

Sygn. akt IV Pa 115/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Dorota Radaszkiewicz

SSO Beata Kurowska

SSR del. Tomasz Bulkowski (spr.)

Protokolant: st. sekr. sądowy Iwona Czyżewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 listopada 2018 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa **M. W.**

przeciwko Przedsiębiorstwu (...)Sp. z o.o. w O. w Restrukturyzacji

z udziałem interwenienta ubocznego po stronie pozwanej – Nadzorcy Sądowego pozwanego M. G. (1)

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w O. w Restrukturyzacji

od wyroku Sądu Rejonowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 czerwca 2018 r.

sygn. akt IV P 204/17

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSR del. Tomasz Bulkowski SSO Dorota Radaszkiewicz SSO Beata Kurowska

Sygn. akt IV Pa 115/18

UZASADNIENIE

Powód M. W. wniósł o zasądzenie od pozwanego Przedsiębiorstwa (...)Spółka z o.o. w O. w restrukturyzacji kwoty 10.359,06zł tytułem odszkodowania związanego z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy oraz 9583,95zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami za opóźnienie w płatności za okres od dnia 11.06.2017r. do dnia zapłaty.

Pozwana spółka uznała powództwo zakresie zasądzenia ekwiwalentu za urlop, gdyż nie doszło do jego wypłaty, a nadzorca sądowy wyraził zgodę na uznanie. Wniosła natomiast o oddalenie powództwa co do odszkodowania, wskazując, że powód nie był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a zachowanie powoda naruszało słuszny interes pracodawcy oraz zasady współżycia społecznego.

Obie strony wniosły o zasądzenie kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 29 czerwca 2018 r. Sąd Rejonowy w Olsztynie zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 10359,06 zł tytułem odszkodowania z odsetkami za opóźnienie od dnia 11 czerwca 2017r. do dnia zapłaty (pkt I) oraz kwotę 9583,95 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z odsetkami za opóźnienie od dnia 11 czerwca 2017r. do dnia zapłaty (pkt II). Zasądzono również od pozwanego na rzecz powoda 2700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III), nie obciążając strona kosztami sądowymi (pkt IV). Wyrokowi nadany został rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4211 zł (pkt V).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód od dnia 11.07.2013r. został zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...)spółka z o.o. w O. na stanowisku inżyniera budowy, p.o. majstra budowy i kierownika robót z wynagrodzeniem zasadniczym liczonym miesięcznie 4.211zł. Pozwany zobowiązany był dokonywać wypłaty do końca każdego miesiąca, do około 28 dnia każdego miesiąca.

Przedsiębiorstwo (...)spółka z o.o. w O. miało problemy finansowe, a w 2016r. roku zdarzało się, że nie wypłacało wynagrodzeń pracownikom. Na przełomie 2016 i 2017r. przedsiębiorstwo zaczęło tracić płynność finansową z uwagi na brak przedłużenia kredytu podczas remontu (...)w O. i (...)w M..

Dwóch kierowników budów, I. K. i S. S., którzy „trzymali spółkę w ryzach i pilnowali wykonania prac zgodnie z projektami” rozwiązało umowy o pracę z pozwanym. M. W. został poproszony o przejęcie ich obowiązków. Powód odmówił, gdyż zajmował się przede wszystkim kwestiami technicznymi.

Hurtownie materiałów budowlanych nie chciały przekazywać towaru, gdyż obawiały się niewypłacalności pozwanego. Powód przedłużył w 2016r. umowę o pracę pod zgłoszonym pozwanemu ustnym warunkiem, że będzie otrzymywał wynagrodzenie w terminie. Widząc konieczność prowadzenia dalszych robót a zarazem pogarszającą się sytuację pozwanego w marcu i kwietniu 2017r., powód po każdorazowym porozumieniu z prezesem, ręczył swoim nazwiskiem, że zakupy materiałów budowlanych zostaną opłacone. Gdy wpływały faktury z hurtowni, nie dochodziło do terminowych wypłat.

Sąd ustalił również, że powód ma na utrzymaniu rodzinę: dziecko i żonę, która w 2017r. była w kolejnej ciąży. W lutym 2014r. zaciągnął kredyt mieszkaniowy hipoteczny na 30 lat, którego raty w kwocie 1120zł + 60zł ubezpieczenia są pobierane na początek każdego miesiąca. W przypadku braku wpłaty, powód uiszcza wysokie odsetki. Powodowi bardzo zależało na stabilności finansowej.

