

Sygnatura akt IV Pa 13/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 maja 2021 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Renata Żywicka

Sędziowie: Grażyna Borzestowska

del. Agnieszka Walkowiak

po rozpoznaniu w dniu 27 maja 2021 r. w Elblągu na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa B. B.

przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowemu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia 16 grudnia 2020 r., sygn. akt IV P 15/20

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w pkt I, III i V w ten sposób, że oddala powództwo oraz odstępuje od obciążania powoda B. B. zwrotem kosztów procesu na rzecz pozwanego;**
- 2. odstępuje od obciążania powoda B. B. zwrotem kosztów procesu na rzecz pozwanego za instancję odwoławczą.**

SSO Grażyna Borzestowska SSO Renata Żywicka SR del. Agnieszka Walkowiak

Sygn. akt IV Pa 13/21

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22 stycznia 2020 roku B. B. domagał się zasądzenia od pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. na swoją rzecz kwoty 10.000 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia złożenia pozwu tytułem odszkodowania za rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy. Ponadto powód wniósł o zasądzenie na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu według nom przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, że B. B. był zatrudniony przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 1 kwietnia 2011 roku, na stanowisku ślusarz-operator maszyn. Powód podał, że w czasie zatrudnienia sumiennie wykonywał wszelkie powierzone mu obowiązki pracownicze, jednakże pozwana spółka nie wypełniała obowiązków, jakie ciążyą na pracodawcy w związku z nieterminowym wypłacaniem wynagrodzenia oraz wpłacaniem z opóźnieniem składek na ubezpieczenia społeczne ZUS należnych w związku z pracą powoda. Według powoda były to sytuacje nagminne, tym samym strona pozwana w sposób rażący naruszyła podstawowe obowiązki wobec powoda. Z tych też względów powód wskazał, że w dniu 24 października 2019 roku oświadczył pracodawcy,

że rozwiązuje umowę o pracę zawartą 1 kwietnia 2011 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Powód podał, że jednocześnie wezwał pozwaną spółkę do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego i odprawy pieniężnej. Powód wskazał, że także na dzień złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pozwana zalegała z wypłatą wynagrodzenia za jego pracę.

W odpowiedzi na pozew z dnia 14 lutego 2020 roku Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Handlowe (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powyższego pisma strona pozwana wskazała, że nie zgadza się z treścią pozwu oraz że kwestionuje zasadność roszczenia powoda w całości. Podała, że nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia pracownikowi nie zawsze oznacza, że pracodawca dopuszcza się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków w stosunku do pracownika. Zdaniem pozwanej ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy, z jednej z strony, od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś strony od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istnego interesu pracownika. W ocenie pozwanej treść pozwu nie zawiera takich wyjaśnień.

Pismem z 9 lipca 2020 roku powód złożył oświadczenie o rozszerzeniu powództwa, wnosząc o zasądzenie od Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. na swoją rzecz kwoty 10.528,56 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie odpowiednio: od kwoty 10.000 złotych od dnia złożenia pozwu, zaś od kwoty 528,56 złotych od dnia 1 czerwca 2020 roku. Ponadto w piśmie tym powód poszerzył argumentację przemawiającą za uznaniem roszczenia za uzasadnione, przedstawiając skutki działań pracodawcy na własną sytuację życiową. Pismo to zostało doręczone pełnomocnikowi strony pozwanej w dniu 20 lipca 2020 roku.

Strony w dalszym toku postępowania nie zmieniły dotychczasowych stanowisk w sprawie.

Wyrokiem z dnia 16 grudnia 2020 r., sygn. akt IV P 15/20 Sąd Rejonowy w Ostródzie zasądził od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na rzecz powoda B. B. kwotę 10.528,56 zł (dziesięć tysięcy pięćset dwadzieścia osiem złotych pięćdziesiąt sześć groszy) tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwot:

- 10.000 zł (dziesięć tysięcy złotych) od dnia 22 stycznia 2020 roku do dnia zapłaty,

- 528,56 zł (pięćset dwadzieścia osiem złotych pięćdziesiąt sześć groszy) od dnia 21 lipca 2020 roku do dnia zapłaty,

nadając wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.509,52 zł, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Rozstrzygając o kosztach, zasądził od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na rzecz powoda B. B. tytułem zwrotu kosztów procesu kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty i nie obciążył strony pozwanej kosztami sądowymi, od obowiązku uiszczenia których powód był zwolniony z mocy prawa.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach i wnioskach:

B. B. w dniu 1 kwietnia 2011 roku został zatrudniony przez Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. na stanowisku ślusarz-operator maszyn, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony. W dniu zatrudniania strony ustaliły wynagrodzenie za pracę powoda w wysokości 13 złotych za roboczogodzinę oraz wynagrodzenie w postaci akordu zespołowego od wykonanej jednostki wyrobu. Należne wynagrodzenie powód otrzymywać miał raz w miesiącu, do 10. dnia miesiąca następującego po tym miesiącu, za który pensja się należała. Miało być ono przekazywane na wskazany przez powoda rachunek bankowy.

Porozumieniem z dnia 30 marca 2018 roku strony ustaliły stawkę zaszeregowania powoda w wysokości 13,70 za roboczogodzinę oraz wynagrodzenie w postaci akordu zespołowego od wykonanej jednostki wyrobu. Następnym porozumieniem z 31 sierpnia 2018 roku strony ustaliły stawkę wynagrodzenia powoda w wysokości 15 złotych za roboczogodzinę wraz z premią uznaniową, która miała obowiązywać od 1 września 2018 roku. Na mocy porozumienia z 1 kwietnia 2019 roku strony zmieniły warunki płacy łączącego je stosunku pracy w ten sposób, że od dnia 1 kwietnia 2019 roku stawka osobistego zaszeregowania powoda wynosiła 16 złotych za roboczogodzinę. Ostatecznie 31 maja 2019 roku na mocy porozumienia stron ustalono nowe warunki płacy powoda w ten sposób, że powód miał otrzymywać od 1 czerwca 2019 roku wynagrodzenie składające się z stawki osobistego zaszeregowania w wysokości 19 złotych za roboczogodzinę oraz premii uznaniowej.

Sąd Rejonowy ustalił, że (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. zatrudniała w 2019 roku od dwudziestu kilku do kilkunastu pracowników. W styczniu było to 27 osób, w lutym - 25 osób, w miesiącach od marca do września zaś, kolejno, 25, 26, 26, 27, 25, 23 oraz 22 osoby. W październiku 2019 roku na początku miesiąca zatrudniała 21 pracowników, zaś na koniec miesiąca – 17. W analizowanym okresie zdarzało się, iż spółka wypłacała wynagrodzenia w pełnej wysokości. W lutym (8 lutego) była to 1 osoba, w marcu (12 marca) 4, w kwietniu ponownie 1 osoba (9 kwietnia), w maju 4 osoby (10 i 16 maja), w czerwcu 17 osób (10 i 13 czerwca), w sierpniu 2 osoby (21 sierpnia), zaś we wrześniu 7 osób (10, 13 i 16 września). W styczniu i maju 2019 roku nastąpiła podwyżka wynagrodzeń dla brygady konstrukcji stalowych, w marcu i czerwcu 2019 roku dla brygady paneli, zaś w kwietniu i czerwcu 2019 roku dla brygady wyposażenia. Podwyżka wynagrodzenia dla pracowników wchodzących w skład kadry kierowniczej miała miejsce w marcu 2019 roku (dotyczyła wówczas 2 pracowników) oraz w czerwcu 2019 roku, kiedy to podwyższono wynagrodzenie jednej osobie. Nowo zatrudniani pracownicy otrzymywali podwyższone stawki godzinowe.

