

Sygnatura akt IV Pa 45/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2013r.

Sąd Okręgowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: SSO Regina Duda – Marciszewska /spr/

Sędziowie: SO Małgorzata Paździńska

SO Katarzyna Augustyniak

Protokolant: sekr.sądowy Karolina Płaczkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 28 czerwca 2013 r. we Włocławku

na rozprawie

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko G. K.

o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

na skutek apelacji pozwanej G. K.

od wyroku Sądu Rejonowego we Włocławku - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 29 kwietnia 2013r. sygn. akt IV P 82/13

oddala apelację.

Sygn. akt IV Pa 45/13

UZASADNIENIE

Występując na drogę sądową przeciwko G. K., prowadzącej na własny rachunek działalność gospodarczą pod firmą Firma (...)w K., J. S.wniosła o zasądzenie:

- kwoty 13.950,00 złotych brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia i o sprostowanie świadectwa pracy w sytuacji uznania przez sąd zasadności powyższego żądania;

- kwoty 4.650,00 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc styczeń 2013 roku;

- kwoty 1.050,00 złotych tytułem ekwiwalentu za 7 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Uzasadniając wywiedzione żądanie powódka dowodziła, że była pracownikiem pozwanej zatrudnianym na stanowisku głównego księgowego za wynagrodzeniem w kwocie 4.650,00 złotych brutto. W dniu 8 lutego 2013 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 1 lutego 2013 roku. Z treści oświadczenia pracodawcy wynikało, że jako przyczyna wypowiedzenia wskazany został fakt popełnienia przez

pracownika przestępstwa uniemożliwiającego dalsze jego zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku. Jednocześnie pracodawca doręczył pracownikowi świadectwo pracy potwierdzające omawiany tryb ustania stosunku pracy.

W ocenie powódki oświadczenie pracodawcy było niezgodne z przepisami prawa pracy poprzez zawartą w nim adnotację o wypowiedzeniu stosunku pracy de facto bez zachowania jakiegokolwiek okresu wypowiedzenia, wadliwą datę ustania stosunku pracy powódki tj. wcześniejszą aniżeli moment złożenia jej oświadczenia, zbyt ogólną przyczynę rozwiązania umowy o pracę, brak podstawy prawnej oraz wadliwe pouczenie o prawie odwołania się do sądu pracy w terminie 7 dni od dnia doręczenia przedmiotowego oświadczenia.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa. Przyznając okoliczność zatrudnienia powódki i rozwiązania z nią umowy o pracę pozwany pracodawca dowodził, że przyczyną podjętej względem powódki decyzji personalnej było popełnienie przez pracownika przestępstwa, które uniemożliwia go dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku. W oświadczeniu złożonym w dniu 4 lutego 2013 roku powódka przyznała się do kradzieży środków pieniężnych z rachunku bankowego pozwanej. Powódka wykorzystwała bowiem zbieżność firm z podmiotem z którym pozwana współpracowała i realizowała przelewy na rachunek związany z prowadzoną przez siebie działalnością gospodarczą. Pozwana wskazała jednocześnie, że poza nawiązanym stosunkiem pracy strony nie współpracowały w innej formie. Tym sposobem w okresie od dnia 24 lutego 2010 roku do dnia 21 grudnia 2012 roku dokonano płatności na rachunek (...) w kwocie 496.830,09 złotych. Powyższą należność zasądził od powódki na rzecz pozwanej Sąd Okręgowy w Toruniu - Sąd Gospodarczy wydając nakaz zapłaty w postępowaniu nakazowym. Pozwana skierowała jednocześnie zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa do prokuratury.

Wobec rozwiązania stosunku pracy pozwana sprostowała treść wydanego pracownikowi świadectwa pracy poprzez dokonanie zapisu o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem złożenia powódce stosownego oświadczenia.

Sąd Rejonowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2013 roku w sprawie o sygn. akt IV P 82/13 zasądził od pozwanej G. K. na rzecz powódki J. S. kwotę 4.650,00 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę (pkt I sentencji); zasądził od pozwanej G. K. na rzecz powódki J. S. kwotę 1.050,00 złotych brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (pkt II sentencji); w pozostałej części oddalił powództwo (pkt III sentencji); nakazał pobrać od pozwanej G. K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego we Włocławku kwotę 285,00 złotych tytułem zwrotu części kosztów sądowych, od uiszczenia których powódka zwolniona była z mocy prawa (pkt IV sentencji); w pozostałej części kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa – Sąd Rejonowy we Włocławku (pkt V sentencji); koszty zastępstwa procesowego zniósł wzajemnie między stronami (pkt VI sentencji).

W pisemnych motywach orzeczenia Sąd Rejonowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wskazał na następujące ustalenia faktyczne:

W dniu 10 listopada 2009 roku J. S. nawiązała stosunek pracy z G. K., prowadzącą na własny rachunek działalność gospodarczą pod firmą (...) w K.. Podstawę zatrudnienia powódki stanowiła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Na mocy zapisów umownych powierzone zostały powódce obowiązki głównej księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy i za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 4.210,00 złotych brutto.

W ostatnim okresie zatrudnienia powódki miesięczne wynagrodzenie wynosiło 4.650,00 złotych brutto.

Powierzony powódce zakres obowiązków obejmował:

- zorganizowanie, sporządzanie, przyjmowanie, obieg i archiwizację dokumentów w sposób zapewniający właściwy przebieg operacji gospodarczych
- bieżące i prawidłowe prowadzenie księgowości w sposób umożliwiający prawidłowe i terminowe dokonywanie rozliczeń finansowych
- obliczanie wynagrodzeń dla pracowników

- obliczanie zasiłków chorobowych płatnych przez pracodawcę oraz innych świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych
- prowadzenie kart wynagrodzeń oraz pełnej dokumentacji płacowej oraz jej przechowywanie przez okres wymagany przepisami
- wydawanie zaświadczeń o wysokości wynagrodzenia na żądanie pracowników oraz zainteresowanych instytucji
- dokonywanie poboru miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy i sporządzanie rozliczeń z Urzędem Skarbowym w przewidywanych przepisami terminach
- sporządzanie informacji o rocznych dochodach pracowników
- ustalanie wynagrodzeń dla celów emerytalno - rentowych
- prowadzenie spraw ubezpieczeniowych pracowników, którym potrącana była składka.