W okresie od stycznia do maja 2017r. M. W. prosił główną księgową o terminową wypłatę wynagrodzenia dla wszystkich zatrudnionych osób, dbał aby podlegli mu pracownicy otrzymali wynagrodzenia w terminie.

Gdy dowiedział się, że będą opóźnienia w wypłatach, poprosił prezesa, aby przybył i poinformował pracowników, czy i kiedy będą wypłacane wynagrodzenia. M. P. przybył na budowę i poinformował, że wynagrodzenia nie zostaną uiszczone w terminie, a pozwana załatwia kredyt na poczet wypłat. W kwietniu 2017r. pozwany zaciągnął kredyt na wynagrodzenia i wypłacił je pracownikom.

M. W. postanowił rozwiązać umowę o pracę; wolał otrzymywać niższe wynagrodzenie, ale pewne co do terminu wypłaty. Na prowadzonej przez niego budowie konieczne było zamknięcie kosztorysów i przekazanie ich z końcem finansowego okresu rozliczeniowego budowy – miesiąca maja, celem weryfikacji do inspektora nadzoru. Powód prosił pozwanego o wskazanie osoby, której będzie mógł przekazać swoje obowiązki, dlatego chciał uprzedzić pracodawcę o swoich planach.

M. W. w dniu 23.05.2017r. (wtorek) złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako podstawę prawną wskazał art.55kp z uwagi na niewypłacenie w terminie wynagrodzenia za pracę. Z uwagi na konieczność rozliczenia i przekazania obowiązków powód wskazał jako termin rozwiązania stosunku pracy dzień 31.05.2017r. Pozwany wskazał M. G. (2) jako osobę przejmującą obowiązki powoda. W dniu 25.05.2017r. (czwartek)

Przedsiębiorstwo (...)spółka z o.o. w O. złożył wniosek do Sądu Rejonowego w Olsztynie, Wydział V Gospodarczy o otwarcie postępowania układowego, zarejestrowanego (...).

Po otrzymaniu oświadczenia pracodawca uznał, że z korzyścią dla niego jest to, że dojdzie do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale ze wskazaną przez powoda datą - 31.05.2017r. Pozwany nie podjął żadnych kroków celem kwestionowania zgodności z prawem lub zasadności wymienionego oświadczenia.

W ciągu 5 dni roboczych po złożeniu oświadczenia, powód wykonywał swoje zadania, przekazywał wszystkie obowiązki i wiedzę związaną z prowadzeniem budowy kolejnemu inżynierowi. Udzielał informacji, odpowiadał na emaile i telefony nie tylko w tym okresie, ale także znacznie dłużej, gdy nie był już zatrudniony u pozwanego.

M. W. był bardzo zaangażowany w pracę u pozwanego i nie wykorzystywał przysługujących mu urlopów wypoczynkowych w naturze. W marcu 2017r. otrzymał email potwierdzający, że w tym okresie miał niewykorzystane 93 dni urlopu wypoczynkowego.

Sąd przyjął, że powód kilkakrotnie nie otrzymał w terminie wynagrodzenia:

- wynagrodzenie za czerwiec 2016r. wraz z wynagrodzeniem za grudzień 2016r., w dniu 02.01.2017r., ostatni dzień miesiąca grudzień przypadł w sobotę;

- wynagrodzenie za kwiecień 2017r. w dniu 19.05.2017r., ostatni dzień miesiąca kwiecień przypadł w sobotę;

-wynagrodzenie za maj 2017r. powód ostatecznie otrzymał w dniu 31.05.2017r. rozwiązania umowy o pracę.

W świadectwie pracy z dnia 31.05.2017r. zostało wpisane, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia art. 30 § 1 pkt 3 kp w zw. z art. 55 § 1¹ kp . Świadectwo pracy zostało podpisane przez wice prezesa pozwanego. Aż do czasu otrzymania pozwu o odszkodowanie, pozwany nie kwestionował faktu rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia art. 30 § 1 pkt 3 kp w zw. z art. 55 § 1¹ kp w dniu 31.05.2017r.