W 2019 roku wypłacono również pracownikom premie w wysokości 200-400 złotych. I tak, za styczeń 2019 roku otrzymali ją wszyscy pracownicy, za luty 2019 roku przyznano ją 6 pracownikom, w tym kadrze kierowniczej, za kwiecień 2019 roku wypłacono ją 3 osobom, w tym jednej należącej do kadry kierowniczej, za maj 2019 roku premię przyznano 2 członkom kadry kierowniczej, za czerwiec 2019 roku przyznano ją 6 osobom, w tym 2 należącym do kadry kierowniczej, za lipiec 2019 roku przewidziano premię dla wszystkich pracowników produkcyjnych, zaś za sierpień 2019 roku zdecydowano o premii dla 2 pracowników produkcji.

Od stycznia do października 2019 roku w spółce zatrudniano 2 osoby należące do kadry kierowniczej (kierownika handlowego oraz kierownika produkcji). Wynagrodzenie tychże osób było uzgadniane indywidualnie przed zawarciem umowy o pracę. Wysokość wynagrodzenia członków zarządu natomiast ustalona została uchwałą zgromadzenia wspólników z 2012 roku.

Sąd Rejonowy dalej ustalił, że sytuacja finansowa pracodawcy pogorszyła się wskutek postępującej od kilku lat zapaści na rynku stoczniowym skutkującej utratą kontrahentów. Spółka zmieniła wówczas model produkcji, rozpoczynając produkcję kabin sanitarnych, jednakże z uwagi na hermetyczność rynku także i w tym zakresie nie mogła ona pozyskać kontrahentów na poziomie zapewniającym płynne prowadzenie działalności finansowej. Począwszy od końca 2018 roku spółce pozostał jeden główny kontrahent, który nie regulował należności w terminie. W 2019 roku spółka posiadała także wierzytelności w łącznej wysokości względem kontrahenta holenderskiego, z którym zakończyła ona współpracę, jednakże ich wyegzekwowanie jawiło się jako utrudnione z uwagi na wysokość opłat sądowych na terenie Holandii. Spółka zalegała z płatnościami także na rzecz podmiotów trzecich, z tytułu samych tylko materiałów zadłużenie wynosiło 300.000-400.000 złotych. W 2019 roku w związku z wytoczonym przeciwko niej powództwem spółka zmuszona została spłacić zadłużenie w wysokości 200.000 złotych, przy czym 100.000 złotych pochodziło z udzielonej spółce przez zarząd pożyczki. Pracownicy wiedzieli o trudnościach finansowych spółki, byli informowani o nich przez brygadzystę, prezesa zarządu oraz obsługującą księgowość spółki oraz wypłatę wynagrodzeń M. G.. Pracodawca korzystał z pożyczek od członków zarządu i od osoby prywatnej, przy czym w styczniu i lutym 2019 roku była to kwota 66.200 złotych, co okazało się jednak niewystarczające do uregulowania wszystkich należności i prowadziło jedynie do chwilowej poprawy płynności finansowej spółki, zaś w październiku 2019 roku - kwota ok. 700.000 złotych. W okresie od sierpnia do września 2019 roku doszło nadto do sprzedaży maszyn, za które terminowo nie uzyskano jednak należnej zapłaty w wysokości 100.000 złotych. W okresie trudności finansowych niektórzy

pracownicy otrzymywali wynagrodzenia w całości (np. kierownik produkcji) albo w większej części niż inni (w sytuacji, gdy zgłaszali, że mają potrzeby i nie mogą już czekać). W pierwszej kolejności wynagrodzenia otrzymywali pracownicy fizyczni, zaś w ostatniej kolejności - zarząd spółki. W tym ostatnim przypadku opóźnienia w wypłacie sięgały nawet kilku miesięcy. W spółce nie było ustalonych ogólnych zasad rozdziału środków na wynagrodzenia, decyzja w tym zakresie należała każdorazowo do prezesa zarządu.

Powód otrzymywał wynagrodzenie za wykonaną pracę na swój rachunek bankowy w następujących datach oraz wysokościach:

L.P.	DATA ZLECENIA PRZELEWU	DATA ZAKSIĘGOWANIA ŚRODKÓW	TYTUŁ PRZELEWU	KWOTA
1	8 lutego 2019	11 lutego 2019	Częściowe wynagrodzenie za 01/09	1.136 zł
2	12 lutego 2019	13 lutego 2019	Częściowe wynagrodzenie za 01/09	400 zł
3	5 marca 2019	6 marca 2019	Końcowe wynagrodzenie za 01/09	1.269,15 zł
4	12 marca 2019	12 marca 2019	Częściowe wynagrodzenie za 02/19	1.218 zł
5	4 kwietnia 2019	5 kwietnia 2019	Końcowe wynagrodzenie za 02/19	522,29 zł
6	9 kwietnia 2019	10 kwietnia 2019	Częściowe wynagrodzenie za 03/19	680 zł
7	15 kwietnia 2019	16 kwietnia 2019	Końcowe wynagrodzenie za 03/19	1.022,90 zł
8	10 maja 2019	13 maja 2019	Wynagrodzenie za 04/19	2.002,42 zł

9	10 czerwca 2019	11 czerwca 2019	Częściowe wynagrodzenie za 05/19	1.000 zł
10	13 czerwca 2019	13 czerwca 2019	Wynagrodzenie za 05/19	575,62 zł
11	10 lipca 2019	11 lipiec 2019	Częściowe wynagrodzenie za 06/19	300 zł
12	16 lipca 2019	17 lipiec 2019	Końcowe wynagrodzenie za 06/19	1.329,83 zł
13	21 sierpnia 2019	22 sierpnia 2019	Częściowe wynagrodzenie za 07/19	700 zł
14	11 września 2019	11 września 2019	Wynagrodzenie za 08/19 - częściowe	1.811,88 zł
15	28 października 2019	28 października 2019	Wynagrodzenie za 09/19	2.364,65 zł
16	19 listopada 2019	20 listopada 2019	Wynagrodzenie za 10/19	1.936,52 zł

Z uwagi na fakt, że spółka uzyskiwała bieżące dochody z prowadzonej stacji diagnostycznej pojazdów, zdecydowano, iż pracownikom wypłacane będą co do zasady w równej wysokości pomniejsze kwoty uzupełniające uiszczone poprzez przelew bankowy świadczenia stanowiące część należnego pracownikom wynagrodzenia. Odbiór środków kwitowany był w specjalnym zeszycie. W ramach wypłat wynagrodzenia w gotówce B. B. otrzymał uzupełniające wynagrodzenie na następujących zasadach:

L.P.	DATA POBRANIA ŚRODKÓW	WYNAGRODZENIE ZA MIESIĄC	KWOTA
1	2 sierpnia 2019	lipiec 2019	300 zł
2	9 sierpnia 2019	lipiec 2019	400 zł

3	20 sierpnia 2019	lipiec 2019	600 zł
4	21 sierpnia 2019	lipiec 2019	300 zł
5	22 sierpnia 2019	lipiec 2019	321 zł
6	18 września 2019	sierpień 2019	300 zł
7	20 września 2019	sierpień 2019	300 zł
8	26 września 2019	sierpień 2019	400 zł

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. jako płatnik nie wpłacał regularnie i terminowo należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne czy zdrowotne.

