

## UZASADNIENIE

**Zaskarżonym wyrokiem z dnia 10 marca 2015 roku Sąd Rejonowy –Sąd Pracy w Pabianicach IV Wydział Pracy uwzględnił powództwo E. S. skierowane przeciwko S. K. w zakresie roszczeń o:**

**- wynagrodzenia: za czerwiec 2012r w kwocie 578,14 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lipca 2012r do dnia zapłaty oraz za lipiec 2012r w kwocie 372,14 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 10 sierpnia 2012r do dnia zapłaty;**

**- ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 4085,77 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 22 września 2012r do dnia zapłaty;**

**- zobowiązanie pozwanego do wydania na rzecz powódki świadectwa pracy potwierdzającego zatrudnienie w okresie od dnia 02 października 2006r do dnia 21 września 2012r na stanowisku kierownika działu handlowego , w pełnym wymiarze czasu pracy, a także zasądził na rzecz powódki kwoty:**

**- 21.360,54 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 28 maja 2013r do dnia zapłaty tytułem odszkodowania z art. 55 § 1<sup>1</sup> kp oraz**

**- 1200,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.**

**W pozostałej części, tj. w zakresie roszczenia o odszkodowanie tytułem naprawienia szkody wyrządzonej niewydaniem świadectwa pracy Sąd Rejonowy powództwo oddalił. Jednocześnie obciążono pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotą 1593 zł tytułem opłaty od pozwu i nadano wyrokowi w punktach 1-3 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7210,18 zł.**

**Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:**

W dniu 2 października 2006 roku pozwany zawarł z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony, w charakterze kierownika działu handlowego, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 2980 złotych brutto( umowa akta osobowe B 1). Aneksiem z dnia 19 czerwca 2009 roku strony ustaliły wysokość wynagrodzenia na kwotę 4210,18 złotych brutto- 3000 złotych netto( aneks akta osobowe B 6).

Przed zatrudnieniem u pozwanego powódka pracowała z wynagrodzeniem 4000 złotych brutto, otrzymywała oficjalną premię za wyniki i korzystała z samochodu służbowego. Powódka pozostawała z pozwanym w związku partnerskim.

Przy podpisywaniu umowy o pracę strony umówiły się, że powódka będzie otrzymywać dodatkowo tytułem wynagrodzenia kwotę 3000 złotych miesięcznie do ręki, poza listą płac, bez opodatkowania i odprowadzania składek (łącznie z wynagrodzeniem oficjalnym 5000 złotych miesięcznie). Powódka otrzymywała takie kwoty systematycznie, co miesiąc. Po podpisaniu aneksu podwyższającego wynagrodzenie powódka nadal otrzymywała 3000 złotych netto poza umową.

Pracownik pozwanego J. J. (1) otrzymywał poza listą płac dodatkowe pieniądze ( do 1000 złotych) tytułem premii.

Powódka rozmawiała wielokrotnie z pozwanym, aby prawidłowo wypłacać i dokumentować wynagrodzenia, ale pozwany twierdził, że miały zbyt wysokie koszty i na to go nie stać.

Strony rozstały się w sferze prywatnej w 2011 roku.

Powódka pracowała nadal u pozwanego, ale nie dokonywała już wypłat pracownikom ani sobie.

Powódce zostało naliczone wynagrodzenie za czas choroby za czerwiec i lipiec 2012 roku.

Powódka otrzymała wynagrodzenie za maj 2012 roku, nie otrzymała wynagrodzenia za czerwiec 2012 roku. Powódka telefonicznie wzywała pozwanego do zapłaty, niemal codziennie. Pozwany obiecywał zapłatę.

W dniu 13 września 2012 roku powódka rozwiązała umowę z pozwanym bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków tj. nie wypłacenia wynagrodzenia za czas choroby za czerwiec 2012 roku oraz niewypłacania wynagrodzeń w miesiącach poprzedzających czerwiec 2012 roku i nieodprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne.

W dniu 25 września 2012 roku powódka wezwała pozwanego do uregulowania należności.

Powódka w zakresie świadectwa pracy kontaktowała się z biurem rachunkowym obsługującym firmę pozwanego. Pracownicy biura informowali, że świadectwo pracy jest przygotowane, ale pozwany nie pojawia się, aby je podpisać, nie odbiera telefonów, ponieważ nie zapłacił za usługi biura.

W dniu 8 listopada 2012 roku powódka złożyła skargę do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. w związku z nieotrzymaniem wynagrodzenia za czerwiec 2012 roku, świadectwa pracy, niewypłacenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i odszkodowania za rozwiązanie umowy z winy pracodawcy.

Skarga powódki nie została rozpatrzona, ponieważ pozwany nie stawiał się na wezwania organu i przestał odbierać telefony.

Do 4 listopada 2012 roku powódka pozostawała na zwolnieniu lekarskim.

Powódka próbowała podjąć zatrudnienie w firmie (...) s.c. E. B. (1), R. L. na stanowisku doradcy klienta, nie została zatrudniona z uwagi na brak świadectwa pracy.

W przygotowanym świadectwie pracy A. J. zaznaczyła, że wypłacono ekwiwalent za 17 dni urlopu wypoczynkowego, bowiem tyle dni niewykorzystanego urlopu wynikało z dokumentacji pracowniczej.

Powódka nie otrzymała ekwiwalentu za 17 dni urlopu wypoczynkowego.

Biuro rachunkowe nie dokonywało przelewów w imieniu pozwanego, nie miało dostępu do jego konta, zajmowało się obsługą dokumentów, przygotowywaniem list płac. Wypłat dla pracowników dokonywał pozwany. Biuro dysponowało potwierdzeniami przelewów o ile pozwany je złożył. Ostatnie potwierdzenie przelewu na rzecz powódki, którym dysponuje biuro ma datę 12 marca 2012 roku.

Sąd Rejonowy ustalił wskazany powyżej stan faktyczny w oparciu o zeznania powódki, które ocenił jako jasne, przekonujące i konsekwentne, pośrednio potwierdzone zeznaniami świadków, zarówno co do wysokości wynagrodzenia powódki – zeznaniami A. S. czy co do praktyki pozwanego wypłacania pieniędzy „do ręki” poza listą płac przez J. J..

Sąd Rejonowy wskazał przy tym, że dał wiarę zeznaniom wszystkich świadków, ponieważ były przekonujące, potwierdzały się wzajemnie. Świadkowie J. J., E. B., A. J., w ocenie Sądu Rejonowego, nie byli w żaden sposób zaangażowani w spór między stronami, tym bardziej ich zeznania nie budziły wątpliwości tegoż Sądu.

Jednocześnie Sąd Rejonowy podkreślił, że pozwany nie przedstawił żadnych dowodów w sprawie, tj. ani list płac z podpisami powódki ani potwierdzeń przelewów w zakresie wynagrodzenia powódki, ani też kart urlopowych czy wniosków urlopowych, ani jakichkolwiek innych dowodów, choćby ze źródeł osobowych, które mogłyby stanowić przeciwwagę dla zeznań powódki. Pozwany stawiał się na termin rozprawy jedynie raz i złożył informacyjnie wyjaśnienia, które nie stanowiły dowodu w sprawie, a zatem Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody przedstawione przez stronę powodową.

W oparciu o tak dokonaną ocenę materiału dowodowego Sąd Rejonowy poczynił rozważania zaprezentowane poniżej, tj. zważył, że :

„Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Na podstawie art. 92. § 1 k.p. za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek: 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu.

Powódka nie otrzymała wynagrodzenia za czas choroby za czerwiec 2012 roku i lipiec 2012 roku. Pozwany w żaden sposób nie wykazał, aby wynagrodzenie za czas choroby powódki zostało jej zapłacone. A, zatem sąd zasądził z tego tytułu kwotę 5768,14 złotych brutto za czerwiec 2012 roku z ustawowymi odsetkami od 10 lipca do dnia zapłaty i za lipiec 2012 roku kwotę 372, 14 z ustawowymi odsetkami od 10 sierpnia 2012 roku do dnia zapłaty.

Na pozwanym jako pracodawcy ciąży obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy( art. 94 pkt 9 a k.p). Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 10 kwietnia 2003 r. III APA 40/02( OSA 2003/12/43, OSAB 2003/3/45, Lex 79914) brak dokumentacji płacowej wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu. Pozwany nie wykazał w żaden sposób, że wypłacił powódce wynagrodzenie za czas choroby. Pozwany nie przedstawił potwierdzenia wypłaty wynagrodzenia powódce, listy płac nie zawierają podpisów powódki, tym samym pozwany w żaden sposób nie wykazał wypłaty należności i powództwo zostało uwzględnione.

Sąd jako podstawę rozliczeń między stronami ze stosunku pracy przyjął wynagrodzenie ustalone ustnie między stronami tj. kwotę 7210, 18 stanowiącą wynagrodzenie wynikające z umowy tj. kwotę 4210,18 złotych brutto plus kwotę 3000 złotych, które powódka otrzymywała poza listą płac. W tym zakresie zeznania powódki są przekonujące i konsekwentne, natomiast pozwany, co wcześniej sąd podkreślał, nie przedstawił żadnych dowodów, aby wykazać, że takich ustaleń między stronami nie było.

