

*Sygn. akt XP 59/17*

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 15 lutego 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Grażyna Kościńska, Izabela Wasilewska

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 15 lutego 2019 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa (...) **we W.**

przeciwko pozwanemu **T. S.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika

oraz sprawy z powództwa wzajemnego powoda wzajemnego **T. S.**

przeciwko pozwanemu wzajemnemu (...) **we W.**

o odszkodowanie za rozwiązanie umowy przez pracownika bez wypowiedzenia, zapłatę wynagrodzenia i nagrody

**I. zasądza od pozwanego T. S. na rzecz strony powodowej (...) we W. kwotę 17.042,34 zł (siedemnaście tysięcy czterdzieści dwa złote i 34/100);**

**II. zasądza od pozwanego T. S. na rzecz strony powodowej (...) we W. kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi w zakresie powództwa głównego obciąża Skarb Państwa;**

**IV. zasądza od pozwanego wzajemnego (...) we W. na rzecz powoda wzajemnego T. S. kwotę 9.606,65 zł (dziewięć tysięcy sześćset sześć złotych i 65/100) tytułem wynagrodzenia za pracę;**

**V. w pozostałym zakresie powództwo wzajemne oddala;**

**VI. wyrokowi w punkcie IV nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.680,78 zł;**

**VII. zasądza od powoda wzajemnego T. S. na rzecz pozwanego wzajemnego (...) we W. 1080 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego;**

**VIII. nieuiszczonymi kosztami sądowymi w zakresie powództwa wzajemnego obciąża Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24 stycznia 2017 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu), uzupełnionym w piśmie z 8.06.2017 r., **strona powodowa (...) we W.** wniosła o uznanie za bezskuteczne rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonanego w dniu 3 stycznia 2017 r. przez pozwanego T. S., ewentualnie o ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwanego nie było uzasadnione ciężkim naruszeniem przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika, zaś w każdym z powyższych przypadków – o zasądzenie od pozwanego na rzecz strony powodowej odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pozwanego, tj. w kwocie 17.042,34 zł, tj. 3 x 5.680,78 zł (k. 3 – 4, 36).

W uzasadnieniu strona powodowa wskazała, że pozwany T. S. był zatrudniony w U. M. W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 17 lipca 2007 r. na stanowisku starszego informatyka. Po przejściu części zakładu pracy na nowego pracodawcę w dniu 1 stycznia 2014 r., zatrudnienie pozwanego u nowego pracodawcy było kontynuowane na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. W dniu 3 stycznia 2017 r. pozwany złożył pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując na następujące okoliczności, które w ocenie pozwanego uzasadniały rozwiązanie umowy: 1) rzekome zaleganie przez stronę powodową z wypłatą dodatku za wysługę lat, 2) wypłacenie wynagrodzenia z jednodniowym opóźnieniem w dniu 11 lutego 2016 r., 3) niewypłacenie trzynastki w dniu 1 lutego 2016 r., 4) niewypłacenie nagrody regulaminowej w dniu 30 czerwca 2016 r., 5) niewypłacenie wynagrodzenia za marzec 2014 r., 6) niewypłacenie w dniu 4 października 2014 r. dodatku specjalnego. Strona powodowa podniosła, że daty rzekomych naruszeń wskazane zostały przez samego pozwanego, a zatem co najmniej od tych dat miał on świadomość zaistnienia nieprawidłowości. Zgodnie zaś z przepisem art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W niniejszej sprawie wiedzę o rzekomych nieprawidłowościach pozwany posiadał co najmniej od pół roku, a w niektórych przypadkach – od 2014 r. Złożenie przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy nastąpiło zatem z przekroczeniem ustawowego terminu.

Niezależnie od powyższego strona powodowa wskazała, że wymienione przez pozwanego okoliczności nie stanowią ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wobec pozwanego. Nie polegają na prawdziwym twierdzeniu pozwanego, jakoby pracodawca zalegał pozwanemu z wypłatą dodatku za wysługę lat (o dłuższym stażu pozwanego niż wynikał z jego akt osobowych strona powodowa została poinformowana w okresie letnim 2016 r. i od dnia powzięcia przedmiotowej informacji wypłacała pozwanemu wyższy dodatek za wysługę lat, a z powodu błędu rachunkowego w listopadzie wypłaciła dodatkowo wyrównanie za wysługę lat) ani by pracodawcy wypłacił wynagrodzenie z jednodniowym opóźnieniem (pracodawca zrealizował przelew z dniem 10 lutego 2016 r.). Ustawowy termin wypłaty tzw. trzynastki zarezerwowany jest na dzień 31 marca następnego roku, zatem wypłata tego świadczenia w dniu 1 lutego nie była przekroczeniem terminu. Strona powodowa zaprzeczyła, jakoby istniały u niej nagrody regulaminowe, wskazując, że występują jedynie nagrody uznaniowe. Strona powodowa dodała, że pozwany podjął zatrudnienie po przywróceniu go do pracy przez sąd w kwietniu 2014 r., zatem jego zarzuty dotyczące niewypłacenia wynagrodzenia za marzec 2014 r. powinny być kierowane do poprzedniego pracodawcy.

W piśmie procesowym z dnia 8 czerwca 2017 r. pełnomocnik strony powodowej sprecyzował żądanie pozwu, wskazując, że strona powodowa podtrzymuje jedynie żądanie zasądzenia od pozwanego odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pozwanego w związku z faktem, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwanego w dniu 3 stycznia 2017 r. nie było uzasadnione ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Wysokość dochodzonego odszkodowania określona została na 17.042,34 zł (3 x 5.680,78 zł). Ponadto strona powodowa wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 36).

**W odpowiedzi na pozew pozwany T. S.** wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. **Jednocześnie pozwany (powód wzajemny) złożył powództwo wzajemne**, wnosząc o zasądzenie od strony powodowej (pozwanej wzajemnej) kwoty 31.228,07 zł tytułem odszkodowania za

okres wypowiedzenia w związku z rozwiązaniem umowy przez T. S. bez zachowania okresu wypowiedzenia, niewypłaconej części wyrównania tytułem dodatku za wieloletnią pracę za okres od czerwca 2014 r. do stycznia 2017 r., niewypłaconego wynagrodzenia za wykonywanie zadań zleconych za okres czerwiec – sierpień 2014 r., niewypłaconej nagrody rocznej, a także o zasądzenie od pozwanego wzajemnego na rzecz powoda wzajemnego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 40 – 48).

W uzasadnieniu pozwany T. S. wskazał, że w razie powtarzalnych, podobnych rodzajowo naruszeń, w tym przede wszystkim naruszeń polegających na nieterminowej wypłacie wynagrodzenia, termin jednomiesięczny, określony w art. 52 § 2 k.p. liczony jest nie od każdego naruszenia z osobna, ale od ostatniego. Nietrafny jest zatem zarzut strony powodowej mówiący o tym, że pozwany nie zachował jednomiesięcznego terminu, bowiem do ostatniego rodzajowo podobnego naruszenia ze strony (...) doszło w grudniu 2016 r., a więc ok. miesiąc przed rozwiązaniem przez pozwanego umowy.

Odnosząc się do żądania dodatku z tytułu wysługi lat pozwany wskazał, że wielokrotnie zwracał się do pracodawcy o zwiększenie dodatku, posiłkując się odpowiednimi dokumentami, zaś pracodawca, dysponując aktami osobowymi pozwanego, posiadał wiedzę o rzeczywistym stażu pracy pozwanego najpierw w U. M. W., a następnie w (...). Pozwany dodał, że tylko on nie otrzymał wyrównania dodatku za staż pracy. Inni pracownicy takie wyrównanie otrzymali. Pozwany otrzymał ostatecznie jedynie część wyrównania, i to dopiero w grudniu 2016 r. Pozwany wskazał, że należy mu się wyrównanie dodatku za okres 3 lat, tj. od czerwca 2014 r., w wysokości odpowiadającej 17 % wynagrodzenia zasadniczego, tj. w łącznej wysokości 9.872,08 zł.

Pozwany T. S. podkreślił, że u strony powodowej istnieje nagroda regulaminowa, wypłacana co roku wszystkim pracownikom, którzy przepracowali co najmniej 6 miesięcy i wobec których przełożony nie wniósł o zaniechanie wypłacenia nagrody. Wedle swojej wiedzy pozwany był wpisany na listę pracowników, którzy mieli otrzymać nagrodę. Lista ta została podpisana przez przełożonego pozwanego i skierowana do wypłaty, gdzie, po interwencji nieznanego pozwanemu osób, wykreślono z niej imię i nazwisko pozwanego.