Przedmiot prowadzonej przez pozwaną działalności gospodarczej koncentruje się na realizacji usług budowlanych. Na stanowiskach pracowników umysłowych pozwana zatrudniała jedynie powódkę oraz dyrektora handlowego oraz, w ramach umowy cywilnoprawnej, specjalistę do spraw b.h.p. Pełnomocnikiem pozwanej, zajmującym się całokształtem spraw związanych z działalnością gospodarczą był mąż pozwanej - W. K..

Faktyczne obowiązki powódki koncentrowały się na księgowaniu wytwarzanej i prowadzonej w związku z działalnością gospodarczą pozwanej dokumentacji. Zadania powódki nie były bezpośrednio związane z realizacją przelewów bankowych. To pozwana decydowała komu, w jakim terminie i jakie należności zapłacić. W tym zakresie pracodawca działał w porozumieniu ze swoim mężem, który posiadał pełną wiedzę odnośnie podmiotów, z którymi pozwana formalnie współpracowała. Powódka sporządzała jedynie zestawienia należności na dany dzień. Na żądanie pozwanej i jej męża powódka załączała do nich każdorazowo faktur drukowanych bezpośrednio lub skanowanych przez powódkę.

Pozwana dokonywała również technicznie wypłaty wynagrodzeń po ich uprzednim naliczeniu przez powódkę i sporządzeniu listy płac.

W 2010 roku powódka działając w porozumieniu z mężem pozwanej rozpoczęła prowadzenie na własny rachunek działalności gospodarczej. Jej przedmiotem było wykonywanie usług budowlanych pod (...) Powódka faktycznie jednak nie realizowała tej działalności, nie dysponując jakąkolwiek bazą majątkową i osobową umożliwiającą wykonywanie opisywanych usług. Mechanizm jej funkcjonowania sprowadzał się bowiem do wystawiania faktur opiewających na niezrealizowane w istocie usługi budowlane oraz księgowanie ich w koszty i w ten sposób wyprowadzenie części należności od pozwanej. Pracodawca dokonywał przelewu wynikających z tych faktur należności po potwierdzeniu przez W. K. wymagalności tych należności w związku z działalnością gospodarczą powódki. Powódka wystawiała każdorazowo fakturę opiewającą na określoną kwotę. Jako tytuł płatności wskazywana była realizacja usług budowlanych. Wartość wynagrodzenia wynikająca z umowy przekazywana była na rachunek bankowy powódki związany z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą. Wystawianych w związku z nią dokumentów księgowych powódka jednak nie księgowała w ramach powierzonych jej przez pozwaną obowiązków.

W dniu 4 lutego 2013 roku na żądanie W. K. powódka sporządziła pisemne oświadczenie. Powódka przyznała się w nim do kradzieży pieniędzy z rachunku bankowego pozwanej w okresie od lutego 2010 roku do grudnia 2012 roku poprzez wypisywanie fikcyjnych poleceń zapłaty na konto utworzonej przez nią firmy (...), która to nazwa była ludzko podobna do podmiotu gospodarczego, z którym pozwana współpracowała. Powódka przyznała się do wypisywania na zestawieniach zobowiązań do zapłaty na rzecz P.H.U. (...) nr. faktury oraz należności, które nie miały odzwierciedlenia w rzeczywistości. Powódka zobowiązała się jednocześnie w oświadczeniu do jak najszybszej spłaty środków pieniężnych oraz zadośćuczynienia w wysokości kwoty, jaką sobie przywłaszczyła.

W dniu 4 lutego 2013 roku ani w dniach następnych powódka nie świadczyła pracy. Po sporządzeniu oświadczenia powódka nie kontaktowała się już z pracodawcą. Spotkała się jedynie z W. K. celem rozmowy na temat przedmiotowego oświadczenia. W. K. wskazał jednak, że złożył do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W dniu 8 lutego 2013 roku powódce doręczone zostało pisemne oświadczenie zatytułowane wypowiedzenie umowy o pracę. W treści oświadczenia podpisanego przez W. K. wskazano, że pracodawca wypowiada powódce z dniem 1 lutego 2013 roku umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podjętej względem pracownika decyzji personalnej wskazano popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie powódki na stanowisku głównej księgowej.

Jednocześnie powódka pouczona została, że w terminie 7 dni ma prawo odwołania się do sądu pracy.

Powódka nie otrzymała wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2013 roku.

Należny powódce roczny wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi 26 dni. Na dzień ustania zatrudnienia powódka nie wykorzystała 7 dni urlopu wypoczynkowego, za co należy jej ekwiwalent wynoszący 1.050,00 złotych brutto.

Pozwana na podstawie wyciągów z rachunku bankowego dokonała obliczenia łącznej wartości kwot przekazanych na rachunek pozwanej otworzony w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą określając je na łączną wartość 496.830,09 złotych. Z żądaniem zasądzenia powyższej należności pozwana wystąpiła przeciwko powódce do Sądu Okręgowego w Toruniu - Sądu Gospodarczego, który nakazem zapłaty w postępowaniu nakazowym wydanym w dniu 15 lutego 2013 roku uwzględnił w całości powództwo wraz z kosztami procesu. Powyższe rozstrzygnięcie powódka zaskarżyła zarzutami.

Sąd Rejonowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wskazał dalej w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku, że stan faktyczny uznać należy za bezsporny. Sąd ustalił go w pierwszej kolejności na podstawie dokumentacji personalnej powódki, która dowodzi przebiegu jej zatrudnienia u pozwanej, zakresu realizowanych obowiązków, jak również przyczyn, trybu i okoliczności ustania stosunku pracy. Treść pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę podlega właściwej ocenie w części uzasadnienia poświęconej rozważaniom natury prawnej. Za bezsporne należy również uznać fakty dotyczące nie wypłacenia powódce wynagrodzenia za pracę za miesiąc styczeń 2013 roku oraz ekwiwalentu za 7 dni niewykorzystanego przez powódkę urlopu wypoczynkowego. Wysokości tych należności nie była kwestionowana przez pozwaną. Nie była również przedmiotem sporu kwestia wystąpienia przez pozwaną na drogę sądową przeciwko powódce o zwrot przywłaszczonych należności pieniężnych. Zaakcentować w tym miejscu należy, że strona pozwana wystąpiła o zasądzenie całej kwoty wypłaconej na rachunek bankowy powódki bez potrącania należności z tytułu wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania wiarygodności powódki. Trudno bowiem o inną ocenę w sytuacji, kiedy powódka w sposób szczerzy prezentowała fakty dowodzące w istocie popełnienia przez nią przestępstwa.

