



Sygn. akt II PK 198/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 czerwca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa J. S.

przeciwko T. G. i D. Z.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 czerwca 2017 r.,

skargi kasacyjnej pozwanych od wyroku Sądu Okręgowego w O.

z dnia 28 stycznia 2016 r., sygn. akt V Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Powód J. S. domagał się od pozwanych T. G. i D. Z. zasądzenia kwoty 10.800 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanym odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania z tytułu rozwiązania przez

pracownika umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika oraz zasądzenia od pozwanych na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

J. S. był zatrudniony w „E.” S.C. T. G. i D. Z. w okresie od 19 października 2009 r. do 7 lipca 2014 r. ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2011 r. na stanowisku Zastępcy Kierownika [...] za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.800 zł brutto. Ponadto powód otrzymywał dodatkowo wynagrodzenie w kopercie w kwocie stałej wynoszącej 800 zł miesięcznie.

Do zakresu obowiązków powoda należało m.in. rzetelne i sumienne wykonywanie obowiązków Zastępcy Kierownika w [...] w zakresie: zarządzania i nadzoru personelem, organizowania stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami BHP, dbałości o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem, organizowania, przygotowywania i prowadzenia prac z uwzględnieniem odpowiednich zabezpieczeń, dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia, egzekwowania przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad BHP, zapewniania wykonania zaleceń lekarza sprawującego opiekę medyczną nad pracownikami, utrzymania i doskonalenia systemu zarządzania, nadzoru i odpowiedzialności nad zaopatrzeniem laboratorium w niezbędne środki do prowadzonej działalności, prowadzenie ciągłego monitoringu potrzeb i jakości materiałów i sprzęta, prac laboratoryjnych, badań terenowych, przygotowania materiałów i danych do raportu oraz prowadzenia, przechowywania i zabezpieczenia zapisów wynikających z wykonanej pracy. Pozwane nie miały zastrzeżeń do pracy wykonywanej przez powoda.

Pracodawca ewidencjonował obecność pracowników w pracy. Na prowadzonych listach obecności nie było jednak wskazanych godzin pracy. Pozwane prowadziły dodatkową, nieoficjalną ewidencję czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownicy nieregularnie, po przepracowaniu większej ilości nadgodzin zwracali się do pozwanych o wypłatę świadczenia lub prosili o wybranie czasu wolnego. W przypadkach wypłat pieniężnych były one przekazywane w

kopertach i nie były ewidencjonowane na listach płac.

J. S. świadczył pracę przez 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku w siedzibie pracodawcy. Powód pracował również w delegacjach wykonując pomiary. Pracodawca wystawiał powodowi wówczas delegację, którą powód wypełniał i oddawał celem rozliczeń. Zdarzało się, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Powód co miesiąc otrzymywał na konto wynagrodzenie za pracę. W związku z podejrzeniami pracodawczyń o sztuczne „generowanie” przez pracowników fikcyjnych godzin nadliczbowych na początku 2014 r. T. G. i D. Z. ustaliły, że pracownicy przede wszystkim mają wybierać dni wolne za pracę w godzinach nadliczbowych, a w przypadku niewybrania dnia wolnego nadgodziny miały być płatne w okresach kwartalnych wraz z wypłatą. W marcu 2014 r. doszło do wypłaty wynagrodzenia z tytułu nadgodzin za okres styczeń - marzec 2014 r. natomiast do końca czerwca 2014 r. powód nie otrzymał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie kwiecień - czerwiec 2014 r.

W dniu 26 kwietnia 2014 r. powód świadczył pracę przez 8 godzin, w związku z odbywającym się wówczas audytem. Był to dzień wolny od pracy. Pracodawca nie wypłacił powodowi z tego tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do końca okresu rozliczeniowego. Powód nie otrzymał również za ten dzień innego dnia wolnego od pracy.