Wskutek nieterminowych i niepełnych wypłat wynagrodzeń za wykonaną pracę sytuacja bytowa B. B. systematycznie pogarszała się. Na powódzie ciążyły bowiem zobowiązania związane nie tylko z bieżącymi kosztami utrzymania i zaspokajaniem podstawowych potrzeb życiowych. Powód planował zakończyć w 2019 roku remont domu, który został mu przekazany przez rodziców i który aktualnie pozostaje na jego utrzymaniu. Powód od kilku lat mieszka ze swoją matką, którą również się opiekuje, ze względu na jej wiek, co utrudniało mu możliwość uzyskania alternatywnych źródeł dochodu umożliwiających dopełnienie środków uzyskiwanych od pracodawcy. Poza wynagrodzeniem ze stosunku pracy u pozwanej, powód uzyskiwał jednak dodatkowy dochód z prowadzonej działalności gospodarczej w zakresie transportu, w ramach której współpracował z pozwaną spółką. Jednak z uwagi na problemy finansowe pozwanej, zmalała również ilość zleceń od niej i tym samym przychód powoda. Powód z tytułu wskazanej działalności gospodarczej nie osiągał stabilnego dochodu. Nadto wynagrodzenie za świadczone usługi również nie były przez pozwaną płacone w terminie. Zdarzało się, iż celem wykonania zleceń transportowych B. B. zmuszony był pobierać zaliczki na paliwo, gdyż w przeciwnym wypadku nie mógłby przystąpić do ich wykonania. Powód w ramach swojej działalności gospodarczej nabył pojazd w celu realizacji zleceń. Z tej przyczyny ciążyły na pozwanym dodatkowe obciążenie finansowe. Ponadto celem uzyskania środków na ubezpieczenie samochodu oraz środków na bieżące utrzymanie powód zawarł kolejną umowę pożyczki z bankiem, tym razem o charakterze konsolidacyjnym, w dniu 8 sierpnia 2019 rok na kwotę 46.985,92 złotych, na okres 60 miesięcy z ratą w kwocie ok. 1.000 złotych miesięcznie, płatnej do 10. dnia każdego kolejnego miesiąca, przy czym kwota 26.367,10 złotych przeznaczona została na spłatę kredytu zaciągniętego przez powoda w związku z uszkodzeniem jego samochodu przez pracownika (...), a ostatecznie przeznaczonego na remont domu. Z uwagi na brak płynności finansowej spowodowanej nieterminową wypłatą wynagrodzenia za pracę powód napotykał trudności ze spłatą wymaganych rat pożyczki. Powód obowiązany był także uiszczać składki na obowiązkowe ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej posiadaczy pojazdów mechanicznych oraz inne koszty utrzymania pojazdu, który zapewniał mu dodatkowy dochód. Musiał uczynić zadość także obowiązkowi terminowego uiszczenia zobowiązań podatkowych z tytułu prowadzonej działalności, co utrudniały opóźnienia w płatności przez zleceniodawcę. W tym stanie rzeczy powód zmuszony był pożyczać małe kwoty od córki i byłej żony, mimo iż był on osobą oszczędną i racjonalnie gospodarującą własnymi środkami finansowymi. Z uwagi na powyższe okoliczności B. B. ograniczył konsumpcję, jak również wstrzymał prace remontowe domu. Brak płynności finansowej wpłynęła negatywnie na jego psychikę, gdyż wiązała się ze stresem oraz poczuciem niepewności co do przyszłości. Pracodawca nie podjął działań mających na celu ustalenie sytuacji osobistej powoda ani też jego

możliwości finansowych, prezes zarządu spółki jedynie ogólnikowo informował o przewidywanym terminie wypłaty wynagrodzenia oraz pytał, jak powód sobie radzi, na co ten odpowiadał, iż jest mu ciężko.

Zdarzało się, iż B. B. wydawał na jedzenie miesięcznie kwoty w wysokości 300-400 złotych, podczas gdy jego potrzeby w tym zakresie oscylowały wokół kwot 600-700 złotych. W zależności od miesiąca zdarzało się jednak, iż poświęcał na ten cel kwoty rzędu 500-600 złotych. Miesięczne wydatki z tytułu korzystania z energii elektrycznej oscylowały w granicach 200 złotych. Rachunki za zużycie wody opiewały na kwotę 90 złotych, zaś za telefon i telewizję - na kwoty po 100 złotych. Roczna składka w związku z ubezpieczeniem OC samochodu powoda wynosi 4.000 złotych. Powód ponosił także miesięczne wydatki na leki w kwocie 40 złotych. Nadto w związku z zakupem ubrań oraz wyposażenia domu czy zużywalnych przedmiotów codziennego użytku powód wydawał ok. 3.000-4.000 złotych.

W związku z powyższymi okolicznościami powód oraz kilku innych pracowników strony pozwanej pismem z 24 października 2019 roku złożyli pracodawcy Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowemu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy w związku z nagminnym niewywiązywaniem się pracodawcy z obowiązku terminowego wynagradzania pracownika oraz brakiem terminowego płacenia składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne wobec pracownika dla ZUS. Powyższe pismo pracodawca otrzymał 24 października 2019 roku.

Pismem z 10 stycznia 2020 roku B. B. wezwał Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. do zapłaty odszkodowania, o jakim mowa w art. 55 § 1¹ k.p., w wysokości trzykrotności wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w terminie 3 dni od dnia otrzymania wezwania. Pozwana spółka otrzymała wezwanie 14 stycznia 2020 roku.

Miesięczne wynagrodzenie B. B. obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 3.509,52 złotych.

Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. zajmuje się obecnie najmem powierzchni, nie prowadzi natomiast żadnej produkcji. Zatrudnia 5 pracowników - pracownika biurowego, dwóch pracowników fizycznych oraz dwóch diagnostów. Przeciwno spółce nie są prowadzone postępowania egzekucyjne.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie na podstawie zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego w postaci dokumentów przedłożonych przez strony oraz dowodów ze źródeł osobowych. Zważyć należało, iż dokumentacja znajdująca się w aktach sprawy (w tym aktach osobowych powoda) w pełni koresponduje z dowodami ze źródeł osobowych i składa się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie była ona kwestionowana przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości co do jej formy bądź treści.

Dokonując ustaleń faktycznych w sprawie Sąd I instancji wziął pod uwagę także zeznania stron. Oceniając dowód z ich przesłuchania, Sąd Rejonowy miał na uwadze, że były one zainteresowane przedstawieniem okoliczności faktycznych w sposób korzystny dla siebie, z uwagi na swoją rolę procesową. Jednak analiza treści powyższych zeznań w powiązaniu z pozostałymi dowodami, uznanymi przez Sąd I instancji za wiarygodne, prowadzi do wniosku, że w zasadniczej części możliwe było poczynienie ustaleń faktycznych na ich podstawie. W przypadku zeznającego w charakterze strony pozwanej prezesa zarządu spółki w osobie K. G. (1) tyczyło się to w szczególności trudnej sytuacji finansowej strony pozwanej, podjętych przez nią w związku z tym działań mających na celu pozyskanie środków oraz częściową wypłatę wynagrodzeń, opóźnienia w regulowaniu należności wobec pracowników oraz prowadzonych z nimi rozmów. Jeżeli zaś chodzi o powoda, Sąd Rejonowy oparł się na treści jego zeznań w zakresie, w jakim opisał on wpływ sytuacji spółki i sposobu wypłaty wynagrodzeń na jego życie osobiste, przyczyn złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a także co do postępowania pracodawcy względem pracowników, w tym w zakresie bieżącego informowania o sytuacji spółki. Sąd I instancji nie dostrzegł okoliczności, które pozbawiałyby te dowody wiarygodności. Zeznania te były jasne, klarowne, spontaniczne i znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Jedynie co do jednej okoliczności powstała w realiach niniejszej sprawy wątpliwość, a to co do obowiązku

alimentacyjnego, który wedle pierwotnych twierdzeń powoda miał na nim spoczywać, a z których to twierdzeń ostatecznie wycofał się on na dalszym etapie postępowania.

