



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Dawid Miąsik (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa S. Sp. z o.o. w S.

przeciwko P. P.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 15 listopada 2023 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 15 grudnia 2021 r., sygn. akt XIV Pa 130/21,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania oraz
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy [...] w W. wyrokiem z 26 kwietnia 2021 r., VII P 648/18 z powództwa „S.” spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. (powódka, strona powodowa) przeciwko P. P. o odszkodowanie (pozwany) zasądził na rzecz strony powodowej kwotę 47.400,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie

od dnia 19 lipca 2018 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany był zatrudniony u powódki od dnia 20 lutego 2003 r. do 12 kwietnia 2018 r. Od dnia 1 lipca 2006 r. zajmował stanowisko Regionalnego Przedstawiciela Handlowego ds. Hurtu w systemie zadaniowego czasu pracy w Rejonie S. Z dniem 1 czerwca 2013 r. pozwany objął stanowisko managera ds. klientów sieciowych z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 11.000 zł (od 1 kwietnia 2015 r. - 14.050 zł). Stanowisko to wiązało się z przeniesieniem do biura spółki w W. Na wynagrodzenie pozwanego składało się wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy o pracę oraz premia uznaniowa. Do zakresu odpowiedzialności pozwanego na stanowisku managera ds. klientów sieciowych należało m.in.: realizacja wolumenowych planów sprzedaży produktów spółki u klientów podległych, pełna biznesowa wiedza o kliencie podległym umożliwiającą realizację celów spółki, poszukiwanie nowych potencjalnych partnerów biznesowych oraz regularne bezpośrednie kontakty z istniejącymi klientami sieciowymi. Pozwany zajmował się sieciami w kanale sklepowym. Obsługiwał klientów i pozyskiwał nowych. Takie same stanowisko co pozwany z tożsamym zakresem obowiązków i zadaniowym systemem czasu pracy zajmowali: E. S., P. P., K. S. Wszyscy managerowie ds. klientów sieciowych odpowiadali za zarządzanie przypisanymi im klientami sieciowymi, bezpośrednią współpracę z nimi i realizację celów sprzedażowych. Każdy z managerów mógł planować pracę jak chciał. Wyznaczano im roczne cele sprzedażowe. Pracownicy powódki zatrudnieni w biurze w W. nie mogli pracować w systemie *home office*, poza K. S., która świadczyła pracę z S., gdyż wykonywała obowiązki w terenie.

Managerowie sprzedaży ds. klientów sieciowych byli rozliczani w trybie kwartalnym. Jeżeli pracownik nie wykonał swoich zadań w danym dniu, mógł to zrobić dnia następnego. Pozwany nie pracował w stałych godzinach, sam ustalał sobie kalendarz, mógł wychodzić z pracy wcześniej, jak i przyjść do niej później, miał czteromiesięczny okres rozliczeniowy. W ciągu dnia pracy opuszczał miejsce pracy celem załatwienia spraw prywatnych, o czym informował przełożonego. Pozwany, gdy pracował dłużej, następnego dnia przychodził później, o czym również

informował przełożonego, wysyłając wiadomość sms, że przyjdzie jak się wyśpi. Pracodawca na to się godził (np. w dniu 17 lutego 2017 r. pozwany napisał wiadomość do przełożonego, że pracował ponad standard, wobec tego pracę rozpocznie o 11:00 i zakończy o 15:30. Później napisał przełożonemu, że jednak pracę skończy przed 17:00. Przełożony na to odpisał mu: „your choice”).

Sąd Rejonowy ustalił, że wszyscy pracownicy zatrudnieni w powodowej spółce na stanowisku menadżera ds. klientów sieciowych mieli zadaniowy czas pracy. Pracodawca nie zlecał pozwanemu pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownicy, przychodząc do pracy i wychodząc z niej, odbijali na czytniku karty elektroniczne. Służyły one do monitorowania obecności w pracy. Pracownicy, wychodząc z biura w trakcie dnia np. na lunch, nie odbijali karty. Natomiast pracownicy zatrudnieni w zadaniowym czasie pracy potwierdzali obecność wejściem do biura, ale nie mieli obowiązku „odklikiwania się” przy wyjściu. Były tworzone rejestry z tego systemu, które potwierdzały obecność pracownika w pracy. Istniała możliwość wejścia do biura, jak i wyjścia z biura bez odbicia karty, a także opuszczenie biura tylnym wejściem bez odbijania karty. Zlikwidowane zostały papierowe listy obecności. W systemie SAP rejestrowane były nieobecności pracownika. Zgodnie z Regulaminem Pracy obowiązującym w S. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S., pozwanego obowiązywał czas pracy 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym (§ 12). W spółce mogła być wykonywana praca poza czasem pracy określonym w regulaminie na pisemne polecenie lub za pisemną zgodą przełożonego. Ponadto regulamin zobowiązywał pracowników do powiadomienia pracodawcy o przypadkach wykonywania przez innych pracowników pracy poza normalnym wymiarem czasu pracy z naruszeniem regulaminu (§ 19). Regulamin zobowiązywał pracodawcę do prowadzenia i archiwizowania ewidencji czasu pracy oraz udostępniania jej pracownikowi, na jego żądanie do wglądu, w obecności osoby prowadzącej ewidencję (§ 11 ust. 3). Zgodnie z Regulaminem wynagradzania obowiązującym w powodowej spółce, pracownikom wykonującym pracę w godzinach nadliczbowych przysługiwał dodatek pieniężny w wysokości określonej przepisami prawa pracy, o ile nie udzielono pracownikowi czasu wolnego (§ 7). Decyzja pracodawcy o przyznaniu nagrody lub premii miała charakter uznaniowy (§ 10).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że zdarzało się, iż pozwany zostawał w pracy po godzinie 16, gdy pracownicy z niej wychodzili. Pracownica działu HR widziała pozwanego w biurze poza godzinami pracy biura i rozmawiała z nim, że po godzinie 16 powinien opuścić biuro. Kupiec R. C., z którym współpracował pozwany, kontaktował się z nim poza godzinami pracy przyjętymi u powodowej spółki. Kupiec C. kontaktował się z pozwanym w godzinach 8-18, ponieważ były to godziny pracy centrali C..