Sąd oddalił natomiast wniosek dowodowy strony pozwanej o przesłuchanie G. K. na okoliczność technicznej realizacji przelewów bankowych. Przyznać należy, że pozwana wzywana była do osobistego stawiennictwa na rozprawie pod określonym przez sąd rygorem, a swojego niestawiennictwa w żaden sposób nie usprawiedliwiła. Inna rzecz, że w całokształcie okoliczności sprawy i podstawy prawnej rozstrzygnięcia kwestia osoby dokonującej faktycznie przelewów bankowych na rachunek powódki okazała się nieistotna.

W pisemnych motywach orzeczenia Sąd Rejonowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w oparciu o ustalony w postępowaniu stan faktyczny, wskazał na następujące rozważania:

Przedmiot niniejszego postępowania, wobec konsekwentnego podtrzymywania przez powódkę roszczenia odszkodowawczego koncentrował się przede wszystkim na analizie i ocenie prawidłowości trybu rozwiązania z nią umowy o pracę.

Prezentując okoliczności świadczące o niezgodnym z prawem oświadczeniu pracodawcy dotyczącym rozwiązania umowy o pracę część z nich została przez powódkę powołana wadliwie.

Zgodzić się należy z powódką, że treść oświadczenia pracodawcy nie jest do końca precyzyjna i zawiera liczne uchybienia. Niemniej w całokształcie okoliczności sprawy uznać należy, że pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Poddając ocenie charakter prawny tego oświadczenia zwrócić należy uwagę na jego treść, a nie przyjętą zewnętrzną formę. Nie ma większej doniosłości opatrzenie oświadczenia pracodawcy terminem wypowiedzenia, skoro pracodawca wyraźnie wskazał, że rozwiązuje umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, powołując jednocześnie podstawę faktyczną dla opisywanego trybu rozwiązania umowy o pracę, jak i podstawę prawną (omyłkowo wskazany jednak punkt przepisu). Potwierdzeniem woli i intencji pracodawcy była treść wydanego powódce świadectwa pracy.

Przyznając zatem zasadność wątpliwości podnoszonych przez powódkę wskazać jednak należy, że tylko pominięcie przez pracodawcę wyraźnie wymienionych w art. 30 kp wymogów formalnych rodzi skuteczne roszczenie. Przepisy kodeksu pracy wskazujące na treść oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy spełniają funkcję ochronną. Mają bowiem na celu zapewnienie pracownikowi możliwości zinterpretowania intencji pracodawcy. Powódka zrozumiała je w sposób właściwy odwołując się na drogę sądową w ustawowym terminie (art. 264 kp) i ustosunkowując się do przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

W dalszej kolejności podnieść należy, że konieczność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 kp obejmuje jedynie okoliczności faktyczne. One jedynie pozwalają na dokonanie oceny ewentualnej zasadności oświadczenia. Wymóg powyższy nie rozciąga się natomiast na jego kwalifikację prawną, tym bardziej na jej prawidłowość. Oznacza to, że jeśli pismo zawierające oświadczenie pracodawcy wskazuje rzeczywistą i konkretną przyczynę rozwiązania umowy to dokonanie jej wadliwej kwalifikacji prawnej pozostaje bez wpływu na skuteczność samej czynności (por. również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2002 roku I PKN 936/OO PiZS 2002/li/38).

Nie dowodzi również wadliwości przedmiotowego oświadczenia nieprawidłowa niewątpliwie data ustania stosunku pracy wskazana przez pracodawcę. Ma ona znaczenie jedynie w kontekście prawa pracownika do wynagrodzenia, które przysługuje powódce za okres do kiedy faktycznie pozostawała w stosunku pracy. Data rozwiązania umowy o pracę nie została natomiast podniesiona przez ustawodawcę do rangi okoliczności konstytutywnych oświadczenia, którym uchybienie skutkuje uznaniem go za niezgodne z prawem (por. art. 30 § 4 k.p.). Racje ma powódka, że jednostronne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (art. 30 § 1 pkt. 2 i 3 k.p.) uznaje się za złożone z chwilą, gdy doszło do stron w taki sposób, że każda z nich mogła zapoznać się z jego treścią (podobnie wyr. SN z 06.11.1980 r., I PRN 109/80, PIZS 1982/5/58; wyr. SN z 20.08.1984 r., I PRN iii/84, OSN 1985/4/57). Skoro więc powódka otrzymała je w dacie 8 lutego 2013 wraz z upływem tego dnia ustał stosunek pracy wiążący strony.

Analogiczna ocena dotyczyć musi wadliwego pouczenia przez pracodawcę o terminie wystąpienia przez pracownika na drogę sądową, który zgodnie z art. 264 § 1 pkt 2 k.p. wynosi 14 dni. Brak prawidłowego pouczenia przez pracodawcę o sposobie odwołania w praktyce sądowej kwalifikowany jest jedynie jako podstawa przywrócenia terminu do złożenia odwołania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 roku, I PKN 285/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 323). Samoistnie natomiast nie uzasadnia bezprawności oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Bezsporna była okoliczność braku skonkretyzowania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej jego decyzję personalną względem powódki. Pozwana nie określiła bliżej na czym od strony przedmiotowej miałyby polegać przestępstwo popełnione przez powódkę oraz jego czasokresu. Pozwana ograniczyła się jedynie do powielenia zapisu ustawowego (art. 52 § 1 pkt 2 k.p.). W ocenie sądu okoliczność

powyższa co do samej zasady stanowi naruszenie przepisów prawa pracy dotyczących rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 k.p.). Obowiązek konkretyzacji przyczyny rozwiązania umowy nakłada na pracodawcę unormowanie art. 30 § 4 k.p. Tym samym naruszeniem tego przepisu jest brak wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 roku, I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; oraz wyrok z dnia 13 kwietnia 1999 roku, I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461).

Przyznać jednak należy, że brak lub niekonkretne wskazanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie stanowi prawnego uchybienia w sytuacji, kiedy pracodawca w I. sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną, bądź są one mu znane z innego źródła. Zdaniem sądu jest to jednak zapatrywanie uzasadnione w ustalonym stanie faktycznym. Powódka wiedziała bowiem jakie okoliczności decydowały o rozwiązaniu umowy o pracę. Nawet jeżeli dynamiczne wydarzenia, jakie miały miejsce w dniu 4 lutego 2013 roku i podczas późniejszego spotkania z W. K. nie zakończyły się wymierzeniem sankcji pracownikowi, to powódka otrzymując w dniu 8 lutego 2013 roku oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę miała pełne podstawy, aby powiązać je z ustaleniami dotyczącymi przywłaszczenia przez nią środków pieniężnych pracodawcy. Taki był przecież wyłączny temat dwóch ostatnich jej rozmów z pełnomocnikiem pracodawcy, który wskazał dodatkowo, że złożył zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Z kolei do momentu otrzymania w dniu 8 lutego 2013 roku pisemnego oświadczenia powódka nie świadczyła pracy, ani nie rozmawiała z pracodawcą. Na tej podstawie zdaniem sądu powódka miała pełną możliwość powiązania stawianego zarzutu z opisanym na rozprawie przestępstwem w istocie procederem. Powódka doskonale wiedziała, że jej zachowanie nie do końca odpowiada unormowaniom ustawowym. Tym samym czynione przez nią próby niezrozumienia przyczyn rozwiązania umowy skazane są na niepowodzenie.

