



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Halina Kuryło

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. F.
przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika
z winy pracodawcy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 lutego 2025 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi
z dnia 2 lutego 2023 r., sygn. akt VIII Pa 100/22,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z 2 lutego 2023 r. oddalił apelację powoda M. F. od wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia z 28 lipca 2022 r., który

zasądził powodowi od pozwanego pracodawcy P. spółka z o.o. w W. 5.450,58 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w czerwcu 2021 r. i oddalił powództwo w pozostałym zakresie – obejmującym odszkodowanie w związku z rozwiązaniem przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 55 § 1¹ k.p.).

Sąd Rejonowy w szczególności ustalił, że pozwany zatrudnił powoda 4 czerwca 2018 r. na czas określony jako szefa kuchni, a od 1 czerwca 2019 r. na czas nieokreślony, zgodnie z umową w zadaniowym czasie pracy. Wynagrodzenie ustalono na kwotę 5.450,58 zł brutto płatne z dołu do dziesiątego dnia następnego miesiąca kalendarzowego. Powód był szefem kuchni w restauracji. Powód pracował w godzinach od 10:00 do 22:00 - 23:00, czasem zdarzało się, że do 24:00. Czas pracy zależał od dnia tygodnia, tego czy praca była wykonywana w weekend. W okresie zatrudnienia powód nie otrzymał żadnego wynagrodzenia w gotówce. Powód podejmując zatrudnienie umówił się z pracodawcą na inne wynagrodzenie niż to określone w umowie o pracę, a mianowicie, że będzie otrzymywał wynagrodzenie określone stawką godzinową 25 złotych netto za godzinę pracy. Wynagrodzenie, które otrzymywał na konto bankowe stanowiło iloczyn stawki godzinowej i przepracowanych godzin. Była prowadzona ewidencja godzin pracy w formie papierowej. Pracownik wpisywał godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz sumaryczną liczbę godzin. Każdy pracownik miał osobną kartkę w segregatorze z wypisanymi dniami i godzinami pracy. Manager lokalu pobierał zestawienie na koniec miesiąca, weryfikował ewidencję z systemem i finalną liczbę godzin wysyłał do prokurenta spółki. Na tej podstawie wypłacano wynagrodzenie pracownikom. Kiedy ogłoszono stan pandemii restauracja została całkowicie zamknięta na okres 2-3 miesięcy. W późniejszym okresie pandemii restauracja funkcjonowała tylko poprzez dostarczenie żywności na wynos. Regularne funkcjonowanie restauracji zaczęło się od maja 2021 r. Kiedy w związku z pandemią nastąpiło całkowicie zamknięcie restauracji zarząd spółki zorganizował spotkanie pracowników w biurze spółki w W.. W spotkaniu tym uczestniczyło czterech pracowników, w tym powód, prezes zarządu i prokurent spółki. Każdy pracownik przeprowadzał indywidualną rozmowę na temat obniżenia jego pensji w związku z zamknięciem restauracji. W czasie rozmowy jaką z zarządem spółki przeprowadził powód zostało ustalono, że w okresie, kiedy restauracja jest zamknięta powód będzie otrzymywał wynagrodzenie

postojowe. Za okres od 20 do 24 kwietnia 2020 r. pozwana spółka nie opłacała składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne za powoda zgłaszając w dokumentach rozliczeniowych urlop bezpłatny. Powód nie składał pisemnego wniosku o urlop bezpłatny. W marcu 2021 r. powód przepracował 201,65 godzin, w kwietniu 2021 roku 150 godzin, w maju 2021 r. 220,5 godziny, w czerwcu 2021 r. 246 godzin. Za okres od stycznia do maja 2021 r. powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości: - za styczeń i luty 2021 r. kwotę 3.841,24 zł wypłaconą w dniu 4 marca 2021 r. W tytule przelewu wskazano „umowa o pracę 01/02 i 02/21 zgodnie z porozumieniem covid”; za marzec 2021 r. kwotę 5.043,75 zł wypłaconą w dniu 14 kwietnia 2021 r.; za kwiecień 2021 r. kwotę 3.750 zł wypłaconą w dniu 10 maja 2021 r., za maj 2021 r. kwotę 5.500 zł wypłaconą w dniu 10 czerwca 2021 r. Za maj 2021 r. powód otrzymał wynagrodzenie wyliczone jako iloczyn stawki 25 zł netto razy i liczby przepracowanych godzin. W poprzednich miesiącach powód też był wynagradzany w ten sposób. Powód nie otrzymał wynagrodzenia za czerwiec 2021 r. A. S. przekazała powodowi informację, że w czerwcu wypłaty są dokonywane gotówką i jeżeli powód chce otrzymać wynagrodzenia, to może je odebrać w biurze. Na prośbę powoda o przekazanie wynagrodzenia managerowi, A. S. odpowiedziała, że nie może tego zrobić.

W piśmie powód oświadczył, iż rozwiązuje z pozwaną spółką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków wobec pracownika: brak wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, przekroczenie norm czasu pracy w godzinach nadliczbowych, brak rozliczenia za pracę w godzinach nocnych, niewłaściwe zgłoszenie urlopu bezpłatnego. W okresie od listopada 2019 r. do maja 2021 r. wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Nadto ilość nadgodzin wykazanych wskazuje na 208 przepracowanych godzin nadliczbowych w ciągu 2020 r. Ponadto, w okresie od listopada 2019 r. do maja 2021 r. nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych stosownie do art. 151¹ § 1 i 2 k.p., a nadto pracodawca przekroczył liczbę godzin nadliczbowych w ramach poszczególnych tygodni - przekraczając przeciętnie 48 godzin pracy w przyjętym - miesięcznym okresie rozliczeniowym, naruszając tym samym art. 131 § 1 k.p., a nadto przekroczył liczbę

godzin nadliczbowych wynikających ze szczególnych potrzeb pracodawcy w limicie rocznym - w 2020 r. ilość nadgodzin wypracowanych przez powoda, jedynie w miesiącach II, VI, VII, VIII, IX i X wyniosła 208 godzin. W odniesieniu do braku rozliczenia dodatku za pracę w godzinach nocnych powód wskazał, że od listopada 2019 r. do maja 2021 r. wykonywał zadania powierzone przez pracodawcę także w porze nocnej. Pracodawca nie rozliczył dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej przysługującym mu w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, który przysługuje mu zgodnie z art. 151⁸ § 1 k.p. Odnośnie do niewłaściwego zgłoszenia urlopu bezpłatnego, powód wskazał, że kwietniu 2020 r. pracodawca skierował go na 4-dniowy urlop bezpłatny, choć nigdy takiego wniosku nie złożył. Pracodawca mając możliwość wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżonego czasu pracy, z pełną premiedytacją ograniczył pracownikowi prawo do urlopu w sposób zagwarantowany przepisami kodeksu pracy, a także prawo do wynagrodzenia za 4 dni. Zachowanie P. sp. z o.o. polegające na wyżej opisanych naruszeniach stanowi zawinione działanie pracodawcy prowadzące do naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika i nie tylko stanowi o zasadności złożonego oświadczenia, ale także wywołało u pracownika szkodę majątkową w granicach niezyskanego należnego dochodu. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy powód nadał w urzędzie pocztowym w dniu 21 czerwca 2021 r. na adres wskazany w umowie o pracę.

Sąd Rejonowy nie dał wiary powodowi w zakresie w jakim na terminie rozprawy w dniu 26 maja 2022 r. zeznał, iż obowiązująca go stawka godzinowa 25 zł netto dotyczyła tylko normy godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, gdyż w przypadku godzin pracy przekraczających tę normę umówiony był z pracodawcą na stawkę 35 zł netto za godzinę pracy. Sąd przyjął, że prawdziwa była pierwsza wersja wskazana przez powoda, a mianowicie, że umówiona stawka wyniosła 25 zł netto za godzinę pracy. Sąd odmówił również wiary powodowi w zakresie w jakim twierdził, że o skierowaniu go przez pracodawcę na urlop bezpłatny w kwietniu 2020 r. dowiedział się na „dwa tygodnie przed odejściem z firmy”. Z twierdzeń powoda wynika, że o urlopie bezpłatnym dowiedział się dopiero ze strony Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Powyższe twierdzenia powoda o dacie w jakiej miał powziąć wiedzę o skierowaniu go na urlop bezpłatny przede wszystkim

