



Sygn. akt II PK 302/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 stycznia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa I. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L.
przeciwko P. P.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 stycznia 2016 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 8 maja 2014 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz strony powodowej kwotę
120 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 stycznia 2014 r. Sąd Rejonowy w L. zasądził od pozwanego P. P. na rzecz strony powodowej I. Spółki z o.o. w L. odszkodowanie w kwocie 10.651,29 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 22 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty, oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w dniu 2 maja 2013 r. pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych ze względu na: niewypłacanie części wynagrodzenia w dniu 9 października 2012 r. w kwocie 1.261 zł, o czym pozwany dowiedział się w lutym 2013 r. od pracownika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, odmowę, pomimo wielu próśb, udzielenia przez pracodawcę w 2013 r. informacji, co stało się z pieniędzmi, odmowę udzielenia planowanego urlopu w latach 2012-2013, odmowę udzielenia urlopu w 2013 r. na planowaną rehabilitację pozwanego; nieawansowanie pozwanego na wyższe stanowisko służbowe; niewypłacenie w grudniu 2012 r. premii rocznej za 2012 r., pomimo wypracowania większej ilości nadgodzin niż inny pracownik.

Sąd ustalił, że pracodawca zawsze regularnie wypłacał pozwanemu wynagrodzenie. Nie było w tym zakresie żadnych opóźnień. W związku jednak z sytuacją, że w stosunku do powoda toczyło się równoległe kilka postępowań egzekucyjnych, zarówno sądowych, jak i administracyjnych, pracownik strony pozwanej w wyniku omyłki nieprawidłowo przekazał zajętą część wynagrodzenia na rzecz komornika sądowego zamiast na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Natomiast komornik sądowy, uznając, że przelana przez zakład pracy kwota została nadpłacona, dwa dni po dokonanych przelewach dokonał zwrotu całej kwoty, pomniejszonej o 2,50 zł. (koszt przelewu) na konto pozwanego, nie informując jednak o błędnej operacji zakładu pracy. Doszło zatem do sytuacji, że zakład pracy pozostawał w błędzie, co do faktu, że prawidłowo przekazał środki pieniężne, natomiast sam pozwany fizycznie otrzymał pełną wypłatę (-2,50 zł) z jednodniowym opóźnieniem (w dniu 12 października 2012 r.).

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, w tej sytuacji nie przyjąć, że zakład pracy w sposób ciężki naruszył swoje obowiązki. Istotnie, nie zostało wykonane zajęcie

wynagrodzenia przez Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, jednak pozwany, mając świadomość zadłużenia, miał możliwość samodzielnego uregulowania należności, czego nie uczynił. Skoro zatem do opóźnienia w wypłacie doszło w wyniku omyłki pracownika, a pozwany pomimo tego, że miał taką możliwość, kwestii tej na bieżąco nie wyjaśnił w zakładzie pracy, nie sposób przyjąć, że okoliczność ta mogła stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z zakładem pracy umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Za zbyt daleko idącą Sąd Rejonowy uznał argumentację pozwanego obciążającą stronę powodową odpowiedzialnością za nieprzyznanie mu dotacji z powodu nieprawidłowego dokonania przelewu wynagrodzenia.