W dniach 23 czerwca - 24 czerwca 2014 r. powód przebywał w delegacji w O.. Powód rozpoczął pracę 23 czerwca 2014 r. o godzinie 7:00 w O. i po spakowaniu sprzętu wyjechał o godzinie 8:00 w delegację do O. Na miejscu był o godzinie 12:00, a po rozpakowaniu sprzętu o 12:30 rozpoczął pomiary, które ukończył o 19:30, następnie drugie pomiary rozpoczął o 21:00 i trwały one do 23:00. Następnego dnia powód rozpoczął pomiary o 7:30, które zakończył o 10:00 i wrócił do O. J. S. oddał delegację T. G. Wraz z powodem na delegacji pomiary wykonywał M. G. Powód pomagał M. G. w pobieraniu próbek wody i ścieków.

Pracownicy będąc w delegacji decydowali, co robią, jak robią i kiedy wykonują pomiary, a o godzinach ich pracy decydowali kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych. Pozwane sugerowały kierownikom taki podział obowiązków na odbywanych delegacjach (polegający na łączeniu wykonywanych pomiarów), aby nie generować dodatkowych kosztów.

Powód do dnia 7 lipca 2014 r. nie otrzymał należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres kwiecień - czerwiec 2014 r., które powinno zostać zapłacone do dnia 30 czerwca 2014 r. Nie została również rozliczona delegacja za pracę w O. w dniach 23 czerwca 2014 r. - 24 czerwca 2014 r.

J. S. w dniu 7 lipca 2014 r. rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. Jako przyczynę rozwiązania wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków polegające na nienaliczeniu i niewypłaceniu do dnia 7 lipca 2014 r. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres rozliczeniowy kwiecień - czerwiec 2014 r., nieudzielenie innego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego (kwiecień - czerwiec 2014 r.) za pracę w dniu wolnym od pracy, tj. 26 kwietnia 2014 r., niezachowanie 11 godzinnego dobowego odpoczynku w dniu 23 czerwca 2014 r. na 24 czerwca 2014 r., nakazanie pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, tj. w dniu 23 czerwca 2014 r. Jednocześnie powód wskazał, że wymienione sytuacje mają charakter nagminny.

Pracodawca odmówił podpisania pisma powoda w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, na co powód sporządził stosowną adnotację, a świadkiem tej czynności był R. G. Pracodawca w dniu 7 lipca 2014 r. sporządził świadectwo pracy powoda, które przesłał mu w dniu 11 lipca 2014 r.

Powód wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za okres rozliczeniowy kwiecień - czerwiec 2014 r. otrzymał w dniu 21 lipca 2014 r. Zapłata ta obejmowała również wynagrodzenie za pracę powoda za pracę w sobotę dnia 26 kwietnia 2014 r.

Pismem z dnia 28 lipca 2014 r. powód przesłał do pozwanych przedsądowe wezwanie do zapłaty kwoty 10.800 zł tytułem odszkodowania w terminie do 11 sierpnia 2014 r. Pozwane na powyższe pismo nie odpowiedziały, nie dokonały też zapłaty wskazanej kwoty.

Wyrokiem z 20 października 2015 r., sygn. akt IV (...) Sąd Rejonowy w O. oddalił powództwo w stosunku do pozwanych T. G. i D. Z. oraz obciążył powoda zwrotem kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanych.

Powyższy wyrok został zmieniony wyrokiem Sądu Okręgowego w O. z 28 stycznia 2016 r., sygn. akt V Pa (...), w którym Sąd drugiej instancji uwzględnił

powództwo.

Sąd Okręgowy uznał ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy i przyjęte za podstawę rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie za prawidłowe i przyjął je w całości za własne, nie podzielił jednak oceny prawnej dokonanej przez Sąd pierwszej instancji.

W ocenie Sądu odwoławczego Sąd Rejonowy błędnie uznał, iż pozwane nie dopuściły się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, a tym samym, że powodowi nie przysługuje roszczenie o odszkodowanie o którym mowa w art. 55 § 1¹ k.p.

