

Sygn. akt IV Pa 31/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łożyńska-Motyka

SSO Tomasz Madej

SSR del. Tomasz Bulkowski (spr.)

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Fronckiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 marca 2018 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko A. O.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 18 grudnia 2017 r., sygn. akt IV P 490/16

oddala apelację

SSR Tomasz Bulkowski SSO Beata Łożyńska-Motyka SSO Tomasz Madej

UZASADNIENIE

Powódka M. K. 29 grudnia 2016r. wniosła do Sądu Rejonowego w Olsztynie pozew przeciwko S- (...) A. O. domagając się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego kwoty 4140 zł tytułem odszkodowania za trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę z powodu wypowiedzenia umowy przez pracownika z winy pracodawcy na podstawie art.55§1⁽¹⁾k.p. Ponadto domagała się powódka nakazania pozwanemu wystawienia świadectwa pracy oraz nakazania uregulowania wszystkich zaległości z tytułu ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego do ZUS.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

M. K. zmarła 02 marca 2017 roku, a w jej miejsce do procesu wstąpił mąż P. K..

Wyrokiem z dnia 18 grudnia 2017 roku Sąd Rejonowy w Olsztynie zasądził od pozwanego A. O. na rzecz powoda P. K. kwotę 4065,62 zł netto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika M. K. z winy pracodawcy (pkt I). Sąd oddalił powództwo w pozostałej części (pkt II) oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wyrokowi do kwoty 1850 złotych

nadano rygor natychmiastowej wykonalności (pkt V) i nakazano ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa 204 zł tytułem opłaty, od której powód był zwolniony z mocy prawa (pkt IV).

Sąd Rejonowy ustalił, że M. K. u pozwanego była zatrudniona od dnia 07 lutego 2000 roku do dnia 30 listopada 2016 roku na stanowisku szwaczki, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony, ostatnio z wynagrodzeniem 1.850 złotych brutto.

Sytuacja finansowa pozwanego była i jest trudna m.in. z uwagi na załamanie rynku usług oraz wycofywanie się z Polski kontrahentów zagranicznych. Pozwany podejmował niezbędne działania celem poprawy sytuacji finansowej, poprzez próbę sprzedaży należących do niego nieruchomości, które jednak nie zostały sprzedane z uwagi na brak zainteresowania ze strony kontrahentów. Pozwany utracił płynność finansową, w konsekwencji wypowiedziano mu umowy kredytu. Pracodawca wypłacał pracownikom wynagrodzenie w ratach i z przekroczeniem ustalonych terminów, a od około połowy 2016 roku przestał odprowadzać należne składki do ZUS. Dodatkowo pozwany pobierał z wynagrodzeń pracowniczych składkę na ubezpieczenie grupowe, jednak nie wpłacał tej kwoty ubezpieczycielowi.

W dniu 02 listopada 2016 roku M. K. skierowała do pozwanego pismo w którym zwróciła się z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Pracodawca wezwał M. K. i poinformował o sytuacji firmy, o zobowiązaniach wobec klientów. Poinformował również o tym, iż umowa rozwiąże się z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia lub jeżeli okoliczności pozwolą, okres ten zostanie skrócony.

W dniu 14 listopada 2016 roku M. K. skierowała do pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, a mianowicie:

1. Nie wypłacenie w terminie w całości wynagrodzenia za pracę za miesiąc październik 2016 roku - w dniu 10 listopada 2016 roku na rachunek bankowy pracownika wpłynęło jedynie 500 złotych, jest to sprzeczne z art. 85 par. 2 kodeksu pracy,
2. Brak opłaty składek na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracownika w ZUS w październiku 2016 roku (za miesiąc wrzesień 2016 r.), opłata świadczeń winna zgodnie z ustawą z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych nastąpić do dnia 15-go października 2016 roku, z uwagi na to, że dzień ten wypadł w sobotę wypłata winna nastąpić najpóźniej w dniu 17 października 2016 roku; o fakcie braku opłaty tej składki dowiedziała się w dniu 14 listopada 2016 r.
3. Niepoinformowanie pracownika o zaprzestaniu opłacania składek na ubezpieczenie grupowe od (...) od lipca 2016 roku i dalsze potrącanie z przelewanego na rachunek bankowy pracownika wynagrodzenia składki na to ubezpieczenie. Skutkiem zaniechania opłaty składek od (...) była utrata ochrony ubezpieczeniowej pracownika. O fakcie tym pracownik dowiedział się w dniu 8 listopada 2016 roku od byłego pracownika Pani A. L.. Czyn pracodawcy może wyczerpywać znamiona przestępstwa oszustwa z art. 286 par. 1 kodeksu karnego.