Za niezasadną Sąd uznał również kolejną przyczynę wskazaną w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, a dotyczącą odmowy udzielania urlopów. Pozwany nie wykazał bowiem, żeby istotnie takie okoliczności miały miejsce. Z rocznych ewidencji czasu pracy wynika, że pozwany - w latach 2011-2012 - korzystał z urlopów wypoczynkowych w wymiarze 36 i 27 dni. Nie było sytuacji, aby pracodawca odmówiłby pozwanemu prawa do urlopu. Jedynie w styczniu 2013 r. została cofnięta zgoda na urlop z uwagi na długi okres jego absencji chorobowej, związane z tym zaległości w pracy, a nadto przeprowadzany przez Oddział COPI audyt w zakresie informatycznym. Dodatkowo Sąd zaznaczył, że pozwany i tak nie skorzystałby z tego urlopu, gdyż w okresie zaplanowanego urlopu przebywał nadal na zwolnieniu lekarskim.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, nieuzasadnione było także powołanie się przez pozwanego na nierówne traktowanie go, o czym miało świadczyć nieawansowanie go na wyższe stanowisko służbowe. Sąd podkreślił, że o awansach i ich rodzajach decyduje pracodawca, a nie pracownik. Nadto awanse muszą mieć uzasadnienie w strukturze organizacyjnej zakładu pracy oraz potrzebach pracodawcy. Strona powodowa nie przewidziała zaś w swej strukturze stanowiska kierownika działu informatycznego ani nie widziała potrzeby tworzenia takiego stanowiska dla działu, w którym zatrudnia dwóch pracowników. Takiej sytuacji przeciwne były również działające u strony powodowej związki zawodowe. Sąd Rejonowy podniósł, że nie leżało w jego gestii dokonywanie oceny struktury organizacyjnej strony powodowej ani analizowanie tej struktury w ramach holdingu KGHM. Jednocześnie zwrócił uwagę, że praca pozwanego była doceniona

podwyżkami wynagrodzenia za pracę, które w ocenie Sądu były odczuwalne i na pewno nie świadczyły o dyskryminacji pozwanego, a wręcz przeciwnie. W przekonaniu Sądu Rejonowego, analiza zarobków obu zatrudnionych u strony powodowej informatyków nie dała podstaw dla uznania istnienia działań dyskryminujących.

Odnosnie do premii specjalnej za 2012 r. Sąd Rejonowy przyjął, że zgodnie z obowiązującym u strony powodowej regulaminem premiowania miała ona charakter uznaniowo - motywacyjny. Na odmowie przyznania tego składnika wynagrodzenia pozwanemu zaważyła ocena jego pracy, w tym niewłaściwy stosunek do współpracowników.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd Rejonowy, uznał, że w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego roszczenie strony powodowej o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego odszkodowania na podstawie art. 61¹ k.p. i 61 k.p. zasługiwało na uwzględnienie. W ocenie Sądu Rejonowego, pracodawca wykazał, że pracownik niezasadnie rozwiązał umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

Sąd Okręgowy w L., wyrokiem z dnia 8 maja 2014 r., oddalił apelację pozwanego od powyższego wyroku, wskazując, że Sąd Rejonowy nie naruszył ani przepisów proceduralnych, ani prawa materialnego. Sąd Rejonowy prawidłowo zgromadził materiał dowodowy, a dokonana ocena zebranego w sprawie materiału nie budzi zastrzeżeń w świetle art. 233 k.p.c. Biorąc zaś pod uwagę dokonane ustalenia faktyczne, Sąd trafnie przyjął, że rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego w trybie art. 55 § 1¹ k.p. było nieuzasadnione.

Sąd drugiej instancji podkreślił też, że nie uwzględnił zawartego w apelacji wniosku o wystąpienie do Powiatowego Urzędu Pracy w L. o udzielenie informacji, od kiedy strona powodowa poszukuje pracownika na miejsce pozwanego, bowiem informacja ta, w kontekście normy art. 8 k.p., nie miałaby znaczenia ani dla rozstrzygnięcia sprawy, ani dla rozpoznania apelacji. Istotne znaczenie dla oceny zasadności powództwa miała okoliczność, że to pozwany złożył stronie powodowej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym, bez wypowiedzenia, powołując się na przyczyny nieuzasadniające rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, odnoszące się niejednokrotnie do odległych w czasie zdarzeń.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, skoro pozwany, licząc się z możliwością wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, zdecydował się na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, pomimo braku ku temu podstaw, powinien liczyć się także z koniecznością zapłaty na rzecz pracodawcy odszkodowania z art. 61¹ k.p.