W przedmiocie wypłaty tzw. trzynastki pozwany nie kwestionował ustawowych ram czasowych jej wypłacania, a jedynie zarzucił, że strona powodowa wypłaciła przedmiotowe świadczenie wszystkim pracownikom prócz pozwanego, zaś pozwanemu – blisko 2 tygodnie później, po interwencji pozwanego. Pozwany podniósł, że na gruncie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. strona powodowa jest odpowiedzialna za brak wypłaty pozwanemu wynagrodzenia za marzec 2014 r. i za wykonywanie zleconych zadań dodatkowych w okresie kwiecień – wrzesień 2014 r. Roszczenie odszkodowawcze pozwany oparł o przepis art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p., domagając się zasądzenia od (...) kwoty 17.422,35 zł brutto. Pozwany wskazał także, że strona powodowa nie wypłaciła mu wynagrodzenia za zlecenia dodatkowe za okres od czerwca do sierpnia 2014 r. w łącznej wysokości 1.800 zł.

**W odpowiedzi na pozew wzajemny (...) we W.** wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od T. S. kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 78 – 83).

Odnosząc się do należnego pozwanemu (powodowi wzajemnemu) dodatku za wysługę lat strona powodowa (pozwany wzajemny) wskazała, że o faktycznym stażu pracy pozwanego powzięła wiedzę na przełomie kwietnia i maja 2016 r., wobec czego ustaliła, że dodatek za wieloletnią pracę wynosi od dnia 1 stycznia 2014 r. 6 %, od dnia 1 stycznia 2015 r. 7 % oraz od dnia 1 stycznia 2016 r. 8 %. Po ponownym przeliczeniu wysokości dodatku za okres od stycznia 2014 r. do 2016 r. strona powodowa ustaliła, że różnica pomiędzy stawkami procentowymi poprzednimi a nowymi za 2014 r. wynosiła 36,43 zł, za rok 2015 – 349,56 zł, a za rok 2016 – 176,60 zł (w sumie 562,59 zł). Kwotę tę wypłacono pozwanemu w grudniu 2016 r. Od czerwca 2016 r. strona powodowa wypłacała pozwanemu dodatek za wysługę lat w wysokości żądanej przez pozwanego, tj. 17 %. Roszczenie pozwanego o wypłatę wyrównania dodatku za wysługę lat jest zatem bezpodstawne.

Odnośnie zarzutu braku wypłaty pozwanemu nagrody regulaminowej strona powodowa wskazała, że w spornym okresie obowiązywał u niej regulamin wynagradzania z dnia 27 marca 2015 r., który nie przewidywał jakichkolwiek

nagród czy premii regulaminowych. Jedyne nagrody, jakie strona powodowa w tym czasie przyznawała, miały charakter uznaniowy. O braku przyznania pozwanemu spornej nagrody przesądził fakt ukarania pozwanego karą porządkową nagany w dniu 22 maja 2015 r. Ponadto ocena okresowa pozwanego przeprowadzona w czerwcu 2015 r. wypadła poniżej przeciętnej.

W odniesieniu do twierdzeń pozwanego dotyczących dyskryminacji na tle wypłaty tzw. trzynastki strona powodowa wskazała, że nie dyskryminowała w tym zakresie pozwanego. W związku z ukaraniem pozwanego karą porządkową Dyrektora (...) powziął wątpliwość, czy pozwanemu należy się za rok 2015 tzw. trzynastka. Po uzyskaniu informacji, że ukaranie karą porządkową nie jest podstawą do wstrzymania trzynastki, pozwany został powiadomiony, że świadczenie zostanie mu wypłacone i jednocześnie został przeproszony za zaistniałą sytuację.

Odnosząc się do zarzutu braku wypłaty pozwanemu wynagrodzenia za marzec 2014 r. oraz wynagrodzenia za wykonywanie zadań dodatkowych w okresie od 10 kwietnia 2014 r. do 10 września 2014 r. strona powodowa wskazała, że zarzuty te są bezzasadne. Na mocy wyroku z dnia 20 marca 2014 r. pozwany został przywrócony do pracy. Pismem z dnia 25 marca 2014 r., zaadresowanym na U. M. W., pozwany zgłosił gotowość podjęcia pracy. Pismem z dnia 27 marca 2014 r. U. M. W. poinformował pozwanego o przywróceniu go do pracy i wskazał, że pracodawcą jest obecnie (...) i że pozwany winien stawić się do pracy w dniu następnym po dniu otrzymania pisma. Pismo to pozwany otrzymał w dniu 1 kwietnia 2014 r. Tym samym pozwanemu nie jest należne wynagrodzenie za marzec 2014 r. Odnośnie wynagrodzenia za wykonywanie zadań dodatkowych strona powodowa z ostrożności procesowej podniosła zarzut przedawnienia roszczeń, dodając, że pozwany przede wszystkim nie wyjaśnił, o jakie zadania dodatkowe chodzi (podobnie jak w przypadku roszczenia o wynagrodzenie za zadania dodatkowe z okresu czerwiec – sierpień 2014 r.).

Bezzasadne jest w ocenie strony powodowej dochodzenie przez pozwanego odszkodowania, o którym mowa w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w sytuacji, gdy brak było podstaw do rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę z winy pracodawcy.

W piśmie procesowym z dnia 20 listopada 2017 r. pozwany T. S. podniósł, że wskutek omyłki wskazał, że dochodzi wyrównania dodatku za wysługę lat za okres do stycznia 2017 r., podczas gdy faktycznie roszczenie pozwu dotyczy okresu do maja 2016 r. (k. 148).

Postanowieniem z dnia 5 lutego 2018 r. Sąd ustalił wartość przedmiotu sporu z powództwa wzajemnego na kwotę 32.094,43 zł (k. 156).

W toku rozprawy z dnia 14 maja 2018 r. pełnomocnik pozwanego T. S. (powoda wzajemnego) oświadczył, że precyzuje powództwo, domagając się z tytułu wyrównania dodatku stażowego kwoty 10.410,31 zł. W ocenie pozwanego należny dodatek za wysługę lat winien wynosić 15 % w okresie od września 2014 r., 16 % w okresie od lutego 2015 r. i 17 % w okresie od lutego 2016 r. (k. 167, 171v).

W piśmie procesowym z dnia 11 czerwca 2018 r. pełnomocnik strony powodowej (pozwanego wzajemnego) wskazał, że wedle jego wyliczeń hipotetyczna wysokość wyrównania dodatku stażowego winna wynosić 9.606,65 zł (k. 185). W toku rozprawy w dniu 18 lipca 2018 r. pozwany (powód wzajemny) oświadczył, że akceptuje w całości korektę wyliczeń dokonaną przez stronę powodową w piśmie z dnia 11 czerwca 2018 r. (k. 193).

### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:***

Pozwany T. S. w dniu 16 lipca 2007 r. zawarł z U. M. W. umowę o pracę na okres próbny od dnia 16 lipca 2007 r. do dnia 15 października 2007 r. na stanowisku starszego referenta w Wydziale Informatyki U. M.. W dniu 16 października 2007 r. pozwany zawarł z U. M. W. umowę o pracę na czas określony od dnia 16 października 2007 r. do dnia 15 stycznia 2008 r., następnie w dniu 16 stycznia 2008 r. umowę o pracę na czas określony od dnia 16 stycznia 2008 r. do dnia 15 lipca 2008 r., a w dniu 7 lipca 2008 r. umowę o pracę od dnia 16 lipca 2008 r. na czas nieokreślony. Na mocy porozumienia zmieniającego z dnia 25 marca 2011 r. pozwany zmienił stanowisko pracy na stanowisko informatyka, zaś na mocy porozumienia zmieniającego z dnia 29 lutego 2012 r. – na stanowisko starszego informatyka.

Z dniem 4 grudnia 2012 r. U. M. W. rozwiązał z pozwanym umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu VII Wydziału Pracy z dnia 20 marca 2014 r. (sygn. akt VII Pa 17/14) pozwany został przywrócony do pracy w U. M. W. na poprzednich warunkach. W związku z realizacją § 3 ust. 2 Uchwały Nr XLIX/1221/13 Rady Miejskiej W. z dnia 17 października 2013 r. w sprawie nadania statutu (...) pozwany z dniem 1 stycznia 2014 r. na mocy art. 23<sup>(1)</sup> Kodeksu pracy stał się pracownikiem (...) we W. z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy.

