

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan (spr.)
Sędziowie:	SO Ewa Wronka SO Grażyna Otoła-Pawlica
Protokolant:	Anna Kuczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 października 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa Syndyka masy upadłości (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w upadłości likwidacyjnej w W.
przeciwko M. P.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 1 marca 2016 roku sygn. akt VIII P 557/15

1. oddala apelację;
2. zasądza od Syndyka masy upadłości (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w upadłości likwidacyjnej w W. na rzecz M. P. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Grażyna Otoła-Pawlica Grzegorz Kochan Ewa Wronka

Sygn. akt XXI Pa 363/16

UZASADNIENIE

1. *stanowiska stron*

Syndyk masy upadłości (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w W. w upadłości likwidacyjnej pozwem z 10 lipca 2015 r. skierowanym przeciwko M. P., wniósł o zasądzenie kwoty 15.000,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenie kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

M. P. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości.

2. wyrok Sądu I instancji

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie, VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 1 marca 2016 r. oddalił powództwo oraz zasądził od Syndyka masy upadłości (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w W. w upadłości likwidacyjnej na rzecz M. P. 77,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

3. ustalenia faktyczne Sądu I instancji

M. P. była zatrudniona w (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w W. od 2 listopada 2011 r. do 26 czerwca 2015 r. na stanowisku specjalisty ds. finansowo-księgowych, na podstawie kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony, z których pierwsza obowiązywała do 2 listopada 2013 r., druga do 31 października 2014 r., zaś trzecia umowa o pracę na czas określony została zawarta na okres od 1 listopada 2014 r. do 31 października 2015 r. Zawarcie trzeciej umowy na czas określony, zgodnie z art. 25¹ k.p., było równoznaczne w skutkach z zawarciem umowy na czas nieokreślony.

Do obowiązków pracownicy na zajmowanym stanowisku należało: naliczanie czynszu lokali mieszkalnych, fakturowanie lokali użytkowych, wprowadzanie wpłat dotyczących czynszu lokali mieszkalnych i użytkowych, rozliczanie mediów lokali mieszkalnych i użytkowych, refaktura kosztów zużycia wody i energii elektrycznej, księgowanie, kontakt z mieszkańcami i użytkownikami lokali, wystawianie faktur dotyczących dzierżawy lokali użytkowych i obsługa księgowa tych należności.

Zgodnie z treścią umowy o pracę, pracodawca zobowiązał się wypłacać wynagrodzenie do 29 dnia danego miesiąca. Począwszy od grudnia 2014 roku pracownica nie otrzymywała wynagrodzenia wcale lub otrzymywała je z opóźnieniem. Pracownica nie otrzymała wynagrodzenia za grudzień 2014 roku, a za okres od stycznia do marca 2015 roku wynagrodzenie było wypłacane nieterminowo.

Postanowieniem z 20 kwietnia 2015 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie ogłosił upadłość (...) Spółdzielni Mieszkaniowej z siedzibą w W. obejmującą likwidację majątku i wyznaczył syndyka w osobie W. O..

Informacja o wysokości zaległych wynagrodzeń wobec poszczególnych pracowników za okres od grudnia 2014 roku do 20 kwietnia 2015 r. została zgłoszona przez syndyka do Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w okresie miesiąca od ogłoszenia upadłości spółdzielni, a następnie pracownica otrzymała 28 lipca 2015 r. częściową wypłatę z Funduszu.

W odniesieniu do bieżącego wynagrodzenia, za okres po ogłoszeniu upadłości (...) Spółdzielni Mieszkaniowej z siedzibą w W., do dokonywania wypłat wynagrodzenia pracownikom zobligowany był syndyk jako podmiot zarządzający majątkiem upadłej spółdzielni i stanowiący podmiot zarządzający zakładem pracy w tym okresie, a w konsekwencji również upoważniony do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Syndyk wystąpił 21 kwietnia 2015 r. do władz spółdzielni o udostępnienie mu dokumentacji upadłego, w tym akt osobowych pracowników zatrudnionych w spółdzielni. Dokumenty przekazywane były mu stopniowo. Listę płac za kwiecień 2015 roku syndyk otrzymał z końcem kwietnia 2015 roku, zaś dokumentację pracowniczą przejął w maju 2015 roku. Na dzień 27 kwietnia 2015 r. syndyk dysponował kwotą 3000,00 zł i nie posiadał środków na wynagrodzenia dla pracowników. Na spotkaniu 27 kwietnia 2015 r. syndyk poinformował pracowników o sytuacji spółdzielni i trudnościach oraz opóźnieniach w bieżącej wypłacie wynagrodzeń. Pracowników poinformowano, że część zaległych należności zostanie wypłacona z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zaś bieżące zobowiązania regulowane będą w miarę możliwości. Na spotkaniu nie podano pracownikom żadnych informacji odnośnie dat planowanych wypłat, czy harmonogramu takich wypłat.

