

POSTANOWIENIE

Dnia 4 czerwca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa S.S-P.
przeciwko P. sp. z o.o. z siedzibą w L.
o sprostowanie świadectwa pracy, odszkodowanie i odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 czerwca 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 12 lutego 2018 r., sygn. akt VII Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.590 (jeden tysiąc pięćset dziewięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z dnia 12 lutego 2018 r. oddalił apelację S.S-P. od wyroku Sądu Rejonowego [...] w P. z dnia 21 czerwca 2017 r. w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy, odszkodowanie i odprawę pieniężną.

W sprawie ustalono, że S.S-P. została zatrudniona w spółce P. Sp. z o.o. z siedzibą w L. od dnia 4 czerwca 2010 r., początkowo na podstawie umowy na okres próbny w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Kierownika Działu Przygotowania Projektów Drogowych w dziale Projekty Drogowe. Od dnia 6 lipca 2010 r. strony łączyła umowa na czas nieokreślony.

W trakcie przebywania przez powódkę na urlopie wychowawczym w 2012 r. miała miejsce reorganizacja działu, w którym zatrudniona była powódka. Powódka wróciła do pracy w dniu 12 stycznia 2015 r. Jednocześnie złożyła wniosek o udzielenie jej dwóch półgodzinnych przerw na karmienie dziecka. Powódka została przydzielona do pracy w pracowni projektowej.

Do dnia 10 stycznia 2015 r. spółka nie wypłaciła powódce wynagrodzenia za pracę za grudzień 2014 r. W dniu 14 stycznia 2015 r. powódka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 55 k.p. Jako przyczynę uzasadniającą wskazała brak wypłaty wynagrodzenia za grudzień 2014 r. oraz brak wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, pomimo likwidacji Działu Projektów Drogowych. W dniu 15 stycznia 2015 r. pozwana spółka przełała zaległe wynagrodzenie.

Pismem z dnia 9 lutego 2015 r. pełnomocnik powódki wezwała pozwaną spółkę do sprostowania świadectwa pracy z dnia 14 stycznia 2015 r., przez wpisanie w pkt 3 świadectwa prawidłowej podstawy prawnej, tj. art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p. W odpowiedzi wskazano, że podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy została określona prawidłowo, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie tylko w części dotyczącej żądania sprostowania świadectwa pracy.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji i przyjął je za własne. W ocenie tego Sądu, możliwość rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. następuje w razie ciężkiego naruszenia obowiązku pracodawcy, gdzie oprócz winy musi wystąpić co najmniej zagrożenie ważnego interesu pracownika. Jednorazowe, czterodniowe opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia nie stanowi zaś ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, ponieważ nie spowodowało żadnego istotnego naruszenia interesów pracownika. Odszkodowanie zaś jest należne pracownikowi z mocy prawa, jeżeli rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., a jego decyzja była uzasadniona ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Natomiast wpisanie w świadectwie

pracy, że wypowiedzenie umowy nastąpiło bez wypowiedzenia nie jest równoznaczne z zasadnością roszczenia odszkodowawczego.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając go w całości. W podstawach skargi kasacyjnej wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 55 § 1¹ k.p., art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969) w związku z art. 55 § 1¹ k.p., art. 6 k.c. w związku z art. 55 § 1¹ k.p. oraz naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 382 k.p.c. w związku z art. 380 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 k.p.c. i art. 227 k.p.c., art. 381 k.p.c.

Mając powyższe na uwadze, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, zamykającego się w pytaniach:

- czy brak wypłacenia całości wynagrodzenia pracownikowi w przepisany do tego terminie jest rażącym niedbalstwem ze strony pracodawcy, i czy zasadne jest stwierdzenie, że takie naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy wobec pracownika ma charakter ciężki, o którym mowa w art. 55 § 1¹ k.p.

- czy w przypadku ustalenia, że brak wypłacenia całości wynagrodzenia pracownikowi w przepisany do tego terminie jest rażącym niedbalstwem ze strony pracodawcy – i w braku wskazania przez pracodawcę jakiegokolwiek przyczyny takiego zaniechania – ciężar dowodu w zakresie wykazania, że zaniechanie to było nakierowane na wyrządzenie dolegliwości pracownikowi, leży po stronie pracownika.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie spełnia warunków, pozwalających na przyjęcie jej do merytorycznego rozpoznania. Sformalizowany wymóg tego etapu postępowania sądowego sprowadza się wyłącznie (poza nieważnością postępowania) do oceny wskazanych we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania argumentów prawnych. Skarżąca wskazała na jeden z nich, to jest w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne.

W przypadku powołania we wniosku przesłanki określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. należy sformułować zagadnienie prawne oraz przedstawić odrębną, pogłębioną argumentację prawną wskazującą na zaistnienie powołanej okoliczności uzasadniającej przyjęcie skargi do rozpoznania. Chodzi wszak o problem jurydycznie doniosły, opracowany na podstawie analizy prawa, orzecznictwa, a nawet doktryny, po której to wpierw sam skarżący może stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, natomiast nie może mieć charakteru kazuistycznego i nie może służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2015 r., IV CSK 405/15, LEX nr 2160209). Taka sytuacja ma natomiast miejsce w rozpoznawanej sprawie.

Naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika będzie uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę oraz żądanie odszkodowania tylko wówczas, gdy naruszenie to nastąpi z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa pracodawcy. Sformułowanie zawarte w art. 55 § 1¹ k.p. „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” jest bowiem analogiczne do zamieszczonego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W razie sporu konieczne jest więc ustalenie takiego rodzaju winy pracodawcy jako okoliczności warunkującej prawo do odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika,

stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372; z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, LEX nr 794863; z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538). Innymi słowy „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” oznacza 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).

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., II 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, LEX nr 1211159; z dnia 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, LEX nr 1350592 oraz z dnia z dnia 18 marca 2015 r., I PK 197/14, LEX nr 1678953). 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. Ocena wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika może

też podlegać indywidualizacji w różnych stanach faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159).

Tak też było na gruncie rozpoznawanej sprawy. Sądy *meriti* przyjęły, że doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy w postaci niewypłacenia jednorazowo wynagrodzenia za pracę, jednakże nie spowodowało to żadnego istotnego naruszenia interesów pracownika, powódka zaś takiego naruszenia nie wykazała.

Rozkładem ciężaru dowodów w procesie cywilnym rządzą następujące reguły: a) faktów tworzących prawo powinien w zasadzie dowieść powód; dowodzi on również fakty uzasadniające jego odpowiedź na zarzuty pozwanego; pozwany dowodzi fakty uzasadniające jego zarzuty przeciwko roszczeniu powoda; b) faktów tamujących oraz niweczących powinien dowieść przeciwnik tej strony, która występuje z roszczeniem, czyli z zasady pozwany. Według najbardziej podstawowej zasady, powoda obciąża dowód faktów prawotwórczych (z których wywodzi skutki prawne).

W procesie o odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik ma obowiązek skonkretyzować okoliczności faktyczne, które uznaje za przejaw ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. Dopiero wtedy pracodawcę obciąża dowód (art. 6 k.c.), że okoliczności te albo w ogóle nie miały miejsca, albo wprawdzie miały miejsce, lecz nie wypełniają znamion naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, albo też, że naruszenie to nie ma charakteru ciężkiego. Nie wystarczy zatem hasłowe odwołanie się do np. dyskryminacji, mobbingu czy naruszenia dóbr osobistych, aby uruchomić obowiązek dowodowy pracodawcy, lecz konieczne jest wskazanie konkretnych faktów stanowiących przejaw tych zakazanych praktyk.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżąca nie uprawdopodobniła występowania istotnych zagadnień prawnych, które pozwalają uwzględnić wniosek zawarty w skardze kasacyjnej. Jednocześnie wobec braku innych podstaw pozwalających ocenić możliwość przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398⁹ § 2 k.p.c.

O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto zgodnie z art. 98 k.p.c.