Pozwany zaskarżył ten wyrok skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu obrazę przepisów prawa materialnego: art. 94 § 5 k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p., przez jego niewłaściwą wykładnię i bezzasadne niezastosowanie polegające na pominięciu, że pracodawca ciężko naruszył podstawowe obowiązki przez niewypłacenie pozwanemu w dniu 9 października 2012 r. części wynagrodzenia w kwocie 1.261 zł, polegające na nieprzelaniu tej kwoty na konto Zakładu Ubezpieczeń Społecznych; art. 85 § 5 k.p., przez jego niewłaściwą wykładnię i bezzasadne niezastosowanie polegające na pominięciu, że nie udzielono pozwanemu, pomimo wielu próśb, informacji, co się stało z pieniędzmi, które miały być przelane na konto Zakładu Ubezpieczeń Społecznych; art. 14 k.p., przez jego niewłaściwą wykładnię i bezzasadne niezastosowanie polegające na pominięciu, że pracodawca naruszył podstawowe obowiązki, nie udzielając pozwanemu, mimo wielu próśb, planowanego urlopu wypoczynkowego oraz zaległego urlopu za 2012 r. a ponadto urlopu na planowaną rehabilitację; art. 18^{3e} k.p., przez jego niewłaściwą wykładnię i bezzasadne niezastosowanie polegające na pominięciu, że pracodawca nie wypłacił pozwanemu premii rocznej za 2012 r.; art. 18^{3c} k.p., przez jego niewłaściwą wykładnię i bezzasadne niezastosowanie polegające na pominięciu, że pracodawca bez uzasadnienia odmówił pozwanemu awansu, przy jednoczesnym awansowaniu drugiego informatyka o niższych kwalifikacjach i wymagającego wsparcia ze strony pozwanego; art 164 § 2 k.p., przez jego niewłaściwą wykładnię i bezzasadne niezastosowanie polegające na pominięciu, że przesunięcie terminu urlopu jest dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy, podczas gdy w niniejszej sprawie takie sytuacje nie zaistniały; pracodawca nie miał jakiś szczególnych zadań do wykonania, a dysponował drugim informatykiem oraz informatykiem, który wykonywał czynności na podstawie umowy zlecenia; art. 55 § 1¹ k.p., przez jego niewłaściwą wykładnię i bezzasadne

niezastosowanie polegające na pominięciu, że pracodawca naruszył wobec pozwanego podstawowe obowiązki pracownicze; art. 61¹ k.p. w związku art. 300 k.p. w związku z art. 471 k.c. w związku z art. 361 §1 i 2 k.c., przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, poprzez przyjęcie, że pracodawca nie musi ponieść szkody w związku z niezasadnym zwolnieniem dokonany przez pracownika, a także pominięciu, że niezadowolenie pracodawcy z pozwanego oraz poszukiwanie na jego miejsce innego pracownika, a także możliwość skorzystania z innego informatyka na podstawie umowy zlecenia - czyni powództwo o odszkodowanie niezasadnym i stanowi nadużycie prawa podmiotowego; art. 8 k.p., przez zasądzenie odszkodowania w sytuacji, gdy pracodawca nie wykonał swojego podstawowego obowiązku, jakim jest dokonanie prawidłowego przelewu zajętego wynagrodzenia, co stanowi w tym przypadku formę zapłaty wynagrodzenia, a pracodawca od dawna nosił się z zamiarem zwolnienia pracownika.

Skarżący zarzucił także obrazę przepisów prawa procesowego, mającą istotne znaczenie dla wyniku sprawy, tj. art. 227 w związku z art. 236 oraz art. 382 k.p.c., przez nieprawidłowe uznanie, że nieprzeprowadzenie przez Sąd pierwszej instancji dowodu informacji Powiatowego Urzędu Pracy w L., od kiedy strona powodowa poszukiwała pracownika na stanowisko informatyka, a w szczególności, czy miało to miejsce od stycznia 2013 r., nie stanowiło uchybienia mającego istotny wpływ na wynik sprawy, a także nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy ani dla rozpoznania apelacji, w tym w kontekście normy art. 8 k.p., podczas gdy był to faktycznie jedyny dowód mogący wykazać okoliczność, że strona powodowa była gotowa do rozwiązania stosunku pracy z pozwanym. Ponadto Sąd pierwszej instancji nie rozstrzygnął nawet o pominięciu tego wniosku dowodowego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy wypowiedział się co do charakteru odszkodowania przysługującego pracodawcy na podstawie art. 61¹ k.p. W wyroku z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 2/05 (OSNP 2005 nr 23, poz. 372) podkreślono, że w