Sąd Okręgowy ocenił, że jak wynika z poczynionych i niekwestionowanych w tym zakresie ustaleń faktycznych, pozwane nie wypłaciły powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres rozliczeniowy obejmujący miesiące kwiecień-czerwiec, co biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, uznać należało za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków.

Sąd odwoławczy uznał, że Sąd pierwszej instancji był w swojej argumentacji niekonsekwentny. Z jednej strony bowiem Sąd ten zanegował możliwość wzięcia pod uwagę okoliczności podnoszonych przez powoda w zakresie w którym wskazywał on, iż tego typu naruszenia nie miały charakteru jednorazowego, a zdarzały się już wcześniej, jak również okoliczności dotyczących innych naruszeń dokonanych przez pozwane, a wykazanych w trakcie kontroli przeprowadzonej przez Inspekcję Pracy. Z drugiej jednakże strony Sąd oceniając charakter dokonanego naruszenia powoływał się na niską wartość niewypłaconych świadczeń oraz stosunkowo krótki czas istnienia zaległości w tym zakresie, co miało świadczyć o braku możliwości przypisania temu naruszeniu ciężkiego charakteru. Sąd Okręgowy wskazał, że kwestia samej wysokości niewypłaconego wynagrodzenia jest kwestią marginalną. Fakt bowiem, iż niewypłacona została jedynie część stanowiąca zapłatę za godziny nadliczbowe nie zmienia oceny w zakresie charakteru naruszenia w powiązaniu z okolicznościami, że nie był to pierwszy raz gdy pozwane nie wypłaciły tego składnika terminowo. Ponadto negatywna ocena w tym zakresie związana jest również z okolicznościami w jakich u pozwanych co do zasady dochodziło do wypłaty wynagrodzenia z w części obejmującej godziny nadliczbowe. Jak ustalono bowiem, wypłaty z tego tytułu

występowały w okresach kwartalnych, co samo w sobie nie budzi aż takich zastrzeżeń z uwagi na fakt, iż na taki sposób strony się umówiły. Jednakże tego typu uzgodnienie, jeśli już zostało zawarte, winno być przez pracodawców respektowane.

Sąd drugiej instancji za niezasadny uznał również pogląd wyrażony przez Sąd Rejonowy, który wykazywał, iż od dnia wymagalności do dnia złożenia przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę upłynęło jedynie 7 dni, a więc że nie jest to okres na tyle duży, ażeby uzasadniał przypisanie pozwanym ciężkiego naruszenia ich obowiązków. Takiego stanowiska nie podzielił Sąd Okręgowy, bowiem termin ustalony przez pozwane, tj. do końca czerwca, był terminem ostatecznym i maksymalnym w jakim winna nastąpić zapłata, można go zaakceptować jedynie dlatego, że stanowił on przedmiot pewnego rodzaju porozumienia między stronami, jednakże każdy dzień zwłoki wykraczający poza przyjęty termin musi być oceniany jako ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Należy również podkreślić, że w tych rozliczeniach znajdowały się takie kwoty składowe, które wynikają z przekroczenia norm dobowych czasu pracy, a więc co do zasady nic nie stało na przeszkodzie, ażeby te świadczenia były wypłacane z końcem każdego miesiąca, co prowadzi do wniosku, że brak jest podstaw do przyjęcia że termin ten można jeszcze dodatkowo wydłużać tylko dlatego, że jest to jedynie kilka dni. Sąd odwoławczy zauważył również, że krótki okres czasu jaki upłynął od momentu kiedy świadczenie powinno zostać spełnione, wynikał jedynie z faktu złożenia przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy w tym dniu, co jednakże nie doprowadziło do wypełnienia przez pozwane ich obowiązku i wypłacenia należnego wynagrodzenia (co miało miejsce dopiero w dniu 21 lipca 2014 r.). W związku z tym, terminowi temu nie można przydawać nadmiernego znaczenia i oceniać przez jego pryzmat zachowania pozwanych, bowiem jego długość nie wynikała z działania pozytywnego w postaci zapłaty zaległości, a z działania samego powoda. Nie można było, zdaniem Sądu Okręgowego, ustalić w jaki sposób zachowałyby się pozwane gdyby powód faktycznie nie złożył przedmiotowego oświadczenia, a przede wszystkim w jakim terminie wówczas doszłoby do zapłaty wynagrodzenia.

