



Sygn. akt II PSKP 17/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 października 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa P. L.

przeciwko Z. w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 11 października 2022 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 14 lipca 2020 r., sygn. akt XIV Pa 94/20,

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

UZASADNIENIE

Powód P. L. wniósł o zasądzenie od Z. w W. kwoty 13.827 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy.

Sąd Rejonowy, wyrokiem z dnia 19 grudnia 2019 r., oddalił powództwo i orzekł o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy, wyrokiem z dnia 14 lipca 2020 r., oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego i rozstrzygnął o kosztach postępowania apelacyjnego.

W sprawie ustalono, że w umowie z dnia 6 października 2015 r. (zmienianej kolejnymi aneksami) pracodawca zobowiązał się opłacić powodowi koszty czesnego za piąty i szósty semestr studiów licencjackich w wysokości po 1.900 zł. Pracownik zobowiązał się przepracować u pracodawcy 3 lata po zakończeniu nauki i uzyskaniu dyplomu, a także zwrócić opłaty uiszczone przez pracodawcę w przypadku: 1) wcześniejszego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę za wypowiedzeniem, 2) rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, 3) wcześniejszego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 lub art. 94³ k.p., mimo braku przyczyn określonych w tych przepisach. Następnie, na podstawie umowy z dnia 28 listopada 2016 r. (zmienianej kolejnymi aneksami), pracodawca zobowiązał się opłacić powodowi koszty czesnego za kolejne semestry studiów magisterskich w wysokości po 2.200 zł a pracownik zobowiązał się przepracować u pracodawcy 3 lata po zakończeniu nauki i uzyskaniu dyplomu oraz zwrócić opłaty uiszczone przez pracodawcę w przypadku: 1) wcześniejszego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę za wypowiedzeniem, 2) rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, 3) wcześniejszego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 lub art. 94³, mimo braku przyczyn określonych w tych przepisach.

Powód w dniu 23 października 2018 r. złożył egzamin dyplomowy i uzyskał tytuł zawodowy magistra. W dniu 31 października 2018 r. złożył stronie pozwanej pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Tego samego dnia skierował do dyrektora strony pozwanej pismo, w którym zwrócił się o umorzenie kosztów związanych z dofinansowaniem jego studiów. Wniosek ten został rozpatrzony negatywnie przez dyrektora strony pozwanej. Strona pozwana potrąciła z wynagrodzenia powoda za listopad i grudzień 2018 r. odpowiednio kwoty: 1.717,82 zł i 1.720,24 zł. Po dokonaniu powyższych potrąceń, powód otrzymał około 1.140 zł netto - za listopad

2018 r., około 1.200 zł netto - za grudzień 2018 r. Pracodawca wyjaśnił powodowi, że potrącenia wynikały z wysokiej kwoty zadłużenia powoda wobec pracodawcy i obowiązku wynikającego z ustawy o finansach publicznych oraz poinformował, że dyrektor Z. nie wyraził zgody na spłacenie zadłużenia w gotówce w ostatnim miesiącu pracy powoda. Pismem datowanym na dzień 5 grudnia 2018 r. powód zwrócił się do strony pozwanej z wnioskiem o wypłatę zaległej części wynagrodzenia za listopad, potrąconej jako zwrot za dofinansowanie jego studiów. Strona pozwana poinformowała powoda, że w umowach o finansowaniu studiów licencjackich i magisterskich zobowiązał się do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu studiów oraz zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę w wypadku złożenia wypowiedzenia, ponadto podpisał zgodę na potrącenie należności w przypadku niedotrzymania tych warunków. Pozwana, z uwagi na wysoką kwotę zadłużenia powoda oraz obowiązek wynikający z ustawy o finansach publicznych, uznała za konieczne rozłożenie potrąceń na poszczególne miesiące okresu wypowiedzenia, zaś w listopadzie 2018 r. została zrealizowana pierwsza rata potrącenia w wysokości 1.717,82 zł.

Powód prowadzi gospodarstwo domowe wraz z żoną i dwojgiem małoletnich dzieci (urodzonych w 2015 r. i 2017 r.). Żona powoda w listopadzie i grudniu 2018 r. podejmowała dorywcze zatrudnienie jako fryzjerka w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, odnotowując straty. Ponadto, powód spłacał kredyt hipoteczny, którego miesięczna rata wynosiła 1.370 zł. Środki pieniężne na spłatę rat od listopada 2018 r. uzyskiwał z pożyczek.