Za okres od 20–31 kwietnia 2015 r. pracownica otrzymała wynagrodzenie 28 maja 2015 r., zaś wynagrodzenie za maj 2015 roku zostało wypłacone pracownicy w dwóch częściach, tj. 3 i 9 czerwca 2015 r.

Wobec trudnej sytuacji finansowej pracodawcy i związanego z tym nieotrzymywania przez pracownicę terminowo wynagrodzenia przez wiele miesięcy, M. P. zaczęła mieć trudności z bieżącym regulowaniem własnych zobowiązań. W związku z powyższym podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę łączącej ją z pracodawcą i 2 czerwca 2015 r. złożyła pracodawcy oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W odpowiedzi na powyższe pismo pozwanej, pismem z 5 czerwca 2015 r. pracodawca poinformował M. P., iż zważywszy, że umowa z 31 października 2013 r. przekształciła się w umowę o pracę zawartą na czas nieokresowy, pracownicę obowiązuje trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Wobec powyższego 10 czerwca 2015 r. pracownica zwróciła się do syndyka z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron wskazując jako proponowaną datę rozwiązania umowy 25 czerwca 2015 r. Jednocześnie pracownica wycofała oświadczenie z 2 czerwca 2015 r. Syndyk w piśmie z 16 czerwca 2015 r. jako warunek zawarcia porozumienia z pracownicą wskazał przekazanie przez nią jej obowiązków innej osobie, wyznaczonej przez główną księgową G. A.. Jednocześnie syndyk nie doprecyzował ani na czym ma polegać przekazanie tych obowiązków, ani nie wskazał terminu przekazania tych zadań.

Pracownica podjęła współpracę z G. A. celem przekazania jej wykonywanych przez siebie zadań. Przekazała jej hasło do programu finansowo-czynszowego i zaprezentowała działanie programów księgowych. Począwszy od 13 czerwca 2015 r. pracownica była niezdolna do pracy z powodu choroby. Pismem z 23 czerwca 2015 r. pracownica poinformowała, że przekazała obowiązki G. A., która nie potwierdziła jednak powyższego oświadczenia, twierdząc, że pracownica nie przekazała jej listy pilnych spraw do wykonania, informacji odnośnie stanu księgowości i zaległości w tych księgowaniach. Wobec powyższego pracodawca pismem z 25 czerwca 2015 r. odmówił zawarcia z pracownicą porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę.

Pracownica 26 czerwca 2015 r. rozwiązała ze (...) Spółdzielnią Mieszkaniową w W. w upadłości likwidacyjnej umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie pozwana podała nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń.

Wynagrodzenie M. P. w (...) Spółdzielni Mieszkaniowej liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5000,00 zł brutto miesięcznie.

4. ocena prawna Sądu I instancji

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo Syndyka masy upadłości (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w W. w upadłości likwidacyjnej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwana rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia i podając jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy polegające na nieterminowym wypłaceniu wynagrodzeń nie uchybiła przywołanym wyżej przepisom art. 55 § 1¹ kp. bowiem podana przez nią przyczyna rozwiązania umowy w pełni uzasadniała powyższą decyzję pracownika.

Jak wynika z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych, zarówno wynagrodzenie za kwiecień 2015 roku powód wypłacił pozwanej znacząco po terminie, tj. 28 maja 2015 r., jak również po terminie wypłacono obie raty wynagrodzenia za maj 2015 roku. W tych okolicznościach przyczyna podana przez pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę była prawdziwa i konkretna. Jednocześnie pozwana zważywszy, jak już wspomniano, że powód wypłacił z opóźnieniem wynagrodzenie również za maj 2015 roku, nie uchybiła wymogom art. 55 § 2 k.p. odwołującego się do miesięcznego terminu określonego w art. 52 § 2 k.p.