okresie od nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r. do 29 listopada 2002 r. przewidziane w art. 61¹ odszkodowanie ustalane było w wysokości wyrządzonej szkody (aczkolwiek nie mogło przewyższać wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia), co oznaczało, że obowiązkiem pracodawcy było wykazanie, że wskutek niezwłocznego i nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę poniósł szkodę. W wyniku nowelizacji Kodeksu pracy ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146) z art. 61² § 1 k.p. usunięto zwrot, że odszkodowanie przysługuje w wysokości poniesionej szkody, co oznacza, że odszkodowanie to nie jest już uwarunkowane powstaniem szkody w majątku pracodawcy. Jego przesłanką jest nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Również w wyroku z dnia 7 marca 2012 r., II PK 240/11 (Monitor Prawa Pracy 2012 nr 7, s. 373-375) Sąd Najwyższy przyjął, że wadliwa - sprzeczna z prawem czynność prawna pracownika (nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), wywołująca w rezultacie oczekiwany przez niego skutek w postaci ustania stosunku pracy, a stanowiąca dla pracodawcy nieoczekiwaną uciążliwość, jest rekompensowana prawem pracodawcy do odszkodowania z art. 61¹ k.p. - odszkodowania zryczałtowanego i niezależnego od powstania po stronie pracodawcy szkody.

Odszkodowanie z art. 61¹ k.p., to ogólnie rzecz ujmując, odszkodowanie za wadliwe (nieuzasadnione) rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Bez wskazania, że przysługuje ono w wysokości poniesionej szkody, nie byłoby uzasadnionych podstaw do formułowania tezy, że jego warunkiem koniecznym jest powstanie po stronie pracodawcy szkody, zważywszy na analogiczne unormowania dotyczące sankcji nałożonych w Kodeksie pracy na pracodawcę za sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w postaci limitowanego (zryczałtowanego) odszkodowania, niepowiązanego z rzeczywistą szkodą pracownika. Dokonana zmiana legislacyjna art. 61² § 1 k.p. ma zatem istotne znaczenie dla aktualnego rozumienia pojęcia „odszkodowanie” z art. 61¹ k.p. Skoro w pierwotnym brzmieniu szkoda pracodawcy – jako warunek powstania odpowiedzialności pracownika – wynikał ze zwrotu zawartego w art. 61²

§ 1 k.p., że odszkodowanie przysługuje w wysokości poniesionej szkody, to jego usunięcie przez ustawodawcę stanowi jednocześnie wyeliminowanie tego warunku.

W ten sposób ustawodawca wskazał, że omawiane odszkodowanie pełni taką samą funkcję jak każde inne zryczałtowane, określone w przepisach Kodeksu pracy, odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę. W orzecznictwie Sądu Najwyższego nie budzi wątpliwości, że odszkodowania, o których mowa w przepisach art. 47¹ k.p., art. 50 § 3 i 4 k.p. i art. 58 k.p., nie są powiązane z rzeczywistą szkodą pracownika i przysługują niezależnie od jej wystąpienia. Przykładem tego może być obowiązek wypłaty odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, chociażby pracownik, podjąwszy natychmiast inną pracę, ani jednego dnia nie pozostawał bez pracy, a jego zarobki związane z nowym zatrudnieniem są wyższe niż te, które osiągał u poprzedniego pracodawcy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 91/81, OSNCP 1982 nr 5-6, poz. 81; z dnia 29 maja 1987 r., I PRN 24/87, Służba Pracownicza 1998 nr 2, s. 26; z dnia 19 maja 2009 r., II PK 288/08, LEX nr 687061; z dnia 26 listopada 2013 r., II PK 65/13, OSNP 2014 nr 10, poz. 145; z dnia 7 maja 2015 r., III PK 130/14, LEX nr 1771514).