Sąd Rejonowy uznał nadto za wiarygodne zeznania świadków D. B., W. T., M. G. oraz M. K.. Co do świadka D. B., zeznania te także pozwoliły Sądowi I instancji na ustalenie sytuacji finansowej powoda oraz dokonania weryfikacji jego twierdzeń w tym zakresie (o szczerości świadka niech świadczy fakt kategorycznego zaprzeczenia, by powód łożył na jej utrzymanie alimenty, które to twierdzenia zostały ogłoszone w trakcie informacyjnego przesłuchania stron). Również jednak pozostali świadkowie, choć w mniejszym zakresie, potrafili wskazać na pewne elementy sytuacji życiowej i finansowej powoda, istotnej z punktu widzenia przedmiotu sprawy, a ich zeznania były zbieżne w tym zakresie z relacjami powoda o negatywnym wpływie opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia za pracę na jego bieżące funkcjonowanie w 2019 roku. Natomiast zeznania W. T., M. G. oraz M. K. umożliwiły dodatkowo na poczynienie ustaleń co do sytuacji finansowej panującej u pracodawcy, w szczególności przyczyny nieterminowości w wypłacaniu wynagrodzenia za pracę pracownikom, w tym powodowi, jak również podjętych przez pracodawcę działań związanych z informowaniem pracowników o sytuacji spółki, uzyskiwaniem środków na wynagrodzenia oraz co do polityki płacowej w związku z niedoborem środków, które pracodawca mógł przeznaczyć na ten cel.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo okazało uzasadnione i jako takie zasługiwało na uwzględnienie w niemalże pełnym zakresie.

W realiach niniejszej sprawy powód B. B. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pracodawcy odszkodowania tytułem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy, który dopuścić się miał ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Powód zarzucił przy tym byłemu pracodawcy naruszenie jego podstawowego obowiązku w postaci terminowego wypłacania wynagrodzenia za świadczoną pracę.

Podstawę prawną powództwa powoda stanowi zatem art. 55 § 1¹ k.p., zgodnie z którym pracownik może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy wskazał, że przepis art. 80 k.p. stanowi: za pracę wykonaną pracownikowi należy się wynagrodzenie. Zgodnie z art. 94 pkt 5 k.p., do podstawowych obowiązków pracodawcy wynikających z treści stosunku pracy należy terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia pracownikom. Z art. 22 § 1 k.p. wynika, że najważniejszym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem, co podkreślano niejednokrotnie w judykaturze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku o sygn. akt I PK 54/06 (OSNP 2007/15-16/219). Orzecznictwo Sądu Najwyższego, że przytoczyć chociażby wyrok Sądu Najwyższego z 24 października 2013 roku o sygn. akt II PK 25/13 (LEX nr 1413153) i wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2014 roku, sygn. akt II PK 176/13 (OSNP 2015/7/89), jednoznacznie wskazuje przy tym, że obowiązek ten jest na tyle doniosły, iż uchybienie obowiązkowi terminowej wypłaty wynagrodzenia jest traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę, stanowiące podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika w trybie art. 55 § 1 k.p. Zgodnie z poglądem judykatury (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2017 roku, sygn. akt II PK 198/16, Legalis nr 1640696) przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jest przy tym zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy - z jednej strony - od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Przepis art. 55 § 1¹ k.p. nie wprowadza natomiast wymagania, by ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków było wyłączną przyczyną rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jeżeli pracodawca narusza obowiązki zachowaniem ciągłym, to pracownik może zwlekać z rozwiązaniem umowy do chwili dla niego dogodnej albo wcale jej nie rozwiązywać,

oceniając to w płaszczyźnie własnego interesu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 roku, sygn. akt III PK 17/07, LEX nr 551138).

Sąd I instancji podkreślił, że w niniejszej sprawie bezspornym był sam fakt zatrudnienia powoda, jak i okres jego zatrudnienia. Ponadto z zebranego w sprawie materiału dowodowego bezsprzecznie wynika, że pozwany pracodawca wypłacał powodowi wynagrodzenie za wykonaną pracę w roku 2019 nieterminowo, w ratach, z kilkudniowym, kilkunastodniowym, a nawet z prawie miesięcznym opóźnieniem. Pracodawca nieterminowo wywiązywał się także z obowiązków płatnika składek na ubezpieczenia społeczne. Należy podkreślić, że wynagrodzenie za pracę powoda świadczoną w styczniu 2019 roku było wypłacone z opóźnieniem i w trzech ratach (11 lutego 2019 roku, 13 lutego 2019 roku, 6 marca 2019 roku), za luty 2019 roku w dwóch ratach (12 marca 2019 roku, 5 kwietnia 2019 roku), za marzec 2019 roku w dwóch ratach (10 kwietnia 2019 roku, 16 kwietnia 2019 roku), za kwiecień 2019 roku w całości w dniu 13 maja 2019, za maj 2019 roku w dwóch ratach (11 czerwca 2019 roku, 13 czerwca 2019 roku), za czerwiec 2019 roku w dwóch ratach (11 lipca 2019 roku, 17 lipca 2019 roku), za lipiec 2019 roku w sześciu ratach (2 sierpnia 2019 roku, 9 sierpnia 2019 roku, 20 sierpnia 2019 roku, 21 sierpnia 2019 roku i 2 razy w dniu 22 sierpnia 2019 roku), za sierpień 2019 roku w czterech ratach (11 września 2019 roku, 18 września 2019 roku, 20 września 2019 roku, 26 września 2019 roku), za wrzesień 2019 roku w całości w dniu 28 października 2019, natomiast za październik 2019 roku w dniu 20 listopada 2019 roku. Stan faktyczny w niniejszej sprawie był w tym zakresie niesporny.

Dalej Sąd Rejonowy podkreślił, że w świetle orzecznictwa obowiązek terminowej wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę ujmowany jest stosunkowo rygorystycznie. Jakkolwiek akcentuje się rozróżnienie sytuacji pracodawcy, który wynagrodzenia nie wypłaca pracownikom wcale od tego, który czyni to jedynie z opóźnieniem, w tym w ratach, to z drugiej strony irrelevantna pozostaje przyczyna wystąpienia braku płynności finansowej skutkująca wystąpieniem owych opóźnień, zaś istotne pozostaje, czy pracodawcy można przypisać winę w analizowanym zakresie, tj. wyłącznie co do terminowości wypłaty wynagrodzenia. Podstawą przyjęcia takiej interpretacji przepisów stanowi założenie, iż jakkolwiek przedsiębiorcy niejednokrotnie popadają w zadłużenie i problemy finansowe za sprawą nielojalnych kontrahentów, o tyle nie należy tracić z pola widzenia, iż winni oni ponosić odpowiedzialność za tego typu ryzyko ponoszone w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą, które obejmuje także złą sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa spowodowaną niekorzystną koniunkturą czy brakiem terminowych płatności od kontrahentów. Nadto zważyć należy, iż konieczne jest dokonanie analizy bieżącej sytuacji spółki oraz próby wdrożenia z odpowiednim wyprzedzeniem stosownych działań naprawczych. W niniejszej sprawie pracodawca przez niemal rok wielokrotnie naruszał obowiązek terminowej wypłaty wynagrodzenia, a jednocześnie korzystał z pracy wykonywanej przez powoda. Angażując pracownika, pracodawca nakłada na siebie obowiązek terminowego wypłacania wynagrodzenia ze środków, które musi sam pozyskać z jakiegokolwiek źródła (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 roku, sygn. akt I PKN 516/99, OSNP 2001/16/516). Strona pozwana zdaje się interpretować przesłankę zawinienia pracodawcy uzasadniającego przyznanie pracownikowi odszkodowania w kontekście braku winy w nieuzyskaniu środków finansowych na wynagrodzenia pracowników. Obowiązkiem pracodawcy jest natomiast terminowe wypłacanie wynagrodzeń, a nie uzyskiwanie na nie na czas środków finansowych. Z punktu widzenia treści stosunku pracy (w tym zwłaszcza praw pracowniczych) jest zatem całkowicie obojętne, z jakiego źródła pracodawca uzyskuje środki na wynagrodzenia. Jest to efekt podstawowej cechy tego stosunku prawnego, w którym pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności, które to ryzyko tym samym nie może w żadnym wypadku obciążać pracowników. Obowiązek pracodawcy polega więc na terminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę i w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę. W ramach rozwinięcia powyższej argumentacji w orzecznictwie wskazano, iż pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całego należnego wynagrodzenia, narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet jeśli niepozyskanie środków finansowych na ten cel było przezeń niezawinione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2008 roku, III UK 57/08, LEX nr 1102538). I tak w tym kontekście wskazać należy, iż spółka podjęła wprawdzie pewne działania mające na celu pozyskanie środków na uregulowanie zobowiązań względem pracowników oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, jednakże w przypadku pierwszej tego typu wpłaty jedynie czasowo doprowadziła ona do poprawy sytuacji pracowników, a w przypadku drugiej z nich nastąpiła ona dopiero po złożeniu przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, który na tamten moment od dwóch tygodni oczekiwał na wypłatę całego należnego za wrzesień 2019 roku wynagrodzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego nie budzi wątpliwości, że strona pozwana niemalże w każdym miesiącu 2019 roku dokonywała wypłat wynagrodzeń w niepełnej wysokości, do tego niejednokrotnie wypłata pierwszej raty następowała już po terminie płatności wynagrodzenia. Pracodawca nie spełniał więc swojego obowiązku z winy umyślnej, całkowicie świadomie nie wypłacał bowiem w terminie wynagrodzeń w pełnej wysokości. W świetle powyższych uwag oraz godnych aprobaty poglądów judykatury kwestia zaś tego, czy pracodawcy można przypisać winę w nieuzyskaniu środków na wynagrodzenia pracowników, jest obojętna z punktu widzenia treści stosunków pracy i realizacji podstawowego obowiązku pracodawcy względem pracowników. Jakkolwiek odnotowania wymaga, iż pracodawca starał się wypełnić swój obowiązek chociaż częściowo, czego przejawem była m.in. wypłata pomniejszych kwot gotówką latem 2019 roku, o tyle nie zmienia to faktu, iż podjął on decyzję o nieterminowej wypłacie pełnego wynagrodzenia i była ona realizowana w przypadku powoda przez 10 miesięcy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2012 roku podkreślił, iż naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeżeli nie działał on w złej wierze ani nie zachowywał się rażąco niedbale (sygn. akt II PK 220/11, LEX nr 1211159). Innymi słowy, do ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku względem pracownika dojść może także w przypadku, gdy zachowanie pracodawcy nie cechuje szczególną naganność wiązana chociażby z celowym zaniechaniem wypłaty środków mimo istnienia ku temu obiektywnych możliwości. Nadto podkreślenia wymaga, iż pracodawca z jednej strony podejmował pewne działania mające na celu uzyskanie środków na wynagrodzenia dla pracowników, a z drugiej strony podwyższył należne pracownikom wynagrodzenie, co w sytuacji permanentnego braku środków na pokrycie wynagrodzeń w dotychczasowej wysokości jawi się jako decyzja nietypowa, nawet jeśli zważyć chęć zrekompensowania pracownikom niedogodności związanych z brakiem terminowych wypłat wynagrodzeń w pierwszej połowie 2019 roku.

