



Sygn. akt III PK 43/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa K. S.

przeciwko D. spółka jawna w R.

o odszkodowanie i zapłatę odsetek za nieterminową wypłatę wynagrodzenia,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 10 września 2020 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Spółecznych w R.

z dnia 18 października 2018 r., sygn. akt IV Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w części dotyczącej pkt I, III oraz IV i
przekazuje sprawę w tym zakresie Sądowi Okręgowemu w R. do
ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 18 października 2018 r., sygn. akt IV Pa (...) Sąd Okręgowy w R. w wyniku apelacji pozwanej D. spółka jawna w R. zmienił wyrok Sądu

Rejonowego w R. z 7 maja 2018 r., sygn. akt IV P (...) w (I) pkt. I, III, IV i V w ten sposób, że powództwo oddalił; (II) dalej idącą apelację pozwaną oddalił, (III) zasądził od powódki K. S. na rzecz strony pozwanej D. spółka jawna w R. kwotę 3.960 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, (IV) nakazał powódce zwrot kwoty spełnionego świadczenia wynoszącej 6.800 zł na rzecz strony pozwanej.

Wyrokiem z 7 maja 2018 r., sygn. akt IV P (...) Sąd Rejonowy w R. zasądził od pozwanej D. spółka jawna w R. na rzecz powódki K. S. kwotę 20.400 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez pracownicę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 26 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty - pkt I wyroku; zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 182,77 zł tytułem odsetek ustawowych od niewypłaconego w terminie wynagrodzenia za pracę za okres od maja 2014 r. do lutego 2017 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 31 maja 2017 r. do dnia zapłaty - pkt II oraz zasądził od pozwanej na rzecz powódki 3.987,36 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za postępowanie rozpoznawcze oraz zabezpieczające. W pkt IV kosztami opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy, obciążył pozwaną i z tego tytułu nakazał ściągnąć od pozwanej D. spółka jawna w R. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w R. kwotę 1.029 zł. Wyrokowi w pkt I do kwoty 6.800 zł tj. miesięcznego wynagrodzenia powódki za pracę, nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

W sprawie ustalono, że powódka K. S. została zatrudniona u pozwanego pracodawcy D. spółka jawna w R. od 1 kwietnia 2009 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora ds. sprzedaży. Jej miesięczne wynagrodzenie w ostatnim okresie wynosiło 6.800 zł brutto.

W pozwanej spółce wynagrodzenie za pracę wypłacane było co najmniej raz w miesiącu w stałym i ustalonym terminie, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego, na rachunek bankowy wskazany przez pracownika.

Powódka wynagrodzenie za miesiąc luty 2017 r. otrzymała w dniu 17 marca 2017 r. Także w poprzednich miesiącach 2017 r. oraz w 2016 r. pozwana

realizowała płatność wynagrodzenia z opóźnieniem, które trwały od 2 do 10 dni. K. S., podobnie jak inni pracownicy, zgłaszała bezpośrednio do wspólników, jak również w dziale księgowości, zastrzeżenia odnośnie płatności wynagrodzenia za pracę; powódka wskazywała też dodatkowo na termin płatności raty kredytowej wyznaczony na 15-ty dzień miesiąca.

Ustalono również, że w okresie od końca 2015 r. pozwana nie realizowała obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne od wynagrodzeń pracowniczych, w tym powódki. W okresie ostatnich kilkunastu miesięcy spółka utraciła płynność finansową z uwagi na zadłużenie kredytowe.

29 marca 2017 r. powódka złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z art. 94 pkt 5 k.p., tj. nieterminową i nieprawidłową wypłatę wynagrodzenia - niewypłacenie w terminie do 10 marca 2017 r. wynagrodzenia za luty 2017 r. oraz nieodprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne za okres listopad 2015 r. - luty 2017 r. Powódka wezwała pozwanego do zapłaty odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., jednakże zakreślony na wykonanie powyższego termin upłynął bezskutecznie 25 kwietnia 2017 r. Pozwany wypłacił natomiast na rzecz powódki ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości 985,71 zł wraz z wynagrodzeniem za marzec 2017 r. w dniu 3 kwietnia 2017 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił również, że od 1 listopada 2016 r. K. S. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą K., w ramach której zajmuje się sprzedażą hurtową artykułów użytku domowego głównie za pośrednictwem serwisu [...]. O powyższym pozwany dowiedział się w październiku 2016 r. Strony nie zawierały umowy o zakazie konkurencji.

Sąd poczynił również ustalenie, że 1 kwietnia 2017 r. powódka podjęła nowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy jako dyrektor handlowy w M.