Z dniem 1 lipca 2012 r. pracodawca wprowadził obowiązek rejestracji czasu pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w biurze S. w W. Zobowiązano pracowników do rejestrowania przy użyciu karty każdorazowego wejścia i wyjścia na teren biura. Zgodnie z procedurą korzystania z rejestracji czasu pracy w spółce - „zasady określone w niniejszej procedurze obowiązują wszystkich pracowników na terenie P. K. w S. i biurze spółki w W. z wyłączeniem członków zarządu i pracowników zatrudnionych w systemie pracy zadaniowym”.

W dalszej kolejności Sąd pierwszej instancji ustalił, że każdy menager sprzedaży ds. klientów sieciowych miał przypisanych klientów do obsługi. Przełożony pozwanego decydował o przydziale klientów. Przełożony prosił menadżerów o ewentualne korekty w przypisywaniu klientów. Pozwany zgłaszał przełożonemu w listopadzie 2016 r., że obsługuje więcej klientów niż inni. W wiadomości do przełożonego wskazał, że „E. = niby jeden klient, a faktycznie 11= E. S. / EC C. & C. / E. D. / D. C. / A. /F. / D. /E. / C. /A. na K. /E. /E. G. Zaproponował oddanie klienta E. w zamian za otrzymanie T. Pozwany w 2017 r. obsługiwał 24% klientów łącznie obsługiwanych przez wszystkich menadżerów to jest N., L., K., E., C. Pozostali menagerowie ds. klientów sieciowych obsługiwali następujące podmioty: P. P. – B., M., S., i A.; K. S. – T., S., D., W., S., Ż. i E. , E. S. – P., M., T., L., P. i P. W 2018 r. E. S. przejęła klienta P. P. – A., a K. S. przestała obsługiwać sieć E. Na sieci C., E. i L. składali się kupcy wewnętrzni tzw. „business unit”. Z kolei E. posiadało 12 podmiotów, a L. 47 podmiotów, natomiast B. i M. miały wieloczołową strukturę, a ponadto B. była ważnym klientem, większym od E.

W dniu 29 marca 2017 r. przełożony wysłał menagerom wiadomość z programem premiowym, zgodnie z którym pracownik za pozyskanie nowego klienta (sieć do wyboru) miał otrzymać premię w wysokości 2.500 zł. Od 2018 r. dzięki

pozwanemu powodowa spółka rozpoczęła współpracę z L. Pozwany nie otrzymał premii za sprowadzenie nowego klienta.

W dniu 2 lutego 2018 r. pozwany odbył spotkanie z przełożonym na temat godzin pracy. W wyniku rozmowy pozwany zobowiązał się, że będzie pracował w godzinach pracy biura od 8:00/9:00 do 16:00/17:00. W dniu 5 lutego 2018 r. pozwany poprosił mailowo pracownika działu HR o przedstawienie miesięcznych raportów czasu pracy od początku jego zatrudnienia w spółce tj. od czerwca 2013 r. W odpowiedzi z 7 lutego 2018 r. pracownica działu HR wyjaśniła, że czas pracy jest archiwizowany 3 lata wstecz i wyciągnięcie raportów jest bardzo czasochłonne. Wobec powyższego pozwany poprosił o raport obejmujący trzy lata wstecz, to jest od stycznia 2015 r. do stycznia 2018 r. Pozwany otrzymał wnioskowany raport za 2017 r. W dniu 23 lutego 2018 r. poprosił o raporty za 2016 r. i 2015 r. Raportów tych nie otrzymał. Pracownica działu HR zaleciła, by o takie dane zwrócił się do swojego bezpośredniego przełożonego, czego pozwany nie uczynił. Od 5 lutego 2018 r. pozwany wysyłał pracodawcy maile, w których przysyłał zadania do akceptacji na dany tydzień pracy, mieszczące się w tygodniowym czasie pracy pozwanego, a następnie po zakończeniu tygodnia informował przełożonego, że pracował w czasie nadliczbowym. W wiadomościach zadawał pytanie: „Jak możemy ten czas rozliczyć”. Zwracał uwagę, że nie mieści się we wskazanych wcześniej przez siebie godzinach pracy. Pozwany nigdy nie złożył wniosku o pracę w godzinach nadliczbowych.

W dniu 12 kwietnia 2018 r. pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. W treści oświadczenia wskazał, że przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowiło ciężkie naruszenie przez pracodawcę w stosunku do niego podstawowych obowiązków w zakresie: 1) równego traktowania pracowników, co miało polegać na uniemożliwieniu mu świadczenia pracy w ramach w ramach tzw. *home office*; 2) powierzenia większej ilości obowiązków niż innym pracownikom zajmującym analogiczne stanowiska; 3) przestrzegania przepisów o czasie pracy przez powierzenie ogromnej ilości zadań, których zrealizowanie nie było możliwe w ramach obowiązujących go norm czasu pracy, co spowodowało konieczność permanentnego świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, przekraczających dopuszczalne limity przewidziane w Kodeksie pracy oraz przestrzegania przepisów o czasie pracy przez wielokrotne

niezapewnienie 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku na skutek wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, a także 4) niewypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i nieudostępnienia do wglądu dokumentacji pracowniczej.

Pismem z 20 kwietnia 2018 r. strona powodowa poinformowała pozwanego, że przyjęła do wiadomości złożone przez niego oświadczenie, jednak wskazała, że nie wypłaci mu odszkodowania, nie podzielając zasadności rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Pismem z dnia 30 sierpnia 2018 r. pozwany zawiadomił spółkę do próby ugodowej - zapłaty wynagrodzenia za pracę oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd pierwszej instancji ustalił również, że w okresie zatrudnienia pozwany otrzymał premie w następujących wysokościach: w 2015 r. - 13.844 zł; w 2016 r. - 42.186 zł; w 2017 r. - 84.840 zł; w 2018 r. - 68.165 zł. Miesięczne wynagrodzenie za marzec 2018 r. dla pracowników zajmujących analogiczne stanowiska jak pozwany wynosiło: T. D. - 8.000 zł; P. P. - 17.442 zł; K. S. - 9.400 zł; E. S. - 12.390 zł. Z kolei miesięczne wynagrodzenie pozwanego w ostatnim okresie zatrudnienia u powódki wynosiło 15.800 zł brutto.