nie zostały udowodnione przez powoda żadnym miarodajnym dowodem, nadto są niewiarygodne. Należy wskazać, iż w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powód podał, iż na urlopie bezpłatnym przebywał 4 dni. Tymczasem z zaświadczenia o przebiegu ubezpieczenia z dnia 10 czerwca 2022 r., jakie powód złożył w toku postępowania, wynika, że urlop bezpłatny przypadał w dniach od 20 kwietnia 2020 r. do 24 kwietnia 2020 r. - co daje 5 dni roboczych. Taka też informacja została zamieszczona na stronie ZUS, zgodnie z tym co powód okazał na rozprawie 26 maja 2022 r. W ocenie Sądu logicznym jest, że gdyby powód składając swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę faktycznie opierał się na wiedzy pozyskanej ze strony ZUS w czerwcu 2021 r. to powinien był wskazać prawidłowy wymiar urlopu bezpłatnego wynoszący 5 dni a nie 4 dni. W rezultacie w ocenie sądu powód musiał mieć dużo wcześniej wiedzę co do tego, że został skierowany na urlop bezpłatny. Być może powód po takim czasie nie pamiętał dokładnie na ile dni został skierowany na urlop bezpłatny, ale na pewno musiał mieć tego świadomość. Odnosząc się do kwestii urlopu bezpłatnego w kwietniu 2020 r., to od 20 marca 2020 r. w całej Polsce obowiązywał stan epidemii. W związku z tym zostały wprowadzone liczne ograniczenia, jedynym z nich było to, że restauracje mogły dostarczać jedzenie jedynie na wynos. Z zeznań powoda i świadka M. K. wynika, że kiedy ogłoszono stan pandemii restauracja, w której pracował powód, została całkowicie zamknięta na okres 2-3 miesięcy. Powód ostatecznie przyznał, że w czasie, kiedy restauracja była zamknięta, a tak było w kwietniu 2020 r., zgodnie z zapowiedzią pracodawcy miał otrzymywać wynagrodzenie postojowe. Fakt, że restauracja była zamknięta dłużej niż jeden miesiąc, oznacza, że także w kolejnych miesiącach powód musiał otrzymywać wynagrodzenie postojowe. Jak wynika z dokumentów za kwiecień 2020 r. powód otrzymał kwotę 2.057 zł netto. Jest to kwota wprawdzie wyższa od obowiązującego wtedy wynagrodzenia minimalnego (1.920,62 zł netto), ale też niższa od 60% wynagrodzenia powoda wynikającego z umowy o pracę stanowiącego wynagrodzenie postojowe (kwota 2.332 - 2.358 zł netto). Powód w trakcie całego zatrudnienia sam sporządzał ewidencję godzin swojej pracy, na bieżąco ją kontrolował, a zatem też z pewnością weryfikował wysokość wypłaconego wynagrodzenia. Dlatego też mało prawdopodobnym jest, aby powód nie zauważył, że wynagrodzenie jakie otrzymał za kwiecień jest niższe od należnego. W ocenie

Sądu jest to kolejny argument przemawiający za uznaniem, że powód miał świadomość skierowania go przez pracodawcę na urlop bezpłatny.

Jako wiarygodną Sąd uznał złożoną przez powoda do akt sprawy ewidencję czasu jego pracy. Ewidencja ta była przez powoda samodzielnie prowadzona, jednakże, co znalazło potwierdzenie w zeznaniach świadków, niezależnie od ewidencji prowadzonej w formie papierowej, każdy pracownik musiał logować się w systemie wpisując godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Godziny pracy pracowników, w tym powoda, były weryfikowane przez managera lokalu, który finalną liczbę godzin wysyłał do właścicieli spółki. Przekazane zestawienie godzin było podstawą wypłaty wynagrodzenia dla pracowników. Strona pozwana kwestionując zapisy w dokumentacji złożonej do akt sprawy sama nie złożyła innych danych (np. zestawień godzin przekazywanych przez managera lokalu), a tym samym uniemożliwiała ich porównanie i stwierdzenie, że dane wykazane przez powoda nie odpowiadają prawdzie. Za uznaniem ewidencji złożonej przez powoda za wiarygodną dodatkowo przemawia fakt, że proste tylko przemnożenie wskazywanej przez powoda stawki godzinowej 25 zł netto przez liczbę godzin wykazaną w ewidencji za każdym razem dokładnie daje kwotę wynagrodzenia jaką powód przelewem otrzymał od pracodawcy.