W świadectwie pracy ujawniono też zapis, że M. W. wykorzystał urlop wypoczynkowy za rok bieżący w wymiarze 11dni.

Powód nie zgodził się z zapisem i wskazał ustnie, że zgodnie z emailami ma niewykorzystany urlop, jednak pracownik księgowości uspokoił go, że tak powinno być wpisane w świadectwie pracy. Powód nie wnosił o sprostowanie świadectwa pracy.

M. W. o wypłacie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy rozmawiał też z prezesem pozwanego, który stwierdził, że wypłaci mu najpierw ekwiwalent za bieżący rok, a gdy będzie miał środki, wypłaci kwotę za pozostały okres. Do wypłaty nie doszło. Powód wezwał na piśmie pozwanego do zapłaty odszkodowania i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

W dniu 19.06.2017r. Sąd Rejonowy w Olsztynie na skutek wniosku Przedsiębiorstwa (...)spółka z o.o. w O. z dnia 25.05.2017r., otworzył postępowanie układowe, na nadzorcę wyznaczył M. G. (1), a na sędziego komisarza (...). Spółka prowadziła restrukturyzację.

Oceniając materiał dowodowy sąd wyjaśnił, że dał wiarę powodowi, albowiem wypowiadał się logicznie oraz świadkowi, który przedstawił obiektywnie sytuację pozwanego. Sąd przypomniał, że przesłuchanie stron jest subsydiarnym środkiem dowodowym. Pozwany wskazał dość ogólnie okoliczności, na które mieliby być słuchani członkowie zarządu. Okoliczności te zostały wyjaśnione przez inne dowody zawnioskowane przez pozwanego, zostały potwierdzone przez przesłuchanego świadka. Świadek potwierdził, że powód współpracował z pozwaną, wskazał, że w okresie poprzedzającym były problemy z kontraktami z powodu pogody, ale były materiały budowlane i kontrakty były realizowane. Wskazał, że pozwany toczył postępowania sądowe o zapłatę znacznych sum, jednak w sprawach nie doszło do wydania wyroków.

Sąd uznał, że sprawa została wyjaśniona w stopniu wystarczającym dla rozstrzygnięcia, gdyż stan faktyczny w znacznej mierze oparty jest na okolicznościach wynikających z dokumentów: oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, świadectwie pracy i wniosku o rozpoczęcie postępowania układowego. Prawdziwość tych dokumentów nie była kwestionowana, zatem sąd dał im wiarę.

Wyjaśnił również sąd, że skoro pozwany nie kwestionował faktu, że doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i wpisał do świadectwa pracy taką właśnie przyczynę ustania stosunku pracy, to brak jest podstaw, aby kwestionować ją tylko i wyłącznie z uwagi na to, że powód wniósł o odszkodowanie z tego tytułu. Powód mógł złożyć to oświadczenie w dniu dla siebie bardziej dogodnym - 31.05.2017r., ale nie zrobił tego tylko dlatego, że chciał wprowadzić w problematykę prowadzonej przez siebie budowy, swojego następcę, który musiał być najpierw wskazany przez pozwanego. Powód był bardzo zaangażowany w pracy, zatem chciał przygotować dokumenty i przekazać budowę „na czysto” z końcem miesiąca rozliczeniowego. Wobec tego zdaniem sądu pozwany nie może obecnie kwestionować akceptowanego wcześniej zachowania powoda, który miał na względzie jego interes a nie przede wszystkim swój, zachowując się wobec pracodawcy lojalnie. Nie tylko po złożeniu oświadczenia w okresie zatrudnienia, ale i po jego ustaniu powód nadal udzielał informacji, odpowiadał na emaile i telefony.

Sąd uznał, że najistotniejsza w sprawie jest kolejność zdarzeń: 23.05.2017r. - złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, 25.05.2017r. - złożenie wniosku przez pozwanego o otwarcie postępowania układowego z wierzycielami oraz 31.05.2017r. - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd zwrócił uwagę na cechy postępowania układowego, uznając że pozwany miał zarówno zadłużenie, które wpływało na zdolność do wypłaty wynagrodzeń i powstawanie opóźnień, ale posiadał co najmniej tyle środków, aby rozpocząć prowadzenie postępowania układowego.