Sąd ustalił, że M. K. niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy łączącego ją z pozwanym, podjęła pracę u nowego pracodawcy, na podstawie umowy o pracę. M. K. zmarła (...) roku pozostawiając jako spadkobierców męża oraz dwójkę dzieci.

Ustalenia faktyczne oparto na dokumentach, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała oraz zeznaniach świadka, a także w części na twierdzeniach stron.

Wątpliwości Sądu nie budziło, że powódka w okresie przed rozwiązaniem umowy o pracę otrzymywała wynagrodzenie częściowo, w ratach, a także, iż pozwany nie odprowadzał składek na ubezpieczenie społeczne, jak również nie odprowadzał składek na grupowe ubezpieczenie od (...) (okoliczności te częściowo zostały przyznane przez stronę

pozwaną, która jednak nadal kwestionowała rzeczywiste zaistnienie przyczyn rozwiązania przez powódkę stosunku pracy).

Oceniając, czy zachowanie pracodawcy dało podstawę do zastosowania przez pracownika trybu uregulowanego w art. 55 § 1¹ kp Sąd wskazał, że obowiązek pracodawcy wypłacania pracownikowi wynagrodzenia należy do istotnych postanowień umowy o pracę. Fakt ten został dodatkowo podkreślony przez ustawodawcę przepisem art. 94 pkt 5 k.p. Przesłanką zaś rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, i uzyskanie odszkodowania (art. 55 §1¹ k.p.) jest wina umyślna lub rażąco niedbalstwo pracodawcy.

Sąd powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 5 lipca 2005r., sygn. akt I PK 276/2004, wyrok z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516) podkreślił, że niewypłacenie wynagrodzenia za pracę stanowi wystarczającą przyczynę rozwiązania umowy przez pracownika bez wypowiedzenia, a pracodawca który się tego dopuszcza ciężko narusza swój obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. Sąd Rejonowy podzielił ww. pogląd Sądu Najwyższego, gdyż trudno oczekiwać od pracownika, aby nadal pozostawał w zatrudnieniu w sytuacji, gdy nie otrzymuje wynagrodzenia za przepracowany okres i brak jest widoków do otrzymania należności za zaległy oraz bieżący okres w sytuacji, gdyby nadal pozostawał w stosunku zatrudnienia przez kolejne miesiące.

Jednocześnie Sąd zaakcentował, że zbyt rygorystycznie nie można też potraktować pracodawcy, i np. w przypadku niewypłacenia nieznacznej części wynagrodzenia trudno mówić o ciężkości naruszenia obowiązków.

Odnosząc rozważania prawne do ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska pozwanego, iż naruszenie przez niego obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia nie było ciężkie. Zaakcentowano, że nie sposób mówić o tym, by wynagrodzenie było wypłacane powódce jedynie z niewielkim opóźnieniem, lecz w całości (pracodawca do chwili obecnej nie odprowadził składek, na które pobrał pieniądze od powódki, ani nie zwrócił tych kwot powódce, bądź jej spadkobiercom), ani też by niewypłacona pozostała jedynie jego bardzo niewielka część. W kontekście składek na ubezpieczenie społeczne Sąd zwrócił uwagę, „iż niezgłoszenie pracownika do ubezpieczenia społecznego czy też fakt nieodprowadzania przez pracodawcę składek także stanowi przyczynę uzasadniającą rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹” (zob. m.in. M. Gersdorf, PiZS1998, nr 6, s.37, J. Suzdrof Sł. Prac. 2000, nr 11, s.1, A. Marek Sł. Prac.2004, nr 7, s. 11).