W zakresie pozostałych przyczyn rozwiązania podanych przez powoda (tj.

braku 11 godzinnego dobowego odpoczynku w dniu 23 czerwca 2014 r. oraz dwukrotne nakazanie pracy w tej samej dobie pracowniczej) Sąd Okręgowy wskazał, że wątpliwości budzi postawa samych pozwanych w zakresie oceny ilości godzin wymaganych do wykonania określonych obowiązków przez pracowników w kontekście podawanych przez nich danych liczbowych. Jak bowiem wynika z poczynionych ustaleń, u pozwanych przyjęta była taka praktyka, iż w czasie wykonywania obowiązków poza siedzibą pracodawcy, pracownicy co do zasady bez żadnej kontroli w tym zakresie podawali ilość godzin w jakich wykonywali swoje obowiązki, a następnie na podstawie tak uzyskanych danych, pozwane wypłacały im należne wynagrodzenie za ewentualną pracę w godzinach nadliczbowych. Praktyka taka nie była przez nie kwestionowana w toku trwania stosunku pracy nie tylko z powodem, ale również z innymi pracownikami. Pozwane nie ustaliły dokładnego zakresu zadań, czy też norm czasu pracy, jakich pracownicy winni przestrzegać, przy wypłacaniu wynagrodzenia posiłkując się jedynie oświadczeniami pracowników w zakresie przepracowanych godzin. Wskazuje to na okoliczność, iż co do zasady godziny te musiały być adekwatne do czasu potrzebnego do wykonania zleconych obowiązków, w przeciwnym razie nie byłyby przez pozwane akceptowane przez tak długi okres. W związku z tym podnoszone dopiero na etapie postępowania sądowego argumenty, jakoby powód w sposób nieuprawniony wyliczył swoje godziny nadliczbowe, za które nie otrzymał wynagrodzenia, jak również aby zlecone mu do wykonania obowiązki w dniu 23 i 24 czerwca 2014 r. nie wymagały aż takiego nakładu pracy jak podawał, nie zasługiwało na aprobatę Sądu odwoławczego. Pozwane nie prowadziły ewidencji czasu pracy pracowników, w tym powoda, z której wynikałby inny czas pracy w spornych dniach, w związku z czym za miarodajne w tym zakresie należało uznać twierdzenia samego powoda odnoszące się zarówno do niezapewnienia przez pozwane określonego czasu wypoczynku jak i niewypłacenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Zdaniem Sądu drugiej instancji przeprowadzone postępowanie potwierdziło fakt nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, czemu pozwane co do zasady nie zaprzeczały. Ponadto nie była to, w ocenie Sądu Okręgowego, sytuacja jednokrotna, co musiało mieć wpływ na ocenę podanych

