

Sygn. akt IV P 490/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w O. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|-----------------|----------------------------|
| Przewodniczący: | SSR Monika Wawro |
| Protokolant: | sekr. sądowy Tomasz Miłosz |

po rozpoznaniu w dniu 18 grudnia 2017 r. w O.

na rozprawie sprawy z powództwa P. K. (1)

przeciwko A. O. (1)

o odszkodowanie, o wydanie świadectwa pracy, o opłacenie składek ZUS

I. zasądza od pozwanego A. O. (1) na rzecz powoda P. K. (1) kwotę (...) (...) złotych netto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika M. K. z winy pracodawcy,

II. w pozostałej części powództwo oddala,

III. zasądza od pozwanego A. O. (1) na rzecz powoda P. K. (1) kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego A. O. (1) na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w O.) kwotę (...) (...) złotych tytułem opłaty, od której powód był zwolniony z mocy ustawy,

V. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...) (...) złotych.

Sygn. akt IV P 490/16

UZASADNIENIE

Powódka M. K., w pozwie skierowanym przeciwko A. O. (1) działającemu pod firmą (...) A. O. (1) wniosła o zasądzenie od pozwanego kwoty (...) złotych tytułem odszkodowania za trzymiesięczny okres wypowiedzenia, z powodu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Ponadto, wniosła o nakazanie wystawienia świadectwa pracy oraz nakazanie uregulowania wszystkich zaległości z tytułu ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego do ZUS.

W uzasadnieniu pozwu wymieniona wskazała, iż była zatrudniona u pozwanego od 2000 roku, na pełen etat, na czas nieoznaczony, na stanowisku krawcowej. Wskazała, że pracodawca wypłacał wynagrodzenie za pracę do 10- go każdego miesiąca, jednakże od 2016 roku wynagrodzenie wypłacał w ratach. Ponadto, podniosła, że pozwany nie odprowadził do ZUS-u składki na ubezpieczenie zdrowotne i ubezpieczenie społeczne oraz, że zaprzestał opłacania składek na ubezpieczenia grupowe od NNW od lipca 2016 roku potrącając tę składkę z przelewanego na rachunek

bankowy pracownika wynagrodzenia. W dniu 14 listopada 2016 roku powódka wysłała pozwanemu listem poleconym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka podała, że pomimo rozmowy z pozwanym strony nie doszły do żadnego porozumienia. Podniosła również, że A. O. (1) do dnia złożenia pozwu nie wystawił powódce świadectwa pracy pomimo pisemnego wezwania oraz ustnego żądania wystawienia świadectwa. Strona powodowa podniosła, że pozwany ograniczał wypłatę wynagrodzenia za pracę, zaprzestał płacenia składek na ubezpieczenie grupowe od NNW potrącając z comiesięcznego wynagrodzenia kwoty tej składki, co jest ciężkim i zawinionym naruszeniem podstawowych obowiązków wobec pracownika. Powódka podkreśliła, że na skutek takiego postępowania pracodawcy utraciła ochronę ubezpieczeniową.

Pozwany A. O. (1) prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) A. O. (1) - nie złożył odpowiedzi na pozew w określonym terminie.