Jedyne uchybienie natury formalnej sprowadza się zdaniem sądu do uchybienia przez pracodawcę miesięcznego terminu do rozwiązania umowy o pracę określonego w art. 52 § 2 k.p. Pracodawca który nie złożył w procesie zeznań pozbawił się samoistnie możliwości skutecznego dowodzenia w procesie tej okoliczności. Tymczasem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane po upływie znacznego czasu od chwili zdarzeń określonych w tym przepisie, traci właściwy sobie charakter i sens. Powoduje równocześnie, że czynność pracodawcy staje się czynnością niezgodną z prawem. Termin miesięczny zaczyna swój bieg od dnia, w którym osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę uzyskała wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadniało zastosowanie wobec niego sankcji (por. wyrok z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100). Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w momencie, w którym ° zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę - art. 3¹ § 1 k.p. Okoliczność powyższa winna być udowodniona przez pracodawcę, który jednak nie wskazał w procesie żadnych faktów dotyczących omawianego zagadnienia. Aktywność dowodowa w tym zakresie była zasadna choćby wobec daty rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę i wskazywanej w odpowiedzi na pozew daty ostatniego przelewu na rachunek bankowy powódki dokonanego bez podstawy prawnej (21 grudnia 2012 roku).

Reasumując zatem dotychczasowy tok rozważań, należy uznać, że oświadczenie woli pozwanej o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia dokonane zostało w sposób niezgodny z prawem na skutek naruszenia przez pracodawcę dyspozycji przepisu art. 52 § 2 k.p.

Pomimo tego, w oparciu o ustalony w procesie stan faktyczny, sąd uznał, że roszczenie odszkodowawcze powódki nie zasługuje na uwzględnienie wobec jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Uprawnienie procesowe w postaci oddalenia powództwa z uwagi na sprzeczność żądania z zasadami współżycia społecznego jest możliwe w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1961 r., I CR 693/61, OSN 1963 nr 2, poz. 31 oraz z dnia 9 lutego 2007 r., I BP 15/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 92). Ponieważ stosowanie art. 8 k.p. zawsze prowadzi do

osłabienia zasady pewności prawa, toteż posłużenie się w konkretnym przypadku konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, a w pewnych wypadkach także obyczajowej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 listopada 1996 r., I PKN 14/96, OSNAPiUS 1997 nr 12, poz. 218 i z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 740/99, OSNAPiUS 2002 nr 3, poz. 72).

Zdaniem sądu zastosowanie unormowania art. 8 k.p. w niniejszej sprawie uzasadnia ustalenie w toku procesu okoliczności popełnienia przez powódkę przestępstwa, który to zarzut został sformułowany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Przepis art. 52 § 1 pkt. 2 k.p. kreujący powyższą okoliczność jako jedną z podstaw faktycznych rozwiązania umowy o pracę odróżnia sytuację oczywistości popełnionego przestępstwa oraz jego stwierdzenia prawomocnym wyrokiem karnym. Obydwa stany faktyczne są od siebie niezależne i każdy z nich samoistnie uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Skoro na dzień orzekania (art. 316 k.p.c.) powódka nie została prawomocnie skazana, oceny tej należy dokonywać jedynie w aspekcie, czy ustalone jej zachowanie wskazuje w sposób niekwestionowany, iż popełniła ona przestępstwo. Nieodłącznie wiązać się ona musi ze znamionami przestępstwa sprzeniewierzenia określonymi w art. 284 § 2 k.k. i art. 286 § 1 k.k. Należy przy tym podkreślić, że przestępstwo jest oczywiste, jeżeli nasuwający wątpliwości stan faktyczny pozwala na pewne stwierdzenie, iż pracownik dopuścił się czynu zagrożonego sankcją karną przez ustawę. Nie można natomiast uznać oczywistości przestępstwa pracownika, jeżeli brak jest pewności, czy przestępstwo w ogóle zostało popełnione albo, kto dopuścił się czynu przestępnego (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 31 stycznia 1977 roku I PRN 141/76 PiZS 1978/4/64). Można powiedzieć, że brak takiej oczywistości zachodzi tylko wówczas, gdy dla każdego prawnika, bez potrzeby analizowania sprawy pod względem faktycznym i prawnym jest zupełnie oczywiste, że zarzucany czyn nie stanowi przestępstwa, bez potrzeby analizy jego przesłanek.