Sąd Rejonowy uznał, że złożenie pozwanej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nastąpiło 6 lipca 2020 r. Powód w objętym sporem czerwcu 2021 r. wykonywał pracę na rzecz pozwanej. W umowie o pracę strony wskazały wynagrodzenie za pracę w kwocie 5.450,58 zł brutto, w rzeczywistości ustalając inne zasady wynagradzania, to jest według stawki godzinowej 25 zł netto za godzinę pracy. Powód każdorazowo wynagrodzenie miał płacone przelewem na rachunek bankowy. Powód przedstawił ewidencję czasu pracy, z której wynika, iż przepracował w czerwcu 2021 r. 246 godzin. Przy przyjęciu stawki 25 zł netto za godzinę wynagrodzenie powoda powinno wynieść 6.150 zł netto. Z zeznań powoda, świadka oraz korespondencji na komunikatorze M. wynika, iż pracodawca miał wypłacić wynagrodzenie pracownikom za czerwiec 2021 r. w gotówce. Pracodawca poinformował powoda, iż wypłata wynagrodzenia za ten miesiąc uzależniona jest od jego stawiennictwa w biurze znajdującego się w W.. A. S. odmówiła przekazania wynagrodzenia managerowi i ostatecznie nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za

czerwiec 2021 r. Pozwana nie przedstawiła żadnego dokumentu potwierdzającego wypłatę wynagrodzenia powodowi. W konsekwencji Sąd zasądził na rzecz M. F. wynagrodzenie za czerwiec 2021 roku w dochodzonej wysokości, tj. kwotę 5.450,58 zł brutto.

Odnosząc się do roszczenia powoda o zasądzenie odszkodowania za rozwiązanie przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy Sąd roszczenie to ocenił jako bezzasadne. W przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia wskutek dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika na mocy art. 55 § 1¹ *in fine* k.p. pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód jako przyczynę rozwiązania umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. wskazał: brak wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, przekroczenie norm czasu pracy w godzinach nadliczbowych, brak rozliczenia dodatku za pracę w godzinach nocnych oraz niewłaściwe zgłoszenie urlopu bezpłatnego. Artykuł 55 § 1¹ k.p. nie precyzuje, które obowiązki mają charakter podstawowy. Niewątpliwie do tego katalogu należy zaliczyć obowiązki wymienione w art. 94 k.p., statuującym do czego pracodawca obowiązany jest w szczególności. W punkcie 5 wymieniono obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia. Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. Jeżeli nie wypłaca on pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w tezie 4 wyroku z 5 czerwca 2007 r. (III PK 17/07, LEX nr 551138), przyjmując, że przy naruszeniu przez pracodawcę zachowaniem ciągłym jego podstawowych obowiązków, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy najpóźniej w okresie miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim naruszeniu (art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 k.p.). Zgodnie z art. 85 § 1 i 2 k.p., wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. W pierwszej kolejności należało zatem ustalić czy

rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło przed upływem jednego miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Pracownik nie może bowiem rozwiązać umowy o pracę w omawianym trybie, jeżeli od momentu uzyskania przez niego wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy upłynął miesiąc (art. 52 § 2 w zw. z art. 55 § 2 zd. 2 k.p.). Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę, narusza obowiązek terminowej wypłaty wynagrodzenia co miesiąc, w terminie jego płatności (art. 85 § 1 k.p.). W takim przypadku wspomniany miesięczny termin należy liczyć od momentu dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności. W przypadku naruszania obowiązków pracodawcy wobec pracownika, które mają charakter ciągły - termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę zaczyna biec od momentu przejawienia ostatniego z zachowań pracodawcy, stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę. Miesięczny termin przewidziany w art. 52 § 2 w związku z art. 55 § 2 k.p. jest to termin prawa materialnego, który jest nieprzywracalny nawet jeżeli pracownik uchybił mu bez swojej winy.