Zdaniem Sądu I instancji ze zgromadzonego materiału dowodowego bezsprzecznie wynika, że pracodawca powoda od stycznia 2019 roku aż do złożenia przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy co miesiąc wypłacał powodowi wynagrodzenie z opóźnieniem lub w częściach. Zdarzało się przy tym, że opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia przekraczały okres 2 tygodni, i to co do znacznej części świadczenia bądź też w przypadku wynagrodzenia za wrzesień 2019 roku co do jego całości, a zatem nie sposób mówić o pomijalnym, nieznacznym opóźnieniu, które nie miałyby większego wpływu na sytuację finansową pracownika. W ocenie Sądu Rejonowego powód wykazał tym samym wystąpienie przesłanki powtarzalności i uporczywości w niewypłacaniu wynagrodzenia przez pozwaną spółkę.

W toku postępowania strona pozwana podnosiła nadto, że nieterminowa wypłata wynagrodzenia nie stanowiła realnego zagrożenia lub uszczerbku dla istotnego interesu pracownika. W ocenie Sądu I instancji powyższy zarzut należy uznać za nietrafny. Powód wykazał, że w związku z opóźnionymi wypłatami wynagrodzeń przechodził trudności finansowe, zmuszony był ograniczyć konsumpcję i pożyczać pieniądze od najbliższych, mimo iż uchodził za osobę oszczędną i w poprzednich latach sam wspierał swoją córkę finansowo, zaprzestał nadto remontu domu. Co więcej, brak płynności finansowej utrudniał bieżącą spłatę zobowiązań z tytułu umowy pożyczki, której termin płatności przypadał na 10. dzień każdego kolejnego miesiąca. W tym stanie rzeczy terminowość wypłaty wynagrodzenia jawiła się jako kluczowa dla zapewnienia powodowi możliwości płynnej spłaty własnych zobowiązań. Co znamienne, sytuacja finansowa powoda była w niektórych miesiącach na tyle ciężka, iż musiał on zwracać się do zleceniodawcy o uiszczenie zaliczki na poczet zakupu paliwa, nie był bowiem w stanie wygospodarować na ten cel stosownych środków z uwagi na nieterminową wypłatę wynagrodzenia. Dodatkowo zaistniała sytuacja powodowała bardzo duże obciążenie psychiczne i stres u powoda co do jego przyszłości i sytuacji bytowej.

Z uwagi na powyższe, w ocenie Sądu I instancji, stwierdzić należało, że spełniona została przesłanka powtarzalności i „uporczywości” nagannego zachowania pracodawcy powoda. Nieterminowe wywiązywanie się z podstawowego obowiązku pracowniczego trwało przez 10 miesięcy, nic nie wskazywało na polepszenie sytuacji, a skutkiem działania strony pozwanej było pogorszenie się sytuacji finansowej pracownika oraz wywołanie u niego stresu z powodu niepewności o własną przyszłość, w tym kontekście potencjalnych konsekwencji związanych z nieterminową spłatą bankowej pożyczki. Nadmienić przy tym należy, iż strona pozwana nie zakwestionowała zeznań powoda w tym zakresie, nie przedstawiła też dowodów przeciwnych.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, na mocy art. 55 § 1¹ k.p., Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda żadaną kwotę odszkodowania z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika w wysokości 10.528,56 złotych. Z uwagi na wieloletnie zatrudnienie powoda w pozwanej spółce, okres wypowiedzenia, jaki przysługiwałby mu, wynosił bowiem trzy miesiące (por. przepis art. 36 § 1 pkt 3 k.p.). Jako że odszkodowanie należne pracownikowi oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (por. § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, tekst jednolity: Dz. U. z 2017 roku, poz. 927 ze zm.), kwota należnego powodowi trzymiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wynikała z zaświadczenia o wynagrodzeniu przedłożonego przez stronę pozwaną.

O odsetkach orzeczono stosownie do art. 455 i 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. W myśl art. 455 k.c., jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. Z kolei zgodnie z art. 481 § 1 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Jeżeli zatem dłużnik nie spełni świadczenia określonego w wezwaniu, popada w opóźnienie uzasadniające naliczenie odsetek ustawowych od należnej wierzycielowi sumy. W niniejszej sprawie powód wezwał byłego pracodawcę do zapłaty odszkodowania w kwocie 10.000 złotych pismem z dnia 10 stycznia 2020 roku (k. 9), doręczonym stronie pozwanej w dniu 14 stycznia 2020 roku (k. 10), zakreślając trzydniowy termin zapłaty od dnia otrzymania wezwania. W toku procesu powód żądał odsetek ustawowych za opóźnienie od wyżej wskazanej kwoty od dnia złożenia pozwu, tj. od dnia 22 stycznia 2020 roku, stąd żądanie zapłaty odsetek we wskazanym zakresie należało uznać za zasadne.