Zgodnie z art. 55. § 1 kp. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe, § 1<sup>1</sup> stanowi: pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Na podstawie art. 36. § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1)2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 2)1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3)3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Powódka rozwiązała z pozwanym umowę w trybie art. 55 par 1 ( 1) z uwagi na niezapłacenie jej wynagrodzenia za czas choroby za czerwiec i lipiec 2012 roku.

Powódka była zatrudniona u pozwanego od 2 października 2006 roku a zatem przysługiwał jej trzymiesięczny okres wypowiedzenia, tym samym sąd uznał, że powódce w oparciu o art. 55 par 1 ( 1) należy się odszkodowanie za okres

wypowiedzenia w kwocie żądanej tj. 21 630, 54 złote brutto z ustawowymi odsetkami od 28 maja 2013 roku – zgodnie z żądaniem.

Wprawdzie powódka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy we wrześniu 2012 roku, jednakże nie można mówić o przekroczeniu terminu o którym mowa w art. 55 par 2 k.p, bowiem powódka pozostawała na zwolnieniu lekarskim, poza tym wzywała pozwanego do zapłaty telefonicznie, pozwany obiecywał wypłatę zaległości, co jednak nie nastąpiło. Trudno również przyjąć, aby termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia otwierał się pracownikowi w pierwszym dniu po upływie terminu do otrzymania wynagrodzenia. Powódka upominała się o wynagrodzenie i dopiero brak reakcji pozwanego( zaprzestanie kontaktów, nie odbieranie telefonów, kierowanych również przez biuro rachunkowe i inspektora pracy) spowodował podjęcie przez nią decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Zważyć również należy, że odszkodowanie z art. 55 k.p jest równe wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia, a zatem gdyby powódka złożyła pozwanemu oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zakres obciążeń finansowych pozwanego z tytułu wypowiedzenia byłby taki sam.

Zgodnie z art. 152. § 1 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem", na podstawie art. 154 § 1 k.p. wymiar urlopu wynosi:

- 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Na podstawie art. 171. § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Powódce zgodnie z wyliczeniem dokonany przez biuro rachunkowe przysługiwało jeszcze 17 dni urlopu wypoczynkowego. Również w tym zakresie pozwany nie wykazał, że powódka wykorzystała przysługujący jej urlop, nie przedstawił jakiegokolwiek dokumentacji pracowniczej, pozwany nie wykazał ani okresów przebywania przez powódkę na urloпах, ani też dokumentów potwierdzających wypłatę ekwiwalentu. Rozważania na temat ciężaru dowodu w tym zakresie zachowują swoją aktualność i zdaniem sądu to pozwany powinien wykazać, że powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy, w jakim zakresie, jednakże tego skutecznie nie uczynił. Dlatego też powództwo okazało się uprawnione i sąd zasądził tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy kwotę 4085,77 złotych brutto.

Zgodnie z art. 97. § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Pozwany nie wydał powódce świadectwa pracy. Mimo przygotowania świadectwa przez biuro rachunkowe nigdy go nie podpisał. A zatem sąd zobowiązał pozwanego do wydania powódce świadectwa pracy potwierdzającego jej zatrudnienie przez pozwanego w okresie od 2 października 2006 roku do 21 września 2012 roku w charakterze kierownika działu handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd orzekł o odsetkach od zasądzonych należności w oparciu o art. 359 kc w zw. z art. 300 k.p.

Sąd oddalił powództwo w zakresie odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy. Zdaniem sądu powódka nie udowodniła szkody ani jej wysokości tym samym powództwo nie mogło zostać uwzględnione.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc i § 6 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 poz. 490).

O nie uiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 Ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, póź. 1398 ze zm.) i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu

Państwa Sądu Rejonowego w Pabianicach kwotę 1593 złotych tytułem nie uiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu w części uwzględniającej powództwo.

Bezspornym jest, iż postępowanie z zakresu prawa pracy w sprawach o roszczenia pracowników jest wolne od opłat. Oznacza to, iż pracownik wnoszący powództwo korzysta ze zwolnienia podmiotowego od ponoszenia kosztów sądowych. Nie oznacza to jednak, iż pracodawca w razie przegrania procesu nie jest zobowiązany do ponoszenia np. nie uiszczonej opłaty stosunkowej w całości lub części albowiem nie jest on zwolniony od jej ponoszenia z mocy ustawy. Oznacza to, iż w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie sąd może nakazać ściąganie również tych kosztów od pracodawcy. Pogląd sądu jest zgodny w tym zakresie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 05.03.2007r M. P. Pr. Nr 7 z 2007 póź. 368. „

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pozwany S. K. w części uwzględniającej powództwo oraz w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Zaskarżonej części wyroku Sądu Rejonowego zarzucił:

1) naruszenie prawa materialnego, tj.:

a/ „naruszenie art. 55 §1<sup>1</sup> kp w zw. z art. 52 § 2 kp poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i bezzasadne przyjęcie, że powódka skutecznie rozwiązała z pozwanym umowę o pracę, a w konsekwencji mogła domagać się związanych z tym roszczeń odszkodowawczych, w sytuacji, gdy rozwiązanie tej umowy bez wypowiedzenia, w oparciu o art. 55 §1<sup>1</sup> kp z winy pracodawcy nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej jej rozwiązanie, podczas gdy powódka złożyła wypowiedzenie 13 września 2012r uzasadniając je brakiem wypłacenia wynagrodzenia za czerwiec 2012r, o czym natychmiast powzięła informację, a zatem 1 miesięczny termin określony w/w przepisem nie został zachowany, przez co uznać należało brak podstaw do obciążania pracodawcy obowiązkiem odszkodowawczym wobec złożenia przez pracownika niezgodnego z prawem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę”;

b/ „naruszenie art. 6 kc w zw. z art. 300 kp poprzez obciążenie pozwanego ciężarem dowodzenia w zakresie zaprzeczenia twierdzeniom pozwu i okolicznościom, z których tylko powódka wywodzi korzystne dla siebie skutki prawne, a w szczególności w zakresie obciążenia pozwanego obowiązkiem udowodnienia okoliczności braku otrzymywania przez powódkę jakichkolwiek środków tytułem wynagrodzenia za pracę poza listą płac i wynikających z umowy o pracę w sytuacji gdy strona pozwana nie ma obowiązku dowodzić w procesie okoliczności negatywnych”;

2) naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia:

a/ „naruszenie przepisu art. 214 § 1 kpc polegające na przeprowadzeniu rozprawy w dniu 22 maja 2014r, pomimo usprawiedliwienia swojej nieobecności przez stronę pozwaną, która spowodowana była chorobą pozwanego udokumentowaną zaświadczeniem lekarskim wystawionym przez lekarza sądowego, która to przyczyna była od strony niezależna, przy jednoczesnym wniosku strony o odroczenie rozprawy, co na mocy art. 379 pkt.5 kpc skutkowało nieważnością postępowania w części dotyczącej przesłuchania świadków E. B. (3) i A. J., których to zeznania stanowiły następnie podstawę ustaleń faktycznych sądu pierwszej instancji, gdyż strona pozwana pozbawiona została możliwości obrony swych praw podczas w/w terminu rozprawy”;

b/ „naruszenie art. 232 kpc poprzez bezzasadne przyjęcie, że powódka wykazała fakt otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia poza listą płac, w sytuacji, gdy okoliczność tę zakwestionował pozwany, a powódka nie przedstawiła żadnych dowodów przeciwnych, z których wynikałoby otrzymywanie przez nią jakichkolwiek kwot przewyższających wynagrodzenie wskazane w treści umowy o pracę, a z okoliczności tej tylko powódka wywodzi skutki prawne”;

c/ „art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 316 § 1 oraz art. 328 § 2 kpc poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów, przy jednoczesnym braku należytego i wszechstronnego rozważenia całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj.:

i) dowolnym i bezkrytycznym oparciu rozstrzygnięcia na zeznaniach powódki w zakresie twierdzeń o istnieniu roszczeń wymienionych w pozwie , przy jednoczesnym pominięciu dokumentacji księgowej z Biura (...) (akta osobowe), z której wynika, że powódka otrzymała w czerwcu i lipcu 2012r wynagrodzenie za czas choroby oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, co wynika również z treści przygotowanego przez w/w biuro rachunkowe dla powódki świadectwa pracy (pkt.4) oraz zeznań księgowych E. B. (3) i A. J. (k.131 i n.), przez co prawidłowo uznać należało, że pozwany spełnił świadczenie na rzecz powódki;

ii) dowolnym przyjęciu, że strony umówiły się na wypłacenie powódce dodatkowego, pozaumownego wynagrodzenia za pracę nieobjętego listą płac, w sytuacji gdy poza twierdzeniami powódki nie wynika to z żadnego dowodu, a twierdzeniom tym zaprzecza treść dokumentacji księgowej (karta wynagrodzeń), zeznania E. B. (3) i A. J., a nadto treść umowy o pracę sporządzonej na piśmie;

-czego konsekwencją jest sprzeczność ustaleń Sądu z treścią materiału dowodowego i przyjęcie, że pozwany wypłacił powódce wynagrodzenia za czerwiec i lipiec 2012r, ekwiwalent urlopowy za rok 2012 oraz w dalszej kolejności uznanie, że pozwany dopuścił się względem powódki ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych skutkujących roszczeniem powódki o odszkodowanie za okres wypowiedzenia”.