Powód oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę złożył w dniu 6 lipca 2021 r. Jako jedną z przyczyn powód wskazał brak wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, przekroczenie norm czasu pracy oraz brak rozliczenia dodatku za pracę w godzinach nocnych w miesiącach: listopadzie i grudniu 2019 r., w lutym, w czerwcu, w lipcu, sierpniu, wrześniu, październiku 2020 r. i w maju 2021 r. Termin wypłaty wynagrodzenia powoda przepadał na 10 dzień następnego miesiąca.

Nawet gdyby uznać, że pracodawca faktycznie nie wypłacał powodowi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w godzinach nocnych i doprowadzał do przekroczenia norm jego czasu pracy to jedynym miesiącem, który mógł być przywołany za podstawę rozwiązania umowy o pracę, był maj 2021 r. Termin wypłaty wynagrodzenia za ten miesiąc przypadał na 10 czerwca 2021 r., a zatem miesięczny termin na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy z uwagi na nierzetelną wypłatę wynagrodzenia przysługującego za maj 2021 r. został zachowany. W przypadku pozostałych miesięcy przypadających w latach 2019-2020, gdzie termin zapłaty wynagrodzenia za ostatni miesiąc tego okresu przypadał na

10 listopada 2020 r., złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nastąpiło ze znacznym uchybieniem miesięcznego terminu.

Jeżeli chodzi o maj 2021 r. to powód w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wskazał, iż nie otrzymał należnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem, jak również nie otrzymał dodatku za pracę w porze nocnej. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że wynagrodzenie za ten miesiąc zostało powodowi wypłacone 10 czerwca 2021 r. i to w wysokości umówionej przez strony. Jak ustalono wynagrodzenie powoda zgodnie z umową o pracę miało wynosić 5.450,58 zł brutto, co daje kwotę 3.931 zł netto. Z zeznań powoda wynika, że umówił się on z pracodawcą na wynagrodzenie według innych zasad niż to określone w umowie, bo według stawki 25 złotych netto za godzinę pracy. Pracodawca 10 czerwca 2021 r. tytułem wynagrodzenia należnego za maj 2021 r. przelał na konto powoda kwotę 5.500 zł netto. Kwota ta została wyliczona jako iloczyn stawki 25 złotych netto i liczby przepracowanych godzin pracy. W kwietniu 2021 r. powód przepracował 150 godzin, czyli znacznie poniżej normy przewidzianej dla tego miesiąca (to jest 168 godzin), za co otrzymał wynagrodzenie w kwocie 3.750 zł netto (25 zł x 150). Kwoty wynagrodzenia wypłaconej za pracę w kwietniu 2021 r. powód nie kwestionował. Powyższe potwierdza tylko, że wynagrodzenie było powodowi wypłacane według zasad przyjętych i akceptowanych przez obydwie strony od początku zatrudnienia. W rezultacie w ocenie sądu w takiej konkretnie sytuacji, w której powód otrzymał od pracodawcy umówione wynagrodzenie w pełnej wysokości, brak wypłaty spornych między stronami dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej za jeden miesiąc pracy nie powinien być traktowany w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków względem pracownika.

W całym okresie zatrudnienia powód nigdy nie przedstawił (wyraźnie) żądania wypłaty dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu, zwłaszcza w formie skonkretyzowanej (w określonej kwocie). Zdaniem Sądu ma to znaczenie dla oceny czy pracodawcy należy przypisać winę umyślną w niewypełnieniu obowiązku wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, skoro powód do tego czasu takiego żądania pracodawcy nigdy nie przedstawiał.

