

Lesław Grzonka

Glosa do wyroku Sądu Najwyższego, Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 10 listopada 2010 r. (I PK 83)

Studia Iuridica Lublinensia 16, 314-318

2011

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

wysunąć postulat, by ustawodawca *de lege ferenda* dla potrzeb obrotu doręczniowego dokonał zmian normatywnych i wprowadził autonomiczną siatkę pojęciową, dla określenia w precyzyjny i zarazem niebudzący wątpliwości sposób, miejsc właściwego doręczenia pism adresatom – osobom fizycznym.

LESŁAW GRZONKA

Glosa do wyroku Sądu Najwyższego, Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 10 listopada 2010 r. (I PK 83/2010)

Teza: Skoro ustawodawca zastosował w art. 55 § 1[1] 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. Dla pełnej jasności należy dodać, że 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 naruszającego prawa pracownika.

ZARYS STANU FAKTYCZNEGO

Pozwany pracował u powoda w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora działu, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jednocześnie pełnił funkcję członka zarządu spółki będącej pracodawcą. Wynagrodzenie pozwanego wynosiło 15.000 zł miesięcznie plus dodatek funkcyjny w wysokości 3.000 zł. Dodatkowo przewidziana była również premia motywacyjna określona w załączniku do umowy o pracę. Umowa o pracę przewidywała wydłużony w stosunku do kodeksowego okres wypowiedzenia – 6 miesięcy. Zgodnie z obowiązującym u pracodawcy regulaminem wynagradzania, wynagrodzenie powinno być wypłacane pracownikom najpóźniej w piątym dniu miesiąca następującego po miesiącu, za który jest wypłacane.

Pismem z 30 czerwca 2008 r. pozwany rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z dniem 30 czerwca 2008 r., podając jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę – niewypłacenie w terminie wynagrodzenia za maj 2008 r. Wskazał przy tym, że wynagrodzenie za miesiąc poprzedni winno być wypłacane do piątego dnia każdego miesiąca, podczas gdy on wynagrodzenie za maj 2008 r. otrzymał 9 czerwca 2008 r. Jednocześnie pozwany wezwał powoda do zapłaty na jego rzecz, w nieprzekraczalnym terminie do 4 lipca 2008 r., 108.000 zł brutto tytułem odszkodowania, tj. w wysokości wynagrodzenia za 6-miesięczny okres wypowiedzenia oraz 150.000 zł brutto tytułem premii rocznej za 2007 r. Jako podstawę prawną wskazał art. 55 § 1[1] k.p.

W dniu 7 lipca 2008 r. powód poinformował pisemnie pozwanego, że jego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane niezgodnie z przepisami kodeksu pracy. Jednocześnie wezwał pozwanego do stawienia się w siedzibie pracodawcy następnego dnia po odebraniu wezwania, w przeciwnym wypadku jego nieobecność w pracy zostanie potraktowana jako porzucenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia. Również pismem z 7 lipca 2008 r. wezwał pozwanego do zapłaty 108.000 zł tytułem odszkodowania, w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zaznaczył, że kwota ta odpowiada wysokości wynagrodzenia pracownika za obowiązujący go okres wypowiedzenia wynoszący 6 miesięcy. Wynagrodzenie pozwanego za marzec 2008 r. zostało przesłane z rachunku powoda 1 kwietnia 2008 r. i wpłynęło na rachunek pozwanego 3 kwietnia 2008 r., wynagrodzenie za kwiecień 2008 r. wysłane zostało 5 maja 2008 r., a wpłynęło na rachunek pozwanego 7 maja 2008 r., wynagrodzenie za maj 2008 r. wysłano 5 czerwca 2008 r., a wpłynęło na rachunek pozwanego 9 czerwca 2008 r.