Wskazany wyżej wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżyła apelacją strona pozwana, zarzucając mu art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 8 k.p.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja pozwanej częściowo zasługiwała na uwzględnienie. Sąd drugiej instancji w przeważającej części podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego.

Sąd odwoławczy wskazał, że powódka powinna wykazać, a Sąd Rejonowy szczegółowo rozważyć, ewentualną trudność czy niedogodność, jaką doznała w związku z wypłacaniem jej wynagrodzenia po terminie wypłaty przez długi okres czasu, bądź w związku z opóźnieniem w wypłacie wynagrodzenia za luty 2017 r., albo wynikające z tego zagrożenie dla swoich interesów. Sąd Okręgowy zauważył, że 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 z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516; z 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159; z 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372; z 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 127 oraz z 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538). Sąd drugiej instancji zauważył również, że w zakres ochrony wchodzi nie tylko interesy o charakterze prawnym, ale też wszystkie inne życiowo istotne.

Sąd odwoławczy wskazał również na wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138, w którym stwierdził on, że 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. Sąd Najwyższy uważa, że należy wówczas dokonać oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika. W ocenie Sądu Okręgowego analogicznie należy przyjmować w sytuacji gdy pracodawca wypłaca wynagrodzenie w pełnej wysokości, ale z kilkudniowym opóźnieniem.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, w niniejszej sprawie nie ma sporu co do uznania terminowego wypłacania pracownikom wynagrodzenia w całości za podstawowy obowiązek pracodawcy. Ocenie natomiast podlegało zachowanie pozwanej Spółki, która wypłaciła powódce wynagrodzenie za luty 2017 r. z

siedmiodniowym opóźnieniem, przez pryzmat przesłanek, że stanowiło ono ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy względem pracownika. Przypomnieć bowiem należy, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę przez powódkę, podaną przez nią w piśmie rozwiązującym pracę, nie był zarzut systematycznego, ciągłego niewypłacania w terminie wynagrodzenia za pracę, a jedynie nieterminowa i nieprawidłowa wypłata wynagrodzenia za luty 2017 r., oraz nieodprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne za okres listopad 2015 r. - luty 2017. Zauważyć też trzeba, że powódka od 1 kwietnia 2017 r. podjęła pracę u innego pracodawcy. Odnosząc poczynione wyżej rozważania do okoliczności ustalonych w niniejszej sprawie, Sąd Okręgowy podkreślił, że powódka nie twierdziła, ani też nie wykazała, że działanie pracodawcy wpłynęło ujemnie na jej sytuację, że wskutek opóźnionej wypłaty wynagrodzenia doznała jakiejś dolegliwości czy też że doszło do zagrożenia jej interesów. Jak sama natomiast podkreślała, nieterminowe wypłacanie jej wynagrodzenia przez pracodawcę było raczej zasadą, w szczególności w 2016 r. i 2017 r. a nawet w 2015 r., gdyż od tego roku żądała zapłaty odsetek od wypłaconych z opóźnieniem wynagrodzeń. Tolerowanie takiej sytuacji przez tak długi okres czasu pozwala zatem przyjąć, że z opóźnieniem w wypłacie wynagrodzenia nie wiązały się dla niej określone poważne skutki, nie wpływało to w szczególności niekorzystny sposób na jej sytuację, czy zagrażało jej interesom. Takich okoliczności w sprawie nie wykazano. Aczkolwiek powódka wskazuje, że na dzień 15 każdego miesiąca przypadał termin płatności raty kredytowej jednakże nie wyjaśniła czy jej wynagrodzenia z opóźnieniem wpłynęło negatywnie na jej sytuację, skutkowało dla niej ujemnymi konsekwencjami, a przecież domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy względem niej, powinna wskazać, na czym polegała dolegliwość działania pracodawcy i w jaki sposób dotkliwie odczuła jego skutki. Sąd odwoławczy podkreślił, że na mocy art. 55 § 1¹ k.p. pracownikowi przysługuje odszkodowanie w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia wskutek dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Aczkolwiek nie jest ono uzależnione od wystąpienia szkody po stronie pracownika, to jednak jak wskazano

wcześniej, należy wykazać, że pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, które skutkowały ujemnie, niekorzystnie dla pracownika lub w sposób istotny zagrażały jego interesom. Odszkodowanie ma bowiem charakter alimentacyjny, zabezpieczający pracownika na okres wymagany poszukiwaniem pracy, tymczasem powódka rozpoczęła pracę następnego dnia po rozwiązaniu umowy.