Podkreślono w uzasadnieniu, że obowiązkiem pracodawcy jest terminowe wypłacanie wynagrodzenia, a nie uzyskiwanie na to wynagrodzenie środków finansowych. Z punktu widzenia zatem tego obowiązku trzeba rozpatrywać winę pracodawcy, ponieważ jest całkowicie obojętne, skąd pracodawca czerpie środki na należne pracownikom wynagrodzenia. Przyjęcie odmiennej koncepcji oznaczałoby de facto obciążeniem pracownika ryzykiem prowadzenia zakładu (ryzykiem słabej koniunktury na rynku, wzmożonej konkurencji, braku kontrahentów, tj. tych elementów, na które powołuje się pozwany), skoro przymuszony byłby do świadczenia pracy – tak naprawdę bez perspektyw uzyskania wynagrodzenia ze względu na zdarzenia, które są w kalkulowane w ryzyko prowadzenia przedsiębiorstwa.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostawała, w ocenie sądu kwestia, iż M. K. bezpośrednio po złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym podjęła zatrudnienie. Naturalnym jest, że pracownik czyni starania o podjęcie zatrudnienia, a jego podjęcie nie może przesądzać ani o jej intencjach, ani nie czynić przyczyn wskazanych w oświadczeniu nierzeczywistymi, zwłaszcza, że ich istnienie częściowo potwierdził sam pozwany.

Odnosząc się do zachowania przez pracownika terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia Sąd wyjaśnił, że w tej kwestii znajdzie zastosowania art.52§2kp, wobec czego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Termin ten uznał sąd za zachowany, gdyż powódka otrzymała pisemne informacje z ZUS datowane na 3 października 2016r. i 29 listopada 2016 roku. Zaakcentowano dodatkowo, iż w przypadku gdy naruszenie ma charakter ciągły i składa się na nie szereg zdarzeń, miesięczny

termin na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia biegnie od momentu, w którym pracodawca (tu: pracownik) powziął przekonanie, że taki proceder ma charakter ciężkiego naruszenia obowiązków. Nie ma więc znaczenia, kiedy dowiedział się o pojedynczych naruszeniach składających się na ten proceder, jeżeli takie pojedyncze naruszenia nie uzasadniają rozwiązania umowy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07 czerwca 2017 roku, I PK 183/16, MoPr 2017 nr 11, str. 562).

Sąd oddalił wnioski dowodowe pozwanego o ustalenie jego sytuacji majątkowej poprzez zwrócenie się do wydziału ksiąg wieczystych o ustalenie stanu poszczególnych ksiąg wieczystych, o zobowiązanie powoda do przedłożenia umowy o pracę M. K. zawartej z kolejnym pracodawcą, o zobowiązanie powoda do ustalenia nazwy drugiego pracodawcy M. K. oraz o zobowiązanie ustalonej w dniu dzisiejszym spółki do nadesłania umowy o pracę, względnie świadectwa pracy, albowiem okoliczności sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione, a wnioskowane dowody, były pozbawione znaczenia.

Sąd oddalił powództwo w zakresie nakazania pozwanemu uregulowania wszystkich zaległości z tytułu ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego, albowiem jedynym organem, który może egzekwować składki, które nie zostały uregulowane przez płatnika jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, odnośnie zaś roszczenia o nakazanie pozwanemu wystawienia świadectwa pracy Sąd także je oddalił, albowiem z dokumentów świadectwo pracy zostało wydane, co potwierdza dokument znajdujący się aktach pracowniczych powódki (pkt II wyroku).

Podstawę rozstrzygnięcia o kosztach procesu, stanowił art. 98 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia MS z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (pkt III wyroku).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd obciążył pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotą 204 złotych tytułem opłaty, od której powód był zwolniony z mocy ustawy (pkt IV wyroku).

W pkt V wyroku orzeczono o rygorze natychmiastowej wykonalności w oparciu o art. 477² § 1 kpc.

