna uwzględniać ograniczenia

wypłat wynikające z art. 890 § 2 k.p.c. Z art. 55 § 1¹ k.p. 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. Skoro ustawodawca zastosował w art. 55 § 1¹ k.p. takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 k.p. zachowania pracownika, upoważniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to uzasadnione jest twierdzenie, że określenia te mają analogiczną (z uwzględnieniem różnic w konstruowaniu winy pracodawcy) treść. W 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. 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. 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. 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.

W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego, często zdarzają się sytuacje, gdy na skutek zawinienia kontrahentów pracodawca nie otrzymuje spodziewanych środków finansowych i przez to traci płynność finansową. W takich przypadkach można przypisać pracodawcy działania z winy umyślnej w postaci rażącego niedbalstwa tylko wtedy, gdy sytuacja taka się powtarzała i pracodawca (w istocie – osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy w myśl art. 3¹ § 1 k.p.) przewidywał możliwość niewypłacenia wynagrodzenia i godził się na to. Z

immanentnymi cechami jednostek organizacyjnych związane są trudności z przypisaniem działania określonemu podmiotowi i uznaniem jego winy.

Również ta konstatacja mogła spowodować, że ustawodawca w art. 55 § 1¹ k.p. nie uzależnił odpowiedzialności pracodawcy od jego winy. Dopiero w paragrafie 2 tego artykułu, dotyczącym oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, znalazło się odesłanie do odpowiedniego stosowania art. 52 § 2 k.p.

W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego, wykładnia przepisu art. 55 § 1¹ k.p. wymaga wyłącznie ustalenia naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, powodujących ciężkie skutki dla pracownika oraz niedochowania przez pracodawcę należytej staranności. Stosownie do art. 355 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. należyta staranność pracodawcy w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności. Przestrzeganie profesjonalizmu obliguje pracodawcę do takiego działania, aby w razie braku rzeczywistych środków finansowych na wynagrodzenia, niezwłocznie uzyskać takie środki z innego źródła (na przykład z otwartego kredytu bankowego). W tym kontekście przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1¹ k.p.) jest wina pracodawcy polegająca na niedochowaniu należytej staranności. Wina ta nie odnosi się do subiektywnych kryteriów, ale wyłącznie do kryteriów obiektywnych. Trudna sytuacja finansowa pracodawcy, wynikająca z niesolidności kontrahentów, nie neguje naruszenia należytej staranności pracodawcy, wpływającej na subsumcję art. 55 § 1¹ k.p. Brak należytej staranności jest progiem, po przekroczeniu którego pracodawca naraża się na zarzut niedbalstwa, a w konsekwencji – odpowiedzialność.

Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. naruszenie obowiązków wobec pracownika musi być ciężkie. W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego desygnat „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika” nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy (gdyż wystarczające jest wskazanie naruszenia tych obowiązków i brak zachowania przez pracodawcę należytej staranności), ale dotyczy on stopnia naruszenia interesów pracownika. W zakres ochrony wchodzi

nie tylko interesy o charakterze prawnym, ale też wszystkie inne życiowo istotne. Prowadzi to do konkluzji, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację. Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym powinien wskazać, na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie.

Z punktu widzenia pracownika 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 (obowiązek zachowania należytej staranności). W takiej sytuacji pracodawca, który opóźnia wypłatę wynagrodzeń, choćby nie przewidział niesolidnego działania kontrahentów, nie spełniał swojego obowiązku, narażając się na konsekwencje wynikające z art. 55 § 1¹ k.p.

W ocenie Sądu Najwyższego, rozpoznającego obecną skargę kasacyjną, krótkotrwałe opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia (na przykład dwu lub trzydniowe) będzie wprawdzie naruszeniem obowiązków pracodawcy, ale zasadniczo - nie musi przybierać postaci ciężkiej. Można tu dokonać porównania ze spóźnianiem się pracownika do pracy lub jego nieprzybyciem do pracy z ważnych względów rodzinnych. Obowiązek przestrzegania czasu pracy jest bez wątpienia podstawowym obowiązkiem pracownika, ale sporadyczne, niewielkie spóźnienia nie są traktowane jako ciężkie naruszenie tego obowiązku; również usprawiedliwione nieprzybycie do pracy nie obliguje pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138). W przypadku jednak otrzymywania przez pracownika niewielkich kwot wynagrodzenia za pracę, gdy nie dysponuje on żadnymi oszczędnościami, również takie niewielkie opóźnienie zakwalifikować można jako ciężkie. Zdaniem Sądu Najwyższego, należy wówczas dokonać oceny ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy w aspekcie wagi naruszonych lub

zagrożonych interesów pracownika.

Jeżeli opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń powtarzają się każdego miesiąca, pracownik ma otwarty termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia przez okres miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim niewypłaceniu mu należnego wynagrodzenia (art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p.). Pracownik może po każdym kolejnym czynie pracodawcy ciężko naruszającym jego podstawowe obowiązki, wchodzącym w skład zachowania ciągłego, rozwiązać bez wypowiedzenia umowę w terminie miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o tym czynie. Jednakże niezwłoczne nieskorzystanie przez pracownika z tego uprawnienia nie pozbawia go możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, jeżeli pracodawca kontynuuje swe zachowanie w sposób ciągły.

Brak adekwatnych ustaleń dotyczących rzeczywistego opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń oraz nierozważenie w wystarczająco wnikliwy sposób, czy w okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy doszło do naruszenia przez pozwanego pracodawcę obowiązków wobec pracownika w sposób ciężki, z istotnym naruszeniem lub zagrożeniem interesów pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.), stanowiło podstawę do uwzględnienia skargi kasacyjnej i uchylenia zaskarżonego wyroku.

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

r.g.