Co zaś tyczy się żądania zasądzenia odsetek za opóźnienie od kwoty 528,56 złotych, o którą rozszerzone zostało wytoczone przez powoda powództwo, w świetle powyższych uwag mogło ono zostać uwzględnione tylko w części. Powód mógł bowiem zasadnie domagać się zasądzenia tychże dopiero od dnia następnego od dnia doręczenia pisma zawierającego rozszerzenie powództwa stronie pozwanej, tj. od dnia 21 lipca 2020 roku (k. 120). W pozostałym zakresie powództwo dotyczące odsetek należało natomiast oddalić, o czym orzeczono w punkcie II orzeczenia.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie III wyroku zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 i 3 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł powód, składa się przy tym wyłącznie wynagrodzenie ustanowione w sprawie profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego. Z tego tytułu zasądzono na jego rzecz od pozwanej kwotę 2.700 złotych. Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego, Sąd Rejonowy ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2018 roku, poz. 265 z zm.). Nadmienić należy, iż zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z dnia 16 listopada 2006 roku o opłacie skarbowej, (tekst jednolity: Dz. U. z 2020 roku, poz. 1546 ze zm.) nie podlega opłacie złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa lub prokury albo jego odpisu, wypisu lub kopii w sprawach dotyczących zatrudnienia czy wynagrodzeń za pracę. W świetle przytoczonego przepisu nie sposób było zatem uznać, iż uiszczenie przez powoda opłaty skarbowej od pełnomocnictwa stanowiło koszt niezbędny, a tym samym kwota ta nie podlegała zwrotowi przez stronę pozwaną.

Powód jako pracownik, zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2020, poz. 755 ze zm.) zwolniony był od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej. Pomimo przegrania postępowania przez stronę pozwaną, Sąd Rejonowy, działając na podstawie art. 113 ust. 1 wskazanej ustawy w zw. z art. 102 k.p.c., odstąpił jednak od obciążania jej nieuiszczonymi przez B. B. kosztami sądowymi z uwagi na jej trudną sytuację finansową, z powodu której wszak zainicjowane zostało niniejsze

postępowanie oraz na skutek uznania, iż w realiach niniejszej sprawy priorytetem winno być uiszczenie przez stronę należności wynikających ze stosunku pracy. Obciążenie strony kosztami sądowymi mogłoby, w ocenie Sądu, zniweczyć ten cel. Z tych też względów kosztami sądowymi w punkcie IV wyroku obciążono w całości Skarb Państwa.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 4772 § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzać należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W tym stanie rzeczy Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie punktu I orzeczenia do kwoty 3.509,52 złotych.

Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się pozwana spółka i wniosła apelację.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła:

1) naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, w postaci przepisu art. 233 § 1 k.p.c., polegające na przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów i w konsekwencji, dowolnej ocenie zgromadzonego materiału dowodowego, poprzez niewłaściwą ocenę dowodu z przesłuchania pozwanej spółki w charakterze strony oraz zeznań świadków M. K. i M. G., które to dowody Sąd uznał za całkowicie wiarygodne, jednakże wyciągnął z nich nieprawidłowe wnioski i uznał, że sytuacja pozwanej spółki (finansowa oraz ekonomiczno-gospodarcza) nie stanowi podstawy uzasadniającej czasowe i przejściowe trudności z terminowym wypłacaniem wynagrodzenia na rzecz powoda, a także pominięcie - wynikającej z ww. dowodów - okoliczności, że pozwana spółka nie działała w sposób uporczywy i złośliwy oraz celowy i dokonanie oceny materiału dowodowego w niniejszej sprawie z pominięciem tego faktu, jak również nieuzasadnione i niepoparte materiałem dowodowym uznanie, że zachowanie kierownictwa spółki w spornym okresie, pozyskiwanie środków pieniężnych z majątków własnych wspólników oraz członków zarządu, a także nieustanne poszukiwanie dalszych zleceń i nowych kontrahentów nie wyłącza winy pozwanej w zakresie nieterminowości wypłat wynagrodzeń pracowniczych, a także całkowite pominięcie faktu, że przejściowe trudności finansowe spółki wynikały wyłącznie z okoliczności zewnętrznych, tj. braku płatności ze strony nierzetelnych kontrahentów, a nie z bezpośrednich i celowych działań pozwanej i jej przedstawicieli, a także niewskazanie, na czym polegać miały działania zarządu spółki prowadzone w ramach jej polityki finansowej i jaki wpływ miały one na sytuację finansową oraz ekonomiczno-gospodarczą pozwanej, jak również pominięcie okoliczności związanych z faktem, iż rozstrzygnięcie o winie pracodawcy spowoduje dalsze - istotne - trudności finansowe pozwanej spółki, co utrudni wykonywanie bieżących obowiązków pracowniczych w stosunku do pozostałych w zakładzie pracy pracowników;

2) naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci przepisu art. 55¹ § 1¹ w zw. z art. 94 pkt 5 w zw. z art. 8 Kodeksu pracy poprzez ich nieprawidłową wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że pozwana spółka ponosić winna z tytułu opóźnień w płatności wynagrodzenia na rzecz powoda konsekwencje w postaci zapłaty na jego rzecz odszkodowania, podczas gdy - co wskazano w zarzucie naruszenia przepisów procedury - późniejsza zapłata wynagrodzeń nie miała charakteru zwłoki, wynikała z sytuacji niezależnej od pozwanej spółki, z którą to pozwana starała się radzić w najlepszy możliwy sposób, późniejsze płatności nie miały charakteru uporczywego i złośliwego, a realizacja obowiązku w stosunku do pracownika miała miejsce w najszybszym możliwym terminie, w całości należnych kwot, a także po wcześniejszym szczegółowym wyjaśnieniu pracownikowi przyczyn zaistniałych trudności, również w świetle ewentualnego nadużycia prawa pracowniczego, w świetle braku winy w przejściowej trudnej sytuacji finansowej pozwanej spółki, o których to trudnościach pracownik wiedział, był informowany oraz akceptował ten stan, nie zgłaszając zastrzeżeń lub skarg do czasu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Wskazując na powyższe, pozwana wniosła o:

1) zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w zakresie kwoty 10.528,56 zł;

2) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej spółki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w pierwszej i drugiej instancji według norm przepisanych.

Pozwana podkreśliła, że rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy w Ostródzie uzasadnił faktem, że pozwana spółka w sposób nieterminowy oraz w częściach regulowała na rzecz powoda należności tytułem wynagrodzenia za pracę w okresie od stycznia 2019 roku do rozwiązania przez powoda umowy o pracę. Sąd wskazał, że sytuacja finansowa powoda na skutek opóźnień w płatnościach wynagrodzenia uległa pogorszeniu, a także powód zmagał się z problemami zdrowotnymi. Nadto, w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku wyjaśnił, że pracodawca nie może być zwolniony z odpowiedzialności z tytułu terminowego wypłacania wynagrodzenia na rzecz pracownika nawet w sytuacji, gdy brak płynności finansowej i środków na wynagrodzenie nie jest skutkiem bezpośrednich, zawinionych działań pracodawcy. Zdaniem Sądu I instancji jakiegokolwiek opóźnienie w płatności wynagrodzenia zawsze ma charakter umyślny, a przyczyny tego stanu - chociażby miały charakter zewnętrzny i stanowiły wynik działania osób trzecich - nie stanowią wystarczającej przyczyny do uznania, że pracodawca nie ponosi winy. Wedle stanowiska Sądu I instancji, nawet gdyby przyjąć, że problemy finansowe pozwanej były przez nią wprost niezawinione, to kwestia ta pozostaje obojętna z punktu widzenia treści stosunków pracy i realizacji podstawowego obowiązku pracodawcy względem pracowników.

Pozwana spółka nie zgodziła się z zaskarżonym orzeczeniem w punktach, opisanych w treści petitum niniejszej apelacji, a także z uzasadnieniem faktycznym oraz prawnym tego rozstrzygnięcia, wskazując, że zapadło ono z naruszeniem przepisów procedury oraz prawa materialnego, podniesionych powyżej, a także rozwiniętych w dalszej części niniejszej apelacji.