Uwzględniając powództwo, Sąd Rejonowy wyjaśnił, że zgodnie z art. 61¹ k.p. w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Przesłanką przewidzianego odszkodowania jest wyłącznie nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, nie uprawnia zaś do odszkodowania naruszenie przez pracownika wymagań formalnych określonych w art. 55 § 2 k.p., w szczególności zaś przekroczenie miesięcznego terminu (wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2015 r., I PK 197/14, LEX nr 1678953). Sąd Rejonowy wyjaśnił również, że „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” to 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 z 10 maja 2012 r., II PK 220/ 11, LEX nr 1211159; z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, LEX nr 41595). Gdy pracownik

rozwiązuje umowę bez wypowiedzenia z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec niego, a pracodawca nie zgadzając się z takim rozwiązaniem umowy o pracę, występuje do sądu z roszczeniem o odszkodowanie, to ciężar dowodu wykazania zasadności rozwiązania umowy spoczywa na pracowniku (tzw. odwrócony ciężar dowodzenia). To pracownik jest obowiązany udowodnić, że pracodawca w ciężki sposób naruszył jeden ze spoczywających na nim obowiązków względem pracownika.

Kierując się powyższymi zapatrywaniami prawnymi, Sąd Rejonowy podkreślił, że pozwany przede wszystkim nie dochował miesięcznego terminu wyznaczonego przez ustawodawcę na złożenie powodowej spółce oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany w żaden sposób nie wykazał, że wiedzę o naruszeniach zarzucanych powódce powziął w ciągu miesiąca od dnia 12 kwietnia 2018 r. ani że w ciągu ostatniego miesiąca jego zatrudnienia doszło do naruszenia przez pracodawcę w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu Rejonowego, wiedzę co do braku zgody na wykonywanie czynności w systemie *home office* pozwany powziął już w czerwcu 2013 r., na co zwrócił uwagę w treści swojego oświadczenia. Wiedzę co do posiadania, w ocenie pozwanego, większej ilości klientów niż pozostali pracownicy, pozwany powziął w czasie wykonywania swoich obowiązków w biurze w W. w latach 2016 - 2018. Nadmierne obciążenie i przydzielenie mu klientów nie nastąpiło w ciągu miesiąca od dnia złożenia oświadczenia z daty 12 kwietnia 2018 r. Pozwany nie wykazał także, kiedy powziął wiedzę, że powódka nie zamierza wypłacać pracownikom premii za 2017 r.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy uznał, że z materiału dowodowego wynika, iż pozwany nie miał podstaw do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Odnosząc się do pierwszej przyczyny wskazanej w oświadczeniu, czyli naruszenia obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p. w zw. z art. 18^{3a} k.p.), Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że pozwany na skutek awansu został przeniesiony do W. Podpisując aneks do umowy o pracę, zgodził się na zmianę miejsca pracy. Pracując w rejonie [...], zarabiał 11.000 zł, a wykonując pracę w W. jego ostatnie miesięczne wynagrodzenie znacznie wzrosło i wynosiło 15.800 zł. Wobec powyższego niewątpliwie przeniesienie wiązało się ze wzrostem wynagrodzenia.

Nikt z pracowników zatrudnionych wykonujących pracę w W. nie pracował w trybie *home office*, zatem nie doszło do dyskryminacji pracownika poprzez zobowiązanie go do pracy w biurze spółki w W., a nie zdalnie z domu.

Sąd Rejonowy stwierdził, że w treści oświadczenia pracownik powinien wskazać przyczynę, dla której jego nierówne traktowanie przez pracodawcę miało miejsce. W ocenie Sądu pozwany nie był w jakikolwiek sposób dyskryminowany. Niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia jest naruszeniem zasady równego traktowania tylko wtedy, gdy jest skutkiem różnicowania sytuacji pracowników z jednej lub kilku przyczyn wskazanych w art. 18^{3a} k.p. Pozwany był jednym z lepiej zarabiających pracowników na stanowisku menager ds. klientów sieciowych. Otrzymywał miesięczne wynagrodzenie 15.800 zł, czyli najwięcej ze wszystkich osób zajmujących te stanowiska.

W ocenie Sądu Rejonowego, również zarzut zupełnie innego ukształtowania warunków pracy K. S. i T. D. nie znalazł uzasadnienia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Pozwany nie wnioskował o przesłuchanie tych osób w charakterze świadków, dlatego też nie sposób znaleźć potwierdzenia twierdzeń pozwanego co do warunków, w jakich pracowali ci pracownicy. Brak również dokumentów, z których wynikałoby przyzwolenie pracy tych osób w trybie *home office*. Brak informacji na czym polegała ich praca o ile w rzeczywistości mogła być wykonywana w trybie *home office*.

Postępowanie dowodowe nie wykazało również, aby pozwany był bardziej obciążony pracą niż pozostali pracownicy. Klienci pozostający pod opieką innych menagerów zatrudnionych w biurze powódki w W. również mieli, tak jak pozwany, w ramach jednego klienta kilku tzw. business units. Przykładowo pracownik E. S. posiadała np. 45 business units. Klienci pozostałych menagerów ds. klientów sieciowych również posiadali złożone struktury, co zwiększało czas ich obsługi. W oświadczeniu pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy brak informacji co do rzeczywistego wyglądu struktur klientów pozwanego, jak i klientów pozostałych menagerów sprzedaży, by móc ocenić rzeczywiste obciążenie pozwanego pracą. W tabeli zawartej w złożonym oświadczeniu, pozwany nie ujął pracujących z nim w biurze w W. menagerów ds. klientów sieciowych. Natomiast tabela z nazwami

klientów dołączona do oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia została przez Sąd Rejonowy oceniona jako niepełna a przez to niewiarygodna.

Sąd Rejonowy uznał, że analogicznie kształtuje się sytuacja związania z premią za 2017 r., która miałyby być związana z rozpoczęciem współpracy z klientem L. Jak wykazano w toku postępowania dowodowego, premia nosiła cechy uznaniowości i za 2017 r. nie została przyznana żadnemu pracownikowi z uwagi na podjęcie takowej decyzji przez zarząd spółki.