W toku procesu ustalono ponad wszelką wątpliwość, że powódka wystawiała faktury odzwierciedlające niezrealizowane w istocie usługi budowlane. Z tego też względu wypłacone na rachunek bankowy powódki należności nie miały swojej podstawy prawnej. Powódka działała więc ze z góry powziętym zamiarem doprowadzenia pracodawcy do niekorzystnego rozporządzenia mieniem, nawet zakładając teoretycznie, że jego część przypadła mężowi pozwanej. Z punktu widzenia zakresu i wagi powierzonych powódce obowiązków naganny i oczywiście niezgodny z prawem jest fakt nie księgowania należności wynikającej z tych faktur. Omawiany proceder uniemożliwiał de facto właściwe określenie kosztów prowadzonej przez pozwaną działalności gospodarczej, a tym samym właściwe określenie np. zobowiązania podatkowego. Dokonując oceny kwestii uchybienia obowiązkom pracowniczym nie można właśnie abstrahować od rodzaju powierzonych pracownikowi obowiązków. Stąd też wagę ich naruszenia należy odnosić do jego funkcji i stanowiska pracy. Ustalone zachowania powódki zostały więc ocenione przy uwzględnieniu, że pełniła obowiązki wymagające dużej wiedzy, związane z dużą odpowiedzialnością i oparte na zaufaniu ze strony pracodawcy. Z racji wykonywanych zadań powódka winna dążyć do zaewidencjonowania i precyzyjnego odzwierciedlenia w dokumentacji księgowej wszystkich operacji gospodarczych związanych z działalnością gospodarczą pozwanej. Istota tych obowiązków wymagała od powódki przestrzegania zasad rozliczeń pieniężnych i zapewnienia należytej ochrony wartości pieniężnych również poprzez właściwą i prawidłową jej ewidencję. Tymczasem powódka bez żadnych skrupułów uzyskiwała bez żadnego tytułu prawnego należności pieniężne pracodawcy znacznej, co należy podkreślić, wartości. W sporządzanych raportach księgowych dodatkowo poświadczala nieprawdę, pomijając te operacje. Postępowanie powódki wypełnia więc ewidentnie znamiona przestępstw stypizowanych w art. 284 § 2 i art. 286 § 2 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny (Dz.U. 1997 rok, nr. 88 poz. 553 z późniejszymi zmianami). Przywłaszczeniem jest bowiem rozporządzenie jak swoją własnością cudzą rzeczą ruchomą lub cudzym prawem majątkowym z wykluczeniem osoby uprawnionej (por. W. Świda (w:) I. Andrejew, W. Swida, W. Wolter, Kodeks karny..., s. 614; O. Górniok (w:) System prawa karnego..., s. 409). Z kolei przestępstwo określone w art. 284 § 2 stanowi kwalifikowany typ przywłaszczenia. Przedmiotem przestępstwa sprzeniewierzenia jest bowiem rzecz ruchoma powierzona przez osobę uprawnioną sprawcy. Z kolei artykuł 286 k.k. określa odpowiedzialność za oszustwo, którym według tego przepisu jest motywowane celem korzyści majątkowej doprowadzenie innej osoby do niekorzystnego rozporządzenia mieniem przez wprowadzenie jej w błąd albo wyzyskanie błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranej czynności. Istota tego przestępstwa polega więc na posłużeniu się fałszem

jako czynnikiem sprawczym, który ma doprowadzić pokrzywdzonego do podjęcia niekorzystnej decyzji majątkowej (odróżnia to oszustwo od zaboru i innych przestępstw przeciwko mieniu; bliżej zob. T. Oczkowski, *Oszustwo jako przestępstwo majątkowe i gospodarcze*, Kraków 2004, s. 9 i n.).

Karygodne zachowanie powódki, niezależnie od faktu popełnienia przestępstwa, stanowi ponadto zdaniem sądu ewidentne zaprzeczenie modelu pracownika sumienie i starannie wykonującego swoje obowiązki. Narusza ono pracowniczy obowiązek ochrony mienia pracodawcy, będący równocześnie przejawem ogólniejszej powinności dbania o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Oczywisty jest również stopień zagrożenia, jaki zachowania takie stwarzają dla interesów pracodawcy. Opisywane zachowanie jak najbardziej uprawniało więc pracodawcę do zastosowania trybu rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Co więcej zarówno w orzecznictwie, jak i w doktrynie prawa pracy jest ono wymieniane jako modelowy przykład umożliwiający jego zastosowanie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2003 roku I PK 267/2002, z dnia 17 listopada 1998 roku I PKN 305/1998 oraz z dnia 24 listopada 1998 roku I PKN 454/1998, por. U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych.-Żywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy z komentarzem*, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV). Nieuzasadnione są więc wątpliwości powódki dotyczące trybu rozwiązania umowy o pracę. W ustalonych okolicznościach faktycznych nie było żadnych wątpliwości, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Czynione przez pracownika próby usprawiedliwienia swoich działań są dość naiwne i dowodzące braku jakiegokolwiek krytycyzmu i refleksji dotyczących własnej osoby i własnych zachowań. Piętnując zachowanie powódki podkreślić należy, że na nieporozumieniu w tej sytuacji polega wystąpienie z roszczeniem odszkodowawczym na tle wadliwego jej zdaniem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Taka decyzja jest całkowicie niezrozumiała i nielogiczna, mając na uwadze, że prezentowany w procesie proceder trwał kilka lat i powódka brała w nim czynny udział, a według jej wersji posiadała o nim pełną wiedzę. W argumentacji powódki zauważalna jest dość istotna sprzeczność. Powódka mając pełną świadomość naganności takiej praktyki i przedstawiając ją w świetle postępowania pełnomocnika pracodawcy nie zaniechała jej jednak. Rozumowanie prezentowane przez powódkę prowadzi do absurdalnych w istocie wniosków. Oznaczałoby, że w hipotetycznej sytuacji kradzieży w zakładzie dokonywanych na szkodę pracodawcy analogiczne zachowanie ze strony innych pracowników i tolerowanie takiej praktyki przez przełożonych stanowiłoby okoliczność egzoneracyjną. Zasadniczo osoba zachowująca się w sposób bezprawny, nie może skutecznie powoływać się na tolerancję takiego zachowania przez inne osoby, nawet upoważnione do reprezentowania pracodawcy.

Z tej też przyczyny, mając więc na uwadze szczególnie naganne zachowanie ze strony pracownika, trwające kilka lat i przynoszące znaczną szkodę majątkową pracodawcy, sąd uznał, że roszczenie odszkodowawcze powódki jest nadużyciem prawa. Powódka nie może odnosić korzyści finansowej z formalnego uchybienia pracodawcy, w sytuacji kiedy konsekwentnie i ze z góry powziętym zamiarem doprowadzała go do niekorzystnego rozporządzania mieniem. Tym bardziej, że wskazywane przez powódkę uchybienia formalne pracodawcy nie przeszkadzały jej powódce we właściwej ocenie przyczyn i okoliczności rozwiązania umowy o pracę oraz zaprezentowaniu linii obrony przed stawianymi jej zarzutami.

Zdaniem sądu jednak prezentowanej argumentacji nie da się powielić przy ocenie roszczenia powódki o wynagrodzenie za pracę i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wynika to zasadniczo z funkcji oraz istoty tych świadczeń, w szczególności zaś wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie to jest przedmiotem zobowiązania wynikającego ze stosunku pracy. Odpłatność jest pojęciową cechą tego stosunku wyartykułowanym wprost w jego definicji statutowanej art. 22 § 1 k.p. Wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem ekwiwalentnym tj. odwzajemniającym pracę świadczoną przez pracownika. Z tego też względu jest świadczeniem obowiązkowym. Prawo do niego ma zatem charakter bezwzględny, a zwolnienie pracodawcy ze zobowiązania w tym zakresie jest niedopuszczalne. Również pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia (art. 84 k.p.). Zresztą unormowania rozdziału II kodeksu pracy dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę należy interpretować z uwzględnieniem ich gwarancyjnego charakteru, wyrażającego się w zapewnieniu pracownikowi i jego rodzinie środków utrzymania. Z tego też względu pracownik nie tylko nie może zrzec się wynagrodzenia, ale również dopuszczalność dokonywania potrąceń obciążających go należności została uregulowana ustawowo. Zamknięty katalog należności, które podlegają potrąceniu z wynagrodzenia, zawiera art. 87

§ 1 kp. Podobna ochrona w praktyce sądowej przypisywana jest również ekwiwalentowi za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (por. wyrok Sądu Najwyższego Z dnia 11 czerwca 1980 roku, I PR 43/80, OSNC 1980, nr 12, poz. 248).