W piśmie z dnia 10 października 2017 roku zatytułowanym „odpowiedź na pozew” wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pisma pozwany podniósł, że roszczenie powódki jest nieuzasadnione, gdyż pozwany nie dał podstaw do wypowiedzenia umowy z jego winy, a ponadto powódka nie wykazała, aby przyczyny wskazane w wypowiedzeniu stanowiły wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy. Podniósł również, iż okoliczności rozwiązania umowy o pracę były inne, niż podaje powódka, bowiem pismem z dnia 02 listopada 2016 roku strona powodowa wniosła o rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron ze skutkiem na dzień 30 listopada 2016 roku. Pozwany wskazał, iż z uwagi na zobowiązania eksportowe nie mógł rozwiązać umowy z powódką w zaproponowanym przez nią terminie i poinformował, że umowa zostanie rozwiązana z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a o ile będzie to możliwe, skróci okres wypowiedzenia. Strona pozwana podniosła również, że powódka miała umówioną pracę w innej szwalni i dlatego postanowiła niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę wykorzystując fakt kilkudniowych opóźnień w wypłacie części wynagrodzeń. Strona pozwana zaprzeczyła twierdzeniom powódki, jakoby przez cały 2016 rok pozwany wypłacał wynagrodzenie w ratach i to bardzo nieregularnie. Pozwany wywodził, iż opóźnienia w wypłatach wynagrodzeń nie były zawinione przez pracodawcę, bowiem pozwany od dłuższego czasu boryka się z problemami finansowymi, wynikającymi z załamania rynku usług uszlachetniających, wzrostu wysokości stawek szwalniczych w kraju, co spowodowało, iż kontrahenci zagraniczni zaczęli gwałtownie wycofywać się z Polski. Strona pozwana zaznaczyła, że podejmuje próby uzdrowienia sytuacji finansowej poprzez sprzedaż swoich nieruchomości. Ponadto, z uwagi na brak możliwości zabezpieczenia i niemożności uzyskania zaświadczenia o niezaleganiu w płaceniu podatków nie miał możliwości uzyskania kredytu lub pożyczki. A. O. (1) wskazał również, że figuruje w rejestrach bankowych oraz rejestrach dłużników niewypłacalnych jako podmiot zadłużony. Dodatkowo, stwierdził, że rachunki bankowe i opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń wynikały z procedury zwolnienia środków na wynagrodzenia z zajętego rachunku bankowego. Pozwany podkreślał, że zostały mu wypowiedziane dwie umowy kredytowe przez Bank (...). W ocenie strony pozwanej, nie można pracodawcy przypisać winy uzasadniającej wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym umowy przez pracownika z winy pracodawcy, tym samym brak jest podstaw do żądania odszkodowania z tego tytułu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka 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.

(d: świadectwo pracy, umowa, aneks- akta osobowe)

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. A. O. (1) pobierał także z wynagrodzeń pracowniczych składkę na ubezpieczenie grupowe, jednak nie wpłacał tej kwoty ubezpieczycielowi.

(d: zestawienie przelewów k 7-8; pisma ZUS z dnia 03.10.2016r. oraz z dnia 29.11.2016r.- k.9; pismo agenta ubezpieczeniowego A. J.- k.9; umowy pośrednictwa w sprzedaży nieruchomości k. 32-42; wypowiedzenie umów kredytu – k. 43-44; zeznania A. P. J. k. 50-51; przesłuchanie A. O.- k. 49-50 w zw. z k. 51)

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

(d: akta osobowe; przesłuchanie A. O.- k. 49-50 w zw. z k. 51)

Pracodawca wezwał powódkę 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.

(d: przesłuchanie A. O.- k. 49-50 w zw. z k. 51)

W dniu 14 listopada 2016 roku powódka 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 NNW od lipca 2016 roku i dalsze potrącanie z przelewanych na rachunek bankowy pracownika wynagrodzenia składki na to ubezpieczenie . Skutkiem zaniechania opłaty składek od NNW 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.

(d: oświadczenie- k. 6, akta osobowe)

Powódka niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy łączącego ją z pozwanym, podjęła pracę u nowego pracodawcy, na podstawie umowy o pracę. M. K. zmarła 02 marca 2017 roku pozostawiając jako spadkobierców męża oraz dwójkę małoletnich dzieci.

(d: postanowienie Sądu Rejonowego- k. 24; odpis skrócony aktu zgonu- k. 16; przesłuchanie P. K.- k. 48-48v w zw. z k. 51).

Sąd, zważył co następuje:

Powództwo jest częściowo zasadne i jako takie zasługuje na uwzględnienie w części.

Nie ulega wątpliwości, 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 NNW (okoliczności te częściowo zostały przyznane przez stronę pozwaną, która jednak nadal kwestionowała rzeczywiste zaistnienie przyczyn rozwiązania przez powódkę stosunku pracy).

Sąd w niniejszej sprawie oparł się na dokumentach, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała oraz zeznaniach świadka, a także w części na twierdzeniach stron.