W konsekwencji Sąd drugiej instancji ocenił, że przyczyna w postaci braku wypłacenia wynagrodzenia za pracę za luty 2017 r. nie uzasadniała rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy - brak było w działaniu pracodawcy przymiotu „ciężkiego” naruszenia podstawowych obowiązków względem zatrudnionego.

Analizując szerzej dokonane ustalenia, przyjąć można nawet, zdaniem Sądu odwoławczego, że u podstaw decyzji powódki nie musiało wcale leżeć wypłacanie przez Spółkę wynagrodzenia z opóźnieniem, które trwało już od dłuższego czasu i związane było z trudną kondycją finansową pozwanej utrzymującą się też już od dłuższego momentu, i które w zasadzie nie powodowało żadnych konkretnych ingerencji, protestów, czy oporów ze strony pracowników, nie stanowiło przedmiotu zgłaszanych roszczeń. Sytuacja ta była powódce znana. Zgromadzone dowody pozwalają uznać, że powódka chciała szybko rozwiązać stosunek pracy z uwagi na perspektywę innej pracy, którą zresztą bezpośrednio po rozwiązaniu umowy podjęła. Nie ulega wątpliwości, że poszukiwanie innego zatrudnienia, na lepszych, korzystniejszych warunkach jest rzeczą pozytywną, oczywistym dążeniem pracownika, a jego znalezienie jak najbardziej może stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy z poprzednim pracodawcą, jednak na zasadach przewidzianych i określonych przez prawo - przez dokonane wypowiedzenie umowy, czy rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Stwierdzić zatem można, że przyczyna określona w oświadczeniu powódki o rozwiązaniu stosunku pracy mogła być pozorną a K. S. w rzeczywistości dążyła do jak najszybszego rozwiązania umowy z pracodawcą i podjęcia nowego zatrudnienia.

W ocenie całokształtu okoliczności sprawy nie może w końcu ująć uwadze Sądu także fakt rozpoczęcia przez powódkę jeszcze w okresie zatrudnienia w pozwanej Spółce, prowadzenia działalności gospodarczej.

Sąd Okręgowy podzielił również stanowisko apelującej, że podstawą do uwzględnienia roszczenia powódki nie może być nieopłacanie przez pozwanego składek na ubezpieczenia społeczne. Powódka z tego tytułu nie poniosła żadnego uszczerbku, do ubezpieczenia była zgłoszona zobowiązanie to mieści się w sferze zobowiązań publicznoprawnych i to organ rentowy będzie egzekwował nieopłacone składki. Z tych powodów zarzut naruszenia przez Sąd przepisów prawa materialnego, wskazanych w apelacji jest w pełni uzasadniony. Dlatego zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w R. został zmieniony na podstawie art. 386 § 1 kpc i powództwo zgłoszone przez powódkę, domagającą się od pozwanego pracodawcy odszkodowania w trybie art. 55 § 1¹ k.p., zostało oddalone. Zmianie podlegał również wyrok Sądu pierwszej instancji w zakresie kosztów postępowania oraz rygoru natychmiastowej wykonalności, o czym orzeczono w wyroku.

Jako uzasadnione natomiast Sąd drugiej instancji uznał roszczenie o zapłatę odsetek od niewypłaconego powódce w terminie wynagrodzenia za okres od maja 2014 r. do lutego 2017 r. w wysokości 182,77 zł. Rozważania Sądu Rejonowego są tej materii prawidłowe, podobnie jak uznanie, iż roszczenie to nie uległo przedawnieniu. Dlatego też dalej idącą apelację na podstawie art. 385 k.p.c. oddalono.

Powyższy wyrok skargą kasacyjną zaskarżyła powódka w części co do punktu I, III oraz IV. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenia przepisów prawa materialnego w postaci:

1) art. 55 § 1¹ k.p. w zw. z art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 94 pkt. 5 k.p. i art. 22 § 1 k.p. przez ich niezastosowanie i błędne przyjęcie, że wielokrotny i powtarzający się brak terminowego wypłacania wynagrodzenia, jak również trwające co najmniej 16 miesięcy notoryczne nieodprowadzanie przez pozwanego składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia powódki nie stanowią ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Skutkowało to uznaniem, że powódka nie była uprawniona do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy, a co za tym idzie do dochodzenia odszkodowania z tego tytułu;

2) art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że podstawa wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę

przez powódkę jest bezwzględnie wiążąca w swej treści, a tym samym pominięcie regularnych opóźnień pozwanego w wypłacie wynagrodzenia powódce w okresie od stycznia 2016 r. do lutego 2017 r. jako okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