STANOWISKA SĄDÓW

Sąd I instancji podzielił argumentację pozwanego i stwierdził, że opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracodawcy. Sąd odwoławczy zmienił wyrok i zasądził od pozwanego odszkodowanie za bezpodstawne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd stwierdził, że „powód jako profesjonalista od lat funkcjonując na rynku i zatrudniając znaczne liczby pracowników, wydając polecenie przelewu piątego dnia każdego kolejnego miesiąca, musiał mieć świadomość tego, że procedury bankowe wymagają odpowiedniego czasu, co może oznaczać, że pieniądze nie zostaną wpłacone w tym samym dniu na rachunek odbiorcy. Zaznaczyć trzeba, że terminowe regulowanie wynagrodzenia jest o tyle istotne dla pracownika, że ma on pewność, iż w wyzna-

czonym dniu będzie miał środki na rachunku i może nimi swobodnie dysponować, w tym wywiązywać się także ze swoich zobowiązań wobec rodziny i innych podmiotów”. Ponadto sąd podkreślił, że „nie ma przy tym znaczenia dla oceny sytuacji, czy opóźnienie w wypłaceniu wynagrodzenia następuje w stosunku do pracownika zajmującego podrzędne, czy eksponowane stanowisko u pracodawcy, czy opóźnienie następuje w stosunku do pracownika zarabiającego niewiele, czy otrzymującego wynagrodzenie stanowiące wielokrotność średniego wynagrodzenia w kraju. Przepisy kodeksu pracy w żaden sposób nie dają podstawy prawnej do różnicowania sytuacji pracowników ze względu na zajmowane przez nich stanowisko czy wysokość poborów”.

Sąd II instancji nie podzielił tej oceny sytuacji i zmienił wyrok, zasądzając od pozwanego odszkodowanie na rzecz powoda. W uzasadnieniu sąd wskazał, że dla sprecyzowania, czym jest „ciężkie naruszenie obowiązków”, konieczne jest ustalenie dwóch elementów: stopnia winy i rozmiaru szkody poprzez analogię do art. 52 [1] kodeksu pracy. Ponadto pozwany zarabiał na tyle dużo, że nieterminowa wypłata wynagrodzenia nie stanowiła zagrożenia jego interesu. W związku z brakiem realnej szkody nie można mówić o „ciężkim” naruszeniu obowiązków.

W skardze kasacyjnej pozwany podniósł zarzut błędnej wykładni wspomnianego przepisu. Sąd Najwyższy nie podzielił jednak jego argumentów i oddalił skargę.

KOMENTARZ

Omawiane orzeczenie stanowi przykład daleko idącego aktywizmu sędziowskiego, tzw. aktywizmu argumentacyjnego (L. Morawski, *Główne problemy współczesnej filozofii prawa*, Warszawa 2005, s. 291 i n.). Sposób rozumienia art. 55 §1 [1] kodeksu pracy jest dla sądu wynikiem ważenia argumentów. Na uwagę zasługuje jednakże zbyt daleko idący aktywizm sędziowski. W wywodach sąd II instancji, jak i Sąd Najwyższy, odniósł się do statusu materialnego pozwanego (byłego pracownika) dla oceny, czy naruszenie obowiązków przez pracodawcę miało charakter „ciężki”. Samo wyrażenie „ciężkie naruszenie obowiązków” stanowi, co nie ulega wątpliwości, klauzulę generalną i – w związku z tym – daje pewną swobodę organowi stosującemu prawo.

Zgodnie z art. 32 ust. 1 zd. 2 Konstytucji, wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Sądy należą do „władz publicznych”, zgodnie z obowiązującą w Polsce zasadą trójpodziału władzy. Ponadto zgodnie z art. 31 ust. 3 ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności

i praw innych osób. W przedmiotowej sprawie sądy uznały, że naruszenie przez pracodawcę obowiązków nie miało charakteru „ciężkiego”, gdyż nie wyrządziły pracownikowi wielkiej szkody. Wielkość tej szkody sądy oceniły, badając stan materialny pracownika.

Przyjęcie takiego rozumowania jest nieuzasadnione. Należy oczywiście wziąć pod uwagę rację sądów, w szczególności odejście od modelu sylogistycznego w kierunku argumentacyjnego i zwrócenie uwagi na całokształt sytuacji i uwzględnienie zasad słuszności. Niemniej jednak takie spojrzenie na sprawę oznaczałoby, że pracownicy rozwiązujący umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę, polegającego na nieterminowym wypłaceniu wynagrodzenia, są dzieleni na dwie kategorie: takich, dla których szkoda jest „ciężka” i takich, dla których szkoda nie jest „ciężka”. Oznacza to obciążenie pracownika obowiązkiem zastanowienia się nad kryteriami owej „ciężkości” i przewidywaniu rozumowania sądu. Jest to, moim zdaniem, całkowicie niedopuszczalne. Należy zgodzić się z wyłaniającym się z komentowanego orzeczenia wnioskiem, że regulacje prawne nie odpowiadają w pełni względom słuszności i sprawiedliwości, lecz nie jest dopuszczalne korygowanie ustawodawcy przez sąd (chyba że dotyczy to oczywiście niesprawiedliwości, zgodnie z tzw. formułą Radbrucha). Sądy naruszyły więc zasadę równości, dzieląc pracowników według subiektywnego kryterium zamożności.