W tej sytuacji ocenie Sądu, podlegała kwestia sporna w procesie, a mianowicie zasadność rozwiązania przez powódkę umowy o pracę art. 55 §1¹ kp, zgodnie z którym „pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika”. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zachowanie pracodawcy, aby dało podstawę do zastosowania przez pracownika trybu uregulowanego w art. 55 § 1¹ kp nie może polegać na uchybieniu jakimkolwiek obowiązkowi, lecz tylko takiemu, który jest obowiązkiem „podstawowym”. Do katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika należy zaliczyć przede wszystkim, te które znajdują odzwierciedlenie w podstawowych zasadach prawa pracy, tj. m.in. wynagrodzenie pracowników zgodnie z ustalonymi zasadami. Podkreślić bowiem należy, że stosunek pracy jest to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy, określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (por. wyrok SA w Lublinie z 26.06.1996, sygn. akt III APr 10/96, publ. Apel-Lub. 1997/2/10. Wynika z tego, 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 rażące niedbalstwo pracodawcy.

Według Sądu Najwyższego „niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie stanowi wystarczającą przyczynę rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 §1¹ kp”. (zob. wyrok Sądu Najwyższego –Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 5 lipca 2005r., sygn. akt I PK 276/2004).

Co więcej Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że: – pracodawca, który nie wypłaca w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia, że – (por. wyrok z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516).

Orzecznictwo Sądu Najwyższego zatem obowiązek wypłaty wynagrodzenia traktuje jako główny (zasadniczy) obowiązek o charakterze bezwzględny, a brak zawinienia pracodawcy w pozyskaniu środków na wynagrodzenia nie traktuje jako przesłanki wykluczającej jego winę w tym zakresie. Zapatrywanie to jest słuszne, albowiem trudno oczekiwać od pracownika, aby nadal pozostawał w zatrudnieniu w sytuacji, gdy nie otrzymuje wynagrodzenia za przepracowany okres (w przypadku powódki wynagrodzenie za pracę było płacone w częściach, w ratach) i brak jest widoków do otrzymania należności za zaległy oraz bieżący okres w sytuacji, gdyby nadal pozostawał w stosunku zatrudnienia przez kolejne miesiące. Tym samym ustawodawca umożliwił pracownikowi natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy w sytuacjach, w których jest to usprawiedliwione rzeczywistym i poważnym naruszeniem lub zagrożeniem naruszenia istotnych interesów takiego pracownika. Istotnie należy pamiętać, aby zbyt rygorystycznie w takiej sytuacji nie potraktować pracodawcy, i np. w przypadku niewypłacenia nieznacznej części wynagrodzenia trudno mówić o ciężkości naruszenia obowiązków.

Niemniej jednak mając na uwadze okoliczności niniejszej sprawy i fakt iż powódce wynagrodzenie płacono nieterminowo, w części i w ratach, nie sposób przyjąć, iż naruszenie obowiązków pracodawcy nie jest ciężkie. Nie

sposób przy tym podzielić argumentacji strony pozwanej, jakoby ostatecznie powódce wypłacano całe należne jej wynagrodzenie. Godzi się podkreślić, iż należnym powódce wynagrodzeniem była kwota określona w umowie o pracę (...) złotych. Natomiast ze względów organizacyjnych i systemowych pracodawca, będący również płatnikiem, ma obowiązek z należnego pracownikowi wynagrodzenia opłacić składki między innymi na ubezpieczenia społeczne, jak również odprowadzić należne podatki. Jeżeli tego nie czyni i kwoty tej nie przekazuje pracownikowi, w efekcie nie wypłaca mu całości należnego wynagrodzenia. Zatem w przedmiotowej sprawie 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 niniejszej sprawie również w kontekście składek na ubezpieczenie społeczne należy zwrócić uwagę, „iż niezgłoszenie pracownika do ubezpieczenia społecznego czy też fakt nieodprowadzania przez pracodawcę składek 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).