Jednocześnie w ocenie Sądu Rejonowego brak podstaw aby przyjąć, że powyższe uchybienia pracodawcy miały błahy charakter i usprawiedliwione były faktem ogłoszenia upadłości pracodawcy. Jak wynika z analizy materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, syndyk o braku środków na wynagrodzenia wiedział już w kwietniu 2015 roku i poinformował o tym pracowników. Jednocześnie nie określił kiedy nastąpi zapłata należności zarówno bieżących jak i zaległych. W tych okolicznościach w ocenie Sądu Rejonowego brak podstaw aby zakładać, iż pracownicy, w tym pozwana, dalej biernie oczekiwać będą na wypłatę należnych wynagrodzeń, szczególnie wobec

fakt, iż ogłoszono upadłość ich pracodawcy przewidującą likwidację majątku dłużnika. Jedną z podstawowych cech stosunku pracy w obrocie gospodarczym jest bowiem to, że stroną ponoszącą ryzyko finansowe jest pracodawca, który od momentu zatrudnienia pracowników bierze na siebie obowiązek terminowego wypłacania wynagrodzenia. Od obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę nie zwalniają pracodawcy trudności w pozyskaniu odpowiednich środków finansowych. Obowiązkiem pracodawcy jest terminowe wypłacanie wynagrodzeń, a nie uzyskiwanie na nie środków finansowych, gdyż z punktu widzenia treści stosunku pracy jest całkowicie obojętne, z jakiego źródła pracodawca uzyskuje środki na wynagrodzenia. Obowiązek pracodawcy polega na terminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę i w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę. Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek umyślnie, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, że pozwana będąc zatrudniona w (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w W. już za grudzień 2014 roku nie otrzymała wynagrodzenia, zaś za okres od stycznia 2015 roku do maja 2015 roku otrzymywała to wynagrodzenie w ratach i z opóźnieniem. Dla oceny zachowania pracodawcy nie ma przy tym większego znaczenia to, iż na skutek ogłoszenia upadłości (...) Spółdzielni Mieszkaniowej, 20 kwietnia 2015 r. czynności z zakresu prawa pracy wobec pracowników upadłego zaczął realizować syndyk. Podkreślić bowiem należy, że syndyk, który dokonuje czynności w imieniu własnym, ale na rachunek upadłego, na skutek ogłoszenia upadłości nie staje się pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. W sprawach ze stosunków pracy, niezależnie od tego, czy zostały one nawiązane przed, czy po ogłoszeniu upadłości, pracodawcą w stosunku do pracowników jest bowiem ciągle upadły. Z tych względów oceniając zachowanie pracodawcy i ciężkość naruszenia przez niego podstawowych obowiązków wobec pracownika, w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nie należy ograniczać się jedynie do okresu począwszy od 20 kwietnia 2015 r., jak to czyni strona powodowa, choć nawet jeśli tak uczynimy nie zmieni to faktu, iż od tej daty do daty rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę, pracodawca ani razu nie wypłacił pozwanej terminowo wynagrodzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego nie usprawiedliwia takiego zachowania pracodawcy fakt ogłoszenia upadłości i trudna sytuacja finansowa. Przyjęcie takiej argumentacji w praktyce uniemożliwiłoby skorzystanie z możliwości wynikających z art. 55 § 1¹ k.p. wszystkim pracownikom zatrudnionym u pracodawców, wobec których ogłoszono upadłość. Nie można też zgodzić się z argumentacją powoda jakoby pozwana wykorzystwała uprawnienia wynikające z art. 55 § 1¹ k.p. w sposób instrumentalny, po bezskutecznych próbach zmierzających do rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Kodeks pracy w tym zakresie nie przewiduje bowiem żadnych ograniczeń. Niezależnie od powyższego należy też wskazać, iż kłopoty z wypłacaniem wynagrodzeń przez pracodawcę przekładały się bezpośrednio na sytuacje życiową pozwanej, bowiem generowało to zaległości w jej bieżących zobowiązaniach.