W dalszej kolejności Sąd pierwszej instancji przyjął, że pozwany pracował w zadaniowym systemie czasu pracy, co potwierdziła wprost podpisana przez niego umowa o pracę z dnia 1 lipca 2006 r. jak również zeznania świadków i wiadomości sms kierowane przez pozwanego do przełożonego. Aneks z dnia 1 stycznia 2016 r. do umowy o pracę zmieniał jedynie stanowisko pracy pozwanego i miejsce pracy, natomiast nie wprowadził zmian w zakresie pozostałych postanowień umowy, a więc zadaniowego systemu czasu pracy. Pozwany nie miał stałych godzin pracy. Rozpoczynał jak i kończył pracę w różnych godzinach. W czasie dnia pracy wychodził z biura załatwiać swoje sprawy prywatne. Sam układał sobie kalendarz i ustalał godziny pracy. Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym u powódki, obowiązywał go czas pracy 8 godzin na dobę, 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy i 4 miesięczny okres rozliczeniowy. W dniu 2 lutego 2018 r. pozwany odbył spotkanie z przełożonym na temat godzin pracy. W wyniku rozmowy zobowiązał się, że będzie pracował w godzinach pracy biura od 8:00/9:00 do 16:00/17:00. Po rozmowie pozwany zaczął wysyłać do przełożonego *screeny* swojego kalendarza ze wskazaniem świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Takie wiadomości dotyczą dni pracy na przełomie stycznia i lutego 2018 r.

W ocenie Sądu Rejonowego, analiza przedstawionych przez pozwanego dokumentów świadczyła o przekraczaniu przezeń 8 godzin pracy na dobę w ostatnim miesiącu zatrudnienia. Dokumenty te Sąd uznał za wnioski o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z Regulaminem wynagradzania, wynagrodzenie płatne jest do dnia 10 następnego miesiąca. A zatem wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych byłoby należne pozwanemu wraz z wynagrodzeniem wypłacanym za luty 2018 r. najpóźniej w dniu 10 marca 2018 r. A

zatem termin miesięczny, od którego należałoby liczyć termin umożliwiający rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, powinien być liczony od 11 marca 2018 r. i upływałby 11 kwietnia 2018 r. Składając zaś oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w dniu 12 kwietnia 2018 r., pozwany uczynił to po upływie ustawowego terminu.

Odnosząc się do zarzutu świadczenia przez pozwanego pracy w godzinach nadliczbowych we wcześniejszych okresach zatrudnienia, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że nie sposób zweryfikować konieczności wykonywania tej pracy, jak również zasadności świadczenia jej w ponadwymiarowych godzinach. Nadto zgodnie z regulaminem pozwany - jako pracownik pracujący w systemie zadaniowego czasu pracy - nie miał obowiązku odbijania karty wchodząc do biura, możliwe było wejście do biura i wyjście z biura bez odbijania karty. W ocenie Sądu Rejonowego, z zebranego materiału dowodowego nie wynikało, aby pracodawca żądał od pozwanego pracy w godzinach nadliczbowych lub w dni wolne od pracy. Pracownik nie składał także wymaganego regulaminem pracy pisemnego wniosku o pracę w godzinach nadliczbowych. O przydziale klientów decydował sam pozwany, podobnie jak o ilości pracy jaką wykona w danym dniu. Jego zadaniem było uzyskanie określonego celu w pracy, od którego uzależniony był ogólny wynik zespołu. Pozwany sam decydował, ile czasu poświęci na jakiego klienta. Brak przy tym jakichkolwiek danych pozwalających na ustalenie, że powódka nie zapewniała pozwanemu 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Zeznania pozwanego w tym zakresie nie zostały potwierdzone jakimkolwiek materiałem dowodowym. Brak również materiału dowodowego wskazującego, ażeby pracodawca umyślnie doprowadził do znacznego pogorszenia stanu zdrowia pozwanego. Poza stwierdzeniem, jakoby pozwany cierpiał na bóle głowy, w żadnym momencie ta kwestia nie została przez stronę pozwaną poruszona, ani wykazana za pomocą dokumentacji medycznej. Zeznający w sprawie menadżerowie sprzedaży wskazali na brak konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Oczywiście takie sytuacje zdarzały się, ale nie były one zasadą, jak próbuje to udowodnić pozwany.

W ocenie Sądu pierwszej instancji powódka nie naruszyła również podstawowego obowiązku pracodawcy przez niewydanie pozwanemu w żądanym

terminie dokumentacji pracowniczej, ponieważ nie była do tego zobowiązana ze względu na zatrudnienie pozwanego w zadaniowym systemie czasu pracy (art. 149 § 2 k.p.). Sąd Rejonowy, analizując chronologiczny przebieg zdarzeń podkreślił, że w dniu 5 lutego 2018 r., pozwany poprosił mailowo pracownika HR o przedstawienie miesięcznych raportów czasu pracy od początku jego zatrudnienia w spółce tj. od czerwca 2013 r. W odpowiedzi z 7 lutego 2018 r. pracownik ten wyjaśnił, że czas pracy jest archiwizowany 3 lata wstecz. Pozwany poprosił o raport obejmujący trzy lata wstecz, otrzymał raport za 2017 rok ale nie otrzymał raportów za 2016 r. i 2015 r., ponieważ pracownica działu HR poleciła mu, by wystąpił o nie do bezpośredniego przełożonego, czego pozwany nie uczynił. Wiedzę o braku możliwości otrzymania żądanej dokumentacji pozwany powziął w dniu 23 lutego 2018 r. Podnosząc ten fakt w piśmie z 12 kwietnia 2018 r., pozwany dokonał tego po upływie miesięcznego terminu od odmowy udostępnienia żądanej dokumentacji.