Apelację wywiodła strona pozwana, zaskarżając wyrok w części dotyczącej pkt I, III, IV i V tj. w części uwzględniającej powództwo, rozstrzygającej o kosztach procesu, kosztach sądowych oraz rygorze natychmiastowej wykonalności, zarzucając naruszenie przepisu postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy:

1. art.233§1kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez:

- błędne przyjęcie, że w zakresie oceny czy doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków nie ma znaczenia przyczyna tego naruszenia, w tym brak możliwości pozyskania przez pracodawcę środków na wypłatę wynagrodzenia, podczas gdy ocena tych okoliczności jest niezbędna do ustalenia czy winie umyślnej lub rażącemu niedbalstwu można przypisać znamię „ciężkości”,
- zaniechanie ustalenia czy działanie pracodawcy będące podstawą rozwiązania umowy stworzyło realne zagrożenie istotnych interesów pracownika;
- zaniechanie ustalenia z jaką częstotliwością dochodziło do uchybień w terminowym regulowaniu przez pozwanego wynagrodzenia w stosunku do M. K.;
- nieuwzględnienie w dostatecznym stopniu zeznań świadka A. J. dotyczącej relacji pomiędzy stronami oraz rzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy;
- błędne przyjęcie, że podjęcie pracy przez M. K. u innego pracodawcy bezpośrednio po złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy;

2. naruszenie przepisów postępowania tj. art.217§3kpc w zw. z art.224§1kpc i art.227kpc mający istotny wpływ na wynik sprawy, polegający na nieprzeprowadzeniu zawnioskowanych przez pozwanego dowodów i w konsekwencji niewyjaśnienie wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Dodatkowo z ostrożności procesowej pozwany zarzucił naruszenie prawa materialnego tj. art.55§1¹kpc przez jego niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie odszkodowania gdy powód nie wykazał ciężkiego naruszenia przez pozwanego podstawowych obowiązków pracodawcy.

Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w zaskarżonej części oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego w części wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pozwany argumentował, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków oznacza działanie z winy umyślnej lub skutek rażącego niedbalstwa i stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze. Zdaniem pozwanego Sąd Rejonowy nie dokonał wnikliwej oceny czy nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia w niepełnej wysokości stanowiło realne zagrożenie albo uszczerbek istotnego interesu pracownika. Nieprzyjęcie dziecka M. K. przez lekarza, na co wskazywał powód, nie wynikało z braku opłacenia składek, lecz niezgłoszenia dziecka do ubezpieczenia.

Dalej pozwany, powołując się na wyrok SN z 5.06.2007r. III PK 17/07, podnosił, że sporadyczne niewypłacenie drobnej części wynagrodzenia, nie jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracodawcy, a Sąd Rejonowy dokonał pobieżnych ustaleń z jaką częstotliwością dochodziło do uchybień w terminowym regulowaniu wynagrodzenia i w jakiej części było ono wypłacone w terminie. Skarżący zarzucił również, że Sąd nie wziął dostatecznie pod uwagę zeznań świadka, który zeznał, że pozwany uprzedzał pracowników, że w danym miesiącu nie wypłaci wynagrodzenia w terminie i jeśli ktoś miał „ciśnienie” mógł iść do szefa, który „na głowie stawał i jakoś tam..” Świadczy to o dobrych relacjach pomiędzy pracodawcą a pracownikami i tym samym o braku możliwości przypisania pozwanemu złośliwości, uporczywości w niewypłacaniu wynagrodzeń.

Według pozwanego Sąd I instancji niezasadnie oddalił wnioski dowodowe, które miały potwierdzić, że M. K. miała umówioną inną pracę i postanowiła rozwiązać umowę wykorzystując fakt kilkudniowych opóźnień w wypłacie wynagrodzenia i dlatego istotne było ustalenie, co stanowiło rzeczywistą przyczynę rozwiązania umowy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Zarzuty apelacji okazały się chybione, a Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne oraz ocenę prawną dokonaną przez Sąd I instancji aprobuje i przyjmuje za własne. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (tak wyrok SN z 20 stycznia 2000r. sygn. akt I CKN 356/98, nie publikowane).