Wskazując na powyższe zarzuty, skarżący wnosił o:

1) uchylenie wyroku w zaskarżonej części, zniesienie postępowania w części dotkniętej nieważnością postępowania i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania,

2) w razie nieuwzględnienia zarzutu nieważności postępowania- o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym zastępstwa procesowego za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji pozwany podnosił w zakresie zarzutu nieważności postępowania, że na rozprawie w dniu 22 maja 2014r doszło do przesłuchania świadków, których zeznania stały się podstawą ustaleń faktycznych w zakresie oceny, czy i w jakim zakresie pozwany spełnił zobowiązania wobec powódki. Pozwany chciał uczestniczyć w rozprawie , a Sąd nie odroczył rozprawy i kontynuował postępowanie dowodowe.

W zakresie naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 55 §1<sup>1</sup> kp pozwany podkreślał, że powódka od początku wiedziała, że pozwany nie wypłacił wynagrodzenia, co wynikało z jej twierdzeń. Ponadto wywodził, że powódka nie poparła żadnymi dowodami swoich twierdzeń co do otrzymywania od pozwanego dodatkowego, poza ustaleniami z umowy pisemnej, wynagrodzenia za pracę w kwocie 3000 zł. Strona pozwana nie miała bowiem obowiązku dowodzenia braku otrzymywania przez powódkę w/w środków finansowych ponad listę płac i wynikających z umowy o pracę, bowiem to powódka winna udowodnić, że wysokość wynagrodzenia była wyższa niż wynika to z umowy o pracę. Tymczasem powódka przedstawiła gołosłowne twierdzenia, nie korelujące z dowodami przeprowadzonymi w sprawie.

W dalszej części uzasadnienia apelacji pozwany rozwijał zarzut dowolnej oceny dowodów w zakresie oceny, że pozwany nie spełnił roszczeń objętych wyrokiem w zakresie wynagrodzenia za czas choroby oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Zasadniczo w tym zakresie pozwany powtarzał argumenty przytoczone już przy zarzucie naruszenia przepisów postępowania, tj. potwierdzenia wypłaty listami płac Biura (...), zeznaniami pracownik tego Biura , treścią przygotowanego przez Biuro (...) świadectwa pracy powódki.

W odpowiedzi na apelację pozwanego pełnomocnik powódki wniósł o jej oddalenie w całości i o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym w postępowaniu apelacyjnym.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację strona powodowa podkreśliła prawidłowość ustaleń Sądu Rejonowego determinujących treść rozstrzygnięcia oraz nietrafność zarzutów apelacyjnych strony pozwanej. W pierwszej kolejności wskazała, że nie doszło do nieważności postępowania w związku z niedroczeniem rozprawy w dniu 22 maja

2014r z uwagi na chorobę pozwanego, bowiem strona nie została w tym przypadku pozbawiona niemożności działania. Pozwany był reprezentowany przez fachowego pełnomocnika, a w takim przypadku choroba strony ma wpływ na bieg postępowania, tylko w przypadku potrzeby dokonania takich czynności procesowych, których pełnomocnik nie może za nią wykonać. W sprawie taka sytuacja nie miała miejsca. Pełnomocnik pozwanego, obecny na rozprawie, mógł zadawać świadkom pytania, a pozwany mógł ustalić stanowisko procesowe z pełnomocnikiem. Sąd wiele razy wzywał pozwanego, który nie stawiał się, wysyłał faksem zwolnienia nie pochodzące od biegłego sądowego czy też powoływał się na obowiązki służbowe. Po rozprawie w dniu 22 maja 2014 nie zapadał wyrok, odbyły się jeszcze dwie rozprawy, na których pozwany nie odnosił się do zeznań świadków E. B. i A.J.. Powódka powołała także niekonsekwencję pozwanego, który z jednej strony wnosił o zniesienie postępowania w zakresie obejmujących zeznania w.w świadków, a drugiej strony opierał zarzuty apelacyjne na ocenie zeznań tychże osób w zakresie wypłaty spornych świadczeń.

W dalszej części odpowiedzi na apelację strona powodowa wskazała na niezasadność zarzutu naruszenia art. 55 § 2 kp w zw. z art. 52 §2 kp powołując się na stanowisko doktryny w zakresie oceny, iż mimo przekroczenia terminu miesięcznego na złożenie oświadczenia w trybie art. 55§1<sup>1</sup> kp stosunek pracy rozwiązuje się natychmiast, a uchybienie terminu przez pracownika nie pociąga za sobą żadnych sankcji. Bieg tego terminu – w ocenie powódki-nie otwiera się pracownikowi po upływie terminu zapłaty wynagrodzenia. W zakresie naruszenia art. 6 kc w zw. z art. 300 kp powódka podnosiła, że udowodniła roszczenia zeznaniami świadków, a ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd Rejonowy nie była dowolna.

Na rozprawie w dniu 29 września 2015 r. pełnomocnik pozwanego poparła złożoną apelację, a pełnomocnik powódki wnosił o oddalenie apelacji.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.**

Apelacja częściowo zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał orzeczenie trafne tylko częściowo, znajdujące tylko w części oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i w obowiązujących przepisach prawa.

Zarzuty pozwanego dotyczące naruszenia: prawa materialnego- poprzez naruszenie:

-„art. 55 §1<sup>1</sup> kp w zw. z art. 52 § 2 kp poprzez ich niewłaściwe zastosowanie” ,

-„art. 6 kc w zw. z art. 300 kp poprzez obciążenie pozwanego ciężarem dowodzenia „braku otrzymywania przez powódkę jakichkolwiek środków tytułem wynagrodzenia za pracę poza listą płac”, a także przepisów postępowania- w postaci naruszenia:

- „art. 232 kpc poprzez bezzasadne przyjęcie, że powódka wykazała fakt otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia poza listą płac, w sytuacji, gdy okoliczność tę zakwestionował pozwany, a powódka nie przedstawiła żadnych dowodów przeciwnych, z których wynikałoby otrzymywanie przez nią jakichkolwiek kwot przewyższających wynagrodzenie wskazane w treści umowy o pracę” oraz „art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 316 § 1 oraz art. 328 § 2 kpc poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów, przy jednoczesnym braku należytego i wszechstronnego rozważenia całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj.: na dowolnym przyjęciu, że strony umówiły się na wypłacenie powódce dodatkowego, pozaumownego wynagrodzenia za pracę nieobjętego listą płac”- okazały się zasadne.

Nieuzasadniony, nieoparty żadnymi dowodami, okazał się zarzut strony pozwanej w zakresie naruszenia przepisów postępowania, tj. „art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 316 § 1 oraz art. 328 § 2 kpc poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów, przy jednoczesnym braku należytego i wszechstronnego rozważenia całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj.: dowolnego i bezkrytycznego oparcia rozstrzygnięcia na zeznaniach powódki w zakresie twierdzeń o istnieniu roszczeń wymienionych w pozwie /.../ w zakresie wynagrodzenia za czas choroby i ekwiwalentu za urlop” w kwotach objętych wyrokiem.

Ocena przytoczonych zarzutów przekładała się na treść rozstrzygnięcia Sądu rozpoznającego apelację.

W pierwszej kolejności należało jednak odnieść się do ważkiego zarzutu pozwanego naruszenia przepisów postępowania, które miało mieć istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, tj. naruszenia przepisu art. 214 § 1 kpc mającego polegać na przeprowadzeniu rozprawy w dniu 22 maja 2014r, pomimo usprawiedliwienia swojej nieobecności przez stronę pozwaną, która spowodowana była chorobą pozwanego udokumentowaną zaświadczeniem lekarskim wystawionym przez lekarza sądowego. Pozwany podkreślał, że przyczyna ta była od strony niezależna, a jego pełnomocnik składał wniosek o odroczenie rozprawy, co na mocy art. 379 pkt.5 kpc w ocenie strony apelującej miało skutkować nieważnością postępowania w części dotyczącej przesłuchania świadków E. B. (3) i A. J.. Pozwany podkreślał, że zeznania tych świadków stanowiły podstawę ustaleń faktycznych sądu pierwszej instancji. W taki sposób strona pozwana pozbawiona została możliwości obrony swych praw podczas w/w terminu rozprawy.

Przytoczony zarzut naruszenia prawa procesowego okazał się chybiony. W sprawie nie doszło do naruszenia przepisów postępowania w sposób skutkujący nieważnością postępowania w części wskazanej przez pozwanego. Wbrew ocenie skarżącego, decyzja Sądu Rejonowego o nie odraczeniu po raz kolejny rozprawy z przyczyn dotyczących strony pozwanej, w sytuacji, gdy na rozprawie w dniu 22 maja 2014r był obecny fachowy pełnomocnik pozwanego, biorący udział w całym procesie, który miał możliwość zadawania świadkom E. B. i A.J. pytań i z możliwości tej korzystał, nie pozbawiła pozwanego możliwości obrony jego praw. Rozprawa w dniu 22 maja 2014r nie była ostatnią. Po niej odbyły się jeszcze dwa kolejne terminy rozpraw, na których pozwany (prawidłowo wzywany na rozprawy) nie stawiał się bez usprawiedliwienia nieobecności, choć wzywany był do osobistego stawiennictwa celem przesłuchania. Pełnomocnik pozwanego nie składał nowych wniosków dowodowych, w szczególności dotyczących ponownego przesłuchania E. B. i A.J., a nawet wycofał wnioski dotyczące dalszych źródeł osobowych. W takiej sytuacji trudno mówić o pozbawieniu pozwanego możliwości obrony praw, gdy strona sama z takiej możliwości zrezygnowała.