Skoro zatem powódka świadczyła pracę w miesiącu styczniu 2013 roku powinna otrzymać z tego tytułu wynagrodzenie za pracę, analogicznie jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

W argumentacji pracodawcy oponującemu co do zasady zasadności roszczenia pracownika w tym zakresie zaistniała pewna niekonsekwencja. Z jednej strony pozwana, logicznie, przyznawała, że powódka wypłaciła sobie te świadczenia z nadwyżką, aby z drugiej strony wystąpić na drogę sądową o całość należności bezpodstawnie wypłaconej powódce, nie dokonując stosownego potrącenia z wartościami żądanymi w tym zakresie przez powódkę świadczeń.

Prezentowany tok rozumowania legł u podstaw zasądzenia na rzecz J. S. kwoty 4.650,00 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę i 1.050,00 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

O kosztach sądowych sąd orzekł stosownie do treści art. 100 zd. 1 k.p.c. oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Podstawę do rozliczenia kosztów sądowych stosownie do wyniku postępowania stanowiła uwzględniona przez sąd wartość roszczenia powódki (5.700,00 złotych). Należna opłata stosunkowa wynosiła 5% tej wartości (art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

W pozostałej części na skutek częściowego uwzględnienia roszczeń każdej ze stron koszty procesu zostały wzajemnie zniesione.

Od orzeczenia Sądu pierwszej instancji w zakresie rozstrzygnięć zawartych w pkt I i II sentencji wyroku apelację wywiodła strona pozwana, wnosząc o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przewidzianych za obydwie instancje. Apelująca skarżonemu orzeczeniu zarzuciła naruszenie art. 5 kc jako, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który by był sprzeczny za społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, iż pozwana nie podziela stanowiska Sądu, co do wypłaty orzeczonych kwot tytułem wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a właściwie terminu ich wypłaty. Sąd przedstawił unormowania kodeksu pracy dotyczące ochrony wynagrodzenia itp. Znany jest pozwanej zamknięty katalog należności, które podlegają potrąceniu z wynagrodzenia, jednakże w odniesieniu do przedstawionego stanu faktycznego jak to się ma do szeroko rozumianej sprawiedliwości. Stąd też w ocenie pozwanej wypłata wynagrodzenia już „w tej chwili”, przed wydaniem orzeczenia w sprawie wyprowadzenia tak znacznej sumy pieniędzy z rachunku pozwanej, która toczy się przed Sądem Okręgowym w Toruniu, kłóciłoby się z „zasadami współżycia społecznego”.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie oraz obciążenie pozwanej kosztami sądowymi według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację wskazano, iż Sąd Rejonowy we Włocławku w zaskarżonym orzeczeniu za bezsporne uznał okoliczności stanowiące o fackie niewypłacenia powódce przez pozwaną wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2013 r. w wysokości 4650,00 zł brutto i kwoty 1050,00 zł tytułem wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wynagrodzenie za pracę jest przedmiotem zobowiązania wynikającego ze stosunku pracy art. 22 par. 1 k.p i jest świadczeniem obowiązkowym. Prawo do wynagrodzenia ma charakter bezwzględny, a zwolnienie pracodawcy ze zobowiązania w tym zakresie jest niedopuszczalne. Wynagrodzenie za miesiąc styczeń 2013 r. pozwana winna zapłacić w terminie do 31.01.2013r., a do dziś tego nie uczyniła. Wystawiła świadectwo pracy z informacją o wypłacie wynagrodzenia i wypłacie ekwiwalentu za urlop mimo, iż faktycznie wypłacone ono nie zostało. Samowolnie, działając wbrew obowiązującemu prawu, dokonała potrącenia wg własnego uznania. Postępując w ten sposób pozwana naruszyła przepisy w zakresie wynagrodzeń, bowiem wykroczeniem przeciwko prawom pracownika jest niewypłacanie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, bezpodstawnie obniżanie wysokości wynagrodzenia za pracę lub świadczenia, dokonywanie bezpodstawnych potrąceń

z wynagrodzenia za pracę lub innych wypłacanych świadczeń. Pracodawca, który popełnia takie wykroczenie podlega karze grzywny. Słusznie również zauważył Sąd w uzasadnieniu do zaskarżonego wyroku, iż w argumentacji pozwanej istnieje pewna niekonsekwencja. Z jednej strony strona pozwana logicznie przyznawała, że powódka wypłaciła sobie świadczenie z nadwyżką, aby z drugiej strony wystąpiła na drogę sądową o całość należności, nie dokonując stosowanego potrącenia z wartościami żądanymi w tym zakresie przez powódkę świadczeń. Opóźnienia wypłaty wynagrodzenia do czasu rozstrzygnięcia postępowania nakazowego, od którego wniesiona została apelacja, jest niezasadne, gdyż wynagrodzenie za pracę i ekwiwalent za urlop mają charakter zobowiązania i świadczenia obowiązkowego i nie powinno być uwarunkowane od toczących się odrębnie postępowań sądowych. Odnosząc się jednocześnie do wszystkich argumentów pozwanej popełnionego przez powódkę przestępstwa zauważono, iż w tej sprawie nie zapadł jeszcze żaden prawomocny wyrok, a sprawa nie jest tak prosta i jednoznaczna jak przedstawia ją pełnomocnik pozwanej. Jednocześnie podkreślono, iż to nie powódka dokonywała przelewów. To pozwana samodzielnie dokonywała wszystkich przelewów. Samodzielnie je sporządzała i samodzielnie decydowała kiedy, komu i w jakiej wysokości zapłacić. Powódce nic również niewiadomo o toczącym się Sądem Okręgowym w Toruniu postępowaniu o wyprowadzenie pieniędzy z rachunku pozwanej.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Sąd Okręgowy po gruntownej analizie zebranych dowodów, jak również czynności podjętych przez Sąd pierwszej instancji oraz zarzutu sformułowanego w apelacji strony pozwanej doszedł do wniosku, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe. W konsekwencji uznał, iż przedmiotowa apelacja nie zasługuje na uwzględnienie i jako taka podlega oddaleniu.