2. naruszenia przepisów postępowania mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

1) art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak wskazania i wyjaśnienia przez Sąd Okręgowy postawy prawnej rozstrzygnięcia w części dotyczącej nieodprowadzania przez pozwanego składek na ubezpieczenie społeczne powódki jako uchybienia nie noszącego znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika i nie uzasadniającego zastosowanie art. 55 § 1¹ k.p.;

2) art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Rejonowy oraz oparcia na tych ustaleniach rozstrzygnięcia, przy całkowitym pominięciu w treści uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia okoliczności dotyczących uruchomienia przez powódkę linii kredytowej na rachunku bankowym w celu terminowej spłaty kredytu oraz regularnego zabiegania o terminową wypłatę wynagrodzenia. Wbrew ustalonym faktom Sąd Okręgowy wskazał, że powódka nie wyjaśniła w jaki sposób opóźnienie w płatności wynagrodzenia wpłynęło negatywnie na jej sytuację związaną z comiesięcznym obowiązkiem zapłaty raty kredytowej, co oznacza wyprowadzenie z zebranego materiału dowodowego błędnych i nielogicznych wniosków;

3) art. 386 § 1 k.p.c. poprzez uwzględnienie w przeważającej części apelacji pozwanego pomimo jej bezzasadności;

4) art. 385 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, mimo że apelacja pozwanego jest w całości bezzasadna.

W związku z powyższym skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w R. z 18 października 2018 r. (IV Pa (...)), w zaskarżonej części tj. w pkt. I, III i IV, a następnie o przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, a ponadto o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów

postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje oraz kosztów postępowania wywołanych wniesieniem skargi kasacyjnej.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego, kosztów postępowania kasacyjnego wg. norm przepisanych przy uwzględnieniu kosztów zastępstwa radcy prawnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione w stopniu wskazującym na konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku w części objętej skargą kasacyjną.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

W pierwszej kolejności należy rozważyć zasadność zarzutów naruszenia prawa procesowego, bowiem dopiero stwierdzenie, że Sąd drugiej instancji przeprowadził prawidłowe postępowanie pozwoli ocenić sposób zastosowania prawa materialnego w niniejszej sprawie.

Za uzasadniony należało uznać zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. Jak wskazuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego, przepis art. 328 § 2 k.p.c., zastosowany odpowiednio do uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji (art. 391 § 1 k.p.c.), oznacza, że uzasadnienie to nie musi zawierać wszystkich elementów uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji, ale takie elementy, które ze względu na treść apelacji i na zakres rozpoznawanej sprawy, wyznaczony przepisami ustawy, są potrzebne do rozstrzygnięcia sporu przez tenże sąd (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2012 r., II PK 197/11, LEX nr 1216857). Jednocześnie, art. 328 § 2 k.p.c. może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną w wyjątkowych wypadkach, a mianowicie, gdy niezachowanie jego wymagań konstrukcyjnych uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną. Tylko w takim wypadku uchybienie art. 328 § 2 k.p.c. może mieć wpływ na wynik sprawy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 8 lipca 2015 r., II PK 282/14,

OSNP 2017 nr 6, poz. 66), a zatem o uchybieniu art. 328 § 2 k.p.c. można mówić jedynie wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie zawiera danych pozwalających na kontrolę tego rozstrzygnięcia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2018 r., I PK 182/17, LEX nr 2591542). Należy przy tym pamiętać, że rola uzasadnienia orzeczenia nie ogranicza się tylko do przekonania stron o słuszności stanowiska i zgodności z prawem zaskarżonego orzeczenia, ale do umożliwienia kontroli kasacyjnej. Uzasadnienie spełnia również funkcję porządkującą dwie podstawy rozstrzygnięcia: faktyczną oraz prawną, w logiczną i spójną całość (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2014 r., II PK 38/14, OSNP 2016 nr 7, poz. 83).