Jednocześnie pozwana wskazała, że podtrzymuje w pełnej rozciągłości stanowisko wyrażone w niniejszym postępowaniu w pismach procesowych, a także w toku przeprowadzonych przed Sądem I instancji rozpraw, w szczególności zaś podkreśliła, że nieterminowość w płatnościach na rzecz powoda nie miała charakteru uporczywego i celowego i wynikała wyłącznie z czasowych problemów finansowych spółki, braku nowych kontrahentów (oraz braku płatności przez ówczesnych zleceniodawców), z jednoczesną chęcią zachowania przez spółkę dotychczasowego zatrudnienia i wywiązywania się z obowiązków w stosunku do zatrudnionych osób i w stosunku do klientów, na rzecz których wówczas wykonywała zobowiązania. Fakt ten - co zostanie rozwinięte poniżej - wynika wprost z treści zgromadzonego materiału dowodowego i nie został zakwestionowany zarówno przez stronę powodową w toku postępowania, a także uznany za niewykazany przez Sąd w treści zaskarżonego wyroku. Odnosząc się do podniesionego przez stronę pozwaną zarzutu naruszenia przepisów proceduralnych przez Sąd I instancji podkreślić przede wszystkim należy, że stanowisko strony pozwanej potwierdzają przeprowadzone w sprawie osobowe dowody, w tym w szczególności przesłuchanie pozwanej w charakterze strony oraz zeznania świadków M. G. i M. K.. Pozwana w sposób szczegółowy i wyczerpujący opisała w toku przesłuchania, jaka jest aktualna sytuacja spółki, a także jaka była ona w czasie, będącym przedmiotem niniejszego postępowania. Przesłuchanie pozwanej jednocześnie nie stanowi jedyne dowodu na prawdziwość twierdzeń spółki, bowiem zostały one także wykazane zeznaniami świadków, a także częściowo - nawet przesłuchaniem powoda oraz zeznaniami świadków przez niego powołanych.

Zdaniem pozwanej spółki, przy wszechstronnej ocenie powyższego materiału dowodowego w pełni zasadnym jest uznanie, że pozwana spółka - bez swojej winy - znalazła się przejściowo w złej sytuacji finansowej, uniemożliwiającej regulowanie terminowe wymagalnych zobowiązań, jednakże pozwalającej na uiszczanie tych należności w terminach późniejszych niż ustalone z pracownikami w ich umowach o pracę. Opóźnienia te wynikały między innymi z braku płatności (o charakterze powtarzalnym) od kontrahenta spółki, braku nowych kontrahentów w okresie stagnacji rynku właściwego, niezależnie od potrzeby zabezpieczenia wykonania pracy w ramach zleceń wówczas obsługiwanych przez spółkę. Koniecznym było zatem zabezpieczenie dysponowania pracownikami przez pozwaną. Stwierdzić z pełnym przekonaniem bowiem należy, że niezwłocznie po otrzymaniu jakichkolwiek środków finansowych, priorytetem przy regulowaniu należności byli dla spółki pracownicy, a fakt ten uznać należy za bezsporny i wynikający wprost z ustaleń poczynionych przez Sąd w treści zaskarżonego wyroku. Nie występowały w spornym okresie sytuacje, gdy spółka posiadała jakiegokolwiek środki pieniężne i nie przekazała ich na poczet zaspokojenia (nawet częściowego) roszczeń pracowniczych.

Podkreślić przy tym należy, że niesłusznie Sąd wskazuje, iż niezrozumiałym było zachowanie pozwanej Spółki, polegające na podwyższeniu wynagrodzeń pracowniczych w okresie, gdy sytuacja finansowa spółki była osłabiona. Przeciwnie - decyzja pozwanej w tym zakresie podyktowana była właśnie dbałością o swoich pracowników. Spółka nie zakładała wszak, że trudności tego rodzaju będą trwały nieprzerwanie przez cały czas jej funkcjonowania, ale działała w oparciu o fakt, iż pracownicy są w tym okresie konieczni dla prawidłowego wykonywania napływających zleceń. Pracodawca przecież ostatecznie regulował całość wynagrodzeń pracowników, w tym także po wprowadzeniu w zakładzie podwyżek. Sytuacja finansowa pracowników uległa zatem poprawie nawet w czasie, gdy przejściowe problemy finansowe spółki spowodowały niezawinione zatory w płatnościach. Co więcej, spółka wszak nie zakładała, że kontrahent, na rzecz którego wykonywała prace nie ureguluje wymagalnych należności, a zatem decyzja w przedmiocie podwyżek podyktowana była także faktem, że pracodawca realizował wówczas prace, za które miał otrzymać wynagrodzenie. Podkreślić przy tym należy, że realizacja wypłat w podwyższonym wymiarze dokonywana była niezależnie od opisanych trudności, w związku z osobistymi działaniami kierownictwa spółki.

Istotnym z punktu oceny powyższego niewątpliwie jest fakt, że z wypowiedzi wszystkich osób, przesłuchanych w niniejszej sprawie wynika, że spółka na bieżąco informowała swoich pracowników o aktualnej sytuacji, jej zmianach oraz przyczynach niekorzystnego stanu rzeczy. Pracownicy informowani także byli o fakcie, że wynagrodzenia mogą wpływać na ich konta etapowo oraz w częściach, a fakt ten nie wynika ze złej woli spółki, która podejmuje wszelkie możliwe kroki, aby zachować stan zatrudnienia oraz dalsze funkcjonowanie na rynku.

Pozwana nigdy nie ukrywała powyższych okoliczności przed swoimi pracownikami, w tym również przed powodem. W ramach działalności prowadzonej przez pozwaną spółkę istotne znaczenie pełni czynnik osobowy, którym pozwana dysponowała w ramach swoich struktur pracowniczych. Utrzymanie zatrudnienia było dla pozwanej priorytetem, bowiem bez zespołu wykwalifikowanych pracowników nie mogłaby dalej prowadzić działalności i poszukiwać i pozyskiwać nowych kontrahentów. W tym zakresie całkowicie niezrozumiałym jest stanowisko Sądu w przedmiocie ponoszenia przez spółkę ryzyka gospodarczego jako przedsiębiorca. Spółka nie kwestionuje tego ryzyka i zdaje sobie z niego sprawę, jednakże w świetle okoliczności tej sprawy ocena tak generalnej zasady prawa gospodarczego nie winna mieć jakiegokolwiek znaczenia w indywidualnej sprawie poszczególnych pracowników. Pracodawca wszak, mając świadomość tego ryzyka, że jego roszczenia nie zostaną spełnione przez nieuczciwego kontrahenta, podjął szereg czynności mających na celu zapewnienie spółce płynności finansowej, w szczególności wobec bieżących zobowiązań pracowniczych. Faktem notoryjnym, co spółka podnosi ponownie w niniejszej sprawie, jest, że tego rodzaju środki finansowe możliwe są do zgromadzenia nie „od ręki”, a po pewnym procesie i czasie.

Co istotne, powyższą zasadę ryzyka gospodarczego obciążającego przedsiębiorcę Sąd I instancji stosuje wybiórczo, wyłącznie w stosunku do pozwanej spółki. Przy ustaleniu stanu faktycznego i omówieniu ciężarów, które dotknęły powoda w spornym okresie Sąd wylicza sytuacje, które odnoszą się wprost do powoda jako przedsiębiorcy. Wedle stanowiska Sądu, zakup pojazdu w ramach prowadzonej działalności oraz wydatki z tym związane stanowią o tym, że sytuacja powoda uległa pogorszeniu. Nie sposób nie zauważyć jednak, że w przedmiotowej sprawie oceniana jest sytuacja powoda jako pracownika. Decyzje podejmowane przez niego jako przedsiębiorca winny być poddawane takim samym rygorom, jakie Sąd stosuje wobec pozwanej. Podkreślić także należy, że powód przedmiotowe wydatki, poniesione w ramach osobistej działalności gospodarczej mógł wykorzystać jako koszt uzyskania przychodu, a także odpowiednio rozliczyć w ramach podatku od towarów i usług. Wydatki te zatem nie mogą zostać uznane jako konieczne obciążenie, bowiem nie tylko mogą być źródłem korzyści na płaszczyźnie zobowiązań publiczno-prawnych, ale także służą bezpośrednio uzyskaniu przez powoda dochodu z działalności gospodarczej, który to dochód pozyskać może - jako przedsiębiorca - nie tylko w relacjach z pozwaną spółką. Z tych też względów nie sposób uznać, że stanowisko wyrażone w tym przedmiocie w treści zaskarżonego orzeczenia jest słuszne i obrazuje rzeczywiste trudności, z którymi spotkać miał się powód w czasie opóźnień w płatności wynagrodzenia przez pracodawcę.