Sąd wyjaśnił, że dlatego nie odroczył ponownie rozprawy celem dopuszczenia dowodu z przesłuchania członków zarządu pozwanego, którzy mogli stawić się na dwa kolejne terminy rozpraw. Mimo zawiadomienia ich o terminie rozprawy, żaden z członków zarządu nie stawił się.

Sąd wskazał, że podstawą rozstrzygnięcia o odszkodowaniu był art. 55 § 1¹ kp, na który powołała się strona powodowa przy rozwiązaniu z pozwanym umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd wyjaśnił, że aby pracownik mógł rozwiązać umowę w tym trybie muszą być spełnione dwie zasadnicze przesłanki: naruszenie podstawowego obowiązku terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia (wymienionego przykładowo w art. 94 pkt 5 kp.) oraz znaczny stopień zawinienia rozumiany jako występująca po stronie pracodawcy wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Przypomniał sąd, że pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn od niego niezależnych nie uzyskał środków na wypłaty w dacie płatności wynagrodzenia. (zob. orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 4.04.2000r. w sprawie IPKN 516/99, z dnia 8.08.2006r., I PK 54/06).

Sąd uznał, że w świetle materiału dowodowego, przede wszystkim dokumentów, uzasadnione jest twierdzenie powoda, że pozwany ciężko naruszył swoje obowiązki, gdyż nie wypłacił całości wynagrodzenia. Opóźnienia trwały od kilku do kilkunastu dni, ale dla powoda, który miał w tym czasie do spłaty kredyt hipoteczny, naruszenia terminów przez pozwanego, były bardzo doniosłe w skutkach: powód był zobowiązany ponosić odsetki od niespłaconych rat.

Według sądu, skoro spółka miała tak trudną sytuację finansową i dwa dni po złożeniu oświadczenia powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, złożyła wniosek do sądu gospodarczego o otwarcie postępowania układowego z wierzycielami, to powód mógł utracić zaufanie, że wynagrodzenie będzie wypłacane przez pozwanego terminowo. W sytuacji życiowej powoda (spłacanym kredycie hipotecznym na 30lat i posiadanych na utrzymaniu dziecka i ciężarnej żonie) brak stabilności finansowej pozwanego był przyczyną, która ostatecznie doprowadziła do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez powoda już po wszczęciu postępowania układowego.

Dalej sąd wyjaśnił, że w przypadku oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia złożonego przez powoda nie można mówić o nadużyciu prawa podmiotowego. Wobec powoda przed złożeniem oświadczenia nie

były wysuwane zarzuty dotyczące nie przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, ewentualnie braku dbałości o dobro zakładu pracy i przestrzegania zasad współżycia społecznego. Jego zaangażowanie w pracę spowodowało, że mimo trudnej sytuacji, na zapewnienia prezesa, że będzie otrzymywał terminowo wynagrodzenie, wyraził zgodę na przedłużenie umowy o pracę, mimo, że 2 kierowników robót odeszło od pozwanego. Powód nie brał urlopów wypoczynkowych, aby móc wykonać całość nałożonych zadań. Starał się możliwie jak najlepiej zabezpieczyć interesy pozwanego i lojalnie go uprzedził o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany dzięki temu, nie będąc zaskoczony mógł wyznaczyć następcę powoda, który miał czas, aby wprowadzić go w kwestie budowy. Powód co prawda znalazł sobie inną pracę, jednak miał za nią otrzymać niższe wynagrodzenie. Praca ta nie była atrakcyjniejsza dla powoda. Gdyby nie to, że pozwany kilkakrotnie spóźnił się z wypłatą wynagrodzenia, powód nie rozwiązałby umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż miał znaczne zadłużenie, a ustalone u pozwanego wysokie wynagrodzenie w przypadku terminowych wypłat, pozwoliłoby mu łatwiej spłacić dług.

Sąd uznał zatem, że zaistniały przesłanki z art. 55 § 1¹ kp i na podstawie cytowanego przepisu, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę wnikającą z przemnożenia jego wynagrodzenia zasadniczego przez 3 miesiące przysługującego mu okresu wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty (pkt I wyroku) uznając ich roszczenie co do wysokości za w pełni zasadne.