Mając zatem na uwadze, iż pozwana miała uzasadnione przesłanki do zastosowania art. 55 § 1¹ k.p. i rozwiązania umowy o pracę z pracodawcą w tym trybie, powództwo o odszkodowanie wynikające z art. 61¹ k.p. z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia zgłoszone przez powoda podlega oddaleniu. Z regulacji art. 61¹ k.p. wynika bowiem, że przesłanką przewidzianego w nim odszkodowania jest wyłącznie nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Mając powyższe przepisy i okoliczności na uwadze, Sąd Rejonowy na odstawie art. 61¹ kp a contrario orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

Sąd Rejonowy rozstrzygnął o kosztach procesu na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

5. apelacja

Powód Syndyk masy upadłości (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w W. w upadłości likwidacyjnej zaskarżył powyższy wyrok w całości zarzucając naruszenie:

- 1) przepisów postępowania poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, co uchybia art. 233 § 1 k.p.c.;
- 2) art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 232 k.p.c. poprzez brak należytego uzasadnienia wyroku i niewskazanie podstaw pominięcia szeregu dowodów, w tym w szczególności dowodów z dokumentów, zeznań świadków A. W. i G. A. oraz wyjaśnień pozwanej co do okoliczności i prawdziwych przyczyn rozwiązania umowy o pracę;
- 3) prawa procesowego i materialnego poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, tj. naruszenie dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c., a także art. 55 k.p., wyrażające się w braku ustaleń Sądu Rejonowego, sprzeczności poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i nierozpoznanie istoty sprawy, a w konsekwencji uznanie za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez powoda w związku z opóźnieniem wypłaty wynagrodzenia za 10 dni kwietnia i za maj 2015 roku;
- 4) prawa procesowego i materialnego poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, tj. naruszenie dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c., a także art. 55 k.p., wyrażające się w braku ustaleń Sądu Rejonowego, sprzeczności poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i nierozpoznanie istoty sprawy, a w konsekwencji nieuwzględnienie faktu braku przekazania obowiązków przez pozwaną;
- 5) przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 61¹ k.p., w związku z art. 55 § 1¹ k.p. i w związku z art. 6 k.c. poprzez wadliwe przyjęcie, iż doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy - syndyka wobec pozwanej, co spowodowało oddalenie powództwa o odszkodowanie w sytuacji, gdy syndykowi w rozpatrywanym stanie faktycznym nie sposób przypisać winy w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa;
- 6) naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 55 § 2 k.p., a to poprzez pominięcie faktu, iż pozwana nie zachowała 1-miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy;
- 7) naruszenie przepisów prawa upadłościowego, w tym art. 237 oraz art. 342-344 p.u.n., z którego wynika obowiązek wciągnięcia z urzędu roszczeń pracowniczych na listę wierzytelności powstałych przed ogłoszeniem upadłości, a w rzeczywistości zakaz takich wypłat przez syndyka w toku upadłości z pominięciem tego trybu i w konsekwencji braku odpowiedzialności za wypłaty wynagrodzeń przed ogłoszeniem upadłości.

W oparciu o powyższe zarzuty strona powodowa wniosła o zmianę w zaskarżonego wyroku w całości poprzez uznanie powództwa i zasądzenie kwoty 15.000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę przez pozwaną, zmianę wyroku co do kosztów postępowania za I instancję, w tym kosztów zastępstwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania za instancję odwoławczą, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

6. odpowiedź na apelację

Pozwana M. P. w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

7. ocena prawna Sądu Okręgowego

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy dokonane przez Sąd I instancji oraz ich ocenę prawną i przyjmuje je za własne. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłową i

szczegółową analizę zebranego materiału dowodowego, a następnie dokonał jego rzetelnej i wszechstronnej oceny. Wyprowadzone na tej podstawie wnioski są zgodne z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym i zasługują na aprobatę Sądu odwoławczego.

W tych okolicznościach za chybiony należało uznać podniesiony przez skarżącego zarzut dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy zasady oceny dowodów. Do przedmiotowego naruszenia może dojść tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2003 r. II CK 177/02, niepubl.). Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym 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 (postanowienie Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepubl.; wyrok Sądu Najwyższego z 27 września 2002 r., II CKN 817/00). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Analizując treść złożonej przez powoda apelacji należy stwierdzić, iż skarżący skutecznie nie wykazał przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania za prawidłową oceny materiału dowodowego dokonanej przez Sąd pierwszej instancji. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie do negowania stanowiska Sądu i dokonanej przez niego interpretacji dowodów wobec czego nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Zatem polemika powoda z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego nie mogła odnieść zamierzonego skutku.