Przepis art. 214 § 1 kpc stanowi, że rozprawa ulega odroczeniu, jeżeli sąd stwierdzi nieprawidłowość w doręczeniu wezwania albo jeżeli nieobecność strony jest wywołana nadzwyczajnym wydarzeniem lub inną znaną sądowi przeszkodą, której nie można przezwyciężyć.

Choroba strony, wykazana zaświadczeniem wydanym przez lekarza sądowego i potwierdzającym niemożliwość uczestniczenia w rozprawie, stanowi przeszkodę która uniemożliwia stawiennictwo na rozprawie. Nie zastosowanie w takiej sytuacji regulacji z art. 214 § 1 kpc, mimo wniosku strony, stanowi w takiej sytuacji uchybienie procesowe, ale nie pociągające w każdej sytuacji nieważności postępowania. Istotna w takiej sytuacji jest ocena konkretnych okoliczności sprawy.

„Gwarancje procesowe nie zwalniają strony procesu cywilnego od należytej dbałości o własne interesy oraz od powinności rzetelnego działania. Bycie podmiotem konkretnego prawa nie jest tożsame z możliwością dowolnego z niego korzystania, w tym korzystania niezgodnego z celem, dla którego prawo zostało przyznane. Środki procesowe mające na celu zagwarantowanie stronom ich uprawnień powinny być wykorzystywane w sposób właściwy, służący rzeczywiście realizacji tych uprawnień, a nierzetelne postępowanie strony może uzasadniać odpowiednią reakcję sądu. W rezultacie zachowanie strony, która nie stawiała się na kolejne terminy rozprawy usprawiedliwiając swoją nieobecność przewlekłymi schorzeniami, a jednocześnie nie podjęła czynności w celu skorzystania z zastępstwa procesowego z wyboru lub z urzędu, domagając się po raz kolejny odroczenia rozprawy na bliżej nieokreślony termin, może być oceniane w kategorii nadużycia prawa strony do osobistego udziału w czynnościach sądowych.

2. Nawet w sytuacji istnienia obligatoryjnych przesłanek odroczenia rozprawy z art. 214 § 1 KPC, uchybienie powołanemu przepisowi przez sąd nie musi powodować nieważności postępowania, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że strona już zajęło stanowisko co do wszystkich kwestii prawno-materiałnych w postępowaniu, zgłosiła wszystkie istotne dowody dla poparcia swoich tez, ustosunkowała się do twierdzeń strony przeciwnej. /.../” . Stanowisko zgodne z cytowanymi tezami zajęł Sąd Apelacyjny w Łodzi - I Wydział Cywilny w wyroku z dnia 3 grudnia 2014 r. w sprawie I ACa 875/12 ( Legalis Numer 1185910) i podziela je w w/ w zakresie Sąd rozpoznający apelację.

Również Sąd Najwyższy w postanowieniu Izby Cywilnej z dnia 10 kwietnia 2014 r. w sprawie IV CSK 463/13 (Legalis Numer 998607), zajął stanowisko, że „Kwestię pozbawienia strony możliwości obrony jej praw należy oceniać zawsze w świetle konkretnych okoliczności sprawy. Nieodroczenie rozprawy na podstawie art. 214 § 1 KPC, nawet jeżeli stanowiło uchylene procesowe sądu, nie musi powodować nieważności postępowania, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że strona (uczestnik postępowania) już zajęła stanowisko co do wszystkich kwestii prawnomaterialnych w postępowaniu, zgłosiła wszystkie istotne dowody dla poparcia swoich tez, ustosunkowała się do twierdzeń strony przeciwnej”.

Przytoczne stanowisko także jest zbieżne z oceną dokonaną w niniejszej sprawie.

Reasumując, w rozpoznawanej sprawie nie powstał stan nieważności postępowania w rozumieniu art. 379 pkt 5 kpc w związku z nieodroczeniem rozprawy w dniu 22 maja 2014r. Brak więc było podstaw do uchylania orzeczenia Sądu Rejonowego i znoszenia postępowania zgodnie z żądaniem pozwanego. Niezasadność zarzutu procesowego w zakresie nieważności postępowania skutkowałą oceną dalszych zarzutów podniesionych przez apelującego.

W pierwszej kolejności należało zająć się zarzutem naruszenia przepisów postępowania, tj. „art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 316 § 1 oraz art. 328 § 2 kpc poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów” i przyjęcie, że pozwany nie wypłacił powódce wynagrodzenia za czerwiec i lipiec 2012r oraz ekwiwalentu za urlop za rok 2012. Ocena zasadności zarzutu determinowała bowiem rozstrzygnięcie w zakresie ewentualnej zasadności zarzutu powódki co do naruszenia przez pozwanego obowiązków pracowniczych skutkujących roszczeniem powódki o odszkodowanie za rozwiązanie umowy z winy z pracodawcy.

Jak sygnalizowano już powyżej, zarzuty pozwanego w tym zakresie nie były zasadne. Wbrew twierdzeniom pozwanego powołane przez niego dowody: listy płac sporządzone przez biuro rachunkowe, zeznania pracowników tego biura oraz świadectwo pracy przygotowane dla powódki nie stanowiły dowodu wypłaty dla powódki w/w należności. Ocena Sądu Rejonowego w tym zakresie była prawidłowa i znajdowała uzasadnienie w zebranych materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa.

Biuro rachunkowe nie dokonywało przelewów w imieniu pozwanego, nie miało dostępu do jego konta, zajmowało się obsługą dokumentów, przygotowaniem list płac. Okoliczności te wprost wynikają z zeznań świadków E. B. i A,J.-pracownic biura rachunkowego.

Wypłat dla pracowników dokonywał wyłącznie pozwany, bez obecności innych osób. Biuro rachunkowe dysponowało potwierdzeniami przelewów tylko o ile pozwany je złożył. Ostatnie potwierdzenie przelewu na rzecz powódki, którym dysponowało biuro ma datę 12 marca 2012 roku. Pozwany nie złożył żadnych dokumentów, które zawierałyby podpisy powódki kwitującej wypłatę spornych kwot, ani też nie przedstawił dowodów dokonania przelewów tychże kwot na rzecz powódki. Wbrew stanowisku pozwanego żaden ze świadków, w tym pracownice biura, nie potwierdzili, aby powódka otrzymywała sporne kwoty. Takiego wniosku nie można wyprowadzić z przygotowanych i załączonych do akt osobowych powódki list płac-kart wynagrodzeń za sporny okres, w których biuro naliczyło kwoty objęte sporem. Jak wynika z zeznań pracownic biura takie karty wynagrodzeń „generowały się” automatycznie co miesiąc na podstawie danych wprowadzonych z umowy do programu księgowego. Fakt ich wydrukowania i nawet podpisania nie oznaczał, że powódka otrzymała kwoty objęte tymi dokumentami. Zwłaszcza, że żaden z w/w świadków nie twierdził, aby biuro kiedykolwiek dokonywało w imieniu pozwanego wypłat wynagrodzenia i świadczeń ze stosunku pracy. Pozwany zresztą przyznał tą okoliczność na rozprawie /k: 76/. Nie twierdził także, aby wypłacił powódce wynagrodzenie za czas choroby za lipiec 2012r. Nie wyjaśniał i nie przedstawiał dowodów wykazujących, dlaczego biuro dysponuje jako ostatnim dowodem przelewu wynagrodzenia dla powódki za marzec 2012r, a brak jest takich dowodów za kolejne miesiące. Pozwany nie przedstawił także dowodów wykorzystania przez powódkę urlopu za 2012r w pełnym wymiarze. Zeznania pracownic biura rachunkowego potwierdzały, że wskazanie w projekcie świadectwa pracy przygotowanym dla powódki /nie podpisanym przez pozwanego/ 17 dni ekwiwalentu za urlop, który miał być wypłacony, nie potwierdzało wypłaty. W istocie zapis potwierdzał tylko to, że niewykorzystany urlop w takim rozmiarze powódce służył i winna za niego otrzymać ekwiwalent. Świadczenie nie byli natomiast w stanie stwierdzić, aby powódka

rzeczywiście taką wypłatę otrzymała, ani aby wykorzystała urlop za 2012r. Pozwany generalnie dokonywał wypłat, a nie przedstawił dowodu wypłaty ekwiwalentu. Mimo zarzutów, że powódka urlop wykorzystała w całości pozwany nie potrafił udokumentować tego faktu, bowiem nie prowadził list obecności, kart urlopowych, ewidencji czasu pracy. W ten sposób ponosił negatywne konsekwencje dowodowe zaniechania prowadzenia stosownej dokumentacji pracowniczej. Jednocześnie nie przedstawił dowodów osobowych, potwierdzających spełnienie świadczeń dla powódki. Pracownicy biura rachunkowe zeznały, że prowadziły dokumentację pracowniczą na podstawie danych podawanych przez pozwanego i wynikających z przekazywanych przez niego dokumentów. Pozwany nie zawsze dane podawał, a dokumenty nie wpływały regularnie. W ostatnim okresie współpracy z uwagi na zaległości finansowe pozwany unikał kontaktu z biurem i dane pracowników nie były uzupełniane.

W tym zakresie twierdzenia powódki co do braku wypłaty wynagrodzeń za czas choroby za czerwiec i lipiec 2012r oraz ekwiwalentu za 17 dni urlopu w 2012r okazały się więc zasadne. Wiarygodność takiej wersji zdarzeń jest też logiczna w związku z tym, że powódka ostatecznie zdecydowała się rozwiązać umowę z pozwanym właśnie po tym jak nie zrealizował dla niej wypłat świadczeń za czerwiec i lipiec 2012r.

Zgodnie z art. 94 pkt. 5, 9a i 9b kp pracodawca jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie, prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników, przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem.

Zaniechanie prowadzenia stosownej dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy pociąga dla pracodawcy niekorzystne skutki dowodowe. Jak przyjął SN w wyr. z 14.5.1999 r. (I PKN 62/99, OSNAPiUS 2000, Nr 15, poz. 579), pracodawca, który wbrew obowiązкови przewidzianemu w art. 94 pkt 9a KP nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencyjnej czasu pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia. Podobnie w wyr. z 4.10.2000 r. (I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002, Nr 10, poz. 231), SN stwierdził, że z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 KC w zw. z art. 300 KP) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa udowodnienie rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych.

Brak dokumentacji płacowej wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 KC rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu ( wyrok Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 5 maja 1999 r. OSNAP 2000/14/53; wyrok SA w Białymstoku z dnia 10 kwietnia 2003 r. III APa 40/02). To pozwany powinien więc przedstawić wiarygodne dowody spełnienia świadczeń objętych sporem, a nie poprzestawać na gołosłownych twierdzeniach.

Zarzut pozwanego oparty na art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 316 § 1 oraz art. 328 § 2 kpc o dokonaniu dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów przez Sąd Rejonowy, był więc w zakresie roszczeń o wynagrodzenia za czas choroby i ekwiwalent za urlop niezasadny w zakresie obejmującym kwoty wynikające z pisemnej umowy i naliczone na kartach wynagrodzeń (listach płac) za sporne miesiące.

W powołanym zakresie ustalenia Sądu Rejonowego opierały się na należycie i wszechstronnie rozważonym materiale dowodowym, tj.: na wiarygodnych w tej części zeznaniach powódki, dokumentacji księgowej z Biura (...) ( także w aktach osobowych powódki, z której wynikało jedynie to, że dla powódki naliczono za czerwiec i lipiec 2012r wynagrodzenie za czas choroby oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za 17 dni urlopu w 2012 r), zeznaniach księgowych E. B. (3) i A. J. (k.131 i n. potwierdzających tylko formalne naliczenie spornych kwot w dokumentach biura).

W części dotyczącej wskazanych wynagrodzeń za czas choroby za czerwiec i lipiec 2012r i ekwiwalentu za urlop za 2012r apelacja podlegała jednak oddaleniu ponad kwoty ostatecznie zasądzone na rzecz powódki.

Zgodnie z art. 233 § 1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego /por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl./. Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne /post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00/. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyr. SN z 27.9.2002 r., II CKN 817/00, Legalis; wyr. SN z 16.12.2005 r., III CK 314/05, OwSG 2006, Nr 10, poz. 110). Sąd II instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji bez konieczności przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia (wyr. SN z 4.10.2007 r., V CSK 221/07, Legalis). Uprawnienie to w przypadku dowodów z zeznań świadków czy też z przesłuchania stron jest uzasadnione w szczególności wówczas, gdy dowody te mają jednoznaczną wymowę, a ocena sądu I instancji jest oczywiście błędna. Same, nawet poważne wątpliwości co do trafności oceny dokonanej przez sąd I instancji, nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd II instancji odmiennego stanowiska, o ile tylko ocena ta nie wykroczyła poza granice zakreślone w przepisie art. 233 kpc (wyr. SN z 21.10.2005 r., III CK 73/05, Legalis).

W ocenie Sądu, twierdzenia apelacji strony pozwanej zarzucające sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegające na uznaniu, że pozwany nie spełnił świadczeń objętych w/w rozważaniami, nie zasługiwały na uwzględnienie z przyczyn omówionych już powyżej. W tym zakresie Sąd Rejonowy poczynił poprawne i logiczne ustalenia i wyprowadził trafne wnioski.

Przepis art. 316 § 1 kpc stanowi, że po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy; w szczególności zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy. Strona pozwana nie wykazała na czym miałyby polegać naruszenie w/w regulacji w związku z rozstrzygnięciem w zakresie wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop. Takich uchybień w objętym apelacją zakresie nie dopatrzył się także Sąd.

Strona pozwana powoływała się także na naruszenie art. 328 § 2 kpc, który stanowi, że uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Sąd jest zobowiązany do wyjaśnienia motywów podjętego rozstrzygnięcia w sposób umożliwiający przeprowadzenie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia. Motywy rozstrzygnięcia zaprezentowane przez Sąd Rejonowy były wystarczające do oceny zasadności roszczeń, w związku z którymi pozwany zgłosił zarzut naruszenia cytowanej regulacji i wystarczały do kontroli instancyjnej orzeczenia. Zarzut oparty na cytowanym powyżej przepisie pozwany wywodził tylko w odniesieniu do rozstrzygnięcia w zakresie wynagrodzenia za czas choroby i ekwiwalentu za urlop. Ustalenia Sądu I instancji w zakresie w/w roszczeń były zrozumiałe, wskazywały dowody, na których oparł się Sąd (zeznania powódki, zeznania świadków E. B. i A.J., częściowo A. S.) oraz przyczyny, dla których odmówiono

wiarygodności twierdzeniom pozwanego (brak konkretnych dowodów wypłaty, np. z dokumentów, czy z zeznań świadków bądź z zeznań samego pozwanego).

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w zakresie zobowiązania pozwanego do wypłaty dla powódki wynagrodzenia za czas choroby za czerwiec i lipiec 2012r oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 17 dni roku 2012 w kwotach naliczonych przez stronę pozwaną na listach płac sporządzonych przez biuro rachunkowe obsługujące pozwanego / nie kwestionowanych przez powódkę/ było więc uzasadnione, ale tylko do wartości kwot naliczonych na kartach wynagrodzeń. Pozwany nie przedstawił zarzutów ani argumentacji dotyczącej odsetek ustawowych od zasądzonych kwot choć kwestionował rozstrzygnięcia wyroku w całości. W tej sytuacji, wobec nie wykazania innych dat płatności świadczeń niż wynikające z wyroku Sądu Rejonowego apelacja w tym zakresie została oddalona. Zasadą jest bowiem wypłata wynagrodzenia w ustalonym terminie płatności (art. 85 kp), a uchybienia w tym zakresie skutkują możliwością żądania odsetek ustawowych od dnia kolejnego po dniu płatności ( art. 481 kc w zw. z art. 300 kp).

Wyrok podlegał zmianie w zakresie pkt.1 ppkt. a i b oraz pkt. 2 , bowiem powódka w istocie nie wykazała, aby jej wynagrodzenie za pracę było faktycznie wyższe o 3000 zł netto miesięcznie (tj. o kwoty rzekomo dodatkowo wypłacane jej do „ręki” przez pozwanego). Zarzuty pozwanego w tym zakresie były uzasadnione, a apelacja w tej części podlegała uwzględnieniu (oddalono apelację w zakresie w/w roszczeń do wartości objętych kartami wynagrodzeń i umówionych na piśmie) co skutkowało rozstrzygnięciem z pkt. 1 litera „a” do „c” wyroku Sądu rozpoznającego apelację.

Ocena zebranych dowodów poparta regułami logicznego rozumowania, doświadczenia życiowego, w oparciu o obowiązujące przepisy, nie pozwoliła wyprowadzić wniosków zbieżnych z oceną Sądu Rejonowego co do rzeczywistego wynagrodzenia osiąganego przez powódkę.

W sprawie zabrakło wiarygodnych dowodów potwierdzających zeznania powódki co do tego, że pozwany poza listą płac, do „ręki” wypłacał jej dodatkowo kwotę 3000 zł netto miesięcznie jako wynagrodzenie. Twierdzenia samej powódki były nie tylko sprzeczne życiowo, ale pozbawione spójności i logiki.

Na początku procesu, składając wyjaśnienia powódka wskazała: „ u pozwanego pracowałam od października 2006r / .../. W początkowych latach miałam udokumentowane wynagrodzenie 2000 zł netto i dodatkowo 3000 zł netto, były to pieniądze poza listą płac i nieopodatkowane, systematyczne, miesięczne. /.../ Podpisałam umowę na niższą kwotę, byliśmy wówczas w związku”./k: 36 /. Dalej wyjaśniając, powódka podała „/.../ od mniej więcej 2009r otrzymywałam kwotę 7200 zł brutto, tj. 4210,18 zł brutto z umowy o pracę i 3000 zł netto, które otrzymywałam do ręki” /k: 36/. „Wynagrodzenie wpływało na inne moje konto. /.../-/k: 37/.

Do końca procesu powódka nie przedstawiła dowodów jakie naprawdę kwoty wpływały na konto, o którym wyjaśniała. Natomiast, co istotne przed zamknięciem rozprawy, powódka zeznała już odmiennie, wskazując, że dodatkowe 3000 zł dostawała od marca 2011r /k: 188/, gdy tymczasem już w pozwie podała, że z pozwanym pozostawała w związku konkubenckim do 30 stycznia 2011r /k:3/. Powódka nie była więc w stanie wskazać nawet szacunkowo od kiedy miała otrzymywać dodatkowe 3000 zł netto od pozwanego. Data podana pod koniec procesu przeczy zasadom logiki i zasadom doświadczenia życiowego. Nieprawdopodobne jest, aby pozwany rozpoczął wypłatę takich kwot tytułem wynagrodzenia, gdy strony już rozstały się i rozpadł się ich związek. /wcześniej, od 2005r strony razem mieszkały, wybudowały dom, zajmowały się firmą, w której powódka pełniła ważną rolę-rozwijała ją, zajmowała się finansami, wypłatami, wniosła znaczny wkład finansowy/. Co znamienne, kwota brutto wynagrodzenia osiąganego przez powódkę od podwyżki w 2009r /formalnie wykazanego dokumentami/ wynosiła właśnie 3000 zł netto i takie kwoty powódce przez lata wypłacano.

Ponadto, powódka już na początku procesu podkreślała, że pożyczyła pozwanemu dużą kwotę na rozwój firmy. Nie wykluczone więc, że od marca 2011r pozwany zwracał powódce jakieś kwoty tytułem wkładu finansowego powódki w firmę bądź tytułem udziału w zyskach. Konkretnych dowodów na otrzymywanie przez powódkę takich właśnie kwot jednak nie ma. Jedyne co udowodniono to to, że powódka otrzymywała 3000 zł netto tytułem umówionego wynagrodzenia, bo taką kwotę netto stanowiła kwota brutto wynikająca z umowy o pracę. Ocena zeznań świadka powódki J. J. /k: 38/ okazała się rzeczywiście dowolna, bowiem świadek nie zeznawał, że wiadomo mu coś o wypłatach

dla powódki dodatkowych kwot, np. w wysokości 3000 zł netto. Zeznawał natomiast, że jemu pozwany wypłacał poza listą płac premię w wysokości do 1000 zł miesięcznie, ale na temat wypłat na rzecz powódki świadek nie wiedział. Ocena tychże zeznań dokonana w zestawieniu z całym materiałem dowodowym, w tym z zeznaniami powódki, z zastosowaniem zasad logiki i doświadczenia życiowego nie mogła prowadzić do wniosków dotychczas wywiedzionych przez Sąd I instancji. Zeznania J. J. nie stanowiły dowodu wypłaty dla powódki dodatkowych kwot 3000 zł netto, zwłaszcza w zetknięciu z oceną zeznań powódki zaprezentowaną powyżej. Dowodu wypłaty dla powódki wskazanych kwot poza listą płac nie mogły stanowić także zeznania A. S.- matki powódki. Świadek podkreślała, że wiedzę na temat okoliczności sprawy posiada tylko z opowieści powódki a częściowo S.K., gdy jeszcze spotykali się. Wobec braku innych wiarygodnych dowodów, w szczególności wobec zeznań powódki rodzących poważne wątpliwości, zeznaniom A. S. w zakresie otrzymywania przez powódkę dodatkowo tytułem wynagrodzenia, poza listami płac, kwoty 3000 zł netto miesięcznie, należało odmówić wiarygodności. Świadek z jednej strony powoływała się na niepamięć odległych zdarzeń, a z drugiej doskonale „pamiętała” kwoty netto i brutto wynagrodzenia powódki z pisemnej umowy i otrzymywane dodatkowo. Należało także pamiętać, że świadek jako matka powódki była zaangażowana emocjonalnie w sprawę, zwłaszcza że jej córka rozstała się po latach z pozwanym. Świadek nie była naocznym obserwatorem zdarzeń, okoliczności podawane na rozprawie znana z relacji córki. Niewątpliwie chciała pomóc powódce, choćby celem rekompensaty „krzywd” związanych z rozstaniem. Samodzielnie dowód z zeznań A. S. w zestawieniu z dokonaną już uprzednio oceną zeznań powódki i J. J. nie mógł przesądzać o zasadności twierdzeń powódki co do faktycznej wysokości wynagrodzenia osiąganego u pozwanego. Dodatkowo należało wskazać, że powódka na pierwszym posiedzeniu /k: 36-37/ podała, że pieniądze, które miała otrzymywać dodatkowo od pozwanego -3000 zł netto – to były premie za to, że generowała zyski dla firmy i firma rozwijała się. Czyni to bardziej prawdopodobnym, że jeśli takie wypłaty miały miejsce to nie tytułem wynagrodzenia za pracę /choć brak dowodów wypłat, co już podkreślano/. Natomiast przyjęcie koncepcji, że wypłaty te stanowiły premię także wyklucza zasadność żądania. Wobec braku odmiennych regulacji mogłyby stanowić nagrody bądź premię uznaniową i nie miałyby roszczeniowego charakteru. Powódka nie wykazała, aby przyznano jej takie kwoty w spornych miesiącach, ani we wcześniejszym okresie. Nie wchodziły więc do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby i ekwiwalentu za urlop za sporny okres.

Zasadność zarzutu pozwanego co do niewypłacenia w/w dodatkowych świadczeń skutkowałą więc utrzymaniem rozstrzygnięcia tylko w zakresie kwot objętych sentencją wyroku Sądu Okręgowego (tj. pomniejszonych o kwotę 3000 zł netto miesięcznie do podstawy wyliczenia tychże roszczeń). Dodatkowo należało wskazać, że kwoty objęte wyrokiem Sądu Rejonowego wskazywały wartości brutto stanowiące, np. przy wynagrodzeniu za czas choroby 80% sumy wynagrodzenia brutto z umowy oraz kwoty 3000 zł netto dodanej przez powódkę, co nie mogło dać kwot objętych pozwem w wartościach brutto. Kwoty netto i brutto nie podlegają sumowaniu.

Prawidłowe kwoty wynagrodzenia i ekwiwalentu wynikały z nieobjętych zarzutami list płac-kart wynagrodzeń sporządzonych dla powódki przez biuro (...) i znajdujących się także w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powódki. Wobec powyższego należało zmienić wyrok Sądu Rejonowego w zakresie punktu 1 pkt. „a”, „b” oraz pkt. 2 i zasądzić na rzecz powódki kwoty objęte pkt.1 litera a do c wyroku Sądu Okręgowego.

Powódka bezspornie przebywała na zwolnieniu lekarskim /nie kwestionowanym/ od 31 maja 2012r do 04 listopada 2012r, a pozwany nie wypłacił jej wynagrodzenia za czas choroby za pierwsze 33 dni niezdolności do pracy ( tj. od 31 maja 2012r do 02 lipca 2012r, za dalszy okres –jak przyznała powódka-wypłaty dokonywał ZUS –k:36). Za sporny okres winna więc otrzymać kwoty wskazane w wyroku zgodnie z art. 92 § 1 pkt.1, §§ 2 i 4 kp oraz ekwiwalent za 17 dni niewykorzystanego w 2012r urlopu ( art. 171 kp). Pozwany nie wykazał, aby powódka urlop w tym wymiarze wykorzystwała, co potwierdza treść projektu świadectwa pracy oraz zeznania świadków i powódki. Mając na uwadze powyższe rozważania uznać należało, że pozwany nie był obowiązany dowodzić braku wypłaty dla powódki dodatkowych kwot 3000 zł netto. Powódka nie wykazała bowiem, aby takie dodatkowe kwoty kiedykolwiek wypłacano na jej rzecz.

Apelację oddalono także w zakresie rozstrzygnięcia zawartego w punkcie 4 wyroku, tj. w zakresie zobowiązania pozwanego do wydania dla powódki świadectwa pracy. Wyrok w tej części objęła apelacja, ale pozwany nie sprecyzował

w tym zakresie konkretnych zarzutów i nie podał uzasadnienia stanowiska. Przesądzało to już treść rozstrzygnięcia we wskazanym zakresie. Na marginesie należało dodać, że ocena dokonana w tej części przez Sąd I instancji była prawidłowa i znajdowała uzasadnienie w zebranych materiałach dowodowych i w obowiązujących przepisach. Pozwany przyznał, że nie podpisał świadectwa pracy przygotowanego przez pracownice biura rachunkowego. Fakt ten wynikał także z zeznań świadków E. B. i A. J., które wskazały także, że pozwany nie przyszedł do biura, aby podpisać świadectwo pracy dla powódki, bowiem zalegał im z zapłatą za usługi. W sprawie nie przedstawiono żadnych dowodów wydania powódce świadectwa pracy, a apelacja w tym zakresie nie była poparta zarzutami i należyłą argumentacją. Podlegała więc w tym zakresie oddaleniu. (Daty trwania stosunku pracy między stronami, stanowisko powódki i wymiar etatu nie były objęte sporem).