W pkt II wyroku, na podstawie art. 213 § 2 kpc w związku z uznaniem powództwa, Sąd zasądził na podstawie art. 171 § 1 kp kwotę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy bezsporną między stronami.

Podstawą rozstrzygnięcia o kosztach procesu był art. 98 k.p.c. i § 2 pkt. 5 i § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, po zmianach(Dz. U. z 2016r.,poz.1667). Sąd wyjaśnił, że na koszty procesu składa się kwota 2700zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pełnionego przez radcę prawnego, zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości.

W myśl art. 102kpc Sąd nie obciążył kosztami sądowymi stron, w tym powoda, który wygrał sprawę i pozwanego, który ma trudności finansowe.

Na podstawie przepisu art. 477² § 1 kpc, Sąd orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności.

Apelację od wyroku części, to jest w zakresie zasądzonych odszkodowania oraz w zakresie zasądzonych kosztów procesu złożyła pozwana spółka, zarzucając naruszenie:

1. art.227kpc w zw. z art.217§1kpc, poprzez nieuprawnione oddalenie wniosku dowodowego pozwanej o dopuszczenie dowodu z przesłuchania P. P. – członka zarządu pozwanej, co spowodowało, że pozwana została pozbawiona możliwości udowodnienia uzgodnień stron poprzedzających wypowiedzenie przez powoda stosunku pracy na podstawie art.55§1¹kp, a w konsekwencji pozbawiona została możliwości wykazania, że brak wypłaty wynagrodzenia miał charakter incydentalny i nie wynikał z winy pozwanej i przez to nie można było wywieść wniosku jakoby fakt ten stanowił ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy przez pozwaną;
2. naruszenie art.233§1kpc poprzez błędną, sprzeczną z zasadami wiedzy i logicznego myślenia ocenę dowodów, przyjęcie za wiarygodne wyłączenie zeznań powoda przy całkowitym pominięciu pozostałych dowodów, co doprowadziło do nieuprawnionego wniosku, jakoby pozwana, która incydentalnie i bez własnej winy przekazała wynagrodzenie powodowi nie w terminie, dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy;
3. naruszenie art.55§1¹kp poprzez błędną jego wykładnię i zastosowanie pomimo braku przesłanego do jego zastosowania, w sytuacji gdy powód wypowiedział umowę o prace za wypowiedzeniem, wyraźnie wskazując w oświadczeniu termin wypowiedzenia, na nadto niewłaściwe zastosowanie poprzez nieuprawnione przyjęcie, że incydentalny charakter zwłoki w przekazaniu wynagrodzenia stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Strona pozwana w trybie art.380kpc zaskarżyła postanowienie z 29 czerwca 2018r. w przedmiocie oddalenia jej wniosku o przesłuchanie P. P., wnosząc o jego uchylenie i przeprowadzenie tego dowodu w postępowaniu apelacyjnym bądź nakazanie sądowi I instancji przeprowadzenia tego dowodu w razie skierowania sprawy do ponownego rozpoznania.

Pozwana spółka postulowała zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w części dotyczącej odszkodowania oraz zmianę rozstrzygnięcia o kosztach sądowych, ewentualnie przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Według pozwanej sąd nieprawidłowo ocenił jej winę, gdyż zupełnie pominął sytuację finansową, która powstała z przyczyn od pozwanej spółki niezależnych w tym samym czasie kiedy powód rozwiązał umowę. Wskazywała pozwana, że lojalnie zachowywała się wobec powoda o czym świadczy powiadomienie go o możliwości wypłaty wynagrodzenia za kwiecień 2017r. nie w terminie oraz zorganizowanie specjalnego kredytu, zaciągniętego prywatnie przez jednego ze współników, aby zadośćuczynić obowiązkowi wypłaty wynagrodzenia dla pracowników.

Zdaniem pozwanej oceniając ciężkość naruszenia obowiązków należy uwzględnić całokształt okoliczności sprawy, w tym częstotliwość i powtarzalność opóźnień, ich długotrwałość, jak również wpływ naruszeń pracodawcy na interes pracownika. Uwzględniając powyższe, w ocenie skarżącej nie dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy.

Pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wg norm przepisanych.

Sąd zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy uznał za uzasadniony zarzut naruszenia art.217§1kpc w zw. z art.227 kpc, co doprowadziło do przesłuchania P. P., który w okresie zatrudnienia powoda u pozwanego pełnił funkcję członka zarządu. Wymieniony w czasie przesłuchania przed sądem nie był już jednak członkiem zarządu, co skutkowało przesłuchaniem go w charakterze świadka.

Zeznania złożone przez ww. potwierdziły w zasadzie okoliczności, które w sprawie nie były sporne, to jest związane z trudną sytuacją finansową pozwanego. Treść zeznań nie mogła skutkować zmianą rozstrzygnięcia sąd I instancji. Świadek wskazywał wprawdzie, że spółka posiadała środki na wypłatę wynagrodzeń, lecz zostały one zajęte przez komornika i dlatego nie mogły być wypłacone. Zważyć trzeba jednak, że sam pozwany dotychczas nie formułował podobnych twierdzeń, lecz konsekwentnie wskazywał, że powodem zwłoki w płatności wynagrodzenia była jego trudna sytuacja finansowa (por. odpowiedź na pozew k.16-18). Pozwany w toku procesu nie wykazał, aby na jego koncie bankowym znajdowały się środki, którymi nie mógł dysponować. Nota bene sam świadek nie miał w tym zakresie dokładnej wiedzy i nie był w stanie precyzyjnie i jednoznacznie wskazać czy w okresie od kwietnia do maja 2017 roku konta pozwanego były zajęte oraz czy znajdowały się na nich środki. Zeznania świadka były też wewnętrznie sprzeczne, albowiem wyjaśnił on również, że wypłaty wynagrodzeń za maj udało się dokonać dzięki kredytowi zaciągniętemu przez jednego ze współników. Gdyby natomiast spółka, jak twierdził świadek, dysponowała środkami na rachunku/ach bankowych, to na zasadzie art.890§2kpc mogłyby być z niego dokonywane bieżące wypłaty na wynagrodzenie za pracę wraz z podatkami i innymi ciężarami ustawowymi do wysokości przeciętnego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2016 r. poz. 887). Wypłata na wynagrodzenie za pracę następuje po złożeniu komornikowi odpisu listy płac lub innego wiarygodnego dowodu. Zgodnie z komunikatem Prezesa GUS z 9.02.2017r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w czwartym kwartale 2016 r. (komunikat w sprawie wysokości

wynagrodzenia za I kwartał 2017r. został wydany dopiero 12 maja 2017r., czyli po terminie płatności) jego wysokość wynosiła 4218,92 zł, co oznaczało, że powód otrzymałby pełne wynagrodzenie.

Uwzględniając opisane okoliczności sąd nie uznał za wiarygodne zeznań świadka P. P., że pozwana spółka w terminie płatności wynagrodzenia za kwiecień 2017r. posiadała środki na rachunku bankowym, które zostały zajęte przez komornika i z tego powodu nie mogły zostać przeznaczone na wynagrodzenia. Pominięcie przez sąd I instancji przesłuchania strony pozwanej nie miało wpływu na treść wyroku, o czym świadczą zeznania świadka, które bądź to okazały się niewiarygodne, bądź to nie wniosły nic istotnego do sprawy. Sąd Rejonowy ustalił zgodnie z zeznaniami świadka, że sytuacja finansowa pozwanego była trudna, a spółka starała się podejmować działania umożliwiające wypłatę wynagrodzeń (k.83v).

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art.233§1kpc Sąd odwoławczy stoi na stanowisku, 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§1kpc.

Przepis art. 233§1 kpc 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§1kpc przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia 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.

Skarżąca nietrafnie stawia zarzut naruszenia art.233§1 kpc poprzez uznanie, iż incydentalne i bez własnej winy przekazanie wynagrodzenia nie w terminie stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy. W istocie zarzut ten zmierza do wykazania, że sąd nieprawidłowo zastosował normy prawa materialnego, uznając iż w ustalonym stanie faktycznym, wypłacenie wynagrodzenia pozwanej po terminie, stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Potwierdza to uzasadnienie apelacji, w którym skarżący nie wskazuje jakie to dowody sąd ocenił z naruszeniem art.233§1kpc, a koncentruje się na wykazywaniu, że sąd nieprawidłowo ocenił winę pozwanej, a zatem naruszył przepis prawa materialnego.