(...) we W. jest jednostką obsługującą w rozumieniu art. 10b ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, dla jednostek organizacyjnych Gminy. W ramach obowiązków powierzonych Centrum w ramach wspólnej obsługi, Centrum świadczy jednostkom obsługiwanym usługi informatyczne, finansowo – księgowo, eksperckie oraz operatorskie.

Pismem z dnia 25 marca 2014 r., skierowanym do U. M. W. i doręczonym w dniu 27 marca 2014 r., pozwany zgłosił swoją gotowość do podjęcia pracy, wnosząc o wskazanie miejsca i terminu rozpoczęcia pracy. Pismem z dnia 27 marca 2014 r. U. M. W. poinformował pozwanego, że z dniem 1 stycznia 2014 r. stał się on pracownikiem (...) we W., a nadto, że przywraca pozwanego do pracy na poprzednich warunkach. Polecono pozwanemu stawić się do pracy w dniu następnym po otrzymaniu pisma. Pismo zostało pozwanemu doręczone w dniu 1 kwietnia 2014 r. W dniach 1 – 4 kwietnia 2014 r. pozwany był niezdolny do pracy z powodu choroby. Do pracy w (...) we W. pozwany stawił się w dniu 7 kwietnia 2014 r.

W okresie od dnia 5 października 1998 r. do dnia 5 października 2006 r. T. S. wykonywał pracę w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika. Dokumenty potwierdzające okres pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym pozwany przedstawił pracodawcy w dniu 5 maja 2016 r.

W okresie od dnia 8 grudnia 2006 r. do dnia 7 czerwca 2007 r. pozwany odbywał płatny staż w U. M. W. na stanowisku referenta ds. informatycznych. Zaświadczenie o odbyciu stażu wraz z informacją, że staż był płatny, pozwany przekazał pracodawcy w kwietniu 2016 r.

**Dowód:** Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych pozwanego (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- umowa o pracę na okres próbny z dnia 16.07.2007 r.,
- umowa o pracę na czas określony z dnia 16.10.2007 r.,
- umowa o pracę na czas określony z dnia 16.01.2008 r.,
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 07.07.2008 r.,
- porozumienie zmieniające z dnia 25.03.2011 r.,
- porozumienie zmieniające z dnia 29.02.2012 r.,
- rozwiązanie umowy o pracę z dnia 04.12.2012 r.,
- świadectwo pracy z dnia 04.12.2012 r.;
- wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu (VII Pa 17/14) z dnia 20.03.2014 r.,
- pismo pracodawcy z dnia 27.03.2014 r.;
- pismo z dnia 05.05.2016 r. wraz z załącznikami;
- zaświadczenie o odbyciu stażu z dnia 13.06.2007 r.;

- pismo pt. Zgłoszenie gotowości podjęcia pracy z dnia 25.03.2014 r.
- pismo (...) z dnia 27.03.2014 r.;
- oświadczenie pozwanego z dnia 07.04.2014 r.

Uchwała Nr XXX/601/16 Rady Miejskiej W. z dnia 15.09.2016 r. wraz z załącznikiem – Statutem (...) we W. (k. 5 – 14)

Przesłuchanie powoda (k. 223; płyta CD)

Przesłuchanie pozwanego (k. 223; płyta CD)

W (...) obowiązuje Regulamin wynagradzania.

Zgodnie z Regulaminem wynagradzania stanowiącym załącznik do zarządzenia Dyrektora (...) z dnia 27 marca 2015 r. pracownikom z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań mógł być przyznany do wynagrodzenia dodatek specjalny (§ 9 ust. 1). Decyzję o przyznaniu dodatku podejmował pracodawca (§ 9 ust. 3).

W § 4 ust. 4 określono wysokość minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego na danym stanowisku pracy.

Pracownikom przysługiwał dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 5 % miesięcznego uposażenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1 % za każdy następny rok, do osiągnięcia 20 % dodatku po 20 i więcej latach pracy (§ 16 ust. 1). Do okresów uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się zakończone okresy zatrudnienia u wszystkich pracodawców oraz inne okresy równorzędne na podstawie innych przepisów (§ 16 ust. 2).

Dodatek za wieloletnią pracę przysługiwał za dni, za które przysługiwało wynagrodzenie, a także za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności sprawowania osobistej opieki nad chorym dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego, w tym świadczenie rehabilitacyjne i zasiłek macierzyński (§ 17).

**Dowód:** Regulamin wynagradzania – załącznik nr 1 do zarządzenia nr (...) z dnia 27.03.2015 r. Dyrektora (...) we W. (k. 18 – 22)

Jeden z pracowników strony pozwanej, M. S., po tym jak zorientował się, że otrzymuje dodatek za wieloletnią pracę w niewłaściwej (zaniżonej) wysokości, po zwróceniu na to uwagi pracodawcy, otrzymał stosowne wyrównanie.

**Dowód:** Zeznania świadka M. S. (k. 156, 157; płyta CD)

Zasadnicze wynagrodzenie pozwanego wynosiło:

- od dnia 16 lipca 2007 r. – 2 300 zł;
- od dnia 1 stycznia 2008 r. – 2 750 zł;
- od dnia 1 lutego 2011 r. – 2 995 zł;
- od dnia 1 marca 2012 r. – 3 580 zł;
- od dnia 1 sierpnia 2012 r. – 4 250 zł;
- od dnia 2 kwietnia 2014 r. – 4 345 zł;
- od dnia 1 marca 2016 r. – 4 485 zł.

Dodatek z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych przysługiwał za zlecone przez pracodawcę dodatkowe zadania. Zadania te polegały np. na konieczności zwrócenia przez pracownika szczególnej uwagi na pewne obszary działalności pracodawcy.

O przyznaniu dodatku decydował przełożony T. S. B. J.. Przez pierwsze miesiące po przywróceniu do pracy, od kwietnia 2014 r. do września 2014 r., pozwany nie otrzymał dodatku, ponieważ był nowym pracownikiem w dziale (wcześniej wykonywał inne obowiązki), a zasadą jest, że przez pierwsze kilka miesięcy (do pół roku) nowi pracownicy dodatku nie otrzymują.

W okresie od kwietnia 2014 r. do września 2014 r. pozwany nie otrzymywał dodatku służbowego z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych. W okresie od października 2014 r. pozwany otrzymywał przedmiotowy dodatek w zmiennej wysokości (najmniej 150 zł, najwięcej 610 zł).

W okresie od dnia 1 września 2007 r. do dnia 31 grudnia 2012 r. pozwanemu przyznano dodatek służbowy z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych w zmiennej wysokości, wynoszącej najmniej 100 zł a najwięcej 1 239 zł miesięcznie. na okres 1 stycznia 2012 r. – 31 marca 2012 r. – w wysokości 688 zł miesięcznie.

W okresie zatrudnienia w U. M. W. oraz w (...) we W. pozwanemu przyznano nagrody:

- w listopadzie 2007 r. – w wysokości 1 300 zł (nagroda z wyodrębnionego funduszu nagród motywacyjnych);
- w grudniu 2009 r. – w wysokości 2 000 zł;
- w maju 2010 r. – w wysokości 5 000 zł (nagroda w związku z zakończeniem prac nad nowym portalem internetowym);
- w czerwcu 2014 r. – w wysokości 1 250 zł;
- w grudniu 2014 r. – w wysokości 870 zł;
- w grudniu 2015 r. – w wysokości 700 i 1 200 zł (łącznie 1 900 zł);
- w czerwcu 2016 r. – w wysokości 1 500 zł;
- w grudniu 2016 r. – w wysokości 650 zł, 400 zł i 1 200 zł (łącznie 2 250 zł).

Z dniem 28 czerwca 2012 r. U. M. W. ustalił, że od dnia 1 sierpnia 2012 r. pozwanemu przysługiwać będzie dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 5 % wynagrodzenia zasadniczego, a od dnia 1 sierpnia 2013 r. – w wysokości 6 % wynagrodzenia zasadniczego. Co rok dodatek miał wzrastać o jeden punkt procentowy aż do 20 %.

Średnie miesięczne wynagrodzenie pozwanego za ostatnie 3 miesiące pracy liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5 680,78 zł brutto (4 029,77 zł netto).