W konkluzji Sąd Rejonowy stwierdził, że pracodawca nie naruszył w stopniu ciężkim podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 15 grudnia 2021 r., XIV Pa 130/21 oddalił apelację pozwanego, mimo że za zasadny uznał zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., przez przekroczenie przez Sąd Rejonowy zasady swobodnej oceny dowodów i w konsekwencji wyprowadzenie z tych dowodów wniosków niepoprawnych logicznie, w szczególności co do systemu czasu pracy w jakim pozwany był zatrudniony. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji niezasadnie uznał, że pozwanego obowiązywał zadaniowy czas pracy. Sąd Okręgowy przyznał rację pozwanemu, wskazując, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało, iż pozwanego obowiązywały określone godziny pracy, przypadające pomiędzy 8/9 a 16/17 i pracodawca oczekiwał w tych godzinach jego obecności, w tym również odbijania kart. Wymóg rejestracji czasu pracy potwierdzili również świadkowie a także sam pozwany. Zasadnie pełnomocnik pozwanego podniósł, że pozwany nie posiadał takiej autonomii w zakresie czasu pracy, jaka jest wymagana do przyjęcia systemu zadaniowego. Sąd pierwszej instancji pominął okoliczności wynikające wprost z zeznań stron, polegające na zgodnym potwierdzeniu, że pozwany powracał kilkakrotnie do rozmowy o systemie zadaniowym, ponieważ miał wątpliwości co do tej kwestii, a co więcej, potrzebował zgody pozwanego w takich

sytuacjach jak późniejsze przybycie do pracy po powrocie z delegacji, wcześniejsze wyjście itp.

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu pozwanego co do potrzeby ustalania charakteru premii za klienta „L.”. Sąd Rejonowy nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, ustalając, że w 2017 r. menagerowie ds. klientów sieciowych otrzymali wiadomość, iż za pozyskanie nowego klienta ma przysługiwać premia w kwocie 2.500 zł, a dzięki staraniom pozwanego w 2018 r. rozpoczęto współpracę z „L.”. Zarówno pozwanemu, jak i żadnemu innemu menagerowi nie wypłacono premii za 2017 r, ponieważ taka była decyzja Zarządu. Trafna w tym zakresie była konstatacja Sądu Rejonowego, co do niewykazania przez stronę pozwaną zachowania miesięcznego terminu do rozwiązania umowy z uwagi na niewypłacenie tej premii. Dodatkowo, w ocenie Sądu Okręgowego, jednorazowy brak wypłaty premii spornej co do samej zasady nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy, po myśli wskazanego art. 55 § 1¹ k.p.

Ta sama argumentacja dotyczy spornego wynagrodzenia za nadgodziny. W ocenie Sądu Okręgowego w sytuacji, gdy niektóre rozliczenia pomiędzy pracownikiem a pracodawcą pozostają sporne, należałoby opowiedzieć się za próbą rozstrzygnięcia sporu w zakresie tych właśnie należności, natomiast rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. ma zastosowanie w sytuacjach bardziej oczywistych naruszeń i oczywistych stanów faktycznych (postanowienie Sądu Najwyższego z 10 lutego 2021 r., I PSK 33/21).

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy wyjaśnił, że Sąd Rejonowy ocenił kwestie związane ze skierowaniem pracowników na *home office* pobieżnie, bowiem z przeprowadzonych dowodów zeznań świadków wskazanych w apelacji, nie wynikało, aby pracownicy zatrudnieni w biurze w W. nie mogli wykonywać pracy w takim właśnie systemie. Sąd Okręgowy, przyjmując, że prawidłowa ocena zeznań świadków pozwala na jednoznaczne przyjęcie, iż zarówno w W. jak i poza nią pracownicy mogli wykonywać pracę zdalną, stwierdził, że w niniejszej sprawie nie zostało wykazane, aby odmowa pozwanemu możliwości świadczenia pracy zdalnej stanowiła naruszenie zasady równego traktowania. Nie zostało bowiem wykazane, aby każdy pracownik, co najmniej z grupy zawodowej pozwanego, uzyskał taką możliwość, poza nim samym. Co więcej charakter dotychczasowych obowiązków

pozwanego, stosunkowo wysokie wynagrodzenie, a także przeniesienie do pracy w W., zostały prawidłowo zakwalifikowane jako przesłanki wykluczające dyskryminację w analizowanym obszarze zawodowym.

Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do tego, by podzielić zarzuty co do naruszenia art. 55 k.p., jak i art. 55 § 1¹ k.p. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego 15 stycznia 2020 r., III PK 5/19 stwierdzający, że w przypadku przekroczenia terminu, o którym mowa w art. 55 § 2 k.p., znaczny upływ czasu między ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika a rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę może oznaczać brak zasadności tego rozwiązania, Sąd Okręgowy stwierdził brak wykazania przez pozwanego, że termin miesięczny w przypadku okoliczności przywołanych w rozwiązaniu umowy (brak premii, dyskryminacja) został zachowany.

Pozostałe zarzuty wobec strony powodowej jako pracodawcy nie zostały uznane przez Sąd drugiej instancji za ciężkie naruszenia, bowiem sytuacje polegające na braku wypłat świadczeń które pozwany uważał za przysługujące mu, jako niewyjaśnione do końca między stronami, nie mogły przesądzać o zasadności zarzutów przytoczonych w rozwiązaniu umowy o pracę.

W skardze kasacyjnej od wyroku Sąd Okręgowy pozwany, zaskarżając wyrok ten w całości, wniósł o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego oraz kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie: 1) art. 55 § 1¹ k.p. w zw. z art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p., przez uwzględnienie w ramach wyrokowania przekroczenia 1-miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę, w sytuacji, gdy wyłącznie rażące przekroczenie terminu może wpłynąć na ocenę zasadności rozwiązania umowy o pracę na gruncie wskazanej normy; rażące, a więc takie, które powoduje dezaktualizację przyczyny z uwagi na upływ czasu; 2) art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 80 k.p. oraz art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 80 k.p. w związku z art. 151¹ § 1 k.p., przez uznanie, że brak wypłaty należnego wynagrodzenia („premia za L.”, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych) nie stanowi o ciężkim