Przechodząc do zarzutu naruszenia art.55§1¹kp sąd odwoławczy pragnie podkreślić, że nie podziela poglądu skarżącej jakoby incydentalny był charakter zwłoki w wypłacie wynagrodzenia powodowi. Sąd ustalił bowiem i nie było to sporne, że całe wynagrodzenie za kwiecień 2017r. powód otrzymał dopiero 19 maja 2018r., a więc po 21 dniach od terminu płatności. Opóźnienie, aczkolwiek niewielkie dotyczyło również płatności wynagrodzenia za grudzień 2016r.

Zgodnie z art.55§1¹kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Ustawodawca nie zawarł w kodeksie pracy legalnej definicji „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków”. Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował się jednak wykładnią tego pojęcia. Wprawdzie większość orzeczeń wydano na gruncie art.52§1pkt1kp, jednakże zgodnie z zasadami wykładni tym samym pojęciem, na gruncie tej samej ustawy, należy nadawać to samo znaczenie. Orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie odnosić zatem trzeba także do „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków” wobec pracownika użytego w art.55§1¹k.p.

Sąd Najwyższy (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 Nr 13, poz. 396; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 Nr 5, poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000 Nr 22, poz. 818; wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNAPiUS 2003 Nr 16, poz. 381; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 Nr 16, poz. 242) stoi zatem na słusznym stanowisku, że w pojęciu tym mieszczą się trzy elementy, a mianowicie:

- bezprawność zachowania pracownika/pracodawcy (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego/pracodawcy);
- naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy/pracownika;
- zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu następstw działania (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNAPiUS 2003 Nr 16, poz. 381).

Przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art.52§1pkt1k.p. (odpowiednio art.55§1¹k.p.) stanowić może zatem tylko takie zachowanie pracownika/pracodawcy, któremu można przypisać znaczny stopień winy (nasilenia złej woli) w naruszeniu obowiązku o podstawowym charakterze. Przy ocenie winy uwzględniać trzeba okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia podstawowych obowiązków. Inaczej rzecz ujmując, warunkiem zastosowania powołanego przepisu jest stosunek psychiczny do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy/pracownika. (por. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977 Nr 4, poz. 81; z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 Nr 9, poz. 269; z dnia 25 maja 1999 r., I PKN 655/99, OSNAPiUS 2001 Nr 22, poz. 658; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 Nr 20, poz. 746; z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 482/99, OSNAPiUS 2001 Nr 11, poz. 378; z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312).

Sąd Rejonowy trafnie wskazał, że w przedmiotowej sprawie spełnione zostały wszystkie przesłanki uznania zaniechania pracodawcy za rażące naruszenie podstawowego obowiązku. Niewątpliwie obowiązek wypłaty wynagrodzenia jest podstawowym, wynikającym z istoty stosunku pracy, obowiązkiem pracodawcy. Sąd II instancji podziela stanowisko Sądu Rejonowego, który powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, 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. Trudno oczekiwać od pracownika, aby nadal pozostawał w zatrudnieniu w sytuacji, gdy ze znacznym opóźnieniem otrzymał wynagrodzenia za przepracowany okres, a perspektywa otrzymywania w terminie wynagrodzenia za kolejne miesiące również nie wygląda pozytywnie, czego potwierdzeniem jest złożenie wniosku o otwarcie postępowania układowego.

Sąd Okręgowy pragnie w tym miejscu powtórzyć za Sądem Rejonowym i podkreślić, 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 obciążenie pracownika ryzykiem prowadzenia zakładu (ryzykiem słabej koniunktury na rynku, wzmożonej konkurencji, braku kontrahentów, ich niewypłacalności itp. tj. tych elementów, na które powołuje się pozwana spółka), skoro przymuszony byłby do świadczenia pracy – tak naprawdę bez perspektywy uzyskania w terminie, a czasami nawet w ogóle wynagrodzenia ze względu na zdarzenia, które są w kalkulowane w ryzyko prowadzenia przedsiębiorstwa.