W pierwszej kolejności odnieść trzeba się do zarzutu naruszenia przepisów postępowania, w tym art. 233 k.p.c. Nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego (dokonanie prawidłowej subsumcji) bez zgodnego z prawem (procesowym) ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia.

Przepis art. 233§1 k.p.c. uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Kryteriami oceny wiarygodności są doświadczenie życiowe, inne źródła wiedzy, poprawność logiczna, prawdopodobieństwo wersji. Dopuszczenie się obrazy art. 233§1 k.p.c. przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków bezzasadnie pomija, nie wyjaśniając czy i dlaczego odmówił im wiarygodności.

Stwierdzić należy, iż Sąd I instancji nie dopuścił się obrazy art. 233§1 k.p.c. Apelujący choć w pierwszej kolejności zarzucił Sądowi naruszenie ww. przepisu to w uzasadnieniu do tego zarzutu w istocie wskazuje, że sąd niewłaściwie zastosował prawo materialne do ustalonego stanu faktycznego. Apelujący podnosi wszak, iż sąd nietrafnie ocenił, że nie ma znaczenia przyczyna naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy w postaci wypłaty wynagrodzenia, w tym brak możliwości pozyskania środków na wypłatę wynagrodzeń. Jest to niewątpliwie zarzut naruszenia prawa materialnego, który skarżący sformułował w końcowej części i to z ostrożności procesowej. Podobnie należy ocenić zarzut braku ustaleń czy działanie pracodawcy spowodowało zagrożenie istotnych interesów pracownika. Kwestie te omówione zostaną w dalszej części uzasadnienia.

Zarzuty dotyczące obrazy art.233§1k.p.c. sprowadzają się do zaniechania ustaleń częstotliwości opóźnień w wypłacie wynagrodzeń oraz niedostatecznego uwzględnienia zeznań świadka.

Odnosząc się do pierwszego z nich wskazać trzeba, że sąd prawidłowo ustalił, że pozwany wypłacał wynagrodzenia w ratach i z przekroczeniem ustalonych terminów, a od połowy 2016 roku przestał odprowadzać składki do ZUS i przekazywać składkę na ubezpieczenie grupowe, mimo jej pobierania. Sąd wskazał przy tym, że podstawę ustaleń w tym zakresie stanowiły między innymi dokumenty w postaci zestawienia przelewów (k.7-8). Podkreślić trzeba, że pozwany w toku procesu, nie przedstawiał twierdzeń odmiennych od przytoczonych ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego. Nie sposób w tej sytuacji dociec jakich szczegółowych ustaleń w zakresie opóźnień w wypłacie wynagrodzeń oczekiwałby pozwany od Sądu Rejonowego. Strona powodowa w pozwie wskazała, że pozwany przez cały 2016 rok wypłacał wynagrodzenie w ratach i nieregularnie (k.4), na potwierdzenie czego przedstawiła zestawienie przelewów. Pozwany nie kwestionował tych twierdzeń, tak więc ustalenie sądu zawarte w uzasadnieniu wyroku było prawidłowe i nie było potrzeby szczegółowego przytaczania kiedy i w jakiej wysokości wynagrodzenie za poszczególne miesiące 2016 roku było wypłacone.

Nietrafny był też zarzut dotyczący niedostatecznego uwzględnienia zeznań świadka. Świadek istotnie wskazywał, że pomiędzy pracodawcą a pracownikami była dobra atmosfera, że pracodawca uprzedzał pracowników o opóźnieniach w płatności wynagrodzeń. Kwestia ta dla rozstrzyganej sprawy nie miała jednak żadnego znaczenia, gdyż stwarzanie przez pracodawcę dobrej atmosfery w pracy nie zwalnia go z obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia. Pozbawiony znaczenia był również fragment zeznań, że „jeżeli już ktoś miał ciśnienie to szedł do szefa i szef często na głowie stawał i jakoś tam..”. Z przytoczonego fragmentu zeznań nie wynikała żadna istotna okoliczność z punktu widzenia rozstrzygnięcia. Nie wiadomo wszak, czy pracodawca, jeżeli już pracownik szczególnie go prosił o wypłatę wynagrodzenia w terminie, wynagrodzenie to wypłacał, czy tylko starał się zdobyć środki na jego wypłatę w najkrótszym terminie, czy też może tłumaczył, że środkami takimi nie dysponuje.