**Dowód:** Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych pozwanego (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- umowa o pracę z dnia: 16.07.2007 r.
- pismo w sprawie dodatku służbowego z dnia: 27.09.2007 r., 29.10.2007 r., 06.12.2007 r., 22.12.2007 r., 31.01.2008 r., 22.04.2008 r., 21.07.2008 r., 10.10.2008 r., 08.01.2009 r., 23.04.2009 r., 15.07.2009 r., 22.10.2009 r., 17.12.2009 r., 27.01.2010 r., 29.01.2010 r., 30.06.2010 r., 26.10.2010 r., 05.11.2010 r., 30.11.2010 r., 31.01.2011 r., 25.02.2011 r., 29.04.2011 r., 25.07.2011 r., 12.10.2011 r., 23.01.2012 r., 18.04.2012 r., 11.07.2012 r., 12.10.2012 r.;
- pismo w sprawie nagrody uznaniowej z dnia: 14.11.2007 r., 19.12.2008 r., 07.05.2010 r.;

- porozumienie zmieniające z dnia 30.04.2008 r., 25.03.2011 r., 29.02.2012 r., 31.07.2012 r., 20.10.2014 r., 01.03.2016 r.;
- pismo z dn. 28.06.2012 r.

Zaświadczenie o zarobkach z dnia 05.06.2017 r. (k. 37)

Karta wynagrodzeń za okres 01.04.2014 r. – 03.01.2017 r. (k. 88 – 92)

Zeznania świadka M. S. (k. 156, 157; płyta CD)

Zeznania świadka B. J. (k. 222-223; płyta CD)

Pracownicy strony powodowej otrzymywali tzw. trzynaste pensje, które były wypłacane wszystkim pracownikom w jednym terminie, na przełomie stycznia i lutego każdego roku. W 2016 r. pozwanemu nie wypłacono trzynastej pensji w tym samym terminie co pozostałym pracownikom z uwagi na wątpliwości przełożonych, czy pozwanemu należy się trzynasta pensja, skoro został ukarany naganą, przez co sprawę skierowano do działu prawnego celem wyjaśnienia.

Pismem z dnia 1 lutego 2016 r. pozwany zwrócił się do pracodawcy z prośbą o informację o przyczynach niewypłacenia pozwanemu dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2015, tzw. „trzynastki”. W odpowiedzi pismem z dnia 3 lutego 2016 r. pracodawca poinformował, że dodatkowe wynagrodzenie roczne pozwanemu przysługuje i zostanie niezwłocznie wypłacone. Pozwany został przeproszony za zaistniałą sytuację. Po wyjaśnieniu wątpliwości przez dział prawny pozwany otrzymał przedmiotowe świadectwo; nastąpiło to kilkanaście dni później niż w przypadku pozostałych pracowników, ale przed upływem obowiązującego pracodawcę terminu.

**Dowód:** Zeznania świadka M. S. (k. 156, 157; płyta CD)

Zeznania świadka B. J. (k. 222-223; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 223; płyta CD)

Przesłuchanie pozwanego (k. 223; płyta CD)

Korespondencja stron z lutego 2016 r. (w aktach osobowych pozwanego – w załączeniu do akt sprawy)

Pozwany otrzymywał wynagrodzenie w formie przelewu na rachunek bankowy. Po przywróceniu pozwanego do pracy na mocy wyroku sądu pracy pierwsze wynagrodzenie pozwany otrzymał za miesiąc kwiecień 2014 r.

Pracodawca zlecał wykonanie przelewu z reguły w dniach 7 – 9 danego miesiąca. W lutym 2016 r. zlecenie przelewu wynagrodzenia za styczeń 2016 r. zostało wystawione w dniu 10 lutego. Przelew został zaksięgowany na rachunku bankowym pozwanego w dniu 11 lutego 2016 r.

**Dowód:** Potwierdzenia przelewów (k. 93 – 127)

Zgoda pracownika na przekazywanie wynagrodzenia na konto z dn. 10.04.2014 r. (k. 128)

W okresie zatrudnienia pozwany uzyskał następujące oceny okresowe:

- za okres od dnia 10 października 2007 r. do dnia 29 maja 2009 r. – ocena pozytywna (średnia 3,77);
- za okres od dnia 30 maja 2009 r. do dnia 25 maja 2011 r. – ocena pozytywna (średnia 4,00).

Po przejściu zakładu pracy na (...) ocena okresowa przeprowadzana była co pół roku. Oceniane były poszczególne obszary pracy. W każdym z nich można było otrzymać: 5 punktów (ocena powyżej oczekiwań), 3 punkty (na poziomie oczekiwań) lub 1 punkt (poniżej oczekiwań). Łącznie można było otrzymać 20 punktów.



W ocenie okresowej przeprowadzonej w czerwcu 2015 r. pozwany został oceniony poniżej oczekiwań w zakresie terminowości realizowanych zadań oraz zgodnie z oczekiwaniami w zakresie szacunku wobec innych ludzi, umiejętności współpracy i współdziałania, zaangażowania w podjęte działania w ramach działu (inicjatywna, kreatywność działania i myślenia), zaangażowanie w realizację celów/projektów ogólnofirmowych. Pozwany otrzymał łącznie 10 punktów na 20 możliwych.

**Dowód:** Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych pozwanego (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- arkusz okresowej oceny kwalifikacyjnej pracownika samorządowego z dnia: 16.10.2008 r., 25.05.2011 r.

Formularz okresowej oceny pracy pracownika samorządowego z dn. 18.06.2015 r. (k. 129 – 131)

Zeznania świadka M. S. (k. 156, 157; płyta CD)

Zeznania świadka M. K. (k. 193v; płyta CD)

Zeznania świadka B. J. (k. 222-223; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 223; płyta CD)

Przesłuchanie pozwanego (k. 223; płyta CD)

W dniu 1 czerwca 2015 r. dyrektor (...) skierował do pracowników Centrum wiadomość e – mail, w której wskazał, że z uwagi na ogrom pracy, jaki pracownicy włożyli w 2015 r. w rozwój i funkcjonowanie Centrum, podjął decyzję o przeznaczeniu dla pracowników środków na czerwcowe nagrody pieniężne. Dyrektor wskazał, że wysokość nagrody będzie związana z wynikiem oceny okresowej pracowników – maksymalnie nagroda może wynieść 3 000 zł brutto, minimalnie – 1 000 zł brutto. Nagroda miała przysługiwać wszystkim pracownikom Centrum, Nagrody miały zostać wypłacone do dnia 26 czerwca 2015 r. W wiadomości mailowej wskazano, że na podstawie uzasadnionej decyzji bezpośredniego przełożonego pracownik może nie otrzymać nagrody.

O przyznaniu nagrody decydował ostatecznie dyrektor, po zapoznaniu się z oceną półroczną. Na podstawie uzasadnionej decyzji bezpośredniego przełożonego dyrektor mógł nie przyznać pracownikowi nagrody. Decyzję o nieprzyznaniu nagrody dyrektor mógł również podjąć bez wniosku bezpośredniego przełożonego.

Pozwany nie otrzymał przedmiotowej nagrody. Bezpośredni przełożony nie zawniósł o nieprzyznanie powodowi nagrody. W formularzu oceny nie ma rubryki dotyczącej ewentualnych kar porządkowych. Dyrektor pozwanej samodzielnie zdecydował o nieprzyznaniu pozwanemu nagrody z uwagi na to, że powód został w ocenianym okresie ukarany karą porządkową nagany.

**Dowód:** Wiadomość e – mail z dn. 01.06.2015 r. (k. 52)

Zeznania świadka B. J. (k. 222-223; płyta CD)

Przesłuchanie pozwanego (k. 223; płyta CD)

Pismem z dnia 11 kwietnia 2016 r. pozwany zwrócił się do Dyrektora (...) z prośbą o wyjaśnienie przyczyn otrzymywania przez pozwanego dodatku za wysługę lat w wysokości 7 % wynagrodzenia. W przedmiotowym piśmie pozwany wskazał, że przed zatrudnieniem w U. M. W. przez 6 miesięcy odbywał płatny staż, zaś w latach 1998 – 2002 mieszkał i pracował w gospodarstwie wolnym rodziców. Pozwany zwrócił także uwagę, że okres pozostawania bez pracy pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę a zgłoszeniem gotowości do pracy po przywróceniu przez Sąd nie jest uważany za przerwę w zatrudnieniu.

W dniu 3 czerwca 2016 r. Dyrektor Centrum postanowił o zaliczeniu do stażu pracy pozwanego okresu od dnia 5 grudnia 2012 r. do dnia 31 marca 2014 r. i polecił głównej księgowej E. K. przeliczenie i wyrównanie dodatku stażowego za wskazany okres.