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w szczególności w wyroku z 27 lipca 2012r. I PK 53/12, gdzie wyjaśniono, 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. W realiach przedmiotowej sprawy Sąd Rejonowy wykazał, że sytuacja rodzinna i finansowa powoda wymagała terminowego wypłacania wynagrodzenia, a jej brak stanowił zagrożenie stabilności finansowej rodziny. Wynagrodzenie za pracę stanowiło źródło utrzymania rodziny powoda, któremu szczególnie zależało na jego terminowej wypłacie, co artykułował w trakcie negocjacji w sprawie przedłużenia umowy o pracę.

Uwzględniając powyższe, Sąd Okręgowy podziela pogląd wyrażony przez Sąd I instancji, że pozwany - wypłacając wynagrodzenie za pracę po terminie - naruszył podstawowy obowiązek wobec pracownika i naruszenie to miało charakter ciężki, co uzasadniało rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Na zakończenie tej części rozważań warto przywołać trafny pogląd zawarty w wyroku Sądu Najwyższego z 24.10.2013r. wydanego w sprawie sygn. akt II PK 25/13. Sąd Najwyższy stwierdził, że obowiązek wypłaty wynagrodzenia obciąża ryzyko pracodawcy, który odpowiada więc nie tylko na zasadzie winy, ale także na zasadzie ryzyka. Stwierdzenie to zostało zaczerpnięte z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, (OSNP 2001, Nr 16, poz. 516). Zarówno w jednej, jak i drugiej sprawie pracodawca niewypłacenie wynagrodzenia w terminie tłumaczył trudnościami finansowymi i nieuzyskaniem środków na wynagrodzenia z przyczyn od niego niezależnych. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 4 kwietnia 2000 roku trafnie wyjaśnił, że pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności, które tym samym nie obciąża pracowników. Obowiązek pracodawcy polega więc na terminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę, a nie uzyskiwaniu na nie środków finansowych i dlatego w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę. Kwestia czy pracodawcy można przypisać winę w nieuzyskaniu środków na wynagrodzenia pracowników jest obojętna z punktu widzenia treści stosunków pracy i realizacji podstawowego obowiązku pracodawcy względem pracowników.

Nietrafny był również zarzut pozwanego jakoby naruszenie dyspozycji art.55§1¹kp polegało na nietrafnym uznaniu przez Sąd Rejonowy, że doszło do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, podczas gdy powód rozwiązał umowę za wypowiedzeniem, wyraźnie wskazując w oświadczeniu o wypowiedzeniu termin wypowiedzenia. Odnosząc się do niego koniecznym staje się przywołanie treści art.60kc, który w sprawach z zakresu prawa pracy ma odpowiednie zastosowanie (art.300kp). Stanowi on, że z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (...). Analiza treści oświadczenia złożonego przez powoda pracodawcy (k.6v) jednoznacznie wskazuje, że wolą powoda było rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Powód powołał wyraźnie przepis art.55 kodeksu pracy, wskazał przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oświadczenie to mógł wręczyć pozwanemu w dniu 31 maja 2017r. to jest w terminie wskazanym jako dzień rozwiązania umowy bądź też nie zamieszczać w wypowiedzeniu oświadczenia dotyczącego daty rozwiązania stosunku pracy. Zawarcie takiego sformułowania nie świadczy jednak o woli rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, lecz wynikało z braku dostatecznego rozeznania powoda w przepisach prawa pracy i lojalności wobec pracodawcy, którego powód nie chciał zostawiać z dnia na dzień bez pomocy, lecz zgodził się pracować jeszcze kilka dni, aby przekazać swoje obowiązki innej osobie i wprowadzić go w pracę. Rację ma sąd I instancji wskazując, iż wywodzenie z takiego zachowania powoda, iż jego zamiarem było rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem jest nieuzasadnione.

Z tych przyczyn, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385kpc, oddalił apelację pozwanej - jako bezzasadną. O kosztach procesu za drugą instancję orzeczono na podstawie art. 108 § 1 k.p.c., art. 98 §§ 1, 3 i art. 99 k.p.c. oraz na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z §9ust.1pkt 2 i §2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

SSO Beata Kurowska SSO Dorota Radaszkiewicz SSR del. Tomasz Bulkowski