Podkreślenia przy tym wymaga, że w głównej mierze zarzuty powoda dotyczące naruszenie oceny zebranego materiału dowodowego sprowadzały się w rzeczywistości do oceny prawnej zachowania pracownika, a nie dotyczyły one ustalonych faktów.

Chybiony jest także zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. W ocenie Sądu Okręgowego, uzasadnienie zaskarżonego wyroku odpowiada wszystkim wymaganiom określonym w powołanym przepisie. Możliwe jest w związku z tym odtworzenie rozumowania, jakie doprowadziło Sąd Rejonowy do wydania kwestionowanego orzeczenia. Należy wskazać, iż w orzecznictwie przyjmuje się, że mankamenty dotyczące treści uzasadnienia orzeczenia podlegającego zaskarżeniu apelacją z reguły nie należą do tego rodzaju uchybień, które mogą mieć wpływ na wynik sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2010 r., II UK 148/09, Legalis), zaś naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. może być uznane za uzasadniony zarzut apelacji tylko w skrajnych wypadkach, gdy uzasadnienie sądu I instancji jest na tyle wadliwie, że uniemożliwia przeprowadzenie instancyjnej kontroli prawidłowości zaskarżonego wyroku (także postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2009 r., III UK 52/09, Legalis i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2006 r., II CK 428/05, Legalis). Według Sądu Okręgowego, w zasadzie żadne uchybienia w zakresie uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia nie mogą stanowić skutecznej podstawy apelacji.

Reasumując zatem zarzuty powoda dotyczące naruszenia przepisów prawa procesowego okazały się w całości niezasadne.

Przyjmując bezzasadność apelacyjnych zarzutów procesowych Sąd Okręgowy zważył, że zarzuty naruszenia prawa materialnego również nie zasługują na uwzględnienie. W niniejszej sprawie powód domagał się zasądzenia od byłej pracownicy, kwoty 15.000,00 zł, na podstawie art. 61¹ k.p., tytułem odszkodowania za niezasadne rozwiązanie przez nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków pracowniczych, tj. nieterminowej wypłaty wynagrodzenia.

Zgodnie z treścią art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Z kolei art. 55 § 2 k.p. stanowi, że oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, przy czym stosuje się wówczas odpowiednio art. 52 § 2 k.p. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić więc po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej to rozwiązanie.

Zgromadzony materiał dowodowy potwierdza, że okolicznością uzasadniającą rozwiązanie umów o pracę bez wypowiedzenia, było nieterminowe wypłacanie pozwanej wynagrodzenia (k. 27). Okoliczności te wynikały z oświadczenia pozwanej z 26 czerwca 2015 r. Z kolei postępowanie dowodowe wykazało, że pracownica od grudnia 2014 roku otrzymywała wynagrodzenia za pracę po upływie obowiązującego terminu płatności tj. po 29 dniu danego miesiąca. Za okres po ogłoszeniu upadłości od 20-31 kwietnia 2015 r. pozwana otrzymała wynagrodzenie 28 maja 2015 r., tj. po upływie 30 dni, a wynagrodzenie za maj 2015 roku otrzymała w dwóch ratach – 3 i 9 czerwca 2015 r., tj. po upływie 11 dni. Z kolei oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone 26 czerwca 2015 r., a więc przed upływem miesiąca od nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za maj 2015 roku.

Dyspozycja art. 55 § 1¹ k.p. wskazuje, że rozwiązanie umowy może nastąpić w przypadku ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych względem pracownika obowiązków. Samo pojęcie "ciężkiego naruszenia" ma charakter klauzuli generalnej. Podobne określenie ustawodawca przyjął na gruncie art. 52 § 1 k.p., w konsekwencji poprzez analogię można uznać, że określenie użyte w treści art. 55 § 1¹ k.p., należy interpretować jako bezprawne (bo sprzeczne z obowiązującymi przepisami, bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków, objętych treścią stosunku pracy i noszące znamiona "ciężkości" tak w sensie przedmiotowym (wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika) jak i podmiotowym (z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy – wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2012r., II PK 220/11 LEX 1211159). Wskazując obowiązki pracodawcy, kodeks pracy przywołuje w treści art. 94 pkt 5 k.p., terminową i prawidłową wypłatę wynagrodzenia. Termin wypłaty tego świadczenia jest określony w szczególności w art. 85 k.p. Z kolei prawidłowa wypłata obejmuje prawidłową wysokość wynagrodzenia, właściwą formę oraz dotrzymanie zasad dopuszczalnych potrąceń. Pracodawca powinien też udostępnić pracownikowi dokumentację potrzebną do obliczenia wynagrodzenia. Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził w uzasadnieniu wyroku z 7 maja 2008 r. (II PK 331/07, OSNP 2009, nr 17-18, poz. 230.), że brak wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika przez pracodawcę w całości, skutkuje brakiem wątpliwości w zakresie oceny jego winy w tym przedmiocie, która jest oceniana jako ciężka.