W niniejszej sprawie słusznie skarżąca podnosiła, że Sąd drugiej instancji nie wyjaśnił w żaden sposób podstawy prawnej, na której oparł się, uznając, że podstawą do uwzględnienia roszczenia powódki nie może być nieopłacanie przez pozwanego składek na ubezpieczenia społeczne. Z pewnością za takie uzasadnienie nie można uznać twierdzenia, że powódka z tego tytułu nie poniosła żadnego uszczerbku, bowiem do ubezpieczenia była zgłoszona, a zobowiązanie to mieści się w sferze zobowiązań publicznoprawnych i to organ rentowy będzie egzekwował nieopłacone składki. Należy zauważyć, że powyższe stwierdzenie o braku uszczerbku dla interesu powódki również zostało sformułowane bez dokonania jakiegokolwiek analizy w tym zakresie i bez przytoczenia choćby szczątkowych argumentów. Godzi się przy tym zauważyć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany był jednocześnie pogląd wręcz przeciwny, zgodnie z którym nieopłacanie składek na ubezpieczenie społeczne stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p., bowiem 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. 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. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2014 r., II PK 176/13, OSNP 2015 nr 7, poz. 89). Należy przy tym zwrócić uwagę, że stosunek ubezpieczenia społecznego ma pewien szczególny, trójstronny charakter i nie można uznać, że brak odprowadzania składek ma znaczenie tylko dla relacji pracodawcy jako płatnika składek z organem rentowym, bowiem część składki finansowana jest z wynagrodzenia pracownika, który otrzymuje wynagrodzenie pomniejszone o należne składki, a zatem, gdy te składki nie są przez pracodawcę odprowadzane, to dotyczy to bezpośrednio interesów pracownika. Tym bardziej zatem Sąd drugiej instancji powinien przedstawić argumentację prawną, na której oparł swoje stanowisko, w sytuacji, gdy jest ono sprzeczne z tezą wyrażoną w istniejącym orzecznictwie Sądu Najwyższego. Bez tego w toku kontroli kasacyjnej niemożliwe jest dokonanie oceny zasadności stanowiska wyrażonego przez Sąd Okręgowy i ewentualna jego krytyka lub też zweryfikowanie wykładni zaprezentowanej przez Sąd Najwyższy.

Rozpoznając zatem sprawę ponownie, Sąd drugiej instancji powinien dokonać ponownej oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy dokonanej przez powódkę w oparciu o brak odprowadzania przez pozwanego pracodawcę składek na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia powódki (zwłaszcza w kontekście wypłacania jej wynagrodzenia w wysokości pomniejszonej o należne składki, które jednak nie były odprowadzane), a następnie przedstawić argumentację prawną, która będzie uzasadniała przyjęcie takiego, a nie innego stanowiska w zakresie dopuszczalności powoływania się na brak odprowadzania składek jako podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Ważne przy tym, aby argumentacja ta pozwalała na dokonanie kontroli kasacyjnej i poznanie motywów, jakimi kierował się Sąd drugiej instancji.

Podobnie za uzasadniony należało uznać zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. Wskazać przy tym należy, że art. 233 § 1 k.p.c. zasadniczo nie może stanowić podstawy skargi kasacyjnej, jednak w niniejszej sprawie jego naruszenie dotyczy nie ustalenia stanu faktycznego, czy też oceny dowodów dokonanej przez Sąd drugiej instancji, a braków w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, które sprawiają, że w istocie nie jest

możliwe ustalenie, na jakich ustaleniach faktycznych oparł się Sąd Okręgowy wydając zaskarżony wyrok. Należy pamiętać, że sąd drugiej instancji ma obowiązek w uzasadnieniu precyzyjnie przedstawić podstawę faktyczną swego wyroku (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2016 r., II PK 181/15, LEX nr 2075712). Co prawda, uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji różni się od uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji, między innymi tym, że nie musi powtarzać dowodów i ustalonych faktów, jeżeli Sąd drugiej instancji uzna za prawidłowe postępowanie dowodowe i ustalenia stanu faktycznego Sądu pierwszej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 października 2017 r., II PK 292/16, LEX nr 2426549), jednak *ratio legis* art. 328 § 2 k.p.c. sprowadza się do sprawozdania stanowiska sądu. Chodzi zatem o przedstawienie, które fakty uznano za udowodnione, a także wskazanie dowodów, na których się oparto i podanie przyczyn, dla których innym odmówiono wiarygodności i mocy dowodowej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 16 października 2018 r., I PK 16/18, LEX nr 2565880).