naruszeniu przez pracodawcę jego podstawowego obowiązku względem pracownika; 3) art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 11² k.p., przez uznanie, że różne ukształtowanie (niekorzystne dla pozwanego) warunków zatrudnienia względem pracowników zajmujących analogiczne stanowiska nie stanowi o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego podstawowego obowiązku względem pracownika; 4) art. 55 § 1¹ k.p. w zw. z art. 149 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie i uznanie, że brak udostępniania przez pracodawcę prowadzonej dla pracownika ewidencji czasu pracy pomimo wyraźnie sformułowanego wniosku nie stanowi o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego podstawowego obowiązku względem pracownika; 5) art. 61¹ k.p. w zw. z art. 56 k.p. w zw. z art. 45 k.p., przez uznanie, że: - naruszenie terminu (zakładając, że w ogóle miało miejsce to wystąpiło w nieznacznym zakresie) uzasadnia roszczenie pracodawcy; brak rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych nie jest ciężkim naruszeniem przepisów; brak wypłaty ustalonej przez sąd premii nie jest ciężkim naruszeniem przepisów; brak przysługiwania pozwanemu uprawnień/udogodnień, którymi cieszyli się inni pracownicy na takim samym stanowisku nie jest ciężkim naruszeniem przepisów; pominięcie braku wydania na wnioszek pozwanego dokumentacji pracowniczej, której pozwany domagał się w ramach realizacji swojego uprawnienia z art. 149 § 1 zdanie drugie k.p., przy czym Sąd ustalając, iż pozwany pracował w podstawowym systemie czasu pracy, co w konsekwencji powinno doprowadzić do uznania, że pracodawca naruszył w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki; 6) art. 378 § 1 k.p.c., przez zupełne pominięcie we własnych rozważaniach, a w konsekwencji pozostawienie w mocy wywodów Sądu pierwszej instancji, w ramach których dokonano błędnej wykładni oraz nie zastosowano art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 149 § 1 k.p. przez uznanie, że brak udostępniania przez pracodawcę prowadzonej dla pracownika ewidencji czasu pracy pomimo wyraźnie sformułowanego wniosku nie stanowi o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego podstawowego obowiązku względem pracownika.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się zasadna w stopniu uprawniającym Sąd Najwyższy do wydania orzeczenia kasatoryjnego.

Jak trafnie wyjaśniono w uzasadnieniu podstaw skargi, zgodnie z dotychczasowym orzecnictwem Sądu Najwyższego, obowiązkiem sądu orzekającego w sprawie o roszczenie odszkodowawcze pracodawcy oparte na art. 61¹ k.p. jest rozstrzygnięcie, czy pracodawca uchybił w stosunku do pracownika swojemu obowiązkowi, czy był to obowiązek o charakterze podstawowym, czy naruszenie tego obowiązku miało charakter ciężki, a dopiero w dalszej kolejności – w związku z oceną ciężkości naruszenia – czy pracownik uchybił terminowi na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia i – przede wszystkim w zakresie tej przesłanki – czy uchybienie to ma wpływ na kwalifikację zachowania pracodawcy, jako ciężkiego naruszenia.

Wspomniana na wstępie metodologia rozpoznawania spraw takich jak niniejsza, co wynika z uzasadnienia zaskarżonego wyroku, znana była Sądowi pierwszej instancji. Nie została jednak przez niego zastosowana konsekwentnie, bowiem na pierwszym miejscu – przy ocenie zasadności roszczenia pracodawcy – wyeksponowano kwestię uchybienia przez pozwanego pracownika terminowi z art. 52 § 2 k.p. Dopiero w dalszej kolejności Sąd pierwszej instancji wypowiedział się w przedmiocie kwalifikacji zarzucanych pracodawcy przez pozwanego uchybień jako ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracodawcy, z uwzględnieniem materiału dowodowego przedstawionego przez strony. Skoro w apelacji pozwany negował prawidłowość oceny tego materiału dowodowego oraz kwalifikację prawną uchybień zarzucanych pracodawcy w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, wadliwe okazało się stanowisko Sądu drugiej instancji, który również szczególne znaczenie przypisywał okoliczności przekroczenia przez pozwanego 1-miesięcznego terminu, zamiast skupić się na weryfikacji, czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika było nieuzasadnione w kontekście zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy.

Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego, przekroczenie przez pracownika terminu z art. 55 § 2 k.p. ma drugorzędne znaczenie. Prawo do odszkodowania pracodawcy z powodu niezasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika przysługuje pracodawcy tylko z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy przez pracownika w trybie natychmiastowym a zatem wtedy, gdy pracownik skorzystał z trybu rozwiązania umowy o pracę

przewidzianego w art. 55 § 1¹ k.p., mimo że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków. Odszkodowanie to nie przysługuje pracodawcy, gdy pracownik – rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia - naruszył inne wymogi rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 15 stycznia 2020 r., III PK 5/19, OSNP 2021, nr 1, poz. 4 i powołane tam orzecznictwo). W przypadku przekroczenia terminu, o którym mowa w art. 55 § 2 k.p., dopiero znaczny upływ czasu między ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika a rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę może oznaczać brak zasadności tego rozwiązania. Można w tym zakresie odwołać się do celu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jako instrumentu zmierzającego do niezwłocznego uwolnienia się pracownika z więzi prawnej, w której w sposób ciężki naruszane są jego podstawowe prawa pracownicze. Jeśli uchybienia pracodawcy w tym względzie ustały (co może mieć także znaczenie przy ocenie „ciężkości” naruszenia) i pracodawca od tego momentu wywiązuje się ze swoich obowiązków, to zaistniałe w odległej przyszłości (np. na rok przed rozwiązaniem stosunku pracy) uchybienia prawom pracownika nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 lipca 2009 r., I BP 5/09, LEX nr 523549). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. oznacza bowiem 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. 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 (postanowienie Sądu Najwyższego z 4 czerwca 2019 r., II PK 143/18, LEX nr 2690267).