Analiza rangi tego obowiązku, prowadzi do wniosku, że umowa o pracę (jak również inne akty kreujące stosunek pracy) ma charakter kausalny. Przyczyną zawarcia przez strony umowy o pracę jest z punktu widzenia pracodawcy, dążenie do skompletowania kadry pracowniczej dla realizacji celów stanowiących przedmiot jego działalności, zaś z punktu widzenia pracownika – pozyskanie źródła dochodu. W konsekwencji definiując w art. 22 § 1 k.p., stosunek pracy, ustawodawca uwzględnił cele przyświecające stronom przy jego nawiązywaniu i określił treści tegoż stosunku, jako odpowiadające sobie wzajemnie: obowiązek pracownika wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym oraz – odpowiadający mu – obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Wypłata wynagrodzenia stanowiącego

ekwiwalent wykonanej przez pracownika pracy jest zatem jednym z głównych elementów treści stosunku pracy i zarazem podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Pracodawca jest zatem obciążony koniecznością samej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika, natomiast kwestia samego pozyskiwania środków na ten cel pozostaje poza przedmiotem oceny omawianej kwestii. Jak wielokrotnie zauważył Sąd Najwyższy, z punktu widzenia treści stosunku pracy (w tym zwłaszcza praw pracowniczych) jest całkowicie obojętne z jakiego źródła pracodawca uzyskuje środki na wynagrodzenia. Jest to efekt podstawowej cechy tego stosunku prawnego, w którym pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności, które tym samym nie obciąża pracowników. Obowiązek pracodawcy polega więc na terminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę i w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę. Przedmiotowe wywody prowadzą do wniosku, że w kontekście podnoszonej argumentacji przez stronę apelującą, pozostaje ona w błędzie, próbując wykazać, że brak terminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę w pełnej wysokości na rzecz pracownika, nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków z jego strony.

Należy zauważyć, że pracodawca nie może skutecznie przerzucać ciężaru odpowiedzialności za swoje uchybienie na drugą stronę relacji, podnosząc, że pozwana zamierzała rozwiązać umowę za porozumieniem stron, a dodatkowo rzekomo nie przekazała obowiązków służbowych. W tym miejscu warto również podkreślić, iż ustalenia Sądu I instancji wskazują, że powódka przekazała obowiązki, a jedynie główna księgowa uważała to za niewystarczające, a pracodawca nie sprecyzował czego jeszcze oczekiwał od pracownicy w tym zakresie. Okoliczności te pozostają jednak pozbawione doniosłości w kontekście zachowania samego pracodawcy, który naruszając zobowiązania umowne, zwlekał z zapłatą wynagrodzenia za pracę w pełnej jego wysokości. Przedmiotowy element, dotyczący wielkości zwłoki w omawianym świadczeniu, był także elementem analizy Sądu Najwyższego, który uznał, że zarówno pracodawca który nie wypłaca wynagrodzenia terminowo w ogóle, jak również ten, który nie wypłaca tylko część tego świadczenia, na równi naruszają podstawowy obowiązek, jednocześnie jednak w przypadku drugiego ze wskazanych pracodawców nie zawsze jest to naruszenie kwalifikowane, jako ciężkie (wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX 1211159, wyroki Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516 i z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, Wokanda 2006 nr 2, s. 23). A contrario, należy uznać, że przedmiotowa ocena jest zbędna w sytuacji, która występuje w niniejszej sprawie, ponieważ pracodawca zwlekał z wypłatą pełnego wynagrodzenia na rzecz pracownika, a taką okoliczność należy ocenić jednoznacznie, jako świadome zaniechanie, będące zachowaniem umyślnym, zaś sama wina pracodawcy może polegać na obiektywnej naganności (bezprawności) tego postępowania. Przedmiotowa bezprawność w ujęciu winy kontraktowej polega na ujemnej ocenie zachowania z punktu widzenia obowiązującego porządku prawnego. Nie jest zatem istotne, czy pracodawcy można zarzucić umyślność lub rażące niedbalstwo w naruszeniu podstawowego obowiązku wobec pracownika. Naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet, jeśli nie działał on w złej wierze, ani nie zachowywał się rażąco niedbale (tak: T. Zieliński: Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (w:) Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz do instytucji prawnych, red. L. Florek, Warszawa 1998). Należy również pamiętać, że dyspozycja art. 55 § 1¹ k.p., nie wymaga, aby ciężkie naruszenie przez pracodawcę było wyłączną przyczyną rozwiązania przez pracownika umowy o pracę (Sąd Najwyższy w tezach 2 i 3 wyroku z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138).