W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd drugiej instancji wskazał, że „w przeważającej mierze podziela ustalenia faktyczne” Sądu pierwszej instancji, jednocześnie oceniając, że Sąd ten „co do zasady prawidłowo ustalił okoliczności dotyczące nawiązania i trwania stosunku pracy pomiędzy stronami sporu, terminów wypłaty wynagrodzeń pracownikom Spółki, w tym powódce, sytuacji finansowej pozwanej oraz rozwiązania umowy przez powódkę z powołaniem się na winę pracodawcy”. Sąd odwoławczy w żadnym miejscu nie wyjaśnił jednak, w jakiej części i co do jakich okoliczności sprawy nie podziela on ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego. Słusznie natomiast podniosła skarżąca, że Sąd Okręgowy w sposób dowolny i bez jakiegokolwiek wytłumaczenia w treści uzasadnienia pominął część ustaleń Sądu pierwszej instancji. Były to ustalenia dotyczące konieczności spłaty kredytu przez powódkę i zaciągania w tym celu kolejnego kredytu oraz dotyczące zgłaszania przez pracowników (w tym powódkę) zarówno do księgowości, jak i do wspólników pozwanej spółki zastrzeżeń co do terminowości wypłacanego wynagrodzenia. Należy podkreślić, że są to istotne okoliczności dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, bowiem przy ich uwzględnieniu można zupełnie inaczej, niż uczynił to Sąd drugiej instancji, ocenić ciężar naruszenia przez pracodawcę (które było bezsporne) podstawowych obowiązków wobec pracowników. Przede

wszystkim okoliczności te wskazują, że pracownicy wcale nie akceptowali praktyki pracodawcy w postaci wypłaty wynagrodzenia z opóźnieniem i zgłaszali w związku z tym zastrzeżenia. Ponadto, wskazują one również na fakt, że brak terminowego wypłacania wynagrodzenia rodził dla pracowników (w tym powódki) negatywne konsekwencje. W przypadku powódki była to konieczność znalezienia innych źródeł sfinansowania rat kredytu, w szczególności przez zaciągnięcie kolejnego kredytu.

Pozostaje zupełnie niezrozumiałe, dlaczego Sąd Okręgowy w ogóle nie odniósł się do tych okoliczności, zwłaszcza, gdy – oceniając ciężar naruszenia przez pozwanego podstawowych obowiązków wobec pracowników – skupił się na okolicznościach co najwyżej drugorzędnych dla oceny jego działań, takich jak fakt prowadzenia przez powódkę działalności gospodarczej w trakcie zatrudnienia (przy czym Sąd Okręgowy w ogóle nie przeprowadził dowodów w celu sprawdzenia, czy zyski uzyskiwane z tej działalności były choćby porównywalne z wynagrodzeniem za pracę powódki i mogły je zastępować) oraz fakt, że powódka niedługo po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną podjęła nową pracę. Co do tej ostatniej okoliczności należy zauważyć, że Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że wola podjęcia niezwłocznie nowej pracy nie pozbawia pracownika prawa do rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą, jeśli ziszczyły się przesłanki z art. 55 § 1¹ k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 15 stycznia 2020 r., III PK 5/19, LEX nr 3011506). W istocie, trudno dziwić się pracownikowi, że podejmuje tego rodzaju kroki dopiero po zapewnieniu sobie nowego zatrudnienia, ciężko bowiem od niego oczekiwać, żeby działając racjonalnie miał się pozbawić z dnia na dzień środków do życia, bez zapewnienia sobie nowego źródła utrzymania.

Sąd drugiej instancji, rozpoznając sprawę ponownie, powinien zatem albo wziąć pod uwagę powyższe okoliczności i dokonać oceny stanu faktycznego i jego subsumcji także z ich uwzględnieniem, albo wskazać i dokładnie wyjaśnić w oparciu o materiał dowodowy sprawy, dlaczego tych ustaleń Sądu pierwszej instancji nie podziela, czy są one w jego ocenie nieprawdziwe, czy może nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy i dlaczego.

Nie jest natomiast możliwe uwzględnienie zarzutów naruszenia art. 386 § 1 k.p.c. i art. 385 k.p.c. Zarzuty te przede wszystkim sprowadzają się do merytorycznego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy i skupiają się nie na kontroli

kasacyjnej wyroku Sądu Okręgowego, a na dokonaniu merytorycznej oceny zarzutów apelacji pozwanej. Należy także zauważyć, że wobec, wskazanych powyżej uchybień procesowych ze strony Sądu drugiej instancji, nie jest na obecnym etapie możliwa merytoryczna ocena zaskarżonego wyroku, bowiem aby ocenić, czy Sąd drugiej instancji prawidłowo uznał apelację za uzasadnioną, konieczne jest najpierw uzupełnienie braków w postępowaniu przed Sądem odwoławczym, które umożliwi poznanie pełnej argumentacji tego Sądu oraz podstawy faktycznej wydanego wyroku.