Pismem z dnia 3 czerwca 2016 r. pozwany zwrócił się do (...) o wypłatę zaległego dodatku za wieloletnią pracę i wyrównanie za okres, kiedy dodatek był wypłacany w niższej stawce. Pozwany wskazał, że z jego informacji wynika, iż pracodawca rozpoczął naliczanie dodatku w wymiarze 5 % wynagrodzenia zasadniczego dopiero od dnia 1 sierpnia 2012 r., tymczasem, jak podniósł pozwany, w okresie od dnia 5 października 1998 r. do dnia 5 października 2006 r. pracował on w indywidualnym gospodarstwie rolnym, a w okresie od dnia 8 grudnia 2006 r. do dnia 7 czerwca 2007 r. odbywał staż w U. M. W., za który pobierał stypendium. Pozwany wskazał, że okresy te wlicza się do okresu pracy wymaganego do nabycia dodatku za wieloletnią pracę.

W dniu 6 czerwca 2016 r. Dyrektor Centrum ustalił, że dodatek stażowy pozwanego powinien wynosić 6 % od dnia 1 stycznia 2014 r., 7 % od dnia 1 stycznia 2015 r. i 8 % od dnia 1 stycznia 2016 r. Dyrektor polecił księgowości przeliczenie i wyrównanie dodatku za wskazane okresy.

Strona powodowa ustaliła, że za rok 2014 pozwany winien otrzymać tytułem wyrównania dodatku z wysługę lat kwotę 36,43 zł, za rok 2015 – 349,56 zł, a za rok 2016 – 176,60 zł. W grudniu 2016 r. pozwanemu została przekazana łączna kwota 562,59 zł tytułem wyrównania.

Od czerwca 2016 r. strona powodowa zaczęła wypłacać pozwanemu dodatek za wysługę lat w kwocie uwzględniającej okres pozostawania pozwanego bez pracy przed przywróceniem do pracy, okres płatnego stażu w U. M. W. oraz okres pracy w gospodarstwie rolnym.

**Dowód:** Pismo pozwanego z dnia 03.06.2016 r. i 08.06.2016 r. (k. 50, 51)

Pismo pozwanego z dn. 11.04.2016 r. (k. 84)

Pismo Dyrektora CUI z dn. 03.06.2016 r. i 06.06.2016 r. (k. 85, 86)

Wyrównanie dodatku za wysługę lat (k. 87)

Wysokość wyrównania dodatku stażowego przy uwzględnieniu całego stażu pracy pozwanego wynosi 9.606,65 zł.

**Dowód:** okoliczność bezsporna

W 2016 r. pozwanemu wypłacone zostały następujące składniki wynagrodzenia:

- w styczniu – wynagrodzenie zasadnicze – 3 910,50 zł; dodatek za wysługę lat – 273,73 zł; dodatek specjalny – 144 zł; dodatek specjalny za czas choroby – 16 zł; wysługa lat za czas choroby – 30,42 zł; wynagrodzenie za czas choroby – 323,58 zł (łącznie 4 698,23 zł, do wypłaty 3 348,04 zł);
- w lutym – wynagrodzenie zasadnicze – 4 345 zł; dodatek za wysługę lat – 304,15 zł; dodatek specjalny – 240 zł (łącznie 4 889,15 zł, do wypłaty 3 203,47 zł);
- w marcu – wynagrodzenie zasadnicze – 4 345 zł; dodatek za wysługę lat – 304,15 zł; dodatek specjalny – 340 zł (łącznie 4 989,15 zł, do wypłaty 3 506,77 zł);
- w kwietniu – wynagrodzenie zasadnicze – 4 485 zł; dodatek za wysługę lat – 313,95 zł; dodatek specjalny – 435 zł (łącznie 5 233,95 zł, do wypłaty 3 674,99 zł);
- w maju – wynagrodzenie zasadnicze – 4 485 zł; dodatek za wysługę lat – 313,95 zł; dodatek specjalny – 406 zł (łącznie 5 204,95 zł, do wypłaty 3 655,46 zł);

- w czerwcu – wynagrodzenie zasadnicze – 4 485 zł; dodatek za wysługę lat – 762,45 zł; dodatek specjalny – 610 zł (łącznie 5 857,45 zł, do wypłaty 4 104,46 zł);
- w lipcu – wynagrodzenie zasadnicze – 2 990 zł; dodatek za wysługę lat – 508,30 zł; dodatek specjalny – 300 zł; dodatek specjalny za czas choroby – 150 zł; wysługa lat za czas choroby – 254,15 zł; wynagrodzenie za czas choroby – 1 108,50 zł (łącznie 5 310,95 zł, do wypłaty 3 900,91 zł);
- w sierpniu – wynagrodzenie zasadnicze – 4 335,50 zł; dodatek za wysługę lat – 737,03 zł; dodatek specjalny – 483,33 zł; dodatek specjalny za czas choroby – 16,67 zł; wysługa lat za czas choroby – 25,42 zł; wynagrodzenie za czas choroby – 110,85 zł (łącznie 5 708,80 zł, do wypłaty 4 019,83 zł);
- we wrześniu – wynagrodzenie zasadnicze – 4 036,50 zł; dodatek za wysługę lat – 686,20 zł; dodatek specjalny – 504 zł; dodatek specjalny za czas choroby – 56 zł; wysługa lat za czas choroby – 76,25 zł; wynagrodzenie za czas choroby – 332,55 zł (łącznie 5 691,50 zł, do wypłaty 3 892,21 zł);
- w listopadzie 2016 r. – wynagrodzenie zasadnicze – 4 036,50 zł; dodatek za wysługę lat – 686,20 zł; dodatek specjalny – 306 zł; dodatek specjalny za czas choroby – 34 zł; wysługa lat za czas choroby – 76,25 zł; zasiłek opiekuńczy 332,55 zł (łącznie 5 471,50 zł, do wypłaty 3 444,47 zł);
- w grudniu 2016 r. – wynagrodzenie zasadnicze – 4 485 zł; dodatek za wysługę lat – 762,45 zł; wyrównanie za wysługę lat – 562,59 zł (łącznie 6 370 zł, do wypłaty 4 032,58 zł).

W czerwcu 2016 r. pozwanemu wypłacona została nadto nagroda w kwocie 1 500 zł brutto (1 044,86 zł netto).

Powyższe kwoty zostały wypłacone na rachunek bankowy pozwanego.

W grudniu 2016 r. pozwanemu wypłacono nadto tytułem nagrody: 650 zł brutto (w dniu 5 grudnia 2016 r.), 400 zł brutto (w dniu 22 grudnia 2016 r.) oraz 1 200 zł brutto (w dniu 24 grudnia 2016 r.).

**Dowód:** Karta wynagrodzeń za okres od 01.11.2016 r. do 31.12.2016 r. (k. 15)

Wypłaty jednorazowe (k. 16)

Kartoteka zarobkowa za grudzień 2016 r. (k. 17)

Paski wynagrodzeń pozwanego za rok 2016 (k. 53 – 64)

Oświadczeniem z dnia 3 stycznia 2017 r. skierowanym do (...) we W. T. S. rozwiązał bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 55 k.p., umowę o pracę zawartą w dniu 16 lipca 2007 r.

Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę pozwany wskazał nieterminowe i nieprawidłowe wypłacanie wynagrodzenia oraz nierówne traktowanie. Pozwany podniósł, że w dniu 12 grudnia 2016 r. otrzymał kartę zarobkową/pasek wynagrodzeń (odpowiednik (...)) za listopad 2016 r., z której dowiedział się, że pracodawca nie wypłacił mu części wynagrodzenia. Pozwany wskazał, że w pozycji „Wyrównanie za wysługę lat” znajduje się kwota 562,59 zł, zaś pracodawca zalega z wypłatą dodatku za wysługę lat na znacznie wyższą kwotę – około 10.435 zł, w tym około 1.722,27 zł z tytułu zaniżenia okresu zatrudnienia oraz 8.712,40 zł z tytułu stażu pracy w gospodarstwie rolnym. Wedle wskazań pozwanego pracodawca całkowicie świadomie (dysponując informacją o okresie zatrudnienia zawartą w aktach osobowych) nie wypłacał w terminie wynagrodzeń oraz nie wypłacił wyrównania, a tym samym w sposób umyślny naruszył swój podstawowy obowiązek. Ponadto, jak wskazał pozwany, pracodawca wielokrotnie nie wypłacał w ogóle lub nie wypłacał w terminie należnego pozwanemu wynagrodzenia za pracę:

- w dniu 10 lutego 2016 r. brak wypłaty wynagrodzenia (wypłacone w dniu 11 lutego 2016 r., a więc z jednodniowym opóźnieniem);

- w dniu 1 lutego 2016 r. brak wypłaty trzynastki (wypłacona po pisemnym wezwaniu z kilkudniowym opóźnieniem względem pozostałych pracowników);
- w dniu 30 czerwca 2015 r. brak wypłaty nagrody regulaminowej (nie wypłacone do dziś 3 000 zł, mimo spełnienia przez pozwanego ustalonych warunków i mimo, że nazwisko pozwanego znalazło się na liście płac);
- w dniu 10 kwietnia 2016 r. brak wypłaty wynagrodzenia za marzec 2014 r. (nie wypłacone do dziś ok. 1 000 zł mimo pisemnego wezwania);
- w okresie od dnia 10 kwietnia 2014 r. do dnia 10 września 2014 r. brak wypłaty wynagrodzenia za wykonywanie zleconych zadań dodatkowych, tzw. dodatek specjalny 600 zł miesięcznie, łącznie 3 600 zł.

**Dowód:** Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 03.01.2017 r. (w aktach osobowych pozwanego – w załączeniu do akt sprawy)

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo główne zasługiwało na uwzględnienie w całości, zaś powództwo wzajemne – w części.

W niniejszej sprawie strona powodowa (...) we W. domagała się na podstawie art. 61<sup>(1)</sup> k.p. zasądzenia od pozwanego T. S. kwoty 17.042,34 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p.

Pozwany T. S. domagał się oddalenia powództwa głównego w całości, wnosząc jednocześnie powództwo wzajemne, w którym ostatecznie domagał się zasądzenia od pozwanego wzajemnego ((...) we W.) kwoty 31.829 zł, w tym:

- 17.422,35 zł tytułem odszkodowania, o którym mowa w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.;
- 9.606,65 zł tytułem wyrównania dodatku za wysługę lat za okres od kwietnia 2014 r. do maja 2016 r.;
- 1.800 zł tytułem wynagrodzenia za wykonywanie zadań zleconych za okres od czerwca 2014 r. do sierpnia 2014 r.;
- 3.000 zł tytułem nagrody rocznej za pierwsze półrocze 2015 r.

Pozwany wzajemny wnosił o oddalenie powództwa wzajemnego w całości.

Ocenie Sądu w pierwszej kolejności podlegała zasadność rozwiązania przez T. S. umowy o pracę w trybie, o którym mowa w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Zgodnie z przepisem art. 55 § 1 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

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

Katalog obowiązków pracodawcy został sformułowany w art. 94 k.p., przy czym wymienione w tym przepisie obowiązki nie zostały określone w sposób wyczerpujący. Poza obowiązkami wymienionymi w tym przepisie, na pracodawcy spoczywają inne obowiązki nałożone przepisami Kodeksu pracy, szczególnych aktów prawnych, układów

zbiorowych pracy, porozumień normatywnych czy regulaminów pracy wydanych w celu uregulowania treści stosunku pracy.

Cytowany przepis odnosi się jednak do kwestii najistotniejszych z pracowniczego punktu widzenia. Zgodnie z nim pracodawca jest bowiem obowiązany w szczególności: 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami; 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy; 2a) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie; 2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy; 4) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; 5) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie; 6) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych; 7) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy; 8) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników; 9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy; 9a) prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza); 9b) przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej; 10) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

Pracodawca jest nadto zobowiązany do respektowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym równego traktowania w zakresie wynagradzania.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio (art. 18<sup>(3a)</sup> § 2 k.p.) Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18<sup>(3a)</sup> § 3 k.p.), zaś dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami (art. 18<sup>(3a)</sup> § 4 k.p.). Dyskryminacja to zatem kwalifikowane, niekorzystne traktowanie pracownika w zakresie jego praw i obowiązków w stosunku do innych pracowników, charakteryzujących się takimi samymi istotnymi cechami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., sygn. akt IPKN 246/97, *Legalis*). Nakaz równego traktowania pracowników określony w art. 11<sup>(2)</sup> k.p. odnosi się do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Pracodawca narusza ten nakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej) niż potraktowałby inną osobę znajdującą się w takiej sytuacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2008 r., sygn. akt IPK 261/07, *Legalis*).

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności: odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p.). W świetle art. 18<sup>3c</sup> k.p. pracownicy mają

prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1). Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (§ 2). Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3).

Należy przy tym wyraźnie zaznaczyć, iż nie każdy przypadek naruszenia przez pracodawcę obowiązków kwalifikować będzie się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy uprawniające pracownika do rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. Komentowany przepis zezwala pracownikowi na rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP jedynie wówczas, gdy pracodawca dopuścił się wobec pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków.

Desygnat „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika” nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy, ale dotyczy stopnia naruszenia interesów pracownika. Prowadzi to do wniosku, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP, jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r., sygn. akt II PK 119/16, Legalis).

Składając wobec pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia T. S. powołał się na nieterminowe i nieprawidłowe wypłacanie przez pracodawcę wynagrodzenia oraz na nierówne traktowanie. W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy nie pozwolił jednak na przyjęcie, by doszło do nierównego traktowania T. S. w zatrudnieniu, a tym bardziej – by pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę w trybie i terminie zastosowanym przez pozwanego – powoda wzajemnego.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że pozwany – powód wzajemny nie dochował miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy, biegnącego od dnia uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 55 par. 2 k.p. w zw. z art. 52 par. 2 k.p.).

Uzasadniając rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia w dniu 3.01.2017 r., pozwany – powód wzajemny wskazał na następujące okoliczności:

- w dniu 10 lutego 2016 r. brak wypłaty wynagrodzenia (wypłacone w dniu 11 lutego 2016 r., a więc z jednodniowym opóźnieniem);
- w dniu 1 lutego 2016 r. brak wypłaty trzynastki (wypłacona po pisemnym wezwaniu z kilkudniowym opóźnieniem względem pozostałych pracowników);
- w dniu 30 czerwca 2015 r. brak wypłaty nagrody regulaminowej (nie wypłacone do dziś 3.000 zł, mimo spełnienia przez pozwanego ustalonych warunków i mimo, że nazwisko pozwanego znalazło się na liście płac);
- w dniu 10 kwietnia 2016 r. brak wypłaty wynagrodzenia za marzec 2014 r. (nie wypłacone do dziś ok. 1.000 zł mimo pisemnego wezwania);
- w okresie od dnia 10 kwietnia 2014 r. do dnia 10 września 2014 r. brak wypłaty wynagrodzenia za wykonywanie zleconych zadań dodatkowych, tzw. dodatek specjalny 600 zł miesięcznie, łącznie 3.600 zł.

Analizując wskazane okoliczności stwierdzić należy, że dotyczą one zdarzeń, które miały miejsce znacznie wcześniej niż na miesiąc przed złożeniem przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. Ponadto żadna z tych okoliczności nie świadczy ani o nierównym traktowaniu pozwanego w zatrudnieniu, ani o ciężkim naruszeniu obowiązków pracodawcy.

Jednorazowe jednodniowe opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia w lutym 2016 r., a zatem niemal rok przed rozwiązaniem umowy, ponadto zaś nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę.

Trzynasta pensja za 2015 r. została pozwanemu bezspornie wypłacona w terminie późniejszym niż pozostałym pracownikom strony powodowej powoda. Opóźnienie było jednak nieznaczne (kilka dni), i doszło do niego na skutek skierowania sprawy do działu prawnego celem wyjaśnienia, czy pensja powinna być wypłacona pracownikowi ukaranemu w niedawnym okresie karą nagany. Po wyjaśnieniu sprawy pensję wypłacono, a pozwany został przeproszony. Ponadto do wypłaty doszło w lutym 2016 r., w obowiązującym stronę powodową terminie, nie zaś po jego upływie.

