

*Michał Skąpski*

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

## **ZNACZENIE PRZESŁANKI „CIĘŻKIEGO NARUSZENIA PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW” W ROZWIĄZANIU STOSUNKU PRACY BEZ WYPOWIEDZENIA PRZEZ PRACOWNIKA I PRACODAWCĘ**

### **WPROWADZENIE**

Nowelizacją z dnia 2 lutego 1996 r. do Kodeksu pracy<sup>1</sup> dodany został art. 55 § 1<sup>1</sup> ustanawiający dodatkową przesłankę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika. Wcześniej jedyną podstawą dokonania przez pracownika tej czynności prawnej było – uregulowane w art. 55 § 1 k.p. – wydanie orzeczenia lekarskiego stwierdzającego szkodliwy charakter wykonywanej pracy dla zdrowia pracownika i nieprzeniesienie go przez pracodawcę do wykonywania innej pracy w terminie wskazanym w tym orzeczeniu. W tym stanie prawnym podnoszono, że pracownik powinien mieć analogiczne do pracodawcy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) uprawnienie do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy w przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Ta luka aksjologiczna w Kodeksie pracy została wypełniona przez ustanowienie art. 55 § 1<sup>1</sup>, który jest odtąd traktowany jako swoisty odpowiednik art. 52 § 1 pkt 1 wśród uprawnień pracodawcy.

Przepis art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. został dodany do Kodeksu w momencie, gdy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. obowiązywał od ponad 20 lat i był już przedmiotem wielu analiz doktryny i judykatury. Utrwalone były linie orzecznicze dotyczące kontrowersyjnych aspektów treści tego przepisu. W związku z tym, ze względu na podobieństwo treści obu przepisów, powstało pytanie o możliwość analogicznego wykorzystania tego dorobku w stosowaniu art. 55 § 1 pkt 1<sup>1</sup> k.p., z uwzględnieniem odrębności wynikających choćby z odmiennego charakteru podmiotowości pracodawcy i pracownika. Stopniowo w doktrynie i judykaturze utrwaliło się przekonanie o analogicznym charakterze obu regulacji, co skutkuje stosowaniem

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 917, z późn. zm.

do obu tych przepisów podobnych założeń i schematów interpretacyjnych<sup>2</sup>. Dotyczy to w szczególności głównej przesłanki rozwiązania stosunku pracy w obu przepisach, jaką jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, odpowiednio pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) i pracodawcy wobec pracownika (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.).

Trudno nie zauważyć, że werbalny sposób sformułowania omawianej przesłanki w obu przepisach jest niemal identyczny. To podobieństwo jest jednak pozorne, gdyż oparcie na podstawowych zasadach prawa pracy, kontekst systemowy, jak też strona podmiotowa obu przepisów są na tyle różne, że interpretowanie przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków w odniesieniu do pracownika i pracodawcy w podobny sposób może w wielu przypadkach prowadzić do błędnych rezultatów. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków danego podmiotu (pracownika albo pracodawcy) jest zwrotem niedookreślonym, który mimo zbliżonego sformułowania powinien nabierać odmiennej treści, ze względu na wyżej wskazane okoliczności.

## SYSTEMOWE I AKSJOLOGICZNE PODSTAWY INSTYTUCJI ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY BEZ WYPOWIEDZENIA

Mimo werbalnych zbieżności wyżej wskazywanych przepisów określających przesłanki rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez obie strony, a w szczególności mimo użycia prawie identycznej przesłanki „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków”, ich znaczenie różni się w istotny sposób. Wynika to w pierwszej kolejności z odmiennych podstaw aksjologicznych i systemowych instytucji rozwiązania stosunku pracy przez pracownika i pracodawcę.

Dla prawnej regulacji jednostronnego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika, w tym także bez wypowiedzenia, podstawowe znaczenie ma zasada wolności pracy. Określa ona model regulacji tego zakresu, a w konsekwencji także sposób interpretacji odnośnych przepisów. Ze względu na treść art. 10 § 1 k.p., a także art. 65 ust. 1 Konstytucji RP nie ma wątpliwości, że prawna regulacja tego zakresu polega na ochronie wolności pracownika w nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy oraz na ograniczaniu jej jedynie w zakresie niezbędnym dla uwzględnienia interesów innych podmiotów. Przesłanki oraz tryb rozwiązywania stosunku pracy przez pracownika są ograniczeniami prawnie chronionej wolności, w związku z czym muszą być interpretowane stosownie do prawnego znaczenia tej modalności prawnej. A więc zwroty niedookreślone powinny być interpretowane wąsko, gdyż nie mogą stawać się one instrumentami

<sup>2</sup> Por. P. Prusinowski, (w:) G. Goździewicz (red.), *System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, Warszawa 2017, s. 648 i n.

rozbudowywania pierwotnie zakładanego zakresu ograniczeń wolności. Prawna reglamentacja dokonywania rozwiązania stosunku pracy przez pracownika – jako wyjątek od zasady swobody dokonywania tej czynności – nie może być interpretowana rozszerzająco. Ze względu na zasadę wolności pracy bardzo ograniczone są potencjalne konsekwencje naruszenia przez pracownika zasad rozwiązywania stosunku pracy. W szczególności nie ma podstaw prawnych restytucji umowy rozwiązanej przez pracownika z naruszeniem prawa.

W porównaniu do sytuacji pracownika, podstawową różnicą regulacji prawnej rozwiązywania stosunku pracy przez pracodawcę jest brak podstaw wolnościowych. Regulacja sytuacji pracodawcy w tym zakresie polega na ustanawianiu uprawnień do dokonywania określonych czynności, a nie na ograniczaniu pierwotnie istniejącej wolności ich dokonywania. Wydawałoby się *prima facie*, że wolności pracy po stronie pracowników można by przeciwstawiać wolność prowadzenia działalności gospodarczej po stronie pracodawców. Jednak nie każdy pracodawca prowadzi działalność gospodarczą. Ponadto zasada swobody działalności gospodarczej nie jest podstawą regulacji rozwiązywania stosunku pracy przez pracodawcę dlatego, że *ratio legis* i przesłanką rozwoju tego działu prawa pracy jest ochrona trwałości stosunku pracy, co wymaga przyjęcia innego typu modalności prawnej. Inaczej niż w sytuacji pracownika, normy prawne nadające uprawnienia do dokonania czynności rozwiązujących przez pracodawcę ściśle określają przesłanki ich dokonania i formalne podstawy ich ważności. Naruszenie tych norm pozbawia podstawy prawnej czynność rozwiązującą, której dokonał pracodawca.

Konsekwencje tych odmiennych założeń regulacji prawnej rozwiązywania stosunku pracy przez obie jego strony są bardzo znaczące dla praktyki i orzecznictwa w sprawach dotyczących omawianego zakresu. Typowym przykładem jest różne traktowanie niedochowania formy pisemnej przy dokonywaniu wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 3 k.p.), mimo objęcia obowiązku obu stron w tym zakresie tym samym przepisem. Dla pracownika niedochowanie formy pisemnej wypowiedzenia nie ma w zasadzie konsekwencji, poza ewentualnie trudnością w udowodnieniu, że czynność prawna została dokonana. W przypadku pracodawcy naruszenie wymogu pisemnej formy wypowiedzenia jest istotną wadą czynności prawnej, która co prawda nie powoduje jej nieważności *ex lege*, ale może doprowadzić do sądowej restytucji stosunku pracy<sup>3</sup>.

Różnice w zakresie wykładni odnośnych przepisów, wynikające z odmiennych założeń regulacyjnych rozwiązania stosunku pracy przez pracownika i pracodawcę, nie uwidaczniają się w wystarczającym stopniu w orzecznictwie dotyczącym rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez obie strony stosunku pracy. Dotyczy to w szczególności dość jednolicie ujmowanej wykładni

<sup>3</sup> Zob. Z. Góral, (w:) K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 273–274 i wskazane tam orzecznictwo.

przesłanki „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków”, która powinna podlegać większemu zróżnicowaniu ze względu na wyżej omówione odmienności systemowych i aksjologicznych podstaw unormowań dotyczących obu stron.

## WINA W KONSTRUKCJI CIĘŻKIEGO NARUSZENIA PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW Z ART. 52 I 55 K.P.

Ustawodawca w przepisach art. 52 § 1 i art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. odmiennie uregulował warunek wystąpienia winy podmiotu ciężko naruszającego swe obowiązki, jako przesłanki rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez drugą stronę stosunku pracy.

W art. 52 § 1 k.p. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zostało *expressis verbis* umieszczone wśród „zawinionych” przyczyn rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Nie może być zatem żadnych wątpliwości, że zawinienie pracownika jest tu jedną z kluczowych przesłanek legalności rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę, której brak wyklucza legalne jej dokonanie<sup>4</sup>.

Natomiast w treści przepisu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pojęcie winy nie zostało użyte i tym samym przepis ten nie wskazuje – przynajmniej bezpośrednio – winy pracodawcy jako warunku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika. Mimo tego zawinienie pracodawcy najczęściej jest uznawane za konieczną przesłankę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w omawianym trybie zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego<sup>5</sup>, jak i przez doktrynę<sup>6</sup>. Poglądy podważające tę koncepcję nie spotkały się z powszechną akceptacją<sup>7</sup>.

<sup>4</sup> Zob. P. Prusinowski, (w:) G. Goździewicz (red.), *System...*, s. 612–615; K. W. Baran, (w:) K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 399 i n.

<sup>5</sup> Zob. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, LEX nr 558297.

<sup>6</sup> Zob. M. Gersdorf, *Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 6, s. 37; R. Brol, *Rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia*, „Służba Pracownicza” 1999, nr 7–8, s. 5; A. Sobczyk, *W kwestii przesłanek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 7–8, s. 46–48; W. Masewicz, *Nowy kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1996, s. 119.

<sup>7</sup> Zob. F. Małyśz, *Pracownik rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia*, „Służba Pracownicza” 2008, nr 3, s. 15 oraz W. Ostaszewski, *Ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 4, s. 28.

W koncepcji wykładni prawa opartej na założeniu racjonalności prawodawcy omawiana różnica w sformułowaniu przesłanek zbliżonych treściowo i będących w powszechnym odbiorze odpowiednikami dla obu stron stosunku pracy musi być interpretowana jako znacząca. Pojęcie winy mogło zostać łatwo włączone do treści art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. i stało by się wtedy warunkiem koniecznym dokonania omawianej czynności prawnej. Zatem już na gruncie podstawowych zasad wykładni prawa w jego pominięciu należałoby upatrywać odmiennego podejścia ustawodawcy do przesłanek rozwiązania umowy o pracę w omawianym trybie przez każdą ze stron stosunku pracy.

Założenie, że ustawodawca w zamierzony sposób nie ustanowił zawinienia pracodawcy jako warunku *sine qua non* rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, jest spójne z wcześniej omówionymi odmiennostkami aksjologicznymi i systemowymi podstaw tej czynności prawnej w statusie pracownika i pracodawcy. Do naruszenia podstawowych obowiązków obu stron stosunku pracy może dojść zarówno w zawiniony, jak i niezawiniony sposób. Zatem przyjęcie, że wina jest obligatoryjną przesłanką dokonania czynności rozwiązującej umowę, stanowi zawężenie zakresu dopuszczalności rozwiązania umowy w omawianym trybie. Nie ma wątpliwości, że ustawodawca takie ograniczenie wprowadził w odniesieniu do rozwiązania umowy przez pracodawcę (art. 52 § 1 k.p.), przez co wykluczył możliwość zwolnienia pracownika na podstawie okoliczności będących naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, ale bez winy osoby, której jest to przypisywane. Odmiennie w odniesieniu do pracownika ustawodawca wyraźnie dopuścił możliwość rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia mimo braku winy pracodawcy w ciężkim naruszeniu przez niego podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Powstaje jednak pytanie o to, w jakim zakresie przesłanka winy może być wywodzona z pojęcia „ciężkiego naruszenia obowiązków pracownika wobec pracodawcy”.

Paradygmat wykonywania pracy w ramach stosunku pracy oparty na prawie chronionej wolności pracownika wskazuje zarówno na przyjęcie przez ustawodawcę określonej formy zabezpieczania interesów pracowników, jak i determinuje sposób wykładni przepisów ograniczających tę wolność. Interesy pracownika w stosunku pracy są narażone na znaczny uszczerbek dlatego, że niewywiązywanie się pracodawcy z istotnych obowiązków wobec pracownika naraża podstawowe związane z jego osobą wartości, takie jak: życie, zdrowie, podstawy egzystencji jego i bliskich. W tym należałoby upatrywać przyczyny pominięcia winy pracodawcy jako warunku rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. W razie zagrożenia podstawowych wartości związanych z pracą ludzką nie jest istotne, czy zostało ono zawinione przez pracodawcę. Nawet w przypadku braku zawinienia pracownikowi powinny być dostępne środki zmierzające do usunięcia tego zagrożenia.

Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec niego przez pracodawcę należy traktować jako środek realizacji wolności wykonywania pracy w warunkach godnych i wolnych od zagrożeń wartości podstawowych. Pominięcie winy pracodawcy w treści art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. oznacza, że ustawodawca uznał prawo pracownika do natychmiastowego zaprzestania wykonywania zobowiązań ze stosunku pracy także wtedy, gdy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec niego ma przyczynę w okolicznościach pozostających poza zakresem woli pracodawcy.

Umieszczenie omawianej regulacji natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w paradygmacie wolnościowym wyklucza zarazem rozszerzające interpretowanie ograniczeń tej wolności. Zasadą jest bowiem ścisłe interpretowanie wszelkich ograniczeń wolności. W tym kontekście implementacja winy do wykładni art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., jako koniecznej przesłanki rozwiązania umowy, wraz z wykorzystaniem dorobku orzeczniczego w zakresie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jest błędem. Dochodzi do tego bowiem wbrew wyraźnej wskazówce ustawodawcy, polegającej na pominięciu winy w treści art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Uznanie, że wina jest warunkiem koniecznym legalności rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, stanowi więc wykładnię rozszerzającą przesłanek wskazanych w tym przepisie.

Nie oznacza to jednak, że wina pracodawcy w ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych jest okolicznością pozbawioną znaczenia. Ciężkie postaci winy są jednak w tym przypadku tylko jedną z możliwości interpretacji zwrotu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków”. Ponieważ wina nie jest w tym przypadku przesłanką *sine qua non*, to brak winy w zachowaniu pracodawcy nie może być okolicznością wykluczającą dokonanie rozwiązania stosunku pracy przez pracownika. Natomiast zawiniony charakter naruszenia obowiązków przez pracodawcę, szczególnie jeśli wina miała charakter umyślny, może być okolicznością obciążającą pracodawcę i wpływającą na uznanie wystąpienia ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika.

### **ZNACZENIE POZYCJI STRON W STOSUNKU PRACY DLA STOSOWANIA PRZESŁANKI „CIĘŻKIEGO NARUSZENIA PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW”**

Uznawanie analogicznego znaczenia pojęcia „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” z art. 52 § 1 pkt 1 i art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., z winą jako przesłanką konieczną w obu przypadkach, nie uwzględnia różnic w pozycji faktycznej i prawnej pracodawcy i pracownika w stosunku pracy. Wina pracodawcy, jako konieczna przesłanka rozwiązania przez pracownika stosunku pracy na podsta-



wie ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika, wydaje się nieadekwatna przede wszystkim wtedy, gdy sprawa dotyczy naruszeń obowiązków o charakterze „gospodarczym”, jak np. obowiązku wypłaty wynagrodzenia, obowiązku zatrudnienia pracownika czy obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Przesłanka winy pracodawcy może natomiast nabierać większego znaczenia w tych przypadkach, gdy naruszenie obowiązków pracodawcy wobec pracownika ma charakter bardziej „obyczajowy”, np. mobbing, naruszenie godności, naruszenie nietykalności. Trudno wyobrazić sobie w tych przypadkach uznanie, że doszło do naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika bez przypisania pracodawcy winy z tego tytułu, choćby w postaci niedochowania należytej staranności w nadzorze nad personelem, jeśli pracodawca nie jest osobiście sprawcą tych czynów.

Inaczej należy jednak interpretować przesłankę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika w odniesieniu do majątkowych obowiązków pracodawcy. Różnica wynika ze znaczenia zasady ponoszenia przez pracodawcę ryzyka w stosunku pracy<sup>8</sup>, odpłatności jako podstawowej cechy stosunku pracy, alimentacyjnego charakteru wynagrodzenia za pracę. Pracodawca ponosi ryzyko gospodarcze i techniczne w stosunku pracy i ziszczenie się stanów faktycznych z zakresu tych ryzyk nie zwalnia pracodawcy ze świadczeń wobec pracownika. Szczególnie nieosiągnięcie przez pracodawcę zakładanych celów gospodarczych nie może być przesłanką zwolnienia go z obowiązku zatrudniania pracowników i zapłaty im wynagrodzenia za pracę. Wskazać można przy tym, że w praktyce to właśnie zwłoka w zapłacie wynagrodzenia za pracę albo zupełny brak spełnienia tego świadczenia jest jedną z najczęstszych przyczyn rozwiązywania przez pracowników umów o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Koncepcja ryzyka gospodarczego jest w sposób wyraźny odrębna od kwestii zawinienia w jego ziszczeniu się. Świadomość skali ponoszonego ryzyka może być ograniczona u podmiotów nim obciążonych, jak też wola podjęcia ryzyka o określonej skali u pracodawcy i u pracownika nie ma znaczenia dla rozkładu ryzyk w stosunku pracy. Dlatego podnoszenie kwestii zawinienia wobec stanów faktycznych związanych z wystąpieniem negatywnych konsekwencji ryzyka gospodarczego jest nietrafione. Idea ograniczenia ryzyka gospodarczego ponoszonego przez pracowników w stosunku pracy nie byłaby realizowana w sytuacji, w której pracownicy nie mogliby zareagować na niewypłacalność pracodawcy rozwiązaniem stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym, ze względu na brak ciężkich postaci winy pracodawcy w powstaniu tej niewypłacalności. Taka koncepcja zaprzecza przyjmowanej powszechnie idei rozkładu ryzyka między stronami stosunku pracy.

Sięganie do kategorii winy w omawianych sprawach sugeruje domyślne uznawanie swoistego represyjnego charakteru rozwiązania stosunku pracy bez

---

<sup>8</sup> Por. P. Prusinowski, (w:) G. Goździewicz (red.), *System...*, s. 648.

wypowiedzenia na podstawie ciężkiego naruszenia obowiązków, który zatem nie powinien być stosowany bez winy represjonowanego podmiotu. To założenie jest błędne i rozmija się z rzeczywistą funkcją rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika w omawianym trybie.

Wydaje się, że jakkolwiek w sferze majątkowych zobowiązań pracodawcy wobec pracownika pojawiają się przypadki zawinionego, a nawet umyślnego niewykonania obowiązków, to co najmniej równie częste są sytuacje, w których wątpliwe będzie przypisywanie pracodawcy winy, szczególnie w ciężkich jej postaciach. Znaczenie majątkowych świadczeń pracodawcy ze stosunku pracy dla pracownika i jego rodziny powoduje jednak, że brak winy pracodawcy w niewywiązywaniu się choćby z obowiązku zapłaty wynagrodzenia za pracę nie powinien uniemożliwiać pracownikowi szybkiego podjęcia pracy na rzecz podmiotu zdolnego do regularnego wywiązywania się ze swych obowiązków.

Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. nie jest formą represji wobec pracodawcy za niewykonanie jego podstawowych obowiązków, lecz środkiem umożliwienia pracownikowi szybkiego podjęcia pracy u podmiotu wydolnego w realizacji obowiązków pracodawcy, szczególnie tych o wymiarze majątkowym. Omawiane rozwiązanie stosunku pracy stanowi więc ochronę alimentacyjnej funkcji wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń majątkowych pracodawcy i ukierunkowane jest na ochronę interesów pracownika. W kontekście alimentacji pracownika i jego rodziny nie ma znaczenia, czy niewydolność majątkowa pracodawcy jest przez niego zawiniona, czy też wynika z okoliczności niezależnych.

Wskazać przy tym trzeba, że zawężenie możliwości rozwiązania umowy o pracę przez pracownika tylko do przypadków zawinionego niewywiązania się z obowiązków zmieniałoby znaczenie ryzyka gospodarczego pracodawcy. Pracownicy wyłączeni byłiby z zakresu ponoszenia przez pracodawcę ryzyka gospodarczego na ogólnych zasadach. Pracodawca ponosiłby wszelkie konsekwencje ryzyka gospodarczego tylko poza zakładem pracy, np. wobec swych kontrahentów. W zakładzie pracy taki zakres ryzyka gospodarczego by nie obowiązywał, gdyż ewentualna reakcja pracowników na niespełnienie świadczeń przez pracodawcę ograniczona byłaby tylko do przypadków zawinionych.

Problem polegający na nieuwzględnieniu znaczenia ryzyka pracodawcy dla stosowania przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika został dostrzeżony w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Jednak Sąd Najwyższy podjął próbę rozwiązania go na gruncie pojęcia winy, które zostało zinterpretowane w szczególny sposób. W wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 r. (I PKN 516/99)<sup>9</sup> Sąd Najwyższy stwierdził, że „pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinio-

<sup>9</sup> OSNP 2001, nr 16, poz. 516.



nych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia”. Ta teza wyroku Sądu Najwyższego jest dobrą egzemplifikacją wyżej przedstawionych problemów nieadekwatnego charakteru winy w stosowaniu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Sąd w omawianym wyroku zauważył bezpodstawność ograniczenia pracownikowi możliwości zastosowania art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w sytuacji, gdy w sposób przez pracodawcę niezawiniony dochodzi do ziszczenia się obciążającego go ryzyka gospodarczego, uniemożliwiającego wywiązanie się z podstawowych obowiązków wobec pracownika. Problem ten jest jednak niemożliwy do rozwiązania z uwzględnieniem winy, jako obligatoryjnej przesłanki zawartej w pojęciu „ciężkiego naruszenia obowiązków”, i dlatego powstała co najmniej kontrowersyjna konstrukcja winy umyślnej opartej na braku zawinienia pracodawcy.

### **CIEŻKI CHARAKTER NARUSZENIA OBOWIĄZKÓW PRZEZ PRACODAWCĘ**

Wyżej przedstawione okoliczności przemawiają zatem przeciwko traktowaniu winy pracodawcy jako obligatoryjnej przesłanki rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. W doktrynie i orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się zresztą od dawna, że w interpretacji przesłanki „ciężkiego charakteru” naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika kluczowe znaczenie ma ocena wpływu tego zachowania pracodawcy na interesy pracownika. Kwestia naruszenia interesów drugiej strony pojawia się zresztą zarówno w interpretacji art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jak i art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., przy czym znaczenie tej okoliczności dla obu przypadków jest różne.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego do art. 52 § 1 pkt 1 k.p. podkreśla się, że naruszenie obowiązków pracowniczych powinno obejmować zarówno ciężkie formy winy pracownika, jak i w ciężki sposób naruszać, choćby potencjalnie, interesy pracodawcy. Biorąc pod uwagę, że wskazuje się tu na potencjalny charakter naruszenia interesu pracodawcy, niekoniecznie na faktyczne jego naruszenie, zaryzykować można tezę, że ciężkie naruszenie przez pracownika jego podstawowych obowiązków zawsze stanowi potencjalne choćby zagrożenie dla interesu pracodawcy. Trudno wyobrazić sobie zachowanie pracownika, spełniające przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., które nie stwarzałoby choćby możliwości naruszenia interesów pracodawcy. Z tego względu kwestia naruszenia interesu pracodawcy wydaje się mieć drugorzędne znaczenie dla interpretacji przesłanki „ciężkiego naruszenia obowiązków” przez pracownika w omawianym kontekście.

Inaczej jest w odniesieniu do art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. i ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, szczególnie jeśli przyjąć, że „ciężki charakter” naruszenia obowiązków nie musi oznaczać ciężkiej formy

winy pracodawcy w tym zachowaniu. Ciężki charakter naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika oznacza zatem przede wszystkim, że zachowanie pracodawcy w ciężki sposób narusza interes pracownika. Ciężki charakter naruszenia interesu pracownika oznaczać może zachowania długotrwałe, uporczywie skierowane przeciwko dobru pracownika, ale przede wszystkim dotyczące żywotnie ważnych interesów pracownika. W odniesieniu do naruszenia obowiązku pracodawcy zapłaty wynagrodzenia za pracę, który zawsze traktowany jest jako podstawowy obowiązek pracodawcy, rozróżnienie naruszeń ciężkich i lżejszych dotyczyć będzie tego, czy zwłoka dotyczy całości czy części wynagrodzenia, a także czasowej skali zwłoki.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego w omawianym kontekście pojawia się także kwestia faktycznego i potencjalnego charakteru naruszenia interesów pracownika przez pracodawcę. W wyroku z dnia 18 maja 2017 r. (II PK 119/16)<sup>10</sup> Sąd Najwyższy wskazał, że warunkiem ciężkiego charakteru naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika w przypadku nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę jest stwierdzenie, że nieterminowa wypłata wynagrodzenia stanowiła realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Ocena stopnia uszczerbku albo zagrożenia interesu jest z kolei uzależniona od wysokości zarobków pracownika, zajmowanego przez niego stanowiska oraz od ewentualnej odpowiedzialności samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo jego wpływu na decyzje podejmowane przez pracodawcę.

W przedstawionym wywodzie Sądu Najwyższego sprzeciw wzbudza uzależnienie oceny „wagi” naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika pośrednio od statusu majątkowego pracownika, wobec którego pracodawca nie wywiązał się z obowiązku terminowej zapłaty wynagrodzenia. Problem dotyczy więc tego, jak dalece indywidualizować należy ocenę naruszenia interesu pracownika. Konkluzje Sądu w omawianym wyroku zmierzają do tego, że ocenę „ciężkości” naruszenia interesu pracownika przez niewypłacenie mu w terminie wynagrodzenia należy odnieść do tego, na zaspokojenie jakich potrzeb zabrakło pracownikowi środków w przedmiotowej sytuacji. Jeśli brak wynagrodzenia spowodował trudności w zaspokojeniu podstawowych potrzeb pracownika i jego rodziny, to naruszenie ma charakter ciężki. Jeśli u zamożniejszego pracownika nie wystąpił taki skutek, to nie można by uznać, że doszło do ciężkiego naruszenia interesu pracownika, a zatem mimo niewywiązywania się przez pracodawcę z podstawowych obowiązków, pracownik nie może rozwiązać umowy ze skutkiem natychmiastowym i szybko podjąć zarobkowania u podmiotu wypłacalnego.

Takie rozumowanie jest trudne do zaakceptowania i wynika ze zbyt daleko posuniętej indywidualizacji analizy przesłanek z rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Odnoszenie wagi naruszenia interesów do majątkowego statusu

<sup>10</sup> LEX nr 2306362.

i zaspokajania życiowych potrzeb pracownika jest nietrafne, gdyż naruszenie interesu pracownika oceniać należy w kontekście generalnej funkcji naruszonego obowiązku oraz stopnia jego naruszenia w danej sytuacji.

W przypadku nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę uznanie ciężkiego charakteru naruszenia zależeć powinno przede wszystkim od okresu opóźnienia wypłaty i części wynagrodzenia, które nie zostało wypłacone w terminie. Na tej podstawie ustala się stopień naruszenia interesu pracownika. Ciężkiego charakteru nie ma nieznaczne opóźnienie wypłaty (1–2 dni) albo zwłoka większa, ale dotycząca niewielkiej części wynagrodzenia. Natomiast kilkunastodniowa, czy dłuższa, zwłoka w zapłacie całości wynagrodzenia w sposób ciężki narusza interes każdego pracownika, bez względu na jego status majątkowy. Stwierdzenie, jakich potrzeb nie mógł zaspokoić pracownik w wyniku zwłoki w wypłacie wynagrodzenia, jest bez znaczenia. Twierdzenie, że niewywiązanie się pracodawcy z obowiązku zapłaty wynagrodzenia nie narusza w sposób istotny interesu pracowników zamożniejszych, jest niezrozumiałe. Wszyscy pracownicy mają plany w stosunku do kwoty wynagrodzenia za pracę i niemożność ich realizacji poważnie narusza ich interesy.

## BIBLIOGRAFIA

- Baran K. W., (w:) K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016
- Brol R., *Rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia*, „Służba Pracownicza” 1999, nr 7–8
- Gersdorf M., *Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 6
- Góral Z., (w:) K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016
- Małysz F., *Pracownik rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia*, „Służba Pracownicza” 2008, nr 3
- Masewicz W., *Nowy kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1996
- Ostaszewski W., *Ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 4
- Prusinowski P., (w:) G. Goździewicz (red.), *System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, Warszawa 2017
- Sobczyk A., *W kwestii przesłanek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 7–8

---

## **UNDERSTANDING OF PREMISE OF „SERIOUS BREACH OF BASIC OBLIGATIONS” IN TERMINATION OF LABOUR CONTRACT WITHOUT NOTICE BY EMPLOYER AND EMPLOYEE**

### **Summary**

The article deals with the problem of understanding of the notion of “serious breach of basic obligations” which is a premise of termination of labour contract without notice both for employer and employee. Because the the regulation is based on the same notion, in jurisprudence it is understood unanimously in most cases. The article contradicts this point of view and arguments, that the same notion “serious breach of basic obligations” should be interpreted in different ways for employer and employee. The reason is first of all the different meaning of guilt in breach of contract for employer and employee. While employee’s breach of contract must be faulted, in case of employer his guilt is not necessary. It means, that the employee is entitled to terminate the employment contract also in cases of non-culpable breach of contract by employer.

### **KEYWORDS**

termination of labour contract without notice, premises, serious breach of basic obligations

### **SŁOWA KLUCZOWE**

rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, przesłanki, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków