

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Rejonowy w Kutnie dnia 11 sierpnia 2017 r. o sygnaturze akt IV P 42/17 w sprawie z powództwa B. R. (1) i H. B. przeciwko Spółdzielni (...) w Ł.: zasądził od pozwanego Spółdzielni (...) w Ł. na rzecz powódki B. R. (1) kwotę 5.101,95zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 09 czerwca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty (pkt 1.); zasądził od pozwanego Spółdzielni (...) w Ł. na rzecz powódki H. B. kwotę 5.043,63zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 czerwca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami w wysokości ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty (pkt 2.); oddalił powództwa w pozostałym zakresie (pkt 3.); nie obciążył powódek kosztami procesu na rzecz pozwanego (pkt 4.); wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie punktu pierwszego do kwoty 1.700 zł, a w zakresie punktu drugiego do kwoty 1.681 zł (pkt 5.); nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 508,00 zł tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu w części uwzględniającej powództwo (pkt 6.).

Powyższe orzeczenie zostało wydane w oparciu o następujący stan faktyczny. B. R. (1) była zatrudniona w pozwanej spółdzielni w okresie od 01 lutego 1992 roku do 23 czerwca 2014 roku na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Powódka była członkiem rady nadzorczej pozwanej spółdzielni. Rezygnację z członkostwa złożyła w dniu 27 września 2013 roku. Oświadczeniem z dnia 29 stycznia 2014 roku powódka rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika polegających na niewypłaceniu wynagrodzenia za pracę w okresie dwóch miesięcy a więc listopada i grudnia. Faktycznie powódka wyraziła zgodę na cofnięcie swojego oświadczenia i nadal pracowała na rzecz spółdzielni. Dalsze świadczenie pracy przez powódkę było związane z uregulowaniem wobec niej jednorazowo kwoty 1.900zł tytułem zaległego wynagrodzenia. Problemy z wypłatami na jej rzecz zaczęły się w marcu 2013 roku. Wynagrodzenia były wypłacane nieregularnie w ratach, co powodowało problemy z codziennym utrzymaniem. Według Sądu I instancji, oświadczeniem z dnia 23 czerwca 2014 roku powódka rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Informowała wówczas prezesa zarządu pozwanej spółdzielni, iż przyczyną rozwiązania umowy są również okoliczności związane z nieterminową wypłatą wynagrodzeń. Jeszcze po rozwiązaniu stosunku pracy pozwany wypłacał powódce w ratach wynagrodzenia za maj i czerwiec 2014 roku. Powódka wzywała pozwanego do zapłaty należnego jej odszkodowania, jednakże pracodawca pismem z dnia 09 czerwca 2015 roku odmówił wypłaty. Średnie wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wyniosło kwotę 1.700,65zł.

Sąd Rejonowy skonstatował także, że H. B. była zatrudniona w pozwanej spółdzielni w okresie od 04 października 1978 roku do 23 czerwca 2014 roku na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. H. B. była członkiem rady nadzorczej pozwanej spółdzielni. Rezygnację z członkostwa złożyła w dniu 18 czerwca 2014 roku. Oświadczeniem z dnia 23 czerwca 2014 roku powódka rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika wypłacania wynagrodzenia za pracę. Na czerwiec 2014 roku zaległości w wypłatach wobec powódki sięgały 4 miesięcy. Powódka uzyskiwała wypłaty ratalnie w kwotach po 100-400zł tygodniowo. Powódka wzywała pozwanego do zapłaty należnego jej odszkodowania, jednakże pracodawca pismem z dnia 11 czerwca 2015 roku odmówił wypłaty. Średnie wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wyniosło kwotę 1.681,21zł.

Sąd I instancji także skonstatował, że powódki jako członkowie rady nadzorczej wiedziały o trudnej sytuacji finansowej spółdzielni zaś swoje funkcje w tym zakresie pełniły nieodpłatnie.

Sąd Rejonowy oceniając materiał dowodowy stwierdził, że nie budzi on wątpliwości i nie był kwestionowany przez strony postępowania. Sąd I instancji uznał za niewiarygodne jedynie zeznania świadka Z. S. w części wskazującej na zaległość wobec powódki B. R. na datę rozwiązania stosunku pracy w kwocie 700 zł. Sąd Rejonowy wskazał że z dokumentów okazanych przez B. R. na rozprawie wynikało, iż zaległość ta wynosiła blisko 2.000 zł, co przeczy zeznaniom wskazanego świadka.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał powództwa za uzasadnione w przeważającym zakresie.

Według Sądu Rejonowego, powódki rozwiązały stosunki pracy w trybie art. 55 § 1¹ kp w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika polegającym na nieterminowej wypłacie wynagrodzenia za pracę. Zdaniem Sądu I instancji oświadczenie powódki H. B. zawierało przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy, znaną bezspornie pracodawcy, jak również zostało złożone w miesięcznym terminie wymaganym przez odpowiednie zastosowanie art. 52 § 2 k.p. Oświadczenie B. R. (1) nie zawierało takiej przyczyny podanej w formie pisemnej, ale z zeznań powódki wynikało, iż pracodawca znał tą przyczynę gdyż była o niej poinformowana przez zarządu A. K.. Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka w styczniu złożyła analogiczne oświadczenie, które następnie przez czynności dorozumiane a więc dalsze świadczenie pracy za zgodą pozwanego, wycofała a mimo to problemy z płatnościami jej wynagrodzenia utrzymywały się w dalszym ciągu. Oznacza to, według Sądu Rejonowego, że pozwany w pełni zdawał sobie sprawę z przyczyn rozwiązania stosunku pracy przez powódkę. Sąd I instancji podzielił w pełni pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 10 maja 2012 roku (II PK 215/11 niepubl.), iż brak przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy nie pozbawia pracownika prawa do żądania odszkodowania. Sąd Najwyższy w tym orzeczeniu przyjął bowiem, iż 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. Innymi słowy roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika przysługuje pracownikowi, gdy takie naruszenie rzeczywiście wystąpiło, także wówczas, gdy przyczyny uzasadniające rozwiązanie nie zostały prawidłowo określone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy (vide uzasadnienie wskazanego wyroku). Zdaniem Sądu Rejonowego, skoro materiał dowodowy potwierdził, iż pozwany naruszył ciężko swój podstawowy obowiązek wobec obu pracowników polegający na terminowej wypłacie wynagrodzenia za pracę, to brak podania szczegółowych przyczyn rozwiązania umów w obu oświadczeniach nie pozbawia powódek prawa do żądania stosownych odszkodowań.

Oczywistym jest według Sądu Rejonowego, że możliwość rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia również jest ograniczone miesięcznym terminem, który rozpoczyna bieg od dowiedzenia się o przyczynie uzasadniającej złożenie przedmiotowego oświadczenia. W przypadku braku wypłaty wynagrodzeń za pracę po każdym uchybieniu płatności na nowo otwiera się odrębnie miesięczny termin na złożenie stosownego oświadczenia (Sąd Rejonowy wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24.10.2013r II PK 25/13 niepubl.). Nie ulega wątpliwości, iż rozwiązując umowy o pracę powódki z pewnością zachowały miesięczny termin co do braku wypłaty wynagrodzenia za pracę za maj 2014 roku, które powinno być wypłacone do 10 czerwca 2014 roku. Tym samym zdaniem Sądu I instancji obie powódki zachowały miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, co pozwala na analizę, czy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia swych podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Zdaniem Sądu Rejonowego, materiał dowodowy uzasadnia twierdzenie, iż pozwany regularnie naruszał swoje obowiązki wobec pracowników w postaci nieterminowego wypłacania wynagrodzenia, co zostało objęte oświadczeniem powódki o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tym samym pozwany naruszył obowiązek wynikający z art. 94 § 5 k.p. Zdaniem Sądu I instancji brak wypłaty wynagrodzenia w całości w terminie jest naruszeniem obowiązku pracodawcy w sposób ciężki, choćby było wynikiem niezawinionych przez niego okoliczności. Z materiału dowodowego wynika, iż pracodawca miał trudną sytuację finansową o czym powódki wiedziały. Sytuacja ta doprowadziła następnie do nieterminowego i ratalnego wypłacania wynagrodzenia za pracę na rzecz powódki

pomimo przyjmowania ekwiwalentnego jej obowiązku a więc świadczenia pracy. Okoliczności te nie zmieniają jednak oceny, iż nie wypłacając na rzecz powódki pełnego wynagrodzenia za pracę pozwany obiektywnie i bezprawnie a zatem ciężko naruszył swój podstawowy obowiązek względem pracowników.

Zdaniem Sądu Rejonowego sam fakt pełnienia przez powódki funkcji członków rady nadzorczej spółdzielni, wiedzy o trudnej sytuacji finansowej pozwanego czy rezygnacji z tych funkcji nie przemawiają za oddaleniem obu powództw. Przesłankami do ich uwzględnienia są bowiem naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy o charakterze ciężkim i zachowanie wymaganego terminu, a nie stan wiedzy o trudnościach finansowych pracodawcy. Sąd I instancji podkreślił, iż powódki nie podjęły decyzji o rezygnacji z funkcji od razu po pierwszej nieterminowej wypłacie wynagrodzeń. H. B. zrezygnowała z niej bowiem we wrześniu 2013 a B. R. (1) w czerwcu 2014 roku a więc w długim okresie czasu od pierwszych nieterminowych wypłat (marzec 2013). Powyższe okoliczności nie wpływają według Sądu Rejonowego na negatywną ocenę wniesionych powództw.

Sąd I instancji uznał, że brak zapłaty na rzecz powódek należnych im wynagrodzeń, z uwzględnieniem nieterminowych wypłat już od marca 2013 roku było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy. Tym samym powódki w sposób prawidłowy i uzasadniony rozwiązały stosunek pracy i mają prawo domagać się od pozwanego odszkodowania zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia a zatem równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Nie ma jednak podstaw do zasądzenia na ich rzecz odszkodowań w kwotach po 6.000 zł, albowiem z zaświadczeń o wynagrodzeniu wynika, iż B. R. (1) uzyskiwała wynagrodzenie na poziomie 1.700,65 zł zaś H. B. w kwocie 1.681,21 zł. Skutkowało to przyznaniem na ich rzecz odszkodowań odpowiednio w kwotach 5.101,95 zł oraz 5.043,63 zł i oddaleniem powództw w pozostałym zakresie.

O odsetkach należnych powódkom Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., przyznając je od w przypadku B. R. (1) od 09 czerwca 2015 roku, zaś w przypadku H. B. od 11 czerwca 2015 roku, co skutkuje oddaleniem roszczenia odsetkowego w pozostałym zakresie. Zdaniem Sądu wymagalność roszczenia o odszkodowanie jako zobowiązania bezterminowego powstaje po wezwaniu pracodawcy do jego zapłaty (art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W niniejszej sprawie powódki wzywały pozwanego do zapłaty odszkodowań przy czym pozwany odmówił ich wypłaty właśnie pismami z 09 oraz 11 czerwca 2015 roku. Sąd I instancji przyjął, że wobec braku danych o konkretnym terminie zapłaty wyznaczonym przez obie powódki od tych dat pozwany popadł w opóźnienie w wypłacie należności, co uzasadnia przyznanie odsetek z uwzględnieniem zmiany ustawowej od 01 stycznia 2016 roku na ustawowe odsetki za opóźnienie. Ponieważ w pozwie żądanie odsetkowe sformułowała od dnia 23 czerwca 2014 roku to w tym zakresie powództwo w ocenie Sądu Rejonowego jest bezzasadne i podlega oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążając powódek kosztami na rzecz pozwanego. Podkreślił, że powódki przegrały proces jedynie w niewielkim rozmiarze, zaś ewentualne obciążanie ich kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego byłoby związane wyłącznie z tym, iż pozwany był reprezentowany przez pełnomocnika i poniósł koszty jego ustanowienia. Decyzja w tym zakresie byłaby w ocenie Sądu Rejonowego zatem zbyt restrykcyjna i sprzeczna z zasadami słuszności.

W związku z przyznaniem roszczenia finansowego na rzecz obu pracowników Sąd I instancji nadał wyrokowi z urzędu rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dn. 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r. poz. 623) i nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwoty 508 zł tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwów proporcjonalnie do przegranej w sporze. Sąd Rejonowy stwierdził, że 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. nieuiszczonej 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.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zaskarżając go w części uwzględniającej powództwo, tj. pkt. 1. sentencji co do B. R. (1) oraz w części orzekającej o kosztach postępowania, tj. pkt 4. i 6. sentencji. Przedmiotowemu orzeczeniu zarzucono naruszenie prawa materialnego poprzez błędną interpretację przepisów, a mianowicie:

1. art. 55 § 1 pkt 1¹ k.p. przez błędne uznanie, że pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika;
2. art. 55 § 2 k.p. przez błędne przyjęcie prawidłowego złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu pracy w trybie natychmiastowym poprzez dorozumiane i nieuzasadnione przyjęcie iż pracodawca znał przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy oraz brak zachowania formy pisemnej wskazanej w wyżej wymienionym artykule;
3. art. 94 § 5 k.p. przez błędne uznanie, że pracodawca naruszył obowiązek prawidłowego wypłacania wynagrodzenia.

Orzeczeniu zarzucono także naruszenie prawa procesowego, tj. naruszenie art. 232 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie i błędne przyjęcie, że niewiarygodne są zeznania świadka Z. S. (2) w części wskazującej wysokość zadłużenia wobec powódki na dzień rozwiązania umowy.

Powołując się na powyższe zarzuty, skarżący wniósł o zmianę wyroku i orzeczenie o oddaleniu powództwa w zaskarżonej części oraz o zwrot kosztów według norm przepisanych z drugą instancją i zmianę postanowienia o kosztach za pierwszą instancję.

Powódka B. R. (1) nie wniosła odpowiedzi na apelację.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje.

Apelacja podlegała oddaleniu.

Orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Wywiedzione przez apelującego zarzuty prawa materialnego sprowadzają się do kwestionowania przez stronę pozwaną wystąpienia przesłanek wymaganych rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, które zostały wyszczególnione w art. 55 k.p.

Apelujący w pierwszej kolejności uważa, że w przedmiotowej sprawie pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika, jednakże nie doprecyzowuje tego w uzasadnieniu do środka zaskarżenia. W ocenie Sądu Okręgowego, sformułowanie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika” ma charakter tzw. klauzuli generalnej. W orzecznictwie stwierdza się, że w celu oceny zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek wobec pracownika i dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki (zob. wyrok SN z 27.7.2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013, Nr 15–16, poz. 173). Jako podstawowe obowiązki pracodawcy określa się np. obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 111 k.p.), zasadę równych praw z tytułu jednakowego wypełniania tych samych obowiązków (art. 112 k.p.), zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 113 k.p.), prawo do wypoczynku (art. 14 k.p.), podnoszenie kwalifikacji zawodowych (art. 17 k.p.), a także obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). W orzecznictwie ukształtował się pogląd stanowiący, że niewypłacanie wynagrodzenia stanowi co do zasady ciężkie naruszenie obowiązku pracodawcy, nawet jeżeli nie nastąpiło z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 200 r., I PKN 516/99, OSNAPIUS 2001, nr 16, poz.

516; wyrok Sądu Najwyższego z 20 listopada 2008 r., (...) 57/08, niepubl.). W doktrynie obecny jest także tożsamy pogląd, według którego za przykład okoliczności obciążające pracodawcę jest brak wypłaty wynagrodzenia, nawet w razie braku środków finansowych spowodowanego czynnikami niezależnymi od przedsiębiorstwa (zob. m.in. L. Mitrus, Art. 55 KP, [w:] A. Sobczyk, Kodeks pracy. Komentarz, Legalis/el. 2017, Teza IV.4.). W przedmiotowej sprawie, pozwany nie kwestionował tego, że nie płacił wynagrodzenia powódkom. W odpowiedzi na pozew wyraźnie stwierdzał, że „powódki miały świadomość o sytuacji finansowej pozwanej” (k. 21), czy też próbował skierować uwagę sądu na zachowanie powódek przez stwierdzenie, że do opóźnień w zapłacie wynagrodzeń pracowniczych przyczyniły się decyzje podejmowane przez powódki (k. 22). Twierdzenia o wpływie decyzji podejmowanych przez powódki są kontynuowane także w treści uzasadnienia do apelacji (k. 69-69v.), jednak pozwany nie przedstawia dowodów na poparcie tych twierdzeń. Co więcej w orzecznictwie podkreśla się, że założenie iż to pracodawca ponosi odpowiedzialność za zapłatę wynagrodzenia niezależnie od innych okoliczności jest konsekwencją jednej z podstawowych cech stosunku pracy, jaką jest ponoszenie przez pracodawcę ryzyka prowadzonej działalności. Ryzyko to oraz jego następstwa nie mogą obciążać pracownika (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, Nr 16, poz. 516).

Według Sądu Okręgowego, z uwagi na powyższe, zarzut ten jest całkowicie bezzasadny.

W drugiej kolejności, apelujący kwestionuje przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że powódki dokonały wypowiedzenia umów o pracę na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej ich wypowiedzenie. W uzasadnieniu do apelacji ogranicza się jedynie do jednej umowy, tj. tej, którą zawarła B. R. (1) ze Spółdzielnią (...). Stwierdza on, że powódka nie dochowała wymogu w zakresie podania przyczyny, tj. mimo złożenia w formie pisemnej oświadczenia rozwiązującego umowę o pracę, to nie podała w nim przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie. Sąd Rejonowy również uznał za udowodniony fakt, że B. R. (1) tylko ustnie poinformowała Prezesa Zarządu Spółdzielni o przyczynie rozwiązania umowy o pracę. Taki stan faktyczny znajduje odzwierciedlenie w materiale dowodowym. Jednakże, powyższe wraz z twierdzeniami pozwanego nie świadczą o niespełnieniu przesłanki wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika. Art. 55 § 2 k.p., stanowi m.in., że oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy. Sformułowanie „powinno” nie wskazuje, że ustawodawca przewidział dla pisemnej formy oświadczenia oraz przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie rygору bezwzględnej nieważności (ad solemnitatem), na co wskazuje skarżący. Sformułowanie to wskazuje, że rygor został zastrzeżony tylko dla celów dowodowych (ad probationem). Powyższe cywilnoprawne stanowisko znajduje potwierdzenie w doktrynie prawa pracy. Skutek prawny polegający na natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę wywoła również oświadczenie woli złożone przez pracownika ustnie. W razie ewentualnego sporu powstałego na tle złożenia oświadczenia woli bez zachowania formy pisemnej, na pracowniku będzie spoczywał ciężar dowodu zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (zob. np. P. Wąż, Art. 55 KP, [w:] K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Legalis/el. 2017, Teza IV.1.32.). Ponadto w orzecznictwie stwierdza się, że kluczowe znaczenie ma samo istnienie przyczyny a nie jej oświadczenie pracodawcy. Sąd Najwyższy uznał chociażby, że rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Brak uzasadnionej przyczyny będzie jednak rzutował na prawo pracownika do odszkodowania, o którym mowa w art. 55 § 1¹ KP, jak również będzie pozbawiał skuteczności fikcji prawnej, o której stanowi art. 55 § 3 KP (wyrok SN z 4.3.1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999, Nr 11, poz. 208). W niniejszej sprawie ta uzasadniona przyczyna nastąpiła w postaci niewypłacania wynagrodzenia, ale do tego faktu Sąd Okręgowy odniósł się powyżej.

Według Sądu Okręgowego, z uwagi na powyższe, zarzut ten jest całkowicie bezzasadny.

Kolejny zarzut, tj. dotyczący błędnego uznania, że pracodawca naruszył obowiązek wypłacania wynagrodzenia powiązany jest z omówionym jest zarzutem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika, także nie ma potrzeby powielania przez Sąd Okręgowy tych samych treści, które znajdują się powyżej.

Ostatnim zarzutem wywiedzionym w apelacji jest zarzut naruszenia prawa procesowego, tj. art. 232 k.p.c. z uwagi na błędną ocenę materiału dowodowego i uznaniu za niewiarygodne zeznania świadka Z. S. (2), które wskazują

wysokość zadłużenia wobec powódki na dzień rozwiązania umowy. Treść tego zarzutu wskazuje, że apelujący przez omyłkę pisarską wskazał art. 232 k.p.c. jako przepis, którego naruszenie przez Sąd I instancji kwestionuje zamiast art. 233 § 1 k.p.c., który to odnosi się do oceny materiału dowodowego. Art. 232 k.p.c. jest przejawem zasady kontradiktoryjności postępowania cywilnego i wyjątkach od tej zasady. Przede wszystkim należy stwierdzić, że zarzut ten dotyczy naruszenia przez Sąd I instancji granic swobodnej oceny dowodów (a właściwie jednego dowodu – dowodu z zeznań świadka Z. S. (2), a dokładniej uznania go za niewiarygodny). Według reguł utrwalonych w orzecznictwie, ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i wydanie na podstawie tego orzeczenia przez sąd, nie narusza art. 233 § 1 k.p.c., jeżeli z zebranego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, bo takie działanie mieści się w przyznanych mu kompetencjach swobodnego uznania, którą z możliwych wersji przyjmuje za prawdziwą. Tym samym, nawet jeżeli na podstawie zebranego materiału dowodowego można wywnioskować inną wersję wydarzeń, zgodną z twierdzeniem skarżącego, ale jednocześnie wersji przyjętej przez Sąd I instancji nie można zarzucić rażącego naruszenia szeroko pojętych reguł inferencyjnych, to stanowisko skarżącego będzie stanowić tylko i wyłącznie polemikę ze słusznymi i prawidłowymi ustaleniami Sądu (tak wyrok m. in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 5.09.2012 r., I ACa 737/12, LEX nr 1223204). W niniejszej sprawie skarżący zarzuca Sądowi I instancji naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów jednocześnie nie stwierdzając jakie dokładnie granice zostały przekroczone (logika, doświadczenie życiowe, czynnik ustawowy). Zarzuty stanowią więc wyłączną polemikę z ustaleniami poczynionymi przez Sąd I instancji. Co więcej, Sąd II instancji stwierdza, że Sąd Rejonowy prawidłowo uznał za niewiarygodne zeznania tegoż świadka w części. Kwestia wysokości zaległości została udowodniona innymi środkami dowodowymi, tj. wydrukami z rachunku bankowego z wpływami od pozwanej spółdzielni za okres 7 lipca 2014 r. – 30 października 2014 r., z którego wynika że spółdzielnia uiściła na rzecz tej powódki kwotę 1 970,62 zł tytułem zaległych poborów. W związku z powyższym, zarzut ten jest również bezzasadny.

W konkluzji należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy prawidłowo uczynił uwzględniając roszczenia powódki B. R. (1) w przeważającym zakresie.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

Przewodniczący: Sędziowie:

P.K.