Z treści wiążącej strony umowy o pracę wynikało, że pracodawca będzie wypłacał wynagrodzenie w terminie do 29 dnia danego miesiąca. Istotny pozostaje zatem fakt naruszenia, które objęło wynagrodzenie pełnej wysokości. Jak wielokrotnie sygnalizowano, pracodawca, który nie wypłaca w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia, a problem oceny winy pracodawcy oraz jej stopnia nie budzą wątpliwości (wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516, wyrok SN z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, Wokanda 2006/2/23, wyrok z dnia 7 maja 2008 r. (II PK 331/07) OSNP 2009, nr 17-18, poz. 230.). W konsekwencji zarzuty pracodawcy w obszarze rzekomego naruszenia przez powódkę art. 8 k.p., poprzez nadużycie jej prawa podmiotowego, rozumiane w ten sposób, że powódka rozwiązała łączący strony stosunek prawny już po wypłacie świadczenia oraz po odmowie rozwiązania umowy za porozumieniem stron, pozostają bez właściwej im doniosłości. Motywacja (intencja) pozwanej do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy pozostaje bez znaczenia, a ocenie podlega jedynie przyczyna wskazana w oświadczeniu. Zaznaczyć należy, że podmiot, który sam naruszył podstawowe obowiązki, tym samym można uznać,

że działał z naruszeniem zasad współżycia społecznego, nie może dopatrywać się analogicznych uchybień ze strony zachowania pracownika, świadomie korzystającego z przysługujących mu uprawnień.

W ocenie Sądu Okręgowego niezasadne pozostają także twierdzenia powoda, że w sposób niezawiniony nie wypłacał pozwanej wynagrodzenia w terminie z uwagi na trudności finansowe spółdzielni. Zakładając nawet, że trudności finansowe pracodawcy były niezawinione, kwestia ta pozostaje obojętna z punktu widzenia treści stosunków pracy i realizacji podstawowego obowiązku pracodawcy względem pracowników, jakim jest terminowe wypłacanie wynagrodzeń w pełnej wysokości. Jedną z podstawowych cech stosunku pracy jest, iż to pracodawca ponosi ryzyko gospodarcze, a więc konsekwencje m.in. złej sytuacji ekonomicznej prowadzonego przez siebie przedsiębiorstwa. Angażując pracownika, pracodawca nakłada na siebie obowiązek terminowego wypłacania wynagrodzenia ze środków, które musi sam pozyskać z jakiegokolwiek źródła (wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, Legalis). Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000 r. (I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516), 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 (analogicznie w wyroku z 20 listopada 2008 r., III UK 57/081, LEX nr 1102538). Zatem pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie wynagrodzenia ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia.

W świetle powyższych rozważań Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutów apelacji naruszenia art. 55 §1¹ k.p. oraz art. 55 § 2 k.p., wobec czego roszczenie powoda w zakresie żądania odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pozwaną bez wypowiedzenia na podstawie art. 61¹ nie zasługiwało na uwzględnienie.

8. koszty procesu

Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygnięcia o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Powód przegrał postępowanie apelacyjne w całości, wobec czego Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanej koszty zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powódki została określona na kwotę 180,00 zł zgodnie z treścią § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda Syndyka masy upadłości (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w W. w upadłości likwidacyjnej, jako bezzasadną

Grażyna Otola-Pawlica Grzegorz Kochan Ewa Wronka