

Sygn. akt III PK 190/19

POSTANOWIENIE

Dnia 1 grudnia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki

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

przeciwko S. K.

o odszkodowanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 1 grudnia 2020 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ś.

z dnia 21 maja 2019 r., sygn. akt VII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ś. wyrokiem z 21 maja 2019 r., sygn. akt VII Pa (...) oddalił apelację od wyroku z 22 stycznia 2019 r., sygn. akt IV P (...) Sądu Rejonowego w Ś. oddalającego powództwo K. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością przeciwko S. K. o odszkodowanie.

W ocenie Sądu drugiej instancji opóźnienie jakiego dopuściła się strona powodowa w wypłacie premii za grudzień 2017 r. wynoszące 12 dni uprawniało pozwanego do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Strona powodowa w skardze kasacyjnej zarzuciła naruszenie przepisu prawa materialnego, a to art. 55 § 1¹ k.p. przez niewłaściwe jego zastosowanie,

wyrażające się w nietrafnym przyjęciu, iż rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę ze stroną powodową bez wypowiedzenia było uzasadnione, pomimo iż naruszenie przez stronę powodową obowiązku terminowej wypłaty pozwanemu wynagrodzenia za pracę, wyrażające się w spóźnionej wypłacie premii sprzedażowej za grudzień 2017 r., ocenione w sposób zindywidualizowany, nie miało charakteru ciężkiego, gdyż dotyczyło wyłącznie dodatkowego składnika wynagrodzenia, miało charakter jednorazowy oraz nie rodziło poważnego zagrożenia dla interesów pozwanego.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Ś., a nadto o zasądzenie od pozwanego na rzecz strony powodowej kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnił potrzebą wykładni przepisu art. 55 § 1¹ k.p. budzącego poważne wątpliwości w zakresie kwalifikacji jako „ciężkiego” niedopełnienia przez pracodawcę podstawowego obowiązku terminowej wypłaty pracownikowi wynagrodzenia za pracę z punktu widzenia znaczenia dla takiej kwalifikacji okoliczności czasu trwania tego opóźnienia oraz okoliczności, że opóźnienie to nie dotyczy wynagrodzenia zasadniczego, lecz wyłącznie dodatkowego składnika wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Ponadto, zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien zatem wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty

świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, iż w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania Skarżący powołał się na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości.

Potrzeba wykładni przepisów prawa budzących wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzecznictwie (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), zgodnie z utrwalonym poglądem judykatury, oznacza sytuację, w której w sprawie występuje kwestia o niejasnym charakterze, będąca źródłem istotnych wątpliwości lub różnic zdań w orzecznictwie, mająca znaczenie dla oceny dochodzonego roszczenia (tak Sąd Najwyższy w postanowieniach: z 26 czerwca 2015 r., III CSK 77/15, niepubl. oraz z 20 listopada 2015 r., III CSK 269/15, niepubl.).

Odnosząc powyższe do przedmiotowej sprawy, należy stwierdzić, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się w podobnych sprawach. Warto wskazać w tym zakresie na orzeczenie, zgodnie z którym, 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. Chociaż nieterminowe wypłacanie nawet jednego składnika wynagrodzenia lub innych należności ze stosunku pracy (np. należności z tytułu podróży służbowych) może uzasadniać zastosowanie trybu rozwiązania stosunku pracy o którym mowa w art. 55 § 1¹ k.p., jednak ciężkość naruszenia powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności sprawy, np. z jednej strony, gdy w grę wchodzi powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - gdy dany składnik wynagrodzenia jest sporny, a pracodawca uważa, w oparciu o usprawiedliwione argumenty, roszczenie pracownika za nieuzasadnione. 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. Przez użyte w art. 55 § 1¹ k.p., określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" należy rozumieć 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. Oceniając zasadność rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki. Należy przy tym zauważyć, że ponieważ ustawodawca zastosował w art. 55 § 1¹ k.p. takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 k.p. zachowania pracownika, upoważniającego pracodawcę

do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to uzasadnione jest twierdzenie, że określenia te mają analogiczną (z uwzględnieniem różnic w konstruowaniu winy pracodawcy) treść. 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. Jeśli chodzi o wynagrodzenie, to sporadyczne niewypłacenie jego drobnej części nie jest ciężkim naruszeniem obowiązku pracodawcy, przy czym dla oceny, czy ta część jest drobna, powinno się ją porównać z całym wynagrodzeniem pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2017 r., II PK 198/16, LEX nr 2333034).

W ocenie Sądu Najwyższego, rozpoznającego obecną skargę kasacyjną, krótkotrwale opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia (na przykład dwu lub trzydniowe) będzie wprawdzie naruszeniem obowiązków pracodawcy, ale zasadniczo - nie musi przybierać postaci ciężkiej. Można tu dokonać porównania ze spóźnianiem się pracownika do pracy lub jego nieprzybyciem do pracy z ważnych względów rodzinnych. Obowiązek przestrzegania czasu pracy jest bez wątpienia podstawowym obowiązkiem pracownika, ale sporadyczne, niewielkie spóźnienia nie są traktowane jako ciężkie naruszenie tego obowiązku; również usprawiedliwione nieprzybycie do pracy nie obliuguje pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138). W przypadku jednak otrzymywania przez pracownika niewielkich kwot wynagrodzenia za pracę, gdy nie dysponuje on żadnymi oszczędnościami, również takie niewielkie opóźnienie zakwalifikować można jako ciężkie. Zdaniem Sądu Najwyższego, należy wówczas dokonać oceny ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy w aspekcie wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika. Jeżeli opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń powtarzają się każdego miesiąca, pracownik ma otwarty termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia przez okres miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim niewypłaceniu mu należnego wynagrodzenia (art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p.). Pracownik może po każdym kolejnym czynie pracodawcy ciężko naruszającym jego podstawowe obowiązki, wchodzącym

w skład zachowania ciągłego, rozwiązać bez wypowiedzenia umowę w terminie miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o tym czynie. Jednakże niezwłoczne nieskorzystanie przez pracownika z tego uprawnienia nie pozbawia go możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, jeżeli pracodawca kontynuuje swe zachowanie w sposób ciągły (podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z 18 maja 2017 r., II PK 119/16, LEX nr 2306362). Z art. 55 § 1¹ k.p. wynika, że w celu oceny zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki. Skoro ustawodawca zastosował w art. 55 § 1¹ k.p. takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 k.p. zachowania pracownika, upoważniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to uzasadnione jest twierdzenie, że określenia te mają analogiczną (z uwzględnieniem różnic w konstruowaniu winy pracodawcy) treść. 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. Jeśli chodzi o wynagrodzenie, to sporadyczne niewypłacenie jego drobnej części nie jest ciężkim naruszeniem obowiązku pracodawcy, przy czym dla oceny, czy ta część jest drobna, powinno się ją porównać z całym wynagrodzeniem pracownika (podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 173). 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. Należy wówczas dokonać oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika (podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z 13 marca 2012 r., II PK 287/11, LEX nr 1215149).

Biorąc powyższe pod uwagę, należy zauważyć, że twierdzenia skargi stanowią w istocie polemikę z ustaleniami faktycznymi i oceną dowodów dokonaną

przez Sądy obydwu Instancji, co zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. uchyla się spod kontroli kasacyjnej. Sąd Najwyższy związany był ustaleniami faktycznymi oraz oceną materiału dowodowego dokonaną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji w zgodzie z art. 398⁹ § 2 k.p.c.