Na uwzględnienie zasługiwał natomiast zarzut pozwanego naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego, tj. art. 55 §1<sup>1</sup> kp w zw. z art. 52 § 2 kp poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i bezzasadne przyjęcie, że powódka winna otrzymać odszkodowanie mimo złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z przekroczeniem 1 miesięcznego terminu przewidzianego wskazanymi przepisami.

Powódka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie art. 55 §1<sup>1</sup> kp w dniu 21 września 2012r ( a nie jak wskazano w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego i w apelacji w dniu 13 września 2012r). Data nie była objęta sporem i została potwierdzona w projekcie świadectwa pracy przygotowanym w biurze rachunkowym. W tej dacie pozwany otrzymał w/w oświadczenie przesłane pocztą i najwcześniej w tej dacie mógł się zapoznać z oświadczeniem (ksero oświadczenia i dowodu doręczenia pozwanemu –k: 6 i 7v).

Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej ( art. 61 § 1 kc).

Zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio (§ 2 art. 55 kp). Przepis art. 52 § 2 kp stanowi natomiast, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez niego przyczyny rzeczywiście występują (zob. wyr. SN z 4.3.1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999, Nr 11, poz. 208). Konkluzja taka wynika z faktu, że w prawie pracy jednostronne czynności prawne zmierzające do rozwiązania umowy są zawsze skuteczne, nawet jeżeli są obciążone wadą. Takie rozumienie powoływanego przepisu jest powszechnie przyjęte, co potwierdza treść projektu świadectwa pracy dla powódki, w którym księgowe wskazały ten właśnie tryb rozwiązania umowy (choć pozwany kwestionował wskazane w oświadczeniu przyczyny rozwiązania umowy).

Bezzasadny więc był zarzut pozwanego w części wskazującej wadliwą ocenę Sądu Rejonowego co do tego, że umowa łącząca strony skutecznie rozwiązała się w dacie dotarcia oświadczenia powódki. Uzasadniony okazał się natomiast zarzut w zakresie oceny, że doszło do przekroczenia 1 miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie art. 55 §1<sup>1</sup> kp z winy pracodawcy. Ocena dokonana przez Sąd Rejonowy była w tym zakresie oderwana od ugruntowanej linii orzeczniczej.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronną czynnością prawną skutkującą ustaniem umowy w chwili, w którym oświadczenie woli dotarło do adresata w sposób umożliwiający zapoznanie się z jego treścią. W przypadku zakończenia umowy przez pracownika oświadczenie woli powinno dotrzeć do osoby, która dokonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3<sup>(1)</sup> KP). Sąd Najwyższy uznał również, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę swoich obowiązków, działając przez pełnomocnika. Czynność ta wywołuje skutek rozwiązujący, choćby została dokonana bez umocowania lub z przekroczeniem jego zakresu, jeżeli pełnomocnik działał zgodnie z wolą pracownika lub ten potwierdził jej dokonanie (nie stosuje się art. 104 KC) - zob. wyr. SN z 16.1.2009 r. (I PK 127/08, OSNP 2010, Nr 15-16, poz. 183). Przepis w § 1 wskazuje wprost, że pracownik "może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia", przy czym nie zawiera odniesienia do rodzaju umowy. Oznacza to, że pracownik może bezzwłocznie zakończyć umowę o pracę każdego rodzaju. Omawiany tryb może zostać zastosowany w dowolnym momencie trwania umowy o pracę, a więc również podczas biegu okresu wypowiedzenia. Zgodnie z art. 55 § 2 KP, pracownik powinien dochować formy pisemnej oraz wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Komentowany przepis uzupełnia art. 30 § 4 KP, który nakazuje pracodawcy podanie motywów rozwiązania umowy o pracę. Należy przy tym zauważyć, że również ustne oświadczenie woli pracownika wywołuje skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę. W świetle orzecznictwa pracownik może wskazać kilka przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, a rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie jest uzasadnione, gdy choć jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona (zob. wyr. SN z 10.4.2008 r., III PK 88/07, Legalis). "W sytuacji rozwiązania przez pracownika umowy o pracę, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, istotne jest rzeczywiste ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracownika, a nie fakt powołania się na nie w piśmie rozwiązującym umowę o pracę" (zob. wyr. SA w Gdańsku z 28.2.2013 r., III AUA 1494/12, Legalis). Cytowany przepis wprost nakazuje odpowiednie stosowanie art. 52 § 2 KP ustanawiającego miesięczny okres, w którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia (zob. komentarz do art. 52, Nb 61-66). Oznacza to, że pracownik może zakończyć umowę o pracę w trybie bezzwłocznym tylko w ciągu miesiąca od zaistnienia uzasadniającej to działanie przyczyny. Artykuł 55 § 2 KP nie wprowadza żadnych ograniczeń dotyczących przyczyny rozwiązania umowy. Termin miesięczny dotyczy zatem zarówno szkodliwego wpływu świadczonej pracy na zdrowie pracownika, jak i ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Jest to termin zawity, który nie może ulec przywróceniu. Po jego upływie pracownik traci kompetencję do zakończenia umowy bez wypowiedzenia. Niezależnie od tego pracownik zawsze może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, przy czym, co do zasady, wówczas nie ciąży na nim obowiązek wskazania przyczyny (zob. art. 30 KP, Nb 28). Jest to jednak zakończenie umowy w innym trybie niż wynikający z przepisu .

Wskazany termin miesięczny powinien być liczony od momentu, w którym pracownik uzyskał konkretną i wiarygodną informację o wystąpieniu sytuacji przewidzianej art. 55 kp. Przykładowo początkiem biegu terminu może być data płatności wynagrodzenia za pracę, w przypadku niewypłacania pełnego wynagrodzenia (zob. wyr. SN z 10.4.2008 r., III PK 88/07, Legalis). Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić przed upływem miesiąca od uzyskania przez niego wiadomości o ostatnim z powtarzających się naruszeń obowiązków pracodawcy w zakresie rozliczenia podróży służbowej (art. 55 § 2 i art. 52 § 2 KP) - zob. wyr. SN z 8.7.2009 r. (I BP 5/09, OSNP 2011, Nr 5-6, poz. 69). Inaczej mówiąc, w przypadku ciągłego naruszania przez pracodawcę swoich obowiązków termin z art. 55 § 2 KP rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie lub zaniechanie.

Powódka jako przyczynę rozwiązania umowy w w/w trybie podała: nie wypłacenie wynagrodzenia za pracę za czerwiec 2012r za czas niezdolności do pracy orz nie wypłacanie w terminie wynagrodzeń za miesiące poprzedzające czerwiec 2012r, a także nie odprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne. W piśmie z dnia 25 września 2012r kierowanym do pozwanego powódka wskazała, że nie odprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne dotyczyło kwot 3000 zł netto, które miały być wypłacane do ręki i nie objęte umową o pracę.

Powódka nie świadczyła pracy od ostatniego dnia maja 2012r z uwagi na chorobę. Od 03 lipca 2012r nie przysługiwało już jej wynagrodzenie za pracę, a zasiłek chorobowy za czas, którego nie ma obowiązku odprowadzania składek

na ubezpieczenia społeczne. Zarzut zaniechania opłacania przez pozwanego składek na ubezpieczenia mógł więc dotyczyć najpóźniej okresu dwóch dni lipca 2012r, za który wynagrodzenie stało się wymagalne najpóźniej w dniu 10 sierpnia 2012r. W dniu 11 sierpnia 2012r powódka wiedziała więc, że nie otrzymała należnego jej wynagrodzenia za czas choroby za lipiec i mogła skorzystać z możliwości rozwiązania umowy w trybie art. 55 kp. Nie uczyniła tego oczekując do 21 września 2012r (ją obciąża odpowiedzialność za złożenie oświadczenia w takim terminie, że dotarło do pozwanego dopiero w dniu 21 września 2012r). Termin na skuteczne dla odpowiedzialności odszkodowawczej złożenie oświadczenia w takim trybie minął więc w dniu 10 września 2012r. Powódka nie zmieściła się w terminie, w tym także w zakresie dotyczącym pierwszej z przyczyn wskazanych w oświadczeniu. Termin wymagalności wynagrodzenia za czerwiec 2012r upłynął w dniu 10 lipca 2012r. Powódka do dnia 10 lipca 2012r nie skorzystała z możliwości złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy z powodu nie wypłacenia wynagrodzenia za czerwiec 2012r w ustawowym terminie. Argumentacja przedstawiona w uzasadnieniu skarżonego wyroku nie uzasadniała oceny, że termin z art. 55 par. 2 kp powódka zachowała, bowiem wzywała jeszcze pozwanego do zapłaty, czekała na jego reakcję, prowadziła rozmowy i liczyła na wypłatę. Wskazany termin należy do zawitych i nie podlega przywracaniu. Powódka chcąc go dochować winna od razu reagować i rozwiązać umowę bądź skorzystać z możliwości zwykłego wypowiedzenia umowy.