W tym należy także wskazać, iż zgodnie ze stanowiskiem WSA w Poznaniu wyrażonym w wyroku z dnia 15 lutego 2008 roku (I S.A./Po1484/07, LEX nr 468845), „nie można konstruować takiej definicji wynagrodzenia za pracę, w której będzie się wyróżniać część wynagrodzenia za pracę należną pracownikowi (wynagrodzenie netto) i część, która pracownikowi nie przysługuje. Wynagrodzenie za pracę należy się pracownikowi w całości i takie wynagrodzenie wyznaczone jest przez treść stosunku pracy, a więc w takiej wysokości należy je zasądzać w sporze sądowym między stronami stosunku pracy. Pojęcie wynagrodzenia "brutto" w ogóle nie występuje w przepisach prawa pracy i ma raczej znaczenie potoczne. Prawo pracy posługuje się bowiem tylko pojęciem wynagrodzenia za pracę jako takiego. Potoczne znaczenie ma też pojęcie wynagrodzenia "netto", przez które należy rozumieć część wynagrodzenia za pracę wypłacaną pracownikowi, ale tylko wtedy, gdy pracodawca dokona stosownych odliczeń na podstawie innych przepisów prawa. Jeżeli pracodawca wynagrodzenia za pracę nie wypłaci, to w ogóle nie można mówić o jakimkolwiek odliczeniu, a więc tym samym także o wypłacie części wynagrodzenia (nazywanej wynagrodzeniem netto)”.

Podkreślić w tym miejscu należy, 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. W tej sytuacji nie może ulegać wątpliwości, iż obowiązek wypłaty wynagrodzenia ma charakter bezwzględny i w zakresie oceny winy pracodawcy – nie mają znaczenia przyczyny braku możliwości pozyskania przez niego środków na jego wypłatę (ryzyko prowadzenia działalności). W takim wypadku byłby o de facto obciążony 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.

Natomiast podnoszony przez A. O. (1) fakt, iż powódka bezpośrednio po złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy u innego pracodawcy pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Pracownik, który nie otrzymuje terminowo i w całości należnego mu wynagrodzenia nie ma obowiązku kontynuować stosunku pracy z pracodawcą, który nie dopełnia swoich obowiązków. Zupełnie naturalnym jest przy tym okoliczność, że pracownik mając na utrzymaniu małoletnie dzieci już uprzednio czyni starania, by po rozwiązaniu jednego stosunku pracy nie pozostać bez niej zbyt długo i niejako „organizuje sobie” dalszą drogę zawodową. Zupełnie na marginesie należy przy tym zwrócić uwagę na fakt, iż pracownik ma prawo skorzystać z trybu rozwiązania stosunku pracy z winy pracodawcy w przypadku zaistnienia ku temu powodów, lecz czynić tego nie musi. M. K. chciała rozstać się z pracodawcą w trybie porozumienia stron i pozostawać w zatrudnieniu jeszcze blisko miesiąc od złożenia oświadczenia, jednak to A. O. (1), nie dość, że nie wywiązywał się ze swoich podstawowych obowiązków jako pracodawca, to jeszcze oczekiwał, iż pracownik będzie pozostawał w zatrudnieniu przez najbliższe trzy miesiące. Reasumując, fakt, iż M. K. bezzwłocznie po rozwiązaniu z pozwanym stosunku pracy podjęła pracę na rzecz innego pracodawcy, żadną miarą nie może

przesądzać ani o jej intencjach, ani nie czynić przyczyn wskazanych w oświadczeniu nierzeczywistymi, zwłaszcza, że ich istnienie częściowo potwierdził sam pozwany.

Zgodnie z treścią powoływanego przepisu art. 55 § 1¹ kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę w tym trybie wówczas, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Z brzmienia przepisu art. 55 § 2 kp wynika dalej, że oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, jak również, że w takim przypadku odpowiednie zastosowanie znajduje przepis art. 52 § 2 kp. Bieg terminu określonego w art. 52 § 2 kp rozpoczyna się od dnia, w którym pracodawca podjął wiadomość o przyczynie, uzasadniającej ustanie stosunku pracy w tym trybie. Ustawodawca co prawda nie precyzuje sformułowania "uzyskanie wiadomości", ale zdaniem Sądu Najwyższego, zwrot "uzyskanie wiadomości przez pracodawcę" oznacza wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (wyr. SN z 28.10.1976 r., I PRN 74/76, OSN 1977/5-6/100. Podobnie wyr. SN z 13.11.1997 r., I PKN 348/97, OSNAPiUS 1998/16/479, wyrok SN z 17 marca 2016 r., III PK 84/15), a zatem, analogicznie, 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.