przez powoda w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy przyczyn w kontekście ich ewentualnego ciężkiego charakteru. Kwestia powtarzalności ma bowiem znaczenie o tyle, że wskazuje, że takie działanie było stałe, powód co do zasady nie miał pewności czy w dacie określonej przez pozwane, tj. do końca każdego kwartału, otrzyma należne wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe. Ponadto sposób wykonywania pracy poza siedzibą pracodawcy, jak również sposób dokumentowania przepracowanych wówczas godzin podany przez powoda, jak ustalono, był zwyczajowo przyjęty u pozwanych w odniesieniu do wszystkich pracowników, a pozwane nie wykazały, jakoby twierdzenia powoda w tym zakresie odbiegały od rzeczywistości.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła skargą kasacyjną w całości strona pozwana. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego - art. 55 § 1¹ k.p. przez niewłaściwe jego zastosowanie wyrażające się w przyjęciu, że pozwane dopuściły się ciężkiego naruszenia obowiązków pracownika-powoda w postaci niewypłacenia kwoty 151,46 zł, tj. części wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, tym samym uznanie, że istniała uzasadniona podstawa do dokonania przez powoda takiego wypowiedzenia i w konsekwencji powodujące konieczność wypłaty przez pozwane odszkodowania z tego tytułu, a to w sytuacji otrzymywania przez powoda kwoty 2.800 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego.

Skarżący wniósł o:

1) Uchylenie wyroku Sądu Okręgowego z dnia 28 stycznia 2016 r., sygn. akt V Pa (...) w całości i oddalenie apelacji powoda w całości, ewentualnie uchylenie wyroku Sądu Okręgowego z dnia 28 stycznia 2016 r., sygn. akt V Pa (...) w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia temu Sądowi, ewentualnie o

2) Zasądzenie na rzecz pozwanych kosztów za drugą instancję i postępowanie kasacyjnego, w tym na rzecz pełnomocnika kosztów postępowania II instancyjnego i kasacyjnego według norm przepisanych.

Powód nie składał odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej (jej podstaw) i jest związany ustaleniami faktycznymi

stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania (bądź jeżeli taki zarzut okaże się niezasadny).

Słusznie strona pozwana wskazuje na naruszenie przez Sąd Okręgowy art. 55 § 1¹ k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W przypadku skorzystania z tego uprawnienia pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przez użyte w tym przepisie, określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków: należy rozumieć bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2015 r., II PK 278/14, LEX nr 1936722).

Oceniając zasadność 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. Należy przy tym zauważyć, że ponieważ 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 173).

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 Sądu Najwyższego 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; z dnia 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 173 oraz z dnia z dnia 18 marca 2015 r., I PK 197/14, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 11, s. 595-598 i powołane w nich orzecznictwo).

Ponadto z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że chociaż nieterminowe wypłacanie nawet jednego składnika wynagrodzenia lub innych należności ze stosunku pracy (np. należności z tytułu podróży służbowych) może uzasadniać zastosowanie trybu rozwiązania stosunku pracy o którym mowa w art. 55 § 1¹ k.p., jednak ciężkość naruszenia powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności sprawy, np. z jednej strony, gdy w grę wchodzi powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - gdy dany składnik wynagrodzenia jest sporny, a pracodawca uważa, w oparciu o usprawiedliwione argumenty, roszczenie pracownika za nieuzasadnione. Nie należy 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. Konieczne jest wówczas dokonanie oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika. Ocena wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika może zaś podlegać indywidualizacji w różnych stanach faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159).

W ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę Sąd Okręgowy niezasadnie przypisał pozwanym ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy. Sąd odwoławczy podzielił w całości ustalenia faktyczne i ocenę dowodów dokonane przez Sąd pierwszej instancji, dokonał jedynie odmiennej oceny prawnej, a jednak w uzasadnieniu swojego stanowiska odwołuje się do okoliczności sprzecznych z ustaleniami faktycznymi dokonanymi przez Sąd Rejonowy. Sąd drugiej instancji wskazywał między innymi na fakt, że nieterminowe wypłacanie świadczeń pracownikom miało u pozwanych charakter powtarzalny, podczas gdy z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że twierdzenia takie prezentował powód, lecz nie znalazły one potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, w takiej sytuacji nie można przyjąć aby ocena Sądu Okręgowego co do ciężkiego naruszenia przez pozwane ich obowiązków jako pracodawców była prawidłowa, skoro Sąd nie opiera się na ustalonym stanie faktycznym. Jednak skarżący nie sformułował zarzutów¹)w dotyczących naruszenia prawa procesowego, Sąd Najwyższy jest związany zakresem wniesionej skargi.