Okoliczności dotyczące niewypłacenia powodowi nagrody regulaminowej miały miejsce w czerwcu 2015 r., a zatem nie mogły stać się podstawą rozwiązania umowy przez pracownika w styczniu 2017 r. Ponadto ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że każdorazowo o przyznaniu lub nieprzyznaniu nagrody decydował ostatecznie dyrektor, a bezpośredni przełożony mógł zawniekskować o jej nie przyznaniu składając umotywowany wniosek. Nagroda miała bowiem bezspornie charakter uznaniowy, a zatem o jej przyznaniu decydował pracodawca. Okoliczność, że w wiadomości mailowej, na którą powoływał się pozwany – powód wzajemny – mowa jedynie o umotywowanym wniosku bezpośredniego przełożonego, nie zaś o decyzji dyrektora, nie uzasadnia zdaniem Sądu interpretacji, że dyrektor był związany stanowiskiem swojego podwładnego – bezpośredniego przełożonego danego pracownika. Strona powodowa wykazała przyczyny nieprzyznania pozwanemu tej nagrody – okoliczność ukarania karą porządkową i ewentualny wpływ przyznania nagrody ukaranemu pracownikowi na morale pozostałych pracowników, czyli społeczny odbiór przyznania nagrody pracownikowi, wobec którego musiały być zastosowane środki dyscyplinujące. W ocenie Sądu pracodawca był w pełni uprawniony do dokonania takiej oceny i do nieprzyznania nagrody uznaniowej z uwagi na wcześniejsze ukaranie pracownika.

Okoliczności ewentualnego niewypłacenia wynagrodzenia za marzec 2014 r. miały miejsce niemal trzy lata przed rozwiązaniem umowy przez pozwanego, a zatem nie mogły uzasadniać rozwiązania przez niego umowy z powodu przekroczenia miesięcznego terminu. Na marginesie podkreślić jednak należy, że powód wykonywał pracę od 7 kwietnia 2014 r., wynagrodzenie przysługuje zaś za pracę wykonaną.

Za nieuzasadnione uznać należy rozwiązanie przez pozwanego umowy z powołaniem się na okoliczność, że w okresie od dnia 10 kwietnia 2014 r. do dnia 10 września 2014 r. nie otrzymał on wynagrodzenia za wykonywanie zleconych zadań dodatkowych, tzw. dodatek specjalny po 600 zł miesięcznie. Okoliczności te miały miejsce w 2014 r., a zatem kilka lat przed rozwiązaniem umowy przez pozwanego w styczniu 2017 r. Ponadto, jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, o przyznaniu dodatku decydował bezpośredni przełożony B. J., który przyjął praktykę niewypłacania dodatku nowym, mniej wydajnym, pracownikom, przez pierwsze 6 miesięcy. Pozwany nie był nowym pracownikiem, był jednak nowy w dziale – wcześniej miał inny zakres obowiązków. Przełożony podjął decyzję, że pozwany – podobnie jak inni nowi w dziale pracownicy - zacznie otrzymywać dodatek po upływie półrocznego okresu wdrożenia. Po upływie tego terminu dodatek był wypłacany pozwanemu.

Wreszcie za nieuzasadnione uznać należy rozwiązanie umowy przez pozwanego z powołaniem na okoliczność, że powód nie otrzymał wyrównania dodatku za wysługę lat. Powód wskazywał, że pozwany wypłacił zaległy dodatek w części, nadal jednak zalega z wypłatą dodatku w kwocie ok. 10.435 zł, w tym około 1.722,27 zł z tytułu zaniżenia okresu zatrudnienia (nieuwzględnienia płatnego stażu w urzędzie) oraz 8.712,40 zł z tytułu stażu pracy w gospodarstwie rolnym. Wedle wskazań pozwanego pracodawca całkowicie świadomie (dysponując informacją o okresie zatrudnienia zawartą w aktach osobowych) nie wypłacał w terminie wynagrodzeń oraz nie wypłacił wyrównania, a tym samym w sposób umyślny naruszył swój podstawowy obowiązek.

W ocenie Sądu pomimo bezspornego faktu niewypłacenia części dodatku stażowego przez pracodawcę, nie można uznać, by okoliczność ta mogła uzasadniać rozwiązanie umowy przez pracownika z powołaniem się na ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy. Po pierwsze wskazać, należy, że aktualny pracodawca nie otrzymał od poprzedniego – U. M. we W. – informacji o tym, że pozwany przebywał przez 6 miesięcy na płatnym stażu w urzędzie.

Okoliczności posiadania stażu pracy w gospodarstwie rolnym pozwany w ogóle zaś żadnemu pracodawcy bezspornie nie zgłosił. Jednocześnie pozwany nie sygnalizował aż do kwietnia 2016 r. okoliczności, iż otrzymuje dodatek stażowy w zbyt niskiej wysokości. Dopiero pismem z dnia 11 kwietnia 2016 r. pozwany zwrócił się do Dyrektora (...) z prośbą o wyjaśnienie przyczyn otrzymywania przez pozwanego dodatku za wysługę lat w wysokości 7 % wynagrodzenia i wskazał w nim, że przed zatrudnieniem w U. M. W. przez 6 miesięcy odbywał płatny staż, zaś w latach 1998 – 2002 mieszkał i pracował w gospodarstwie wolnym rodziców. Pozwany zwrócił także uwagę, że okres pozostawania bez pracy pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę a zgłoszeniem gotowości do pracy po przywróceniu przez Sąd nie jest uważany za przerwę w zatrudnieniu. W konsekwencji pisma pozwanego, w dniu 3 czerwca 2016 r. Dyrektor Centrum postanowił o zaliczeniu do stażu pracy pozwanego okresu od dnia 5 grudnia 2012 r. do dnia 31 marca 2014 r. i polecił głównej księgowej E. K. przeliczenie i wyrównanie dodatku stażowego za wskazany okres. Pismem z tego samego dnia pozwany zwrócił się do (...) o wypłatę zaległego dodatku za wieloletnią pracę i wyrównanie za okres, kiedy dodatek był wypłacany w niższej stawce. Pozwany wskazał, że z jego informacji wynika, iż pracodawca rozpoczął naliczanie dodatku w wymiarze 5 % wynagrodzenia zasadniczego dopiero od dnia 1 sierpnia 2012 r., tymczasem, jak podniósł pozwany, w okresie od dnia 5 października 1998 r. do dnia 5 października 2006 r. pracował on w indywidualnym gospodarstwie rolnym, a w okresie od dnia 8 grudnia 2006 r. do dnia 7 czerwca 2007 r. odbywał staż w U. M. W., za który pobierał stypendium. Pozwany wskazał, że okresy te wlicza się do okresu pracy wymaganego do nabycia dodatku za wieloletnią pracę. W dniu 6 czerwca 2016 r. Dyrektor Centrum ustalił, że dodatek stażowy pozwanego powinien wynosić 6 % od dnia 1 stycznia 2014 r., 7 % od dnia 1 stycznia 2015 r. i 8 % od dnia 1 stycznia 2016 r. Dyrektor polecił księgowości przeliczenie i wyrównanie dodatku za wskazane okresy. W grudniu 2016 r. pozwanemu została przekazana łączna kwota 562,59 zł tytułem wyrównania. Od czerwca 2016 r. strona powodowa zaczęła wypłacać pozwanemu dodatek za wysługę lat w kwocie uwzględniającej okres pozostawania pozwanego bez pracy przed przywróceniem do pracy, okres płatnego stażu w U. M. W. oraz okres pracy w gospodarstwie rolnym.

Pozwany podnosił, że o tym, że zaległy dodatek nie został mu w całości wypłacony dowiedział się dopiero w grudniu 2016 r., wtedy bowiem otrzymał część dodatku, tj. 562,59 zł, przez co rozwiązując umowę bez wypowiedzenia pozostawał w miesięcznym terminie od dowiedzenia się o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Sąd Rejonowy stanowiska tego nie podzielił, pomimo że uznał roszczenie pozwanego o wypłatę wyrównania dodatku za uzasadnione.

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej Regulaminem wynagradzania, pracownikom przysługiwał dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 5 % miesięcznego uposażenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1 % za każdy następny rok, do osiągnięcia 20 % dodatku po 20 i więcej latach pracy (§ 16 ust. 1). Do okresów uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się zakończone okresy zatrudnienia u wszystkich pracodawców oraz inne okresy równorzędne na podstawie innych przepisów (§ 16 ust. 2). Dodatek za wieloletnią pracę przysługiwał za dni, za które przysługiwało wynagrodzenie, a także za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności sprawowania osobistej opieki nad chorym dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego, w tym świadczenie rehabilitacyjne i zasiłek macierzyński (§ 17).

Ponadto z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że brak wiedzy pracodawcy o przesłankach faktycznych warunkujących uprawnienia pracownika nie unicestwia samego prawa pracownika, nawet zgłoszonego po ustaniu zatrudnienia.