Przechodząc do oceny zarzutów naruszenia prawa materialnego, należy wskazać, że wobec wskazanych powyżej braków w treści uzasadnienia wyroku Sądu drugiej instancji, które powodują, że kontrola kasacyjna zastosowania prawa materialnego w niniejszej sprawie jest w istocie niemożliwa, bowiem nie jest możliwe odtworzenie argumentacji Sądu drugiej instancji, która leżała u podstaw wydanego rozstrzygnięcia. W związku z tym, nie jest możliwa ocena zasadności zarzutu naruszenia art. 55 § 1¹ k.p. w zw. z art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 94 pkt. 5 k.p. i art. 22 § 1 k.p., który miał polegać na niezastosowaniu tych przepisów. Warto jednak w tym miejscu przypomnieć, że Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wielokrotnie wskazywał, że 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2017 r., II PK 198/16, LEX nr 2333034). Warto także ponownie wskazać, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto również tezę, że nieopłacanie składek na ubezpieczenie

społeczne stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p., bowiem 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. 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. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2014 r., II PK 176/13, OSNP 2015 nr 7, poz. 89).

Za zasadny natomiast należało uznać zarzut błędnej wykładni art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p. Na wstępie należy wskazać, że Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę nie zgadza się z takim kategorycznym rozumieniem stanowiska wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z 10 maja 2012 r., II PK 215/11 (OSNP 2013 nr 9-10, poz. 106), w którym stwierdzono, że roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków (art. 55 § 1¹ k.p.) przysługuje pracownikowi, gdy takie naruszenie rzeczywiście wystąpiło, także wówczas, gdy przyczyny uzasadniające rozwiązanie nie zostały prawidłowo określone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, które uznawałoby, że treść przyczyny wskazanej przez pracownika jako uzasadnienie dokonanego rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy nie ma w ogóle znaczenia dla oceny zasadności rozwiązania, jeżeli tylko pracodawca ciężko naruszył jakiegokolwiek obowiązki wobec pracownika. Zgodzić się należy, że z uwagi na zasadę ochrony praw pracownika, jako strony słabszej stosunku pracy należy w sposób bardziej liberalny podchodzić do treści oświadczeń woli składanych przez pracowników i starać się wyinterpretować z nich rzeczywistą wolę pracownika, nie może to jednak prowadzić do uznania za nieistotne obowiązków nakładanych na pracownika przez przepisy prawa. Przypomnieć warto, że, zgodnie z art. 55 § 2 k.p., oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez

wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis ten stanowi *lex specialis*, bowiem, co do zasady, oświadczenia pracownika zmierzające do zakończenia stosunku pracy nie wymagają uzasadnienia, skoro zatem w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika ustawodawca ustanowił obowiązek uzasadnienia oświadczenia pracownika, to znaczy, że uznał, że z punktu widzenia interesów pracodawcy istotnym jest, aby miał on świadomość co do przyczyn rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym przez pracownika, jak również chciał on ograniczyć przypadki pochopnego i nieuzasadnionego korzystania przez pracowników z tego uprawnienia. W takiej sytuacji nie można uznać, że treść uzasadnienia nie ma żadnego znaczenia dla rozpoznawania spraw wnoszonych na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., bowiem pozbawiłoby to obowiązek ustanowiony w art. 55 § 2 k.p. sensu.

Uprawnienie pracownika określone w art. 55 § 1¹ k.p. stanowi odpowiednik uprawnienia pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, przy czym stosowanie tych trybów rozwiązania umowy o pracę powinno być ograniczone do sytuacji szczególnych, w których naruszenie obowiązków (czy to pracodawcy, czy pracownika) powinno być szczególnie wyraźne i ciężkie. Z tego właśnie powodu zarówno na pracodawcy, jak i na pracowniku ciąży w tym przypadku obowiązek wskazania w treści oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy przyczyny uzasadniającej zastosowanie tego właśnie trybu rozwiązania umowy o pracę. Nie można przy tym uznać, że obowiązek ten nie ma żadnego znaczenia dla prawidłowości rozwiązania stosunku pracy przez pracownika. Oczywistym jest, że, po pierwsze, rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia nawet bez uzasadnienia, będzie skuteczne, wynika to z ogólnej zasady, zgodnie z którą oświadczenia stron stosunku pracy zmierzające do jego zakończenia są skuteczne, nawet jeżeli są wadliwe, a jedynie na zasadach określonych w Kodeksie pracy mogą być one zaskarżane. Po drugie zaś, że pracownik, jako strona słabsza stosunku pracy, podlega ochronie. Jak już wspomniano, nie można jednak uznać, że nałożony w Kodeksie pracy nie ma żadnego znaczenia, w ocenie Sądu Najwyższego, zachowana musi być pewna zasada symetrii w odniesieniu do wymagań dotyczących oświadczenia