Opierając się na stanie faktycznym sprawy ustalonym przez Sąd Rejonowy należy wskazać, że Sąd drugiej instancji nie wziął pod uwagę wszystkich okoliczności związanych z naruszeniem przez pozwane obowiązków wobec pracowników. Przede wszystkim Sąd Okręgowy niezasadnie i niezgodnie z utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego zmarginalizował fakt, że pozwane nie wypłaciły powodowi jedynie niewielkiej części jednego ze składników należnego mu wynagrodzenia, którego wysokość mogły one w dodatku obliczyć dopiero po dostarczeniu przez pracownika stosownej dokumentacji. Ponadto powód nie udowodnił, aby takie naruszenia miały charakter powtarzający się, bowiem wykazał, że pozwane nie wypłaciły mu terminowo wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jedynie za jeden kwartał, zwłaszcza, że zupełnie co innego wynika z zeznań przesłuchiwanym w sprawie świadków. W takiej sytuacji nie sposób uznać, że

nieterminowe wypłaty choćby części wynagrodzenia miały charakter powtarzający się. Zatem ciężkim naruszeniem obowiązków pracodawcy miałyby być w niniejszej sprawie jednorazowe niewypłacenie jedynie niewielkiej części wynagrodzenia należnego pracownikowi, co jest sprzeczne z wykładnią ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy prezentowaną konsekwentnie przez Sąd Najwyższy, nie można bowiem traktować niewypłacenia niewielkiej części wynagrodzenia (i to jednorazowego) jednakowo z niewypłaceniem całości wynagrodzenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PK 287/11, LEX nr 1215149).

Na marginesie należy przy tym zauważyć, że stosowany przez pozwane system wypłaty wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych nie wydaje się być całkowicie prawidłowy, jednak kwestia ta nie była przedmiotem niniejszego postępowania i nie wpływa na ocenę ciężkości naruszeń obowiązków pracodawcy powołanych w oświadczeniu pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd Okręgowy nie wziął również pod uwagę wszystkich okoliczności związanych z zarzutem powoda niezapewnienia mu przez pozwane odpowiednich okresów odpoczynku. Sąd odwoławczy prawidłowo wskazał, że pozwane nie prowadziły prawidłowej ewidencji czasu pracy i nie określały precyzyjnie pracownikom zadań jakie mają oni do wykonania na delegacjach oraz czasu na ich wykonanie. Sąd drugiej instancji pominął jednak, że powód miał w związku z tym dużą swobodę w organizowaniu swojego czasu pracy. Pozwane również nigdy nie wydawały mu polecenia rozpoczęcia pracy po raz drugi w tej samej dobie pracowniczej. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika raczej, że była to decyzja powoda, a nie polecenie ze strony pozwanych.

Nie ulega wątpliwości, że pozwane dopuściły się naruszenia obowiązków pracodawcy, jednak kwestią sporną jest ocena tych naruszeń jako ciężkich. Sąd Okręgowy nie rozważył w tym zakresie wszystkich okoliczności sprawy i nie dokonał prawidłowej oceny zachowania pozwanych.

Na zakończenie należy podnieść, że z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że złożenie wniosku restytucyjnego (którego rozpoznanie wymaga zachowania konstytucyjnego standardu postępowania dwuinstancyjnego), uniemożliwia wydanie wyroku reformatoryjnego, choćby były spełnione przesłanki z

art. 398¹⁶ k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., I PK 193/13, LEX nr 1446439).

Rozpoznając sprawę ponownie Sąd Okręgowy weźmie pod uwagę wszystkie wskazane powyżej uchybienia, jakich dopuścił się wydając zaskarżony wyrok i oceni wszystkie okoliczności sprawy z uwzględnieniem przesłanek wskazanych w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.
r.g.