

POSTANOWIENIE

Dnia 14 maja 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa R. B.

przeciwko T. sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 14 maja 2024 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 26 października 2022 r., sygn. akt XIV Pa 14/22,

I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanej 1.350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego wraz z odsetkami z art. 98 § 1¹ k.p.c.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z 26 października 2022 r. oddalił apelację powoda R. B. (skarżący) od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie z dnia 3 grudnia 2021 r.

Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego T. sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda kwotę 2.538,78 zł netto tytułem wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami. Nadto zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.371,52 zł brutto tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami

za opóźnienie od dnia 7 października 2020 r. do dnia zapłaty. Natomiast oddalił powództwo w zakresie żądanej kwoty 10.800 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 30 września 2020 r. do dnia zapłaty z tytułu odszkodowania.

Powód zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo w zakresie odszkodowania.

W zakresie faktów relewantnych dla rozstrzygnięcia o prawie do odszkodowania ustalono, że powód rozpoczął pracę u pozwanego od dnia 1 czerwca 1999 r. na podstawie umowy na czas określony do dnia 31 grudnia 2000 r. Następnie w dniu 2 stycznia 2001 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2003 r. W dniu 1 stycznia 2004 r. strony podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony. W dniu 31 stycznia 2019 r. powód otrzymał pisemny aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym pracodawca podwyższył kwotę miesięcznego wynagrodzenia do 3.600 zł. brutto. Pozwana w pierwszej połowie 2020 r. zatrudniała dwóch pracowników na umowę o pracę - powoda oraz księgową, natomiast na podstawie umowy cywilnoprawnej zatrudniony był drugi, obok powoda, pracownik magazynu. Prokurentem pozwanej spółki był mąż Pani prezes, a obydwójce byli udziałowcami tej spółki i jej jedynymi właścicielami. Do kwietnia 2020 r. spółka nie miała żadnych zaległości w wypłacie świadczeń pracownikom, terminowo wypłacała wynagrodzenia, nie miała problemów finansowych, zdarzały się także premie. W marcu 2020 r. rozpoczęła się pandemia koronawirusa, został w kwietniu 2020 r. wprowadzony stan epidemii. U pozwanej spółki nastąpił drastyczny spadek zamówień i obrotów z uwagi na powyższą sytuację. Na początku kwietnia 2020 r. wspólnik-prokurent przeprowadził rozmowę z księgową, podczas której poinformował ją, że bardzo spadły obroty w firmie, nie ma zamówień, była bardzo ciężka sytuacja i powiedział, że w związku z tym musi obniżyć wynagrodzenia, żeby firma przetrwała. Umówili się, że wynagrodzenie będzie obniżone o 600 zł brutto, obniżka miała być od kwietnia 2020 r., ale nie wiadomo na jak długi czas. Prokurent podobną rozmowę przeprowadził także z drugim magazynierem. Obniżył mu wynagrodzenie o 600 zł. Prokurent na początku kwietnia przeprowadził rozmowę z powodem, informując go, że są duże trudności finansowe i spadek zamówień i że trzeba będzie ciąć koszty i na paliwie i na wynagrodzeniach. Zaproponował zmniejszenie wynagrodzenia do 3.000 zł brutto.

Wydawało mu się, że powód się zgodził na obniżenie wynagrodzenia. Powód zrozumiał w rozmowie, że będzie miał obniżone wynagrodzenie za jeden miesiąc, a potem pracodawca mu to wyrówna. Pracodawca nie wręczył powodowi na piśmie wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy w tym zakresie. Nie przedłożył również do podpisania aneksu do umowy. Powód był osobą małomówną i w ogóle nie rozmawiał na temat tego, że otrzymuje mniejsze wynagrodzenie, nie skarżył się na to, że nie powinien mieć obniżonego wynagrodzenia, nie mówił o tym ani księgowej, ani współpracownikowi. Nie żądał wyrównania wynagrodzenia. Powód ani razu nie zainicjował z właścicielami spółki rozmowy, w której poinformowałby ich, że nie zgodził się na obniżenie wynagrodzenia. Pozwana spółka w pierwszym okresie pandemii otrzymała pomoc z urzędu pracy w kwocie 5.000 zł i kwota ta została od razu przeznaczona na zapłatę za czynsz. Następnie pozwana spółka uzyskała pożyczkę z tarczy antykryzysowej 48.000 zł, która została wydana na prąd, media i wynagrodzenia. Tuż przed pandemią, ze środków odkładanych z zysku został zakupiony dla firmy nowy samochód. Po wprowadzeniu stanu pandemii, właściciele nie pobierali żadnych dywidend, a prezes, nie pobierała w ogóle wynagrodzenia. Powód w dniu 29 września 2020 r. przyszedł z żoną do biura firmy i złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazał niewypłacanie przez pracodawcę pełnego wynagrodzenia w okresie od kwietnia do sierpnia 2020 r. włącznie.