Jako kolejną z przyczyn rozwiązania umowy o pracę powód wskazał skierowanie na urlop bezpłatny w kwietniu 2020 r. bez wymaganego wniosku pracownika. Zgodnie bowiem z art. 174 § 1 k.p. na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego. W odniesieniu do tak wskazanej przyczyny powód nie dochował miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia liczonego od momentu uzyskania przez powoda wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Przyczyny takiej oceny zostały szczegółowo umówione w części obejmującej ocenę materiału dowodowego. W rezultacie Sąd powództwo w zakresie zasądzenia odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy oddalił jako bezzasadne.

W apelacji powód zaskarżył wyrok w części oddalającej powództwo, stawiając zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego oraz materialnego – art. 55 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p., art. 151¹ § 1 i 2 k.p., art. 151⁸ § 1 k.p., art. 174 k.p. Wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie dodatkowo kwoty 16.351,74 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji stwierdził, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe. Odmienna ocena powoda, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności „pozostają jedynie w sferze dyskusji” i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna. Powód musiał mieć świadomość skierowania go na urlop bezpłatny w kwietniu 2020 r., a co istotne, brak było podstaw do przyjęcia, że o tej okoliczności dowiedział się dopiero w czerwcu 2022 r. Nawet zaś gdyby przyjąć, że po stronie pracodawcy faktycznie wystąpiły nieprawidłowości w sposobie udzielenia powodowi urlopu bezpłatnego, to jednak wobec braku podstaw do przyjęcia czerwca 2022 r. jako daty dowiedzenia się przez niego o skierowaniu na urlop bezpłatny, z całą pewnością nie dochował on miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z tej przyczyny.

Sama okoliczność, że powód wystąpił do ZUS o dokument dotyczący podlegania ubezpieczeniom i odprowadzaniu składek wskazuje na to, że powód

„szykował się” do rozwiązania umowy o pracę. Obie strony od początku trwania umowy zgodnie ustaliły, że dokumenty nie będą odzwierciedlać rzeczywistego przebiegu tej umowy. Dlatego wiarygodność powoda co do tego, że nie wiedział wcześniej o urlopie bezpłatnym jest wysoce wątpliwa. Zdaniem Sądu, powód o tej okoliczności wiedział, jak również o tym, że dokument z ZUS wykaże urlop bezpłatny. Dlatego o niego wystąpił. Powód również wiedział, że nie złożył na piśmie wniosku o taki urlop, zaś strona pozwana zdała sobie sprawę, że gdy okaże w sądzie akta osobowe, to sąd nie odnajdzie w nich wniosku o urlop bezpłatny. Sąd Okręgowy przyjął, że brak akt osobowych wywołuje ujemne skutki dowodowe dla pracodawcy, niemniej w kontekście wszystkich okoliczności i holistycznej oceny zgromadzonych dowodów Sąd II instancji, podobnie jak i Sąd Rejonowy, nie przyjął bezkrytycznie wersji zdarzeń prezentowanej przez powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego również w pozostałym zakresie dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest - wbrew twierdzeniom apelującego - prawidłowa. Mając cały czas na uwadze to, że strony ukształtowały inaczej stosunek pracy, niż odzwierciedlają to dokumenty, nie można uznać, że doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika przy ustalaniu godzin pracy i wypłacie wynagrodzenia. Wszak to sam powód chciał dostać konkretną stawkę za każdą przepracowaną godzinę i dopóki pieniądze otrzymywał, to nie podważał ustalonych reguł. Nie wykazał, aby wcześniej dochodził wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Dlatego w kontekście obecnie dochodzonego roszczenia o odszkodowanie nie sposób przyjąć, że po stronie pracodawcy było zawinione umyślne i ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w zakresie wypłaty wynagrodzenia. Sąd II instancji uznał, że brak transparentnych zasad wypłaty wynagrodzenia został wprowadzony za zgodą obu stron i dlatego nie można obecnie uznać działań pracodawcy za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Ponadto, co słusznie podniósł Sąd Rejonowy, powód uchybił terminowi z art. 52 § 2 k.p., bowiem wiedział od samego początku, że przekracza dobowy a może i tygodniowy wymiar czasu pracy. Dlatego też Sąd I instancji doszedł do trafnego wniosku, iż powód zachował miesięczny termin do złożenia oświadczenia jedynie w stosunku wynagrodzenia za maj 2021 r., przy czym

w tym przypadku zachowaniu pozwanego nie sposób przypisać ciężkiego naruszenia obowiązków względem pracownika.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się, w ocenie Sądu II instancji, w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Dokonana zatem przez Sąd Rejonowy ocena materiału dowodowego w powyższym zakresie uwzględnia wszystkie aspekty sprawy, okoliczności, twierdzenia i zaprezentowane dowody. Jest ona więc wszechstronna, zgodna z doświadczeniem życiowym i zasadami logicznego rozumowania, a zatem odpowiada wymogom, jakie stawiają jej przepisy art. 233 i 327¹ § 1 k.p.c., i jako mieszcząca się w granicach swobodnej oceny dowodów zasługiwała na akceptację Sądu II instancji. W związku z powyższym jako bezzasadne należy uznać zarzuty prawa materialnego.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa materialnego:

1. art. 55 § 1¹ i § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p. poprzez błędne zastosowanie tego przepisu i przyjęcie, że oświadczenie pracownika zostało złożone z przekroczeniem miesięcznego terminu, podczas gdy naruszenie praw pracowniczych w zakresie godzin nadliczbowych i pracy w porze nocnej miało charakter ciągły i termin ten należy liczyć od ostatniego naruszenia pracodawcy,

2. art. 151¹ § 1 i 2 k.p. i art. 151⁸ § 1 k.p. poprzez błędną ich wykładnię i nieuwzględnienie, że pracodawca niezależnie od żądania pracownika ma obowiązek prawidłowego naliczenia wynagrodzenia z uwzględnieniem powiększonych stawek za pracę w godzinach nadliczbowych i pracę w porze nocnej, a w związku z tym nie jest dopuszczalne modyfikowanie tych zasad na niekorzyść pracownika ustaleniami stron stosunku pracy,

3. art. 174 § 1 i 2 k.p. poprzez błędną wykładnię i zastosowanie tych przepisów i niewzięcie pod uwagę, że urlop bezpłatny może zostać udzielony wyłącznie na pisemny wniosek pracownika oraz niewzięcie pod uwagę, że przypisanie urlopu bezpłatnego rodzi dla pracownika negatywne konsekwencje na gruncie ubezpieczeń społecznych oraz uprawnień pracowniczych.

Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez Sąd Najwyższy oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie uzasadniają jej wniosku, gdyż nie dotyczą sedna zaskarżonego wyroku.

Przedmiotem sprawy na etapie apelacyjnym nie było żądanie wyrównania wynagrodzenia za czas pracy, tylko odszkodowanie za ciężkie naruszenie przez pozwanego podstawowych obowiązków wobec pracownika – art. 55 § 1¹ k.p.

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wprost wynika, iż Sąd drugiej instancji zaaprobował stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż powód uchybił terminowi z art. 52 § 2 k.p., bowiem wiedział od samego początku, że przekracza dobowy a może i tygodniowy wymiar czasu pracy, dlatego Sąd pierwszej instancji doszedł do trafnego wniosku, iż powód zachował miesięczny termin do złożenia oświadczenia jedynie w stosunku do wynagrodzenia za maj 2021 r., przy czym w tym przypadku zachowaniu pozwanego nie sposób przypisać ciężkiego naruszenia obowiązków względem pracownika.

Taka podstawa zaskarżonego wyroku otwiera dwie kwestie.

Pierwszą określa wprost podstawa prawna żądania odszkodowania, decydująca o jego powodzeniu, a z której wynika, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jednak nie wtedy, gdy naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika nie jest „ciężkie” (a *contrario* art. 55 § 1¹ k.p.).

Wobec takiej przesłanki, warunkującej rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w trybie bez wypowiedzenia, powstaje pytanie, czy skarga kasacyjna podważa rozstrzygnięcie Sądu powszechnego o braku ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec powoda.

Odpowiedź jest negatywna, gdyż nie ma zarzutu o takiej treści w podstawie kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. i art. 55 § 1¹ k.p.). Oznacza to, że skarżący nie podważa sedna zaskarżonego rozstrzygnięcia i dlatego skarga kasacyjna nie może być uznana za zasadną, gdyż podlega rozpoznaniu tylko w granicach zarzutów jej

podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c., art. 398¹⁴ k.p.c.).

Zarzut pierwszy skargi kasacyjnej dotyczy terminu miesięcznego z art. 55 § 2 k.p., a nie przesłanki ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Przesłanki tej nie dotyczy także zarzut drugi skargi kasacyjnej, albowiem przedmioty regulacji z art. 151¹ § 1 i 2 k.p. i art. 151⁸ § 1 k.p. mają znaczenie samodzielne i zarazem odrębne od regulacji z art. 55 § 1¹ k.p. Innymi słowy nie zastępują brakującego w skardze kasacyjnej zarzutu, który stanowiłby zasadną podstawę do podważenia rozstrzygnięcia Sądu powszechnego o braku ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec powoda. Skarżący nie zarzuca naruszenia art. 55 § 1¹ k.p. poprzez stwierdzenie, iż po stronie pracodawcy nie było ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec powoda.

Bez zarzutu naruszenia art. 55 § 1¹ k.p. zarzut pierwszy i drugi skargi kasacyjnej nie mają znaczenia.

Przedmiotem sprawy nie było żądanie wyrównania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i wypłaty dodatków nocnych, a tylko wynagrodzenie za czerwiec 2021 r. i odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Jest oczywiste, że pracownik może dochodzić odszkodowania na podstawie tego przepisu bez jednoczesnego żądania wyrównania wynagrodzenia.

Wynagrodzenie za maj 2021 r. zostało powodowi wypłacone na rachunek w terminie. Wynagrodzenie za czerwiec 2021 r. nie składało się na podstawie rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 k.p. (pismo – rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia). Natomiast w odniesieniu do wcześniejszych wynagrodzeń wiążą ustalenia Sądu powszechnego, które są szczegółowe i z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. wiążą Sąd Najwyższy. Nie można nie zauważyć, że zakres i przedmiot ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę określa pracownik w oświadczeniu rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia. Rzecz w tym, iż zawarte w piśmie powoda rozwiązującym umowę o pracę zestawienie braku zapłaty dodatku za godziny nadliczbowe i dodatku nocnego nie obejmuje miesięcy od listopada 2020 r. do kwietnia 2021 r. Niemniej Sąd powszechny ustalił w tej sprawie, że powód w kwietniu 2021 r. przepracował 150 godzin. W takiej sytuacji teza, że rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia zostało

dokonane w terminie z art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p. może rozmijać się z treścią pisma rozwiązującego umowę o pracę, skoro zarzucane pozwanemu naruszenie nie byłoby ciągle przed majem 2021 r., zwłaszcza, iż jak wskazano, powód nie dochodził zapłaty za nadgodziny i dodatków nocnych.

Wykracza to ponad potrzebę argumentacji, gdyż o oddaleniu skargi kasacyjnej decyduje wskazany wyżej brak w skardze kasacyjnej zarzutu naruszenia art. 55 § 1¹ k.p.

Oceny powyższej nie zmienia zarzut trzeci skargi, albowiem zgodnie z wiążącymi ustaleniami faktycznymi skarżący miał urlop bezpłatny w 2020 r. Granicę ustaleń stanu faktycznego stanowi dwuinstancyjne postępowanie przed sądem powszechnym. W postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powołanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Nie ma zatem znaczenia argumentacja skargi, że udzielenie urlopu bezpłatnego bez zgody pracownika stanowiło istotne i ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy, gdyż w ocenie Sądu powszechnego powód nie dochował miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia liczonego od momentu uzyskania wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Z tej przyczyny zarzut naruszenia art. 174 § 1 i 2 k.p. nie składa się na uzasadnioną podstawę kasacyjną, która prowadziłaby do uwzględnienia skargi kasacyjnej, wobec braku zarzutu naruszenia art. 55 § 1¹ k.p.c., adekwatnego do podstawy rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji (art. 398¹ § 1 k.p.c., art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c., art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c.).

Kierując się powyższą oceną zarzutów skargi kasacyjnej orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

[SOP]

[r.g.]