Podsumowując tą część rozważań Sąd Okręgowy pragnie wskazać, że Sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny, uwzględniając przy tym cały zgromadzony materiał dowodowy, który prawidłowo ocenił, nie dopuszczając się naruszenia przepisów proceduralnych, w szczególności art.233§1k.p.c.

Chybione okazały się zarzuty skarżącego dotyczące naruszenia pozostałych przepisów proceduralnych.

Art.227k.p.c. którego naruszenie zarzuca skarżący stanowi, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Pozwana niesłusznie zarzuca Sądowi I instancji, że powinien był przeprowadzić wszystkie zawnioskowane przez niego dowody. Motywy takiej decyzji Sąd Rejonowy szeroko przedstawił w uzasadnieniu. Pozwany wnioskował o zwrócenie się do Wydziału Ksiąg Wieczystych o nadesłanie wskazanych przez siebie ksiąg jak również zwrócenie się do pracodawcy u którego M. K. zatrudniła się po rozwiązaniu umowy o pracę, o nadesłanie kopii umowy. Pierwszy z zawnioskowanych dowodów miał potwierdzić trudną sytuację finansową pozwanego, której druga strona nie kwestionowała. Ustalenia zgodne z twierdzeniami pozwanego Sąd Rejonowy poczynił też w uzasadnieniu wyroku. Ustalił również sąd, że pracę u nowego pracodawcy powódka podjęła pracy „niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy łączącego ją z pozwanym” (k.59). Kwestia czy podjęcie zatrudnienia nastąpiło po 2 dniach, czy po tygodniu była bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd I instancji wyjaśnił już, a Sąd Okręgowy w pełni podziela te rozważania, że naturalną rzeczą jest, że pracownik rozwiązujący

umowę z pracodawcą bez wypowiedzenia, poszukuje nowego zatrudnienia. Nie można z tego powodu czynić mu zarzutu, iż powód rozwiązania umowy był inny aniżeli podany w oświadczeniu.

Niewątpliwie rację miał Sąd Rejonowy, że okoliczności sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione, a wnioskowane dowody były pozbawione znaczenia z punktu widzenia rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy dodatkowo pragnie wskazać, że wnioski dowodowe były spóźnione, a ich dopuszczenie doprowadziłoby tylko do zbędnego przedłużenia postępowania. Zważyć wszak trzeba, że odpis pozwu z załącznikami został pozwanemu doręczony 19.01.2017r. i pomimo zakreślenia terminu nie złożył on odpowiedzi na pozew. Nie zrobił tego też bezpośrednio po rozprawie 17 sierpnia 2017 roku. Dopiero 27.10.2017r., czyli tuż przed kolejną rozprawą wyznaczoną na 30.10.2017r., o której pozwany został zawiadomiony 17 sierpnia 2017r. pozwany złożył pismo procesowe zatytułowane „odpowieź na pozew” wraz z wnioskami dowodowymi. Nic nie stało na przeszkodzie, aby już wówczas pełnomocnik dołączył odpisy z ksiąg wieczystych, na które powoływał się w piśmie. Wniosek o zwrócenie się do kolejnego pracodawcy o przesłanie umowy o pracę został natomiast złożony na ostatniej rozprawie 18.12.2017r. tuż przed zamknięciem rozprawy.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności nie można uznać za skuteczny zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art.217§3k.p.c., który stanowi, że Sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione.

Pozwany zarzucał również naruszenie art.224§1k.p.c. Do zarzutu tego trudno jednak się odnieść, albowiem nie wyjaśnił pozwany w uzasadnieniu apelacji na czym konkretnie uchybienie ww. przepisowi miało polegać. Zgodnie z powołanym przepisem przewodniczący zamyka rozprawę po przeprowadzeniu dowodów i udzieleniu głosu stronom. Sąd przeprowadził dowody, pełnomocnik pozwanego wygłosił mowę końcową (k.52), tak więc ww. przepis został prawidłowo zastosowany.