Potwierdzając zasadność roszczeń powoda co do wypłaty należnego wynagrodzenia, Sąd Rejonowy podkreślił jednocześnie, że nie można przy rozważaniach dotyczących odszkodowania dla pracownika w realiach niniejszej sprawy pominąć art. 100 § 2 pkt 6 k.p., który nakazuje pracownikowi przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Sąd wskazał, że powód przez kilka miesięcy nie zasygnalizował pracodawcy, że jego zdaniem otrzymuje niewłaściwą wysokość wynagrodzenia. Sąd zauważył również szczególność sytuacji pandemicznej oraz powiadomienie pracowników przez wspólnika-prokurenta o sytuacji firmy oraz o środkach zaradczych – zmniejszeniu wydatków przez rezygnację z własnych dochodów, wynajmowanych powierzchni oraz proponując obniżenie wynagrodzenia zatrudnionym. Oceniając zebrany w sprawie materiał Sąd wskazał, że nie zmniejszono wynagrodzeń z zachowaniem formy

pisemnej, ale prokurent uzyskał zgodę na obniżenie wynagrodzenia księgowej, zatrudnionej na etacie (w tym zakresie można mówić o porozumieniu stron) oraz uzyskał zgodę pracownika współpracującego na innej podstawie prawnej (również można mówić o porozumieniu stron). Natomiast w przypadku powoda prokurent, tak jak i pozostałym osobom, przedstawił mu sytuację firmy i poinformował powoda, że trzeba będzie obniżyć wynagrodzenie. Prokurent jednak nie upewnił się dokładnie, czy powód zrozumiał tę ustną propozycję dokładnie, czy była ona mu przedstawiona konkretnie, czy wskazywała przez jaki czas będzie obniżone wynagrodzenie i o ile, a także nie uzyskał jasnej zgody powoda na taką zmianę. Sąd Rejonowy nadmienił, że powód powinien jasno wyartykułować swoje stanowisko - czy przyjmuje propozycję, jaką, na jak długo. Powód natomiast w ogóle z nikim nie omówił tej zmiany, pomimo, że miał ku temu wiele sposobności. Sąd podkreślił, że kilkumiesięczna bierność powoda – jeśli ten nie godził się na obniżkę przyczyniła się do tego, że stan niepłacenia pełnego wynagrodzenia ciągnął się, zaś pozwana spółka mogła pozostawać w niezawinionym przekonaniu, że powód nie sprzeciwia się obniżce wynagrodzenia. Wobec tego Sąd ocenił, że pozwana spółka nigdy wcześniej nie opóźniała się z płaceniem wynagrodzeń i płaciła je w pełnej wysokości, a nawet płaciła premie. Wobec wszystkich wymienionych okoliczności nie doszło do rażącego naruszenia obowiązków pracodawcy.

Sąd Okręgowy potwierdził, że stan faktyczny został ustalony prawidłowo oraz należycie wykazano okoliczności przemawiające za wydanym rozstrzygnięciem, zarzuty sformułowane w apelacji sprowadzają się do polemiki ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i dokonaną przez ten Sąd interpretacją dowodów.

Pełnomocnik powoda zaskarżył w całości wyrok Sądu Okręgowego wskazując na naruszenie przepisów prawa materialnego: art. 55 § 1¹, art. 100 § 2 pkt 6 oraz art. 8 k.p. Wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, alternatywnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 10.800 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 30 września 2020 r. do dnia zapłaty.

Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania argumentowano oczywistą zasadnością skargi kasacyjnej. Skarżący wskazał, że o oczywistości skargi kasacyjnej świadczy zaaprobowanie błędnej wykładni i wadliwego zastosowania norm prawa materialnego. Do takiego efektu zdaniem skarżącego prowadzi uwzględnienie żądania powoda zasądzenia zalegających części wynagrodzenia przy jednoczesnym kwestionowaniu uprawnienia powoda do rozwiązania umowy o pracę ze względu na te zaległości. Skarżący stwierdził, że do elementów wiedzy powszechnej należy przekonanie, że za wykonaną pracę należy się pracownikowi wynagrodzenie, a także, że pracownik, któremu nie wypłaca się należnego wynagrodzenia ma prawo rozwiązać umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W odpowiedzi na skargę pozwany wniósł między innymi o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz o zarządzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu oczywiście sprzecznej z jednolitą i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa, na zastosowaniu przepisu, który już nie obowiązywał, względnie na oczywiście błędnym zastosowaniu określonego przepisu w ustalonym