Na wstępie należy podnieść, że ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd I instancji są ustaleniami prawidłowymi, które Sąd II instancji czyni własnymi. W ocenie Sądu Okręgowego w trakcie postępowania pierwszoinstancyjnego zgromadzono bowiem pełny materiał dowodowy, który pozwolił na merytoryczne rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy. Należy dodać, że Sąd Rejonowy w sposób wszechstronny rozważył wszystkie dowody przeprowadzone i ujawnione w toku rozprawy i to na ich podstawie poczynił, jak już wspomniano, nie budzące pod kątem rzetelności żadnych wątpliwości ustalenia faktyczne. Nadto ocena materiału dowodowego została dokonana przez Sąd pierwszej instancji w sposób bezstronny, zgodnie z zasadami wiedzy i logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym. Powyższa konstatacja jest wynikiem wnikliwej analizy pisemnych motywów zaskarżonego apelacją orzeczenia (w tym miejscu, niejako na marginesie, trzeba zauważyć, iż pisemne uzasadnienie kwestionowanego środkiem odwoławczym przez pozwaną wyroku Sądu pierwszej instancji czyni zadość wymaganiom przewidzianym dla tego rodzaju dokumentu procesowego określonym w art. 328 § 2 kpc, albowiem stanowi ono pełną syntezę wszystkich okoliczności – tak faktycznych jak i o charakterze jurydycznym – mających moc przesłanek zaskarżonego orzeczenia i tym samym umożliwia kontrolę instancyjną zaskarżonego orzeczenia przez Sąd drugiej instancji pod względem merytorycznym). Należy zatem stwierdzić, iż dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów. Nadto warto wskazać, iż dokonana przez Sąd pierwszej instancji w wyniku swobodnej oceny dowodów selekcja zebranego materiału pod kątem istotności poszczególnych jego elementów nie jest uchybieniem procesowym, a wręcz obowiązkiem Sądu.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji prawidłowo prowadził postępowanie dowodowe, w sposób odpowiedni je modyfikując poprzez zasadne oddalenie wniosku dowodowego pozwanej o przesłuchanie G. K. na okoliczność technicznej realizacji przelewów bankowych. Przesłanki przesądzające o oddaleniu przedmiotowego wniosku dowodowego wskazane przez Sąd Rejonowy znajdują pełną akceptację Sądu Okręgowego. W tym miejscu trzeba wskazać, iż słusznie Sąd I instancji stan faktyczny w sprawie ustalił w oparciu o dokumentację personalną powódki i jej zeznania. Za bezsporne należy uznać fakty dotyczące nie wypłacenia powódce wynagrodzenia za pracę za miesiąc styczeń 2013 roku oraz ekwiwalentu za 7 dni niewykorzystanego przez powódkę urlopu wypoczynkowego. Wysokości tych należności nie była kwestionowana przez pozwaną. Nie była również przedmiotem sporu kwestia wystąpienia przez pozwaną na drogę sądową przeciwko powódce o zwrot przywłaszczonych należności pieniężnych.

Na podstawie zebranego materiału dowodowego Sąd pierwszej instancji nie tylko dokonał prawidłowych i obejmujących całokształt istotnych dla rozstrzygnięcia okoliczności ustaleń faktycznych, o czym wspomniano wyżej, ale także wysnuł logiczne i przekonująco przedstawione w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku wnioski o charakterze ogólnym, sprowadzające się do konstatacji, iż o ile roszczenie odszkodowawcze powódki nie zasługuje na uwzględnienie wobec jego sprzeczności z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.), o tyle z funkcji oraz istoty świadczeń w postaci wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynika, iż odnośnie przedmiotowych roszczeń nie można w realiach niniejszej sprawy zastosować regulacji art. 8 k.p. (stanowiącej odpowiednik regulacji art. 5 k.c.). Słusznie podkreślił bowiem Sąd Rejonowy, iż w szczególności wynagrodzenie za pracę jest przedmiotem zobowiązania wynikającego ze stosunku pracy, którego odpłatność jest pojęciową cechą (vide art. 22 § 1 k.p.). Wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem odwzajemniającym pracę świadczoną przez pracownika i z tego też względu jest świadczeniem obowiązkowym. Prawo do niego ma zatem charakter bezwzględny, a zwolnienie pracodawcy ze zobowiązania w tym zakresie jest niedopuszczalne. Trzeba także dodać, iż również pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia (vide art. 84 k.p.). W tym kontekście trzeba zaznaczyć, iż unormowania rozdziału II kodeksu pracy dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę należy interpretować z uwzględnieniem ich gwarancyjnego charakteru, wyrażającego się w zapewnieniu pracownikowi i jego rodzinie środków utrzymania. Z tego też względu pracownik nie tylko nie może zrzec się wynagrodzenia, ale również dopuszczalność dokonywania potrąceń obciążających go należności została uregulowana ustawowo. Zamknięty katalog należności, które podlegają potrąceniu z wynagrodzenia, zawiera art. 87 § 1 kp. Według orzecznictwa Sądu Najwyższego pojęcie wynagrodzenia za pracę występujące w przepisach rozdziału II działu trzeciego kodeksu pracy należy interpretować rozszerzająco w porównaniu z zakresem tego pojęcia w przepisach art. 78-83 k.p.. Według tezy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2006 r. (II PK 317/05, OSNP 2007 Nr 13-14, poz. 185), którą można uznać za reprezentatywną dla tego kierunku w judykaturze, "ochronie przewidzianej w Rozdziale II Działu Trzeciego KP, oprócz wynagrodzenia w ścisłym tego słowa znaczeniu, podlegają należności przysługujące pracownikom na podstawie przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP i spełniające funkcje, jak wynagrodzenie za pracę". Do należności takich zaliczono m.in. ekwiwalent za niewykorzystany urlop. W tym miejscu należy podnieść, iż ochrona wynagrodzenia za pracę (oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy analogicznie) ustanowiona w rozdziale II działu trzeciego kodeksu pracy to normy prawne, których celem jest stworzenie gwarancji otrzymywania przez pracownika wynagrodzenia regularnie, we właściwym terminie i formie oraz w należnej wartości. Ochrona ustanowiona w przepisach art. 84-91 k.p. dotyczy zarówno prawa do wynagrodzenia za pracę, jak i samego świadczenia. Główną przyczyną ustanowienia takiej regulacji jest alimentacyjna funkcja wynagrodzenia za pracę, związana z rolą wynagrodzenia jako podstawowego źródła utrzymania pracownika i jego rodziny. W tym kontekście trzeba stwierdzić, iż zastosowanie art. 8 k.p. wobec roszczeń powódki o wynagrodzenie za pracę i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy prowadziłyby do nadmiernego osłabienia zasady pewności prawa.