Sąd błędnie zastosował wykładnię funkcjonalną, uznając, że celem ustanowienia art. 55 §1 [1] kodeksu pracy była ochrona pracowników przed trudną sytuacją życiową, w związku z czym, jeżeli w ocenie sądu nie była ona zagrożona, należy uznać, że nie może być mowy o „ciężkim” naruszeniu obowiązków. Takie ujęcie również stanowi zbyt daleko idący przejaw aktywizmu sędziowskiego. Kodeks pracy jest bowiem stosowany do wszystkich pracowników. Nie jest dopuszczalne dzielenie ich na takich, którzy wymagają ochrony przed trudną sytuacją życiową i takich, którzy takiej ochrony nie wymagają.

Ustalenia sądu wychodzą daleko poza kontekst stosunku pracy. Sąd w uzasadnieniu sięga do sposobu prowadzenia prywatnej sfery życia i poddaje ją ocenie, co jest niedopuszczalną ingerencją poza kognicję sądu w tej sprawie. Bezpodstawne jest założenie, że prawo jakieś przysługuje tylko pracownikom, których sytuacja prywatna jest taka, a nie inna. Ponadto kryteria przyjmowane przez sąd są całkowicie dowolne. Opierają się na założeniu, że osoby zarabiające powyżej średniej krajowej mogą przeżyć kilka dni bez wynagrodzenia, lecz to z kolei wiąże się z całkowicie bezpodstawnym założeniem, że każda osoba posiada oszczędności. Ponadto jeżeli pracownik miałby jakieś nieprzewidywalne wydatki, musiałby za każdym razem dowodzić ich istnienia przed sądem. Sposób dysponowania własnym majątkiem jest zaś wyłączną domeną każdej osoby posiadającej pełną zdolność do czynności prawnych.

Ponadto sąd bezpodstawnie odrzucił zarzut naruszenia art. 32 ust. 1 Konstytucji, określający prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Sąd – stosując subiektywną ocenę statusu materialnego pracownika – naruszył tę zasadę, gdyż status materialny nie jest dopuszczalnym kryterium różnicowania. Sąd Najwyższy stwierdził, że „nie jest jasne, dlaczego Sąd miałby zastosować (wymieniony przepis – przyp. aut.) w niniejszej sprawie, skoro nie wystąpiła w niej sytuacja, w której pozwany był traktowany w porównywalnej sytuacji gorzej od innych pracowników”. Sąd nie zwrócił uwagi na to, że adresatem tej regulacji nie jest pracodawca, a sąd jako reprezentant władz publicznych (władzy sądowniczej). W kontekście wcześniejszych uwag należy uznać, że odrzucenie zarzutu było nieuzasadnione.

Podsumowując, należy stwierdzić, że sąd starając się uwzględnić zasady słuszności, naruszył zasadę niedyskryminacji. Ponadto nie można uznać, że jakiś przepis będzie rozumiany w różny sposób dla osób, które – każdorazowym zdaniem sądu – mają taki czy inny status materialny. Nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia może być oceniane z punktu widzenia pracodawcy jako zawinione lub niezawinione, lecz nie można tego rozpatrywać według kryterium zamożności pracownika. Jest to bowiem wprowadzanie nowego, pozaprawnego kryterium i *de facto* różnicowanie statusu obywatela wobec prawa (wprowadzenie nieo określonego cenzusu korzystania z praw obywatelskich).

RAFAŁ POŹDZIK

Glosa do wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z 2 marca 2010 r. (II GSK 126/10) – fundusze strukturalne i Fundusz Spójności

Sentencja głosowanego orzeczenia co do zasady zasługuje na aprobatę, ale niektóre poglądy prawne przedstawione w jego uzasadnieniu budzą istotne wątpliwości.

Obecnie sądownictwo administracyjne zmagają się z lawiną skarg związanych z procesem przyznawania projektom dofinansowania z funduszy unijnych. W dotychczasowym dorobku orzeczniczym ujawniło się kilka istotnych trudności interpretacyjnych, poruszonych w uzasadnieniu głosowanego wyroku.