Tak też postrzega te przepisy Trybunał Konstytucyjny, podkreślając, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy i jej wysokość nie jest uzależniona od wystąpienia realnej szkody po stronie pracownika oraz że w tym aspekcie odpowiedzialność pracodawcy to szczególnego rodzaju odpowiedzialność z tytułu dokonania wadliwej czynności prawnej, występująca bez względu na powstanie rzeczywistej szkody (zob. wyroki Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03, OTK-A 2005 nr 9, poz. 101; z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007 nr 10, poz. 128).

Takie rozumienie pojęcia „odszkodowanie” z art. 61¹ k.p. jest również uzasadnione tym, że rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym zwykle dotyka sfery interesów pracodawcy o nieuchwytnym wymiarze majątkowym. Chodzi w tym wypadku o organizacyjne konsekwencje nagłego zerwania stosunku pracy np. wymuszające na pracodawcy z dnia na dzień nowy podział obowiązków, obciążenie pozostałych pracowników dodatkowymi obowiązkami do czasu zatrudnienia nowego pracownika, konieczność przyuczenia

pracowników i brak możliwości „płynnego” przejęcia przez nich nowych zadań.

Uzasadniony jest zatem wniosek, że odszkodowanie to nie jest odszkodowaniem *sensu stricto*, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracodawcy przez bezprawne rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest ono *sui generis* świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji („ustawowej kary pieniężnej”) wobec pracownika za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach *de facto* także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia.

Nie ma zatem żadnych podstaw, aby przez art. 300 k.p. sięgać do przepisów prawa cywilnego regulujących zasady odpowiedzialności odszkodowawczej.

W kontekście przedstawionych uciążliwości dla pracodawcy wystąpienie z roszczeniem o odszkodowanie z art. 61¹ k.p. nie może być poczytane za nadużycie prawa tylko dlatego, że pracodawca nosi się z zamiarem rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Równie dobrze można by twierdzić, że nadużywa prawa pracownik występujący o odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy tylko dlatego, że sam nosił się z zamiarem jego rozwiązania. Z punktu widzenia art. 61¹ k.p. przewidziana w nim sankcja odszkodowawcza nie jest związana z samym rozwiązaniem stosunku pracy, ale z jego bezprawnością, tak jak ma to miejsce w przypadku np. art. 45 § 1 k.p. czy art. 56 k.p.

W rezultacie nie ma usprawiedliwionej podstawy ani zarzut naruszenia „art. 61¹ k.p. związku art. 300 k.p. w związku z art. 471 k.c. w związku z art. 361 § 1 i 2 k.c.”, ani art. 8 k.p. W tym kontekście nieuzasadniony jest także procesowy zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. w związku z art. 236 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c., bowiem nieuwzględniony wniosek dowodowy (o zwrócenie się do Powiatowego Urzędu Pracy w L. o udzielenie informacji, od kiedy strona powodowa poszukiwała pracownika na stanowisko informatyka) nie dotyczył faktu istotnego dla wyniku sprawy.

Przechodząc do pozostałych zarzutów skargi kasacyjnej dotyczących prawa materialnego, należy stwierdzić, że miarodajne dla Sądu Najwyższego (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) ustalone okoliczności faktyczne, związane z zarzutami postawionymi

pracodawcy przez pozwanego w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, nie uzasadniały zastosowanego przez pozwanego trybu (art. 55¹ § 1 k.p.)

Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii zasadności rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę (por. wyroki z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516, z glosą W. Cajsela, Monitor Prawniczy 2000 nr 11, s. 601; z 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, Wokanda 2006 nr 2, poz. 23 i z 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219), przy czym w sprawach tych pracodawca świadomie (a nawet złośliwie lub uporczywie) nie wypłacał w terminie wynagrodzeń w ogóle lub w pełnej wysokości, co istotnie odbiega od stanu faktycznego niniejszej sprawy.