Zasadny, choć z innych względów niż przedstawione w uzasadnieniu skargi kasacyjnej, okazał się zarzut naruszenia art. 55 § 1¹ k.p w zw. z art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p. oraz art. 61¹ k.p. w zw. z art. 56 k.p. w zw. z art. 45 k.p. przez przypisywanie głównego znaczenia w tej sprawie faktowi przekroczenia przez

powoda 1-miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę. Sąd pierwszej instancji słusznie relatywizował kwestię dochowania przez powoda terminu z art 55 § 2 k.p. do poszczególnych okoliczności podanych w oświadczeniu pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Uchybienie temu terminowi ma jednak znaczenie dopiero po uprzednim przesądzeniu kwestii, czy pracodawca rzeczywiście dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków w stosunku do pozwanego. W odniesieniu zaś do tej kwestii ocena dokonana przez Sąd drugiej instancji jest „płynna”, gdyż z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, czy zdaniem Sądu doszło do zarzucanych przez pozwanego naruszeń obowiązków pracodawcy (i czy były to naruszenie ciężkie). Ponadto, przy uwzględnianiu, czy pracownik uchybił miesięcznemu terminowi istotne jest dokonanie oceny, czy ustalenie przez pracownika okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. wymagało od niego podjęcia dodatkowych czynności wyjaśniających działania lub zaniechania pracodawcy, które godziły w interesy pracownika (co jest konsekwencją odpowiedniego stosowania art. 52 § 2 k.p.).

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 80 k.p. oraz art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 80 k.p. oraz art. 151¹ § 1 k.p. a dotyczącego niezakwalifikowania jako ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowego obowiązku względem pracownika braku wypłaty należnego wynagrodzenia w postaci premii za pozyskanie nowego klienta oraz w postaci wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, by Sąd drugiej instancji dokonał wymaganej w tym zakresie analizy. Przypomnieć należy, że przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu niewypłacenia części wynagrodzenia podsumowano w wyroku z 21 czerwca 2017 r., II PK 198/16 (LEX nr 2333034). Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że ocena, czy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. przez niewypłacenie części należnego wynagrodzenia, musi być dokonywana z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy; sąd powinien zbadać, czy niewypłacona część wynagrodzenia miała znaczącą wysokość w odniesieniu do całości wynagrodzenia pracownika, a także wziąć pod uwagę w szczególności

powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy oraz to, czy nieterminowe wypłacenie części wynagrodzenia stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika i czy niewypłacony składnik wynagrodzenia miał charakter sporny. Należy również brać pod uwagę powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy oraz to, czy nieterminowa wypłata wynagrodzenia stanowiła realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 11 października 2022 r., II PSKP 17/22, OSNP 2023 nr 4, poz. 40). Dla dokonania tej oceny znaczenie ma wysokość zarobków pracownika, zajmowane przez niego stanowisko oraz ewentualna odpowiedzialność samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany pracował w zadaniowym czasie pracy, w związku czym nie przysługiwało mu prawo do tzw. nadgodzin a pracodawca nie miał obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy. Następnie jednak Sąd pierwszej instancji uznał, że analiza przedstawionych przez pozwanego dokumentów świadczyła o przekraczaniu przezeń 8 godzin pracy na dobę w ostatnim miesiącu zatrudnienia, zatem wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych było należne pozwanemu wraz z wynagrodzeniem wypłacanym za luty 2018 r. najpóźniej w dniu 10 marca 2018 r., dlatego w ocenie Sądu doszło do przekroczenia terminu miesięcznego, od którego należałoby liczyć termin umożliwiający rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym (termin ten powinien być liczony od 11 marca 2018 r. i upływałby 11 kwietnia 2018 r.), zaś oświadczenie w dniu 12 kwietnia 2018 r., pozwany złożył po upływie ustawowego terminu. Z kolei Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji wadliwie ustalił, iż pozwany pracował w zadaniowym czasie pracy i przyznał rację pozwanemu, że obowiązywały go określone godziny pracy, przypadające pomiędzy 8 (9) rano a 16 (17) po południu i pracodawca oczekiwał w tych godzinach jego obecności, w tym również odbijania kart. Zabrakło jednak stanowiska Sądu co do kwalifikacji tego uchybienia pracodawcy jako ciężkiego naruszenie obowiązków pracodawcy w rozumieniu wynikającym z powołanego wyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Takiej też oceny Sąd drugiej instancji powinien dokonać co do niewypłacenia w 2017 r. premii. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że jednorazowe niewypłacenie premii nie jest „co do zasady” ciężkim naruszeniem podstawowego

obowiązku pracodawcy. Wydaje się zatem, że w ocenie Sądu Okręgowego, brak wypłaty premii spornej nie stanowił wystarczającej podstawy do rozwiązania umowy przez pozwanego w zastosowanym przez niego trybie. Tymczasem w sprawie tylko w sposób ogólny ustalono, że wypłata premii była uznaniowa oraz że zarząd podjął ostatecznie decyzję o nieprzyznawaniu jej żadnemu pracownikowi i na tej to podstawie przyjęto, iż pracodawca nie naruszył żadnego z ciążących na nim obowiązków. W kontekście zarzutu skargi kasacyjnej należy wyjaśnić, jaki charakter miała „premia” za pozyskanie nowego klienta – czy była premią czy jednak nagrodą; jaka była jej wysokość w stosunku do zarobków pozwanego, czy – w przypadku premiowego charakteru tego spornego świadczenia – niewypłacenie go pozwanemu – mimo spełniania warunków wypłaty – naruszało istotnie jego sferę interesów majątkowych z uwagi na wysokość premii oraz wysokość wynagrodzenia zasadniczego pozwanego.

W dalszej kolejności Sąd Najwyższy stwierdza, że z wywodów zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd Okręgowy poprzestał jedynie na ocenie przesłanki uporczywości zachowania pracodawcy, przyjmując, że jednorazowy brak wypłaty premii spornej co do samej zasady nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy, po myśli wskazanego art. 55 § 1¹ k.p. a strony z tego tytułu powinny skorzystać ze ścieżki sądowej mającej na celu rozstrzygnięcia tego konkretnie roszczenia. Tymczasem za chybiony należy uznać pogląd, zgodnie z którym w sytuacji, gdy kwestia wypłaty wynagrodzenia za nadgodziny oraz premii za 2017 r. były sporne, to „należałoby opowiedzieć się za próbą rozstrzygnięcia sporu w zakresie tych właśnie należności”. Opcja polubownego załatwienia sporu między pracodawcą a pracownikiem, bądź skierowania sprawy o roszczenia z tych dwóch tytułów na drogę sądową nie ma wpływu na kwalifikację zachowania pracodawcy jako ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku wobec pracownika.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 11² k.p. dotyczącego różnego ukształtowania warunków zatrudnienia względem pracowników zajmujących analogiczne stanowiska, przypomnieć należy, że zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem (postanowienie Sądu Najwyższego z 4 czerwca 2019 r., II PK 143/18, LEX nr 2690267) 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. W procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ k.p. nie jest możliwe obarczenie pracodawcy *prima facie* niewykonalnym obowiązkiem udowodnienia faktów negatywnych (niedopuszczenia się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika), jeśli pracownik nie skonkretyzuje okoliczności faktycznych, które uznaje za przejaw ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy (postanowienie Sądu Najwyższego z 16 czerwca 2020 r., II PK 18/19, LEX nr 3158173).

Pozwany uzasadniał rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia uniemożliwieniem mu wykonywania pracy w trybie tzw. *home office* oraz powierzeniem większej ilości obowiązków w stosunku do pracowników zajmujących analogiczne stanowiska. Sąd Najwyższy stwierdził ponownie, że w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku zabrakło - wymaganej przez wskazaną na wstępie metodologię rozpoznawania spraw takich jak niniejsza – analizy czy doszło do nierównego traktowania pozwanego z przyczyn podanych w jego oświadczeniu woli. Co więcej, sam Sąd Okręgowy przyjął, że Sąd Rejonowy zbyt pobieżnie ocenił kwestie związane ze skierowaniem pracowników na *home office*, ponieważ z przeprowadzonych dowodów zeznań świadków wskazanych w apelacji, nie wynikało, aby pracownicy zatrudnieni w biurze w W. nie mogli wykonywać pracy w takim właśnie systemie. Sąd Rejonowy nie zastosował przez to należytych kryteriów oceny wiarygodności dowodów (w tym przypadku zeznań świadków i strony), naruszając tym samym art. 233 k.p.c. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że pracownicy powoda zatrudnieni w W. jak i poza nią mogli wykonywać pracę zdalną, jednakże w sprawie nie wykazano, aby brak zgody powoda na świadczenie przez pozwanego pracy zdalnej stanowił w stosunku do jego osoby naruszenie zasady równego traktowania.

Ze stanowiska Sądu Okręgowego wynika zatem, że z jednej strony doszło po stronie pracodawcy do pewnych, nie wskazanych dokładnie jakich, naruszeń przez pracodawcę jego obowiązków względem pozwanego w zakresie równego traktowania pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, z drugiej zaś uchybienie to nie miało wpływu na ocenę zasadności rozwiązania przez powoda stosunku pracy bez wypowiedzenia. Sąd drugiej instancji nie odniósł się przy tym w ogóle do tej przesłanki powołanej w oświadczeniu woli pozwanego, jaką było niewłaściwie rozdzielenie obowiązków między poszczególnych pracowników zatrudnionych w komórce obsługującej klientów kluczowych.

Zasadny okazał się także zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. przez pominięcie zarzutu apelacyjnego dotyczącego wadliwego zastosowania przez Sąd pierwszej instancji art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 149 § 1 k.p. W sytuacji, gdy Sąd drugiej instancji, odmiennie od Sądu pierwszej instancji przyjął, że pozwany nie wykonywał pracy w zadaniowym czasie pracy, konieczne jest wypowiedzenie się przez Sąd drugiej instancji w przedmiocie kwalifikacji zachowania pracodawcy jako ewentualnego naruszenia obowiązku ciążącego na nim na mocy art. 149 § 1 k.p. Ewidencja czasu pracy umożliwia bieżącą kontrolę czasu pracy pracownika. Artykuł 149 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek udostępniania ewidencji pracownikowi na jego żądanie. Ustawa nie zawiera regulacji co to formy takiego żądania, uznać należy zatem, że wystarczające jest żądanie złożone ustnie. Pracownik nie ma przy tym obowiązku motywowania swojego wniosku czy też podawania powodów, dla których chce zapoznać się z prowadzoną ewidencją czasu pracy.

Tymczasem w niniejszej sprawie ustalono, że dniu 5 lutego 2018 r. pozwany poprosił mailowo pracownika HR o przedstawienie miesięcznych raportów czasu pracy od początku jego zatrudnienia w spółce tj. od czerwca 2013 r. W odpowiedzi z 7 lutego 2018 r. M. K. wskazała, że czas pracy jest archiwizowany 3 lata wstecz i wyciągnięcie raportów jest bardzo czasochłonne. Wobec powyższego pozwany poprosił o raport obejmujący trzy lata wstecz, tj. od stycznia 2015 r. do stycznia 2018 r. Pozwany otrzymał wnioskowany raport za 2017 rok. Następnie 23 lutego 2018 r. poprosił o raporty za 2016 r. i 2015 r. Raportów tych nie otrzymał. Pracownica wskazała, by o takie dane zwrócił się do swojego bezpośredniego przełożonego,

czego nie uczynił. Weryfikacja naruszenia obowiązku pracodawcy związanego z wypłatą wynagrodzenia za tzw. nadgodziny w ustalonym przez Sąd Okręgowy podstawowym, a nie zadaniowym, systemie czasu pracy wymaga rozstrzygnięcia, czy pracodawca prawidłowo realizował swoje obowiązki wobec pracownika. Nie zweryfikowano bowiem, czy faktycznie u powoda ewidencja czasu pracy była prowadzona przez bezpośredniego przełożonego pozwanego, czy też jednak przez odpowiednią komórkę kadrową, i kto ostatecznie odpowiadał za jej udostępnienie powodowi. Przytoczone wyżej ustalenia przytaczają jedynie wypowiedzi pracownika kadr i nie pozwalają na zrekonstruowanie stanu faktycznego w tej kwestii. Dopiero po uzupełnieniu tych ustaleń możliwa będzie ocena, czy doszło do naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy (pracodawca rzeczywiście nie udostępnił ewidencji pracownikowi vs. pracownik zaniechał wystąpienia o taką ewidencję do właściwej osoby) oraz – czy z uwagi na okoliczności tego naruszenia – można mówić o ciężkim naruszeniu.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

[K.A.S.]

[ał]