Nie okazał się też uzasadniony zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego. Odnosząc się do tego zarzutu na wstępie wskazać trzeba, że pozwany zdaje się nie zauważać, że przyczyną rozwiązania przez M. K. stosunku pracy było nie tylko nie wypłacenie w terminie wynagrodzenia za pracę w miesiącu październiku, ale również brak opłaty składek na ubezpieczenie społeczne i niepoinformowanie pracownika o zaprzestaniu opłacania składek na ubezpieczenie grupowe. Pozwany niesłusznie całą uwagę koncentruje na pierwszym ze wskazanych powodów rozwiązania umowy, podczas gdy zatajenie przez pracodawcę przed pracownikiem faktu nie opłacania składek na dobrowolne ubezpieczenie grupowe, mimo ich potrącania z wynagrodzenia stanowi w ocenie Sądu Okręgowego niewątpliwie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy. Pracodawca w takiej sytuacji nie dość, że nie wypłaca pracownikowi całego wynagrodzenia, gdyż potrąca rzekomą składkę na ubezpieczenie grupowe, którą zatrzymuje, to dodatkowo wprowadza go w błąd co do podlegania ubezpieczeniu dobrowolnemu. Takie działanie pracodawcy jest niewątpliwie nacechowane złą wolą, umyślne i nie może być usprawiedliwione jakimikolwiek trudnościami finansowymi. Działanie pracodawcy stwarzało realne zagrożenie istotnych interesów pracownika, gdyż w razie zaistnienia zdarzenia objętego ubezpieczeniem pracownik nie otrzymywał świadczeń z umowy ubezpieczenia.

Uwzględniając powyższe, gdyby nawet podzielić stanowisko pozwanego, że niewypłacenie wynagrodzenia za miesiąc październik 2016r. nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, to nie miałoby to wpływu na treść rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy stoi jednak na stanowisku, że Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że brak wypłaty wynagrodzenia za miesiąc październik 2016r. jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy.

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w orzeczeniach powołanych przez skarżącego, w szczególności w wyroku z 27 lipca 2012r. I PK 53/12. Strona pozwana na poparcie swojego stanowiska przywołuje jednak tylko fragmenty uzasadnienia wyroku pasujące do stawianych tez. Sąd Najwyższy w powołanym orzeczeniu istotnie wyjaśnił, że oceniając „ciężkość” naruszenia przez pracodawcę obowiązku dokonania terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika należy nie tylko zbadać, czy pracodawca dopuścił się naruszenia obowiązków wobec pracownika z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, ale także stwierdzić, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowe lub w niepełnej wysokości stanowiło realne zagrożenie albo uszczerbek dla istotnego

interesu pracownika, w szczególności czy nie spowodowało ono uszczerbku dla koniecznego utrzymania pracownika i jego rodziny.

Skarżący nie dostrzega już, że Sąd Najwyższy jednocześnie jednak powtórzył inny pogląd wyrażany konsekwentnie w orzecznictwie, między innymi w wyroku z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, na który powołał się Sąd Rejonowy, że od obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę nie zwalniają pracodawcy trudności w pozyskaniu odpowiednich środków finansowych, ponieważ obowiązkiem pracodawcy jest terminowe wypłacanie wynagrodzeń, a nie uzyskiwanie na nie środków finansowych. Z punktu widzenia treści stosunku pracy (w tym zwłaszcza praw pracowniczych) jest całkowicie obojętne, z jakiego źródła pracodawca uzyskuje środki na wynagrodzenia. Jest to efekt podstawowej cechy tego stosunku prawnego, w którym pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności, które tym samym nie obciąża pracowników. Obowiązek pracodawcy polega więc na terminowym w wypłacaniu wynagrodzeń za pracę i w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę. Sąd zaakcentował, że w rozpoznawanej sprawie pracodawca miał środki na wypłatę wynagrodzeń zgromadzone na rachunkach bankowych, jednak nie mógł nimi dysponować z powodu zajęć komorniczych.