Skoro bezspornie ustalono, iż powódka świadczyła pracę w miesiącu styczniu 2013 roku powinna otrzymać z tego tytułu wynagrodzenie za pracę, analogicznie jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

W tym miejscu, niejako na marginesie, winno się nadto podkreślić, iż sąd w postępowaniu cywilnym generalnie orzeka na podstawie zgromadzonego w wyniku inicjatywy stron procesowych materiału dowodowego. Obowiązek udowodnienia okoliczności z których strona wywodzi korzystne dla siebie skutki prawne wypływa wprost z art. 6 kc. Zgodnie z tym przepisem to na powódce co do zasady spoczywał ciężar dowodu w zakresie dowodzenia zasadności jej pozwu. Przenosząc wyrażony w art. 6 kc, tradycyjnie zaliczany do instytucji prawa materialnego obowiązek dowodzenia powoływanych przez stronę okoliczności na grunt prawnoprocesowy wskazać należy, że koresponduje on z wyrażoną w art. 232 kpc zasadą inicjatywy procesowej stron. Zgodnie bowiem z treścią przywołanego przepisu o proceduralnym charakterze strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Literalna wykładnia omawianego przepisu, jak również jednolite poglądy wyrażane przez doktrynę i orzecznictwo nie pozostawiają wątpliwości, że to strony są „gospodarzami” postępowania, a dopuszczenie przez sąd z urzędu dowodu nie wskazanego przez stronę może nastąpić jedynie w wypadkach wyjątkowych i dotyczy sytuacji, w której pomimo aktywności stron w procesie nie jest możliwe wyjaśnienie wszystkich okoliczności koniecznych do rozstrzygnięcia sprawy. W żadnym zaś razie przepis art. 232 kpc nie może być wykorzystywany jako swoista „furtka”

do przerzucenia na sąd obowiązków, które ciążyą na stronie i które służą jej interesom. Dla poparcia przedstawionego powyżej stanowiska wskazać należy, że w orzeczeniu z dnia 7 listopada 1997 roku [III CKN 244/97, OSNC 1998, nr 3, poz. 52] Sąd Najwyższy stwierdził, że możliwość dopuszczenia przez sąd dowodu nie wskazanego przez strony nie oznacza, że sąd obowiązany jest zastąpić własnym działaniem bezczynność strony, a skorzystanie przez sąd ze swojego uprawnienia do podjęcia inicjatywy dowodowej jest możliwe jedynie w szczególnych sytuacjach procesowych o wyjątkowym charakterze. Z taką jednak sytuacją nie mamy do czynienia w przedmiotowym postępowaniu. Postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie, prowadzone z inicjatywy stron, należy w opinii Sądu Okręgowego określić jako umożliwiające merytoryczne jej rozstrzygnięcie.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu swego orzeczenia w sposób szczegółowy i prawidłowy wskazał, jakie okoliczności brał pod uwagę przy rozstrzyganiu sprawy przez pryzmat przytoczonych przepisów. Tym samym zbędnym staje się w tym miejscu powtarzanie tej samej argumentacji. Wystarczającym jest stwierdzenie, iż Sąd Okręgowy w pełni ją dzieląc na nią się powołuje. W konsekwencji przytoczone w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia twierdzenia i oceny przyjmuje za własne (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2005 roku sygn. akt III CK 622/04 LEX 180853, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2005 roku sygn. akt IV CK 523/04 LEX 177281).

W tym miejscu należy podnieść, iż zasądzone zaskarżonym wyrokiem na rzecz powódki świadczenia stanowią podstawę egzystencji J. S., wobec czego ustawodawca otacza je szczególną ochroną. Pod pojęciem szczególnej ochrony wynagrodzenia za pracę (oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop) rozumieć należy ogół środków przewidzianych w obowiązujących przepisach, mających na celu zabezpieczenie pracownika przed utratą, bezprawnym obniżeniem lub nieterminową wypłatą należnego zarobku. Jednym z przejawów tej ochrony jest zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia przez pracownika (vide uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 1981 r., V URN 1/81, OSPiKA 1982/1-2/4). Za inny można uznać szczególnie wstrzemięźliwe korzystanie z regulacji art. 8. k.p. w sprawach o roszczenia pracownika w postaci wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Na marginesie trzeba wskazać, iż słusznie podnosi powódka w odpowiedzi na apelację, iż opóźnienia wypłaty wynagrodzenia za pracę lub ekwiwalentu za niewykorzystany urlop do czasu rozstrzygnięcia sporów istniejących między pracodawcą a pracownikiem i wynikających ze stosunku pracy bądź jakiegokolwiek innego jest niezasadne, gdyż wynagrodzenie za pracę i ekwiwalent za urlop mają charakter zobowiązania i świadczenia obowiązkowego i nie powinno być uwarunkowane od toczących się odrębnie postępowań sądowych.

W konkluzji należy zatem stwierdzić, iż zarzuty sformułowany przez stronę pozwaną w apelacji okazał się pozbawiony jakichkolwiek podstaw i nie zasługiwał na uwzględnienie. Zdaniem Sądu Okręgowego, wyżej omówiona kwestia podnoszona jako zarzut została omówiona oraz oceniona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, a apelacja, gdy zanalizować jej rzeczywistą treść, stanowi jedynie wyraz stanowiska pozwanej, podtrzymującej dotychczasowe twierdzenia. Apelacja nie zawiera bowiem de facto żadnych nowych elementów, które nie byłyby dotąd podnoszone w toku postępowania sądowego. Ocena wszystkich tych kwestii dokonana przez Sąd Rejonowy nie budzi zastrzeżeń, albowiem nie jest ani dowolna, ani przekraczająca granice zastosowanych przepisów.

Reasumując powyższe rozważania należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy uniknął naruszenia przepisów prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz nie dopuścił się uchybień, które w świetle art. 379 kpc in fine mogłyby skutkować nieważnością postępowania. Nadto logicznie i rzetelnie uzasadnił swe stanowisko, powzięte na podstawie dostatecznego wyjaśnienia okoliczności sprawy.

Mając powyższe na uwadze i w konsekwencji uznając apelację za bezzasadną, Sąd Okręgowy we Włocławku, nie dzieląc stanowiska pozwanej zawartego w wywiedzionym środku odwoławczym, na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w sentencji uzasadnianego wyroku.