Zachowanie powyższego terminu na istotne znaczenie dla oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wystąpienie z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę po dłuższym okresie czasu od naruszenia prawa pracownika może być bowiem uznane za pozorną przyczynę rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08.07.2009r., I BP 5/09, Lex nr 523549).

Na gruncie rozpatrywanej sprawy pozwany kwestionował to, że powódka dowiedziała się o nieopłacaniu składek dopiero z pism Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, co w jego ocenie, miało stanowić podstawę do uznania, że przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy była przyczyną nierzeczywistą. Utrzymywał, że powódka oraz pozostali pracownicy byli informowani o złej kondycji finansowej w firmie, o braku wydajności, o tym, że pozwany nie odprowadza składek na ubezpieczenia społeczne. W ocenie Sądu, okoliczności podnoszone przez stronę pozwaną nie mają jednak zasadniczego znaczenia, bowiem bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 kp rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca (tu: pracownik) uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik (tu: pracodawca) dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (tak: w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17.03.2016, sygn. III PK 84/15). Zgodnie z przedstawionymi dowodami powódka otrzymała pisemne informacje z ZUS datowane na dzień 3 października 2016 roku i 29 listopada 2016 roku, zatem nie ma powodu, by odmówić wiary twierdzeniom zawartym w pozwie, że potwierdzoną informację o zaległościach uzyskała w terminie 30 dni przed złożeniem pracodawcy oświadczenia. Należy przy tym zauważyć, 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 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).

W ocenie Sądu, przyczyny wskazane przez powódkę w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy są rzeczywiste, prawdziwe i zasadne, a termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia został zachowany.

Sąd oddalił przy tym wnioski dowodowe pozwanego o ustalenie sytuacji majątkowej pozwanego 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 niniejszej sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione, a

wnioskowane dowody, jak już wyżej wskazano, jawią się jako pozbawione znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

Zaakcentować trzeba, iż jak wskazuje orzecznictwo, przepis art. 217 § 2 kpc nie wymaga przeprowadzenia przez Sąd wszystkich zgłoszonych przez stronę dowodów, gdy uznaje, że sprawa została dostatecznie wyjaśniona do rozstrzygnięcia. Innymi słowy, zgodnie z treścią tego przepisu, sąd pomija środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2013 r., sygn. akt II UK 370/12), a ponadto, Sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (art. 217 § 2 kpc) (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 marca 1997 r. II UKN 45/97). Warto również zauważyć, iż wnioskowanie o przeprowadzenie nawet szczegółowo wskazywanych dowodów nie obliguje Sądu rozpoznającego sprawę do przyjęcia wszystkich wniosków w tym względzie. Jest zrozumiałe, że strona zainteresowana określonym rozstrzygnięciem w sprawie stara się doprowadzić do tego wszelkimi dostępnymi dowodami, ale nie wszystkie te dowody muszą zostać przeprowadzone, skoro już na podstawie innych, przeprowadzonych dowodów, można wystarczająco ustalić okoliczności istotne w danej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2014 r., sygn. akt II CSK 775/13).

W konsekwencji, Sąd w oparciu o powołane przepisy zasądził od pozwanego A. O. (1) na rzecz powódki kwotę (...)złoty netto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy, które Sąd wyliczył na podstawie przedłożonego zaświadczenia (pkt I wyroku), oddalając żądanie w pozostałym zakresie (pkt II wyroku).

Sąd oddalił natomiast 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 jak wynika z przedłożonych w sprawie dokumentów świadectwo pracy zostało wydane, co potwierdza dokument znajdujący się aktach pracowniczych powódki (pkt II wyroku).

Odnosząc się natomiast do zawartego w punkcie II rozstrzygnięcia o kosztach procesu, to wskazać należy, iż zgodnie z obowiązującymi przepisami generalną zasadą jest obciążanie kosztami procesu strony przegrywającej spór (zob. wyroki SN: z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 192/09, Lex nr 584735 oraz z dnia 27 maja 2010 r., II PK 359/09, Lex nr 603828).

O kosztach Sąd orzekł na podstawie 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 (...)złoty 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.

SSR Monika Wawro