Stanowisko takie Sąd Najwyższy wyraził m.in. w wyroku z dnia z dnia 29 czerwca 2005 r. (II PK 339/04), w którym stwierdził, że prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, chociażby nie wystąpił do pracodawcy o przyznanie takiego urlopu. W uzasadnieniu wyroku SN wskazał m.in., że nieuzyskanie przez pracodawcę wiadomości o przysługującym pracownikowi z mocy prawa prawie do dodatkowego urlopu wypoczynkowego może - w konkretnych okolicznościach - oznaczać tylko tyle, że pracodawcy nie można zarzucić zawinionego niewykonywania zobowiązania do udzielenia urlopu zgodnie z przepisami prawa pracy. Brak winy pracodawcy nie unicestwia samego prawa do urlopu wypoczynkowego. Analogiczne stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w uchwale z dnia 27 lutego 1985 r. (III PZP 6/85), w której wskazał, że pracownikowi, który po rozwiązaniu stosunku pracy przedstawił zakładowi pracy orzeczenie



(...) o spełnieniu warunków uprawniających do zwiększonego o 10 dni urlopu wypoczynkowego, przewidzianego dla kombatanów, przysługuje ekwiwalent za nie wykorzystany w okresie pozostawania w stosunku pracy urlop w zwiększonym wymiarze.

Skoro zatem nieprzekazanie pracodawcy przez pracownika informacji o okolicznościach dotyczących uprawnień urlopowych nie unieściwia prawa do nich, analogicznie uznać należy, że brak wiedzy pracodawcy o rzeczywistym stażu pracy pracownika nie unieściwia prawa pracownika do otrzymania dodatku stażowego.

W niniejszej sprawie wysokość niewypłaconej części dodatku stażowego była ostatecznie bezsporna i wynosiła 9.606,65 zł.

O ile zatem z analizy orzecznictwa wynika, że dodatek stażowy musi zostać wypłacony pracownikowi w należnej mu wysokości nawet wówczas, gdy pracodawca nie wiedział o okolicznościach uzasadniających przyznanie wyższego dodatku, tak zaś było w niniejszej sprawie – pracodawca bez swojej winy nie wiedział bowiem ani o okolicznościach płatnego stażu, jaki odbył pozwany, ponieważ ani poprzedni pracodawca ani pozwany go o tym nie powiadomili, ani o jego pracy w gospodarstwie rolnym, pozwany nie zgłosił bowiem tej okoliczności aż do kwietnia 2016 r., o tyle niewypłacenie tego dodatku nie jest równoznaczne z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 21.06.2017 r., II PK 198/16, oceniając zasadność rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki. Należy przy tym zauważyć, że ponieważ ustawodawca zastosował w art. 55 § 1[1] k.p. takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 k.p. zachowania pracownika, upoważniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to uzasadnione jest twierdzenie, że określenia te mają analogiczną (z uwzględnieniem różnic w konstruowaniu winy pracodawcy) treść. W pewnych sytuacjach zagrożenie istotnych interesów pracownika może wynikać z samych podmiotowych okoliczności naruszenia obowiązków, np. dużego nasilenia złej woli pracodawcy (osoby działającej za pracodawcę) umyślnie i upoczywie naruszającego prawa pracownika. Jeśli chodzi o wynagrodzenie, to sporadyczne niewypłacenie jego drobnej części nie jest ciężkim naruszeniem obowiązku pracodawcy, przy czym dla oceny, czy ta część jest drobna, powinno się ją porównać z całym wynagrodzeniem pracownika. Sąd Najwyższy wskazał również, że chociaż nieterminowe wypłacanie nawet jednego składnika wynagrodzenia lub innych należności ze stosunku pracy (np. należności z tytułu podróży służbowych) może uzasadniać zastosowanie trybu rozwiązania stosunku pracy o którym mowa w art. 55 § 1[1] k.p., jednak ciężkość naruszenia powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności sprawy, np. z jednej strony, gdy w grę wchodzi powtarzalność i upoczywość zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - gdy dany składnik wynagrodzenia jest sporny, a pracodawca uważa, w oparciu o usprawiedliwione argumenty, roszczenie pracownika za nieuzasadnione. Nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu wypadkach jest to naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku, ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie. Konieczne jest wówczas dokonanie oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika. Ocena wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika może zaś podlegać indywidualizacji w różnych stanach faktycznych.

W ocenie Sądu niewypłacenie przez pracodawcę części dodatku stażowego, w sytuacji gdy nie wiedział o przysługującym pozwanemu prawie aż do kwietnia 2016 r., a także dalsze niewypłacenie wyrównania dodatku w pełnej wysokości, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy w sytuacji faktycznej niniejszej sprawy. Niewypłacony dodatek stanowił jedynie nieznaczną część miesięcznego wynagrodzenia pozwanego, na tyle nieznaczną, że brak części dodatku przez lata pozostawał przez pozwanego niezauważony. Od momentu poinformowania pracodawcy o okolicznościach uzasadniających wyrównanie dodatku, możliwość dokonania wyrównania dodatku za okres wsteczny była zaś dla pracodawcy – podmiotu publicznego, podlegającego zasadom dyscypliny budżetowej – wątpliwa, przy czym swoje wątpliwości pracodawca wyczerpująco uzasadniał. Ustalenie,

czy pomimo niezgłoszenia pracodawcy okoliczności skutkujących powstaniem uprawnienia uprawnia pracownika do żądania dodatku od pracodawcy, wymagało dokonania wykładni prawa w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Ponadto – wbrew twierdzeniom pozwanego – niewypłacony pozwanemu w całości dodatek stażowy był jedynym świadczeniem z wymienionych przez pozwanego w piśmie o rozwiązaniu umowy, który został przez Sąd uznany za niewypłacony niesłusznie. Szczególnego podkreślenia wymaga również okoliczność, że o niewypłaceniu dodatku powód miał wiedzę od kwietnia 2016 r., kiedy poinformował pracodawcę o swoim stażu pracy, a zatem rozwiązanie umowy z tego powodu w styczniu 2017 r. należy zdaniem Sądu uznać za nieuprawnione.

Z uwagi na powyższe Sąd rozpoznając powództwo główne zasądził od pozwanego T. S. na rzecz strony powodowej (...) we W. kwotę 17.042,34 zł (siedemnaście tysięcy czterdzieści dwa złote i 34/100) z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy przez pracownika bez wypowiedzenia.

W konsekwencji uwzględnienia powództwa głównego w całości, Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z par. 2 pkt 5 i par. 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych zasądził od pozwanego T. S. na rzecz strony powodowej (...) we W. kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Nieuiszczonymi kosztami sądowymi w zakresie powództwa głównego Sąd obciążył Skarb Państwa, nie znajdując podstaw do obciążenia nimi pracownika zwolnionego od kosztów z mocy ustawy.

W konsekwencji uznania powództwa głównego za uzasadnione, Sąd oddalił żądanie pozwanego - powoda wzajemnego o zasądzenie odszkodowania od pracodawcy w związku z uzasadnionym rozwiązaniem umowy przez pracownika bez wypowiedzenia i w punkcie IV zasądził od pozwanego wzajemnego (...) we W. na rzecz powoda wzajemnego T. S. kwotę 9.606,65 zł tytułem wynagrodzenia za pracę, zaś w pozostałym zakresie powództwo wzajemne w punkcie V oddalił.

W punkcie VI na podstawie art. 477<sup>2</sup> k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w punkcie IV nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.680,78 zł, stanowiącej jedno średniomiesięczne wynagrodzenie pozwanego - powoda wzajemnego liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

W punkcie VII Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. w zw. z w zw. z par. 2 pkt 5 i par. 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych zasądził od pozwanego – powoda wzajemnego T. S. na rzecz strony powodowej – pozwanego wzajemnego (...) we W. kwotę 1080 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego. Wszystkie koszty powództwa wzajemnego wyniosły 5400 zł (2 x 2700 zł), przy czym powód wzajemny przegrał sprawę w 70 %, przez co powinien ponieść 70% kosztów procesowych (70% = 3780, 3780-2700=1080 zł).

W punkcie VIII nieuiszczonymi kosztami Sądowymi w zakresie powództwa wzajemnego Sąd obciążył Skarb Państwa, albowiem pracownik był zwolniony od kosztów z mocy ustawy, pozwana wzajemna wygrała zaś proces z powództwa wzajemnego w 70 %.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.