pracodawcy, o którym mowa w art. 52 § 1 k.p. oraz pracownika, o którym z kolei mowa w art. 55 § 1¹ k.p. W szczególności byłoby nadmiernym obciążeniem dla pracodawcy i nadmiernie wkraczałoby w prawo pracodawcy do posiadania wiedzy, co do przyczyn skorzystania przez pracownika z uprawnienia określonego w art. 55 § 1¹ k.p. i przygotowania się do odparcia zarzutów pracownika, przyjęcie, że zasądzenie odszkodowania uzasadnia każde ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, nawet jeżeli ten nie podnosił ich w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, ani nawet nie wskazywał na nie w toku rozmów z pracodawcą. Wydaje się, że ciężkie naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wobec pracownika powinno się cechować takim stopniem naruszenia lub zagrożenia interesów pracownika, że ten nie powinien mieć wątpliwości, co do wystąpienia tego naruszenia i podjęcia odpowiednich kroków wobec pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2019 r., II PK 53/18, niepublikowany). Należy przy tym zauważyć, że w orzecznictwie wskazuje się, że pracownik może wskazać kilka przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, a rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173).

Powyższe nie oznacza jednak, że treść uzasadnienia oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy zwalnia sąd rozpoznający sprawę o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. od wzięcia pod uwagę ogółu okoliczności sprawy przy ocenie ciężaru naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracowników przez pracodawcę. Sąd Najwyższy wyjaśniał już, że pracodawca uchybiający w sposób ciężki podstawowym prawom pracownika nie może być objęty ochroną tylko ze względu na wadliwość formalną oświadczenia pracownika, skoro art. 61¹ k.p. jednoznacznie ochronę tę przyznaje jedynie w przypadku niezasadnego rozwiązania stosunku pracy (gdy nie zostaje spełniona przesłanka wskazana w art. 55 § 1¹ k.p. – zob. przytaczany już wyrok Sądu Najwyższego z 15 stycznia 2020 r., III PK 5/19, LEX nr 3011506).

Przenosząc powyższe na stan faktyczny niniejszej sprawy, należy wskazać, że nie można uznać, że powołanie się przez powódkę jedynie na nieterminową wypłatę wynagrodzenia za luty 2017 r., jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z pozwaną, powoduje, że fakt nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę w dłuższym okresie czasu przez pozwaną nie ma żadnego znaczenia dla „ciężaru” naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracowników. Nie ulega bowiem wątpliwości, że 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. 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. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2017 r., II PK 198/16, LEX nr 2333034; postanowienie Sądu Najwyższego z 13 marca 2012 r., II PK 287/11, LEX nr 1215149). A zatem oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia składane jest w pewnym kontekście, na który składa się ogół okoliczności sprawy i powinny one być wzięte pod uwagę przy ocenie „ciężaru” naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Skoro w niniejszej sprawie bezspornym było, że pracodawca dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków wobec powódki, które zostały wskazane jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to sądy musiały dokonać oceny, czy naruszenie to miało charakter „ciężki”. Przy dokonywaniu tej oceny nie można jednak ograniczyć się jedynie do dosłownego brzmienia oświadczenia pracownika i jego uzasadnienia, a trzeba dokonać oceny ogółu okoliczności sprawy. Sądy są zatem zobowiązane, w sprawie o takim stanie faktycznym, jak w niniejszej, wziąć pod uwagę nie tylko brak terminowej wypłaty wynagrodzenia w miesiącu wskazanym w oświadczeniu pracownika, ale również odnieść to naruszenie do szerszego kontekstu zachowania pracodawcy, a zatem, czy miało to charakter jednorazowy, czy może powtarzalny. Czy przyczyną opóźnień były zaniedbania pracodawcy, czy względny od niego niezależne. Czy pracownicy akceptowali takie działania, czy zgłaszali do nich zastrzeżenia i wszelkie inne okoliczności pozwalające uznać, czy zachowanie pracodawcy miało charakter „ciężki”.

Nie można zatem wyklądać art. 55 § 1¹ k.p. w taki sposób, że ocena „ciężaru” naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy wobec pracowników dokonywana jest jedynie w oparciu o dosłowną treść oświadczenia pracownika, z pominięciem wszystkich okoliczności sprawy dotyczących tego naruszenia.

Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę ponownie weźmie zatem pod uwagę wskazane powyżej wskazówki interpretacyjne i zaprezentowaną wykładnię prawa, a następnie, po ponownym rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy i ustaleń faktycznych, dokona ponownej oceny zasadności apelacji strony pozwanej i wyda kolejne rozstrzygnięcie, które potem właściwie uzasadni.

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

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