Na gruncie przepisu art. 55 kp możliwe jest bezzwłoczne rozwiązanie umowy w przypadku, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków w stosunku do pracownika. Regulacja ta jest odzwierciedleniem art. 52 § 1 pkt 1 KP, który dotyczy możliwości rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym przez pracodawcę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków. Sformułowanie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika" ma charakter klauzuli generalnej. Zdaniem SN z art. 55 § 1<sup>1</sup> KP wynika, że w celu oceny zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika i dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki (zob. wyr. SN z 27.7.2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013, Nr 15-16, poz. 173). W piśmiennictwie zauważono, że o możliwości rozwiązania stosunku pracy na gruncie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP w razie ciężkiego naruszenia obowiązku pracodawcy oprócz winy musi wystąpić co najmniej zagrożenie ważnego interesu pracownika (Ł. P., Obowiązek prawidłowej i terminowej, s. 34; zob. również M. G., Jeszcze w sprawie konstrukcji, s. 36 i n. Stanowisko to znajduje oparcie w orzecznictwie sądowym - zob. niżej Nb 18 i 23). Zgodnie z art. 22 § 1 KP, pracodawca jest zobowiązany do "zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem". Z istoty stosunku pracy wynika powinność zapewnienia pracownikowi możliwości efektywnego świadczenia pracy oraz uiszczanie wynagrodzenia. Podstawowy charakter ma obowiązek terminowej i prawidłowej wypłaty wynagrodzenia (art. 94 pkt 6 KP) oraz wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 94 pkt 10 KP). Obowiązkiem podstawowym jest również uiszczanie składek z ubezpieczenia społecznego. Winy podmiotu zatrudniającego (a ściślej mówiąc: reprezentującej go osoby) nie należy utożsamiać z winą umyślną lub rażącym niedbalstwem, a więc psychicznym nastawieniem do podejmowanych działań. Niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania przez pracodawcę samo w sobie może nosić znamiona winy kontraktowej, sprowadzającej się do ujemnej oceny bezprawnego zachowania dłużnika (tak T. Z., Prawo pracy. Zarys systemu, cz. II, s. 326-327). Typowym przykładem okoliczności obciążającej pracodawcę jest brak wypłaty wynagrodzenia, nawet w razie braku środków finansowych spowodowanego czynnikami niezależnymi od przedsiębiorstwa. Naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeżeli nie działał w złej wierze ani nie zachowywał się rażąco niedbale (zob. wyr. SN z 10.5.2012 r., II PK 220/11, MoPr 2012, Nr 9, s. 482). Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia (zob. wyr. SN: z 4.4.2000 r., I PKN 516/99, OSNAPIUS 2001, Nr 16, poz. 516; z 20.11.2008 r., III UK 57/08, Legalis). Określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" w art. 55 § 1<sup>1</sup> KP oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub skutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze (zob. wyr. SN z 10.11.2010 r., I PK 83/10, MoPr 2011, Nr 7, s. 338). Wypłata wynagrodzenia jest jednym z głównych elementów treści stosunku pracy i podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Niewypłacenie należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej może - stosownie do okoliczności

- uzasadniać rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia (zob. wyr. SN z 8.7.2009 r., I BP 5/09, OSNP 2011, Nr 5-6, poz. 69). Zgodnie z poglądami judykatury, niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie stanowi wystarczającą przyczynę rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP (zob. wyr. SN z 5.7.2005 r., I PK 276/04, Wokanda 2006, Nr 2, s. 23). Pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki. Naruszenie to następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia (art. 85 § 1 KP) i od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin 1 miesiąca określony w art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 KP (zob. wyr. SN z 8.8.2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007, Nr 15-16, poz. 219). Jeśli chodzi o wynagrodzenie, to sporadyczne niewypłacenie jego drobnej części nie jest ciężkim naruszeniem obowiązku pracodawcy, przy czym dla oceny, czy ta część jest drobna, powinno się ją porównać z całym wynagrodzeniem pracownika (zob. wyr. SN z 27.7.2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013, Nr 15-16, poz. 173). Z reguły pracodawcy nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika jeżeli nie wypłaca określonego składnika wynagrodzenia za pracę, którego przysługiwanie jest sporne, a pracodawca uważa w oparciu o usprawiedliwione argumenty roszczenie pracownika za nieuzasadnione (zob. wyr. SN z 6.3.2008 r., II PK 185/07, OSNP 2009, Nr 13-14, poz. 170).

Zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> KP, pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązku podstawowego przez pracodawcę, przysługuje odszkodowanie. Wysokość odszkodowania jest limitowana. Co do zasady chodzi o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca może kwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy także w procesie wytoczonym przez pracownika o to odszkodowanie (zob. wyr. SN z 4.3.1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999, Nr 11, poz. 208). W sprawie wniesionej przez pracownika o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP pracodawca może zarzucić brak przyczyny wskazanej w tym przepisie, mimo że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w art. 61<sup>1</sup> KP (wyr. SN z 4.3.1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999, Nr 17, poz. 542). Roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków przysługuje pracownikowi, gdy takie naruszenie rzeczywiście wystąpiło, także wówczas gdy przyczyny uzasadniające rozwiązanie nie zostały prawidłowo określone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. Okres wypowiedzenia jako miernik należnego pracownikowi odszkodowania odnosi się do okresu podstawowego, o którym mowa w art. 36 § 1 KP, a nie do okresu wydłużonego z woli stron (art. 36 § 5 KP) - wyr. SN z 10.5.2012 r. (II PK 215/11, OSNP 2013, Nr 9-10, poz. 106). Odszkodowanie należne pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP nie podlega ochronie przewidzianej w art. 87 § 1 KP (zob. wyr. SN z 17.1.2013 r., II PZP 4/12, OSNP 2013, Nr 13-14, poz. 147). Pierwsza z przyczyn wskazanych przez powódkę tj. nie wypłacenie wynagrodzenia za czerwiec 2012r wystarczyłaby dla skutecznego rozwiązania umowy z obowiązkiem wypłaty odszkodowania przez pozwanego, gdyby powódka nie uchybiła terminowi na złożenie oświadczenia w tym zakresie.

Reasumując, powódka nie nabyła prawa do odszkodowania z art. 55 kp, bowiem uchybiła miesięcznemu terminowi na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy w tym trybie. Poza tym przyczyna wskazana jako druga, a dotycząca nieopłacania składek na ubezpieczenia od dodatkowych kwot, okazała się nieprawdziwa. Powódka nie wykazała, aby taką kwotę pozwany jej wypłacał. Nie istniał więc po jego stronie obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia dodatkowo od takiej kwoty. Powódka w ogóle nie wykazała w procesie, także aby pozwany zalegał w dacie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy z zapłatą składek innego rodzaju. Powódka nigdy nie podnosiła, aby zarzut ten dotyczył innych składek niż od dodatkowo wypłacanej kwoty 3000zł netto. Strona powodowa w tym zakresie nie przedstawiła żadnych dowodów na poparcie twierdzeń o zaleganiu przez pozwanego z zapłatą składek. Ją obciążał zaś dowód w tym zakresie wobec negowania przez pozwanego istnienia przyczyn rozwiązania umowy wskazanych przez powódkę.

Apelacja pozwanego w zakresie dotyczącym odszkodowania była więc zasadna i została uwzględniona.

Rozstrzygnięcie uwzględniające część apelacji skutkowało zmianą odpowiedzialności finansowej stron za koszty postępowania. Pozwany zaskarżył wyrok w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu w całości. Pozwanego w pkt.

6 wyroku obciążono na rzecz Skarbu Państwa kwotą 1593 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu ( 5% od 31.856,59 zł) naliczoną przez Sąd Rejonowy od wartości uwzględnionych roszczeń majątkowych.

Po uwzględnieniu części apelacji wartość roszczeń zasądzonych od pozwanego zmniejszyła się do kwoty 6605, 20 zł, co skutkowało zmniejszeniem kwoty opłaty od pozwu do 330 zł (5% x 6605,20 zł) na podstawie art. 113 ust. 1 Ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, póź. 1398 ze zm.).

W pkt. 7 wyroku Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1200 zł od roszczeń majątkowych tytułem zwrotu kosztów procesu na podstawie par. 6 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 poz. 490), choć winien być stosowany pkt. 5 w/w rozporządzenia /wartość roszczeń przekraczała 10.000 zł/. Powódka w I instancji wygrała proces w całości.

W następstwie uwzględnienia części apelacji wartość roszczeń zasądzonych dla powódki wyniosła 6605, 20 zł. Powódka ostatecznie przegrała proces w około 85% i winna ponieść stosunkowo 1265 zł z kosztów zastępstwa procesowego na podstawie art. 100 kpc w zw. z par. 6 pkt.5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 poz. 490). W związku z powyższym pkt. 7 wyroku ulegał zmianie i zasądzono na rzecz pozwanego w/w kwotę tytułem zastępstwa procesowego za I instancję.

Zgodnie z wnioskiem strony apelującej zasądzono od powódki na rzecz pozwanego kwotę 552 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję. Powódka utrzymała się w około 20% roszczeń w stosunku do wartości zaskarżenia, winna więc zwrócić pozwanemu wskazaną w wyroku kwotę zgodnie z art. 100 kpc w zw. z par. 13 ust.1 pkt. 1 w zw. z par. 6 pkt. 5 powoływanego wyżej rozporządzenia.