Uwzględniając powyższe zarzuty pozwanego, z powołaniem się na ww. orzeczenie Sądu Najwyższego, że Sąd Rejonowy powinien uwzględnić jego trudną sytuację finansową, utratę płynności i działania podejmowane w celu uzyskania środków na prowadzenie działalności, były chybione. Sąd Rejonowy słusznie w tej sytuacji oddalił wnioski dowodowe pozwanego, które zmierzały do wykazania wymienionych, niespornych okoliczności.

Działaniu pracodawcy polegającemu na niewypłaceniu wynagrodzenia za miesiąc październik w terminie i pełnej wysokości niewątpliwie można przypisać co najmniej cechy rażącego niedbalstwa. Oceniając powyższe zważyć trzeba, że naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy nie miało charakteru jednorazowego, gdyż przez cały 2016 rok, pracodawca nie wypłacał wynagrodzenia w terminie. Ma to niewątpliwie wpływ na ocenę czy do naruszenia podstawowego obowiązku doszło z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa.

Zwrócić też trzeba uwagę na okoliczności w jakich doszło do rozwiązania umowy, a które trafnie uwypuklił Sąd Rejonowy. M. K. mianowicie 2 listopada 2016r. poprosiła pozwanego o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, na co pozwany nie przystał mimo, że wiedział o tym, że już wcześniej naruszał podstawowe obowiązki wypłaty wynagrodzenia i z pewnością przewidywał, że będzie miał problem z wywiązaniem się z obowiązku płatnością za miesiąc październik. Ostatecznie doszło do tego, gdyż pozwany zapłacił w terminie jedynie 500 zł, pozostała zaś kwota dopiero po rozwiązaniu umowy. W świetle tych okoliczności nie może być mowy o braku zawinienia pozwanego. Przeciwnie pozwany naruszył podstawowy obowiązek z winy umyślnej.

Sąd Okręgowy nie podziela zarzutu, jakoby brak wypłaty wynagrodzenia w terminie i w niepełnej wysokości nie stanowił zagrożenia istotnych interesów pracownika. M. K. otrzymywała wynagrodzenie minimalne, a sytuacja rodziny była dość trudna, o czym świadczy przyznanie świadczenia 500+ również na pierwsze dziecko (wyciągi k.7-8 akt sprawy z których wynika płatność w kwocie 1000 zł miesięcznie). Pozwany z wynagrodzenia za miesiąc październik 2016 r. wypłacił w terminie jedynie 500 zł, a więc mniej aniżeli połowę wynagrodzenia. Stwarzało to zagrożenie istotnych interesów pracownika, gdyż kwota ta nie gwarantowała utrzymania pracownika i rodziny. Decyzję pracownika o rozwiązaniu umowy należy oceniać na moment złożenia oświadczenia, a wówczas nie było wiadomo czy, kiedy i w jakiej wysokości pozwany wypłaci pozostałą część wynagrodzenia.

M. K. nie miała innych znaczących wpływów na konto. Po wypłacie wynagrodzenia za październik 10.11.2016r. na koncie M. K. miała kwotę 1074,98 zł (k.7), a więc niezbyt wygórowaną biorąc pod uwagę potrzeby 4 osobowej rodziny. Nie można wymagać od pracownika, aby wydatki związane z podstawowym utrzymaniem siebie i rodziny pokrywał ze świadczenia 500+, którego cel jest zupełnie inny. Zagrożenie istotnych interesów pracownika wskutek niewypłacenia wynagrodzenia nie musi oznaczać braku jakichkolwiek środków na zaspokojenie podstawowych potrzeb.

Uwzględniając powyższe, Sąd Okręgowy podziela pogląd wyrażony przez Sąd I instancji, że pozwany nie wypłacając w terminie wynagrodzenia za pracę naruszył podstawowy obowiązek wobec pracownika, a naruszenie to miało charakter

ciężki, co uzasadniało – podobnie jak pozostałe przyczyny wskazane w oświadczeniu - rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Z tych przyczyn, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację pozwanego - jako bezzasadną.

SSO Tomasz Madej SSO Beata Łożyńska-Motyka SSR del. do SO Tomasz Bulkowski

.