stanie faktycznym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). Oczywiście jest przy tym tylko to, co można dostrzec bez potrzeby głębszej analizy, czy przeprowadzenia dłuższych badań lub dociekań. Zarzucane uchybienia muszą zatem mieć kwalifikowany charakter i być dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 1780/00, OSNC 2001 nr 3, poz. 52; z dnia z 22 marca 2001 r., V CZ 131/00, OSNC 2001 nr 10, poz. 156). Ma to być przy tym zasadność łatwo dostrzegalna już nawet przy pobieżnej lekturze skargi. Przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiście naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W rozpoznawanej sprawie skarżący w podstawach kasacyjnych wskazał przede wszystkim na art. 55 § 1¹ k.p., który statuuje roszczenie pracownika do odszkodowania w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Oczywiście w tym przypadku ma wynikać z potwierdzenia przez Sądy zasadności roszczenia powoda w zakresie zaległego wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. W takiej sytuacji jedynym możliwym skutkiem powinno być jednoczesne zasądzenie odszkodowania bez powołania się przy tym na obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.) oraz zasadę z art. 8 k.p. Jednakże za postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2023 r., II PSK 110/22 (LEX nr 3592097) należy powtórzyć, że ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, tak z obiektywnego jak i subiektywnego punktu widzenia musi być zindywidualizowana i uwzględniać wszystkie okoliczności danego przypadku.

W zakresie naruszenia stwierdzenia wystąpienia tej przesłanki przy realizacji powinności wypłaty wynagrodzenia za pracę można dopatrzyć się z jednej strony rygorystycznego podejścia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516, z glosą krytyczną

W. Cejsela: Monitor Prawniczy 2000 nr 11, s. 601; z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, Wokanda 2006 Nr 2, poz. 23 i z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219). Jednakże owo podejście jest krytykowane przez przedstawicieli doktryny (zob. literatura przywołana w postanowieniu II PSK 110/22) oraz łagodzone w innych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Podkreśla się w nich, że chociaż nieterminowe wypłacanie nawet jednego składnika wynagrodzenia lub innych należności ze stosunku pracy (np. należności z tytułu podróży służbowych) może uzasadniać zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy, jednak ciężkość naruszenia powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności sprawy, np. z jednej strony, gdy w grę wchodzi powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 r., I BP 5/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 69), z drugiej zaś - gdy dany składnik wynagrodzenia jest sporny, a pracodawca uważa, w oparciu o usprawiedliwione argumenty, roszczenie pracownika za nieuzasadnione (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2008 r., II PK 185/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 170 oraz z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173). Zauważa się również, 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. 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.

W przedmiotowej sprawie Sądy ustaliły, że działania pracodawcy miały ścisły związek z sytuacją finansową firmy - radykalnie i drastycznie zmienioną w związku z pandemią. Dla sądów istotne było również to, że rozmowy z pracownikami przeprowadzono zawczasu, informując o okolicznościach, w których dojdzie do wypłaty jedynie części wynagrodzenia. Jednocześnie Sąd Rejonowy potwierdził, że pracodawca nie dopełnił obowiązku wypłaty umówionego wynagrodzenia i zasądził na rzecz powoda żądane kwoty.

Na etapie przedsądu Sąd Najwyższy nie bada zasadności wydania samego rozstrzygnięcia ani tym bardziej prawidłowości subsumcji normy pod ustalone w

sprawie okoliczności faktyczne. Niniejszym postanowieniem Sąd rozstrzyga w przedmiocie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, które w badanym przypadku ma polegać na widocznemu na pierwszy rzut oka kwalifikowanemu uchybieniu przez Sąd Okręgowy normom przepisów prawa materialnego. Tej okoliczności nie sposób jednak potwierdzić, ponieważ dotychczasowa wykładnia art. 55 § 1¹ k.p. nie prowadzi do jednoznacznego wniosku, że w każdym przypadku nieuprawniona wypłata jedynie części wynagrodzenia jest równoznaczna z zasadnością roszczenia odszkodowawczego po stronie pracownika. Nadto, zestawienie okoliczności występujących w sprawie z podstawami faktycznymi podobnych rozstrzygnięć nie pozwala na stwierdzenie, że okoliczności, którymi kierował się Sąd dokonując subsumpcji są nieistotne i z pewnością, bez głębszej analizy zasługują na dezaprobatę.

Ze względu na wszystkie powyższe argumenty, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[ms]