Powyższe odnieść należy także do pożyczki zaciągniętej przez powoda na potrzeby właśnie prowadzonej działalności gospodarczej i utrzymania pojazdu służbowego.

Powyższe odnieść należy do tezy zawartej w treści zaskarżonego orzeczenia, zgodnie z którą de facto nie ma żadnego celu w weryfikowaniu okoliczności i przyczyn ewentualnych opóźnień w płatnościach, bowiem Sąd wyraża pogląd, iż przyczyny te w rzeczywistości nie mają żadnego znaczenia przy ocenie prawnej roszczenia powoda. Zdaniem pozwanej spółki rodzi to nieuprawniony stan, w którym pracodawca nie korzysta z żadnej ochrony prawnej, niezależnie od okoliczności, które spowodowały przejściowe trudności finansowe. Sam Sąd jednak przyznaje rację pozwanej spółce, wskazując, iż płynność finansowa miała charakter czasowy, a sama spółka powzięła szereg czynności, które ostatecznie pozwoliły na zaspokojenie wszelkich roszczeń pracowniczych. Pozwana obecnie ustabilizowała swoją sytuację finansową, jednakże taka interpretacja przepisów przez Sąd I instancji ponownie naraża spółkę na wydatki, które przekraczać będą jej możliwości finansowe. Po stronie pozwanej powstaną bowiem liczne zobowiązania, wynikające z roszczeń odszkodowawczych, a także roszczeń o odprawę ze strony nie tylko powoda, ale również trzech innych pracowników, którzy równocześnie z powodem złożyli oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę tożsamej treści i o tożsamej formie. W związku zatem z faktem, że spółka miała czasowe trudności, które - działaniem swoich przedstawicieli - wyeliminowała niemal w całości, obciążona zostanie ona roszczeniami głównymi w kwocie kilkudziesięciu tysięcy, a także roszczeń ubocznych czy akcesoryjnych, takich jak odsetki, koszty zastępstwa procesowego czy ewentualne dalsze koszty egzekucji. W konsekwencji, wypracowana przez zarząd ustabilizowana sytuacja może ponownie ulec zachwianiu, które spowodować może pojawienie się kolejnych problemów z bieżącym regulowaniem zobowiązań. Co istotne, w takiej sytuacji — z uwagi na obecne zobowiązania wynikające z pożyczek - pozwana nie będzie mogła ponownie poszukiwać pomocy u osób trzecich.

Zdaniem strony pozwanej zatem, nieuwzględnienie faktu, że przyczynami opóźnień były działania i zachowania niezawinione lub wprost - działania i zaniechania podmiotów trzecich, uznanie, że spółka wykazywała się celowością i uporczywością jest niedopuszczalne.

Z pełną stanowczością podkreślić w tym miejscu należy, że „uporczywość” polega na powtarzalnym, celowym i zawinionym działaniu danego podmiotu, który chce wywołać określone skutki swoich działań lub zaniechań. W niniejszej sprawie tego rodzaju konstatacja jest całkowicie niemożliwa, co potwierdza także uznanie przez Sąd za wiarygodne zeznań świadków M. K. i M. G. oraz przesłuchania pozwanej w charakterze strony.

Należy w tym miejscu przede wszystkim podkreślić - co podnoszone było także wielokrotnie w toku postępowania, że spółka poczyniła odpowiednie kroki w celu zabezpieczenia środków finansowych w postaci zawarcia umowy pożyczki, której udzieliła większościowa wspólnik - Pani K. G. (2). Wskazać w tym miejscu należy, że okoliczność ta nie była kwestionowana. Faktem niemal notoryjnym jest, że aby przekazanie tego rodzaju środków (bowiem pożyczka opiewała na kwotę 150.000,00 PLN) nie odbywa się w ciągu 1-2 dni, a zajmuje dłuższy okres czasu. Potwierdza to jedynie, że działania zarządu w celu zabezpieczenia sytuacji pracowników odbywały się nieprzerwanie i ostatecznie doprowadziły do zasilenia spółki kwotą, pozwalającą na unormowanie finansów i zobowiązań w stosunku do swoich pracowników. Niezrozumiałym zatem jest wskazanie, że „polityka spółki” doprowadzić miała do jej niekorzystnej sytuacji finansowej, bowiem działania w ramach tej polityki doprowadziły jednak do jej unormowania.

Wskazać jednocześnie należy, że nie sposób uznać, iż w toku omawianego okresu nic nie wskazywało na polepszenie sytuacji finansowej spółki i że sytuacja ma charakter permanentny, bowiem sam fakt uzyskania środków z tytułu umowy pożyczki (a wcześniej negocjacja jej warunków, procedowanie formalne oraz zgromadzenie przez pożyczkodawcę stosownych środków) potwierdza, że spółka podejmowała szereg działań w zakresie poprawy sytuacji ekonomicznej - zarówno swojej, jak i pośrednio swoich pracowników. Podkreślić także w tym miejscu należy, że wypłaty dalszych transz z tytułu ww. pożyczki zostały dokonane w kolejnych tygodniach po pierwszej wypłacie, w łącznej kwocie ponad 700.00,00 zł.

Nie sposób zatem uznać, że niezależnie od krótkotrwałej powtarzalności opóźnień w wypłatach, zachowanie pracodawcy było uporczywe. Uporczywość bowiem sama w sobie nacechowana jest pejoratywnym znaczeniem i warunkuje wystąpienie celowości (złej woli) w tym działaniu.

Podkreślenia także wymaga, że powołując się na charakter „polityki prowadzonej przez spółkę” - w tym w szczególności w sytuacji, gdy Sąd powziął wątpliwości, co do wpływu działań samej spółki bezpośrednio na jej sytuację ekonomiczno-gospodarczą - należałoby przeprowadzić dowód z opinii biegłego, który określiłby, czy czynności podejmowane przez zarząd były uzasadnione, miały na celu poprawę finansów spółki czy też spowodowały pogorszenie tej sytuacji. Pozwana jednocześnie podkreśla, że tego rodzaju wniosek dowodowy nie został złożony, bowiem dopiero z treści uzasadnienia wyroku spółka dowiedziała się, że Sąd - pomimo wyczerpującego materiału w tym zakresie - kwestionuje skuteczność podejmowanych przez zarząd działań naprawczych czy też ich rzeczywistego wpływu na sytuację finansową spółki i oceny jej winy w tym zakresie.

Zważywszy zatem na powyższe wyjaśnienia, wskazać należy, że Sąd dokonał niewłaściwej oceny materiału dowodowego, pomijając przy rozpoznaniu sprawy okoliczności, które sam uznał za wiarygodne i polegające na prawdzie, wywodząc z nich jednakże niespójne lub sprzeczne wnioski procesowe.

Również rozważania na temat sytuacji finansowo-bytowej powoda są zdaniem pozwanej zbyt daleko idące. Powód otrzymywał wszak ostatecznie takie samo wynagrodzenie (a od pewnego momentu, jak Sąd sam zauważa - w wysokości wyższej po dokonaniu podwyżek przez pozwaną). Opóźnienie w płatności wynagrodzenia, które ostatecznie było wypłacane w całości nie mogło spowodować sytuacji zagrażających bytowi powoda, a konieczność przełożenia przez niego remontu domu (w zakresie przekraczającym dostosowanie domu do podstawowych potrzeb mieszkaniowych) nie winno być rozpatrywane w