W dniu 7 stycznia 2019 r. powód złożył stronie pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy podał dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegającego na dokonaniu niezgodnych z prawem (art. 87 k.p.) potrąceń z wynagrodzeń za listopad i grudzień 2018 r., co skutkowało zaniżoną ich wysokością. Potrącenia zostały dokonane bez wiedzy i zgody pracownika oraz w trakcie trwania stosunku pracy w momencie, gdy obowiązek spłaty dofinansowania z umowy szkoleniowej jeszcze nie powstał. Pracodawca, pomimo wezwania do uregulowania niedopłaty wynagrodzenia, nie zareagował, powołując się w piśmie na własną interpretację

niemającą uzasadnienia ani w art. 87 k.p., ani w umowie szkoleniowej. Zaistniała sytuacja, zdaniem powoda, stworzyła realne zagrożenie dla jego istotnego interesu, ponieważ został on pozbawiony środków do życia oraz uniemożliwiono mu spłatę innych zobowiązań. W związku z dopuszczeniem się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, powód zażądał odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia oraz wezwał do zwrotu nieprzepisowo potrąconych pieniędzy z jego wynagrodzenia. W dniu 15 stycznia 2019 r. strona pozwana uiściła przelewem na rachunek bankowy powoda kwotę 3.438,06 zł tytułem zwrotu potrąconych kwot. Wezwała również powoda do zwrotu kwoty 9.017 zł w terminie do dnia 31 stycznia 2019 r., tytułem zobowiązania wynikającego z dofinansowania przez Z. studiów licencjackich i magisterskich.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że zawarte umowy jednoznacznie wskazywały, że pracownik był zobowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę dopiero po upływie okresu wypowiedzenia, nie zaś w dacie złożenia stosownego oświadczenia przez pracownika oraz że świadczenia wynikające z powyższych umów wykraczały poza określony w art. 87 § 1 k.p. katalog należności, w odniesieniu do których dopuszczalne jest potrącanie z wynagrodzenia za pracę.

Sąd Okręgowy podkreślił, że po otrzymaniu oświadczenia o wypowiedzeniu przez powoda umowy o pracę, strona pozwana, z obawy przed utratą zwrotu poniesionego dofinansowania studiów, dokonała nieuprawnionych potrąceń z wynagrodzenia. Nie były one znaczne, zostały dokonane jedynie z wynagrodzenia powoda za dwa miesiące 2018 r., a w pozostałym okresie zatrudnienia (od marca 2015 r.) pozwany zawsze wypłacał powodowi wynagrodzenie w pełnej wysokości. Sąd Okręgowy, za Sądem Rejonowym uznał, że w tym działaniu (niewątpliwie niezasadnym, przedwczesnym i sprzecznym z art. 87 § 1 k.p.) nie można dopatrzeć się jakiegokolwiek uporczywości, rozumianej jako długotrwałość naruszenia obowiązków wobec pracownika, a nadto nie można mu przypisać cechy istotnego naruszenia interesów pracownika, mając na uwadze, że powód nie zwrócił pozwanemu kosztów kształcenia (kwestia ta została objęta pozwem wzajemnym wytoczonym wobec powoda przez pozwanego wyłączonym do odrębnego rozpoznania i rozstrzygnięcia), do czego był zobowiązany na podstawie zawartych

z pracodawcą umów, a ponadto oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. złożył krótko przed upływem okresu wypowiedzenia, co wskazuje na chęć uniknięcia zwrotu kosztów kształcenia. Zatem Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu apelacji naruszenia przepisów prawa materialnego - art. 55 § 1¹ k.p., w pełni aprobuując przyjęte przez Sąd Rejonowy stanowisko, że strona pozwana, choć niewątpliwie naruszyła podstawowy obowiązek pracodawcy w postaci terminowej wypłaty wynagrodzenia w pełnej wysokości, to jednak biorąc pod uwagę nieznaczny rozmiar tego naruszenia, jego incydentalność, naruszenie to nie miało charakteru ciężkiego.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj. art. 55 § 1¹ k.p., przez jego błędną wykładnię i niezasadne zastosowanie polegające na przyjęciu, że wypłata powodowi obniżonego wynagrodzenia z uwagi na bezprawne działanie pracodawcy w postaci potrącenia kosztów dofinansowania nauki powoda nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, czego nie znosi istnienie dalszego w czasie zobowiązania do zwrotu kwoty dofinansowania nauki powoda po ustaniu stosunku pracy, wnioskowania o umorzenie takiego dalszego w czasie zobowiązania oraz brak pogorszenia sytuacji materialnej powoda w wyniku wskazanego bezprawnego działania pracodawcy, a co za tym idzie przyjęcie, że bezprawne działanie pracodawcy nie może stanowić podstawy do rozwiązania umowy o pracę w trybie naruszonego art. 55 § 1¹ k.p.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 13.827 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy, zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania instancyjnego oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana, w odpowiedzi na skargę, wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od skarżącego na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy, 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 obowiązku 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 więc 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 (przez np. dokonywanie nieuprawnionych potrąceń z wynagrodzenia). Ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy jednak, z jednej strony - od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś – od stwierdzenia, czy nieterminowa wypłata wynagrodzenia stanowiła realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika.

W ustalonych okolicznościach faktycznych nie można ocenić, że zachowanie pozwanego miało charakter uporczywy, powtarzalny, ponieważ nieuprawnionego potrącenia dokonano dwukrotnie w listopadzie i grudniu 2017 r. a w dniu 15 stycznia 2018 r. pracodawca zwrócił potrącone z wynagrodzenia za listopad i grudzień 2017 r. kwoty. Z drugiej jednakże strony nie można nie zauważyć, że potrącenia stanowiły reakcję za złamanie postanowień umowy, co może być

poczytane za odwet na pracowniku za brak lojalności wobec pracodawcy. Tymczasem nawet negatywna ocena zachowania powoda, niedotrzymującego przyjętego na siebie zobowiązania, nie legitymizuje bezprawnie wymierzonej dolegliwości ani nie osłabia jej ciężaru gatunkowego. Należy przy tym mieć na uwadze, że pracodawca miał możliwość lepszego zabezpieczenia swoich interesów przez wprowadzenie do umowy postanowień zawierających zgodę powoda na dokonanie potrąceń. Nie bez znaczenia jest także i to, że zwrot potrąconych kwot nastąpił dopiero po rozwiązaniu przez powoda umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Również stanowisko Sądu Okręgowego, że uchybienie prawom pracownika nie wyczerpało przesłanek istotnego naruszenia, nie może zostać zaaprobowane. Sąd stwierdził, że potrącenia nie były znaczne, a przecież stanowiły około 60% wynagrodzenia, co już podaje w wątpliwość dokonaną ocenę. Sąd Okręgowy pominął przy tym milczeniem sytuację majątkową i rodzinną powoda, z której wynika, że na jego utrzymaniu pozostawała czteroosobowa rodzina.

Jak się wydaje, największy sprzeciw Sądów *meriti* budziło to, że zasądzenie odszkodowania z tytułu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, oznaczać będzie w realiach niniejszej sprawy, że powód zostanie zwolniony z obowiązku zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na dofinansowanie jego studiów. Na pewno bardziej sprawiedliwe byłoby, gdyby powód z jednej strony zwrócił poniesione przez pracodawcę koszty, z drugiej zaś, aby otrzymał odszkodowanie. Należy jednak dostrzec, że te dwie kwestie nie pozostają w takich uwarunkowaniach prawnych i faktycznych, które pozwoliłyby na takie rozstrzygnięcie. Natomiast ważąc dwie wartości - obowiązek legalnego działania pracodawcy i obowiązek lojalności pracownika wobec pracodawcy, to działanie pracodawcy zaprzeczające pierwszej z nich ma zdecydowanie bardziej doniosłe znaczenie. Należy bowiem zauważyć, że nielojalne zachowanie pracownika (niedotrzymanie warunku „odpracowania” przez pracownika poniesionych przez pracodawcę kosztów nauki) może i powinno być sankcjonowane w legalny sposób przez wprowadzenie odpowiednich postanowień do umowy zabezpieczających interesy pracodawcy (nawet przez ustalenie kar umownych – zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2000 r., I PKN

118/00, OSNAPiUS 2002 nr 13, poz. 308), a więc bez potrzeby uciekania się do nielegalnych zachowań.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 w związku art. 398²¹ k.p.c.

[as]