Jeśli nawet jednorazowe omyłkowe przelanie części wynagrodzenia za pracę na rzecz komornika sądowego zamiast na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych można oceniać pod kątem naruszenia art. 94 § 5 k.p., to skarżący pomija, że komornik niezwłocznie zwrócił tę kwotę bezpośrednio na konto pozwanego. Skoro niewypłacenie części wynagrodzenia (wedle skarżącego) miało mieć miejsce 9 października 2012 r., a zwrot na konto pozwanego nastąpił 12 października 2012 r., to nie sposób uchybienia tego oceniać jako ciężkiego naruszenia obowiązku pracodawcy polegającego na terminowym i prawidłowym wypłacaniu wynagrodzenia.

Zarzut, jakoby nie udzielono pozwanemu, pomimo wielu próśb, informacji co się stało z pieniędzmi, które miały być przelane na konto Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (naruszenie art. 85 § 5 k.p.), rozmija się z ustalonym stanem faktycznym, z którego wynika, że pracownicy działu płac informowali pozwanego w kwestiach dotyczących wypłaty wynagrodzenia zawsze, gdy zwracał się o takie informacje.

Podobnie rzecz się ma z zarzutem naruszenia art. 14 k.p. Z podstawy faktycznej wyroku nie wynika, aby pracodawca nie udzielił pozwanemu, mimo wielu próśb, planowanego urlopu wypoczynkowego oraz zaległego urlopu za rok 2012 oraz nie udzielił urlopu na planowaną rehabilitację, a jedynie że raz cofnął wyrażoną zgodę na urlop od 25 stycznia 2013 r. do 8 lutego 2013 r. Spowodowane było to długą absencją chorobową pozwanego poprzedzającą rozpoczęcie

zaplanowanego urlopu i niemożliwością zrealizowania przez niego jego wcześniejszych deklaracji nadrobienia zaległości w pracy przed rozpoczęciem urlopu oraz przeprowadzanym w tym okresie audytem informatycznym i zgłoszonymi w związku z tym zastrzeżeniami, których - ze względu na brak dostatecznego doświadczenia i kwalifikacji - nie potrafił wyjaśnić drugi informatyk. Okoliczności te wypełniają dyspozycję art. 164 § 2 k.p. Skarżący pomija też istotną okoliczność, że przedłużająca się absencja chorobowa i tak uniemożliwiłaby mu skorzystanie z urlopu wypoczynkowego w tym terminie.

Również ustalony stan faktyczny nie potwierdza dyskryminowania pozwanego w zakresie wynagradzania, a także przejawiającego się w pominięciu go przy awansowaniu czy przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą (tu: premii rocznej za 2012 r.). Przede wszystkim skarżący pomija, że podstawowym warunkiem dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Na żadną z tych przyczyn pozwany się nie powołuje. Po drugie, ustalony stan faktyczny nie potwierdza zarzutu, że pracodawca awansował „drugiego informatyka o niższych kwalifikacjach i wymagającego wsparcia ze strony pozwanego”. Natomiast jeśli chodzi o nieprzyznanie pozwanemu nagrody rocznej za 2012 r., to z ustaleń faktycznych wynika, że spowodowane było to obiektywnymi przyczynami, tj. negatywną oceną pracy pozwanego dokonaną przez jego bezpośredniego przełożonego oraz jego niewłaściwym stosunkiem do współpracowników.

Powyższe prowadzi do wniosku, że te ostatnie zarzuty naruszenia prawa materialnego oparte zostały na ich subsumcji do stanu faktycznego niezgodnego z podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku.

Biorąc pod uwagę, że przedstawione przez skarżącego istotne zagadnienie prawne zostało już rozstrzygnięte przez Sąd Najwyższy, nie ma uzasadnionych podstaw do rozpoznania skargi kasacyjnej na rozprawie.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto na mocy art. 98 k.p.c. w związku z § w związku z § 5 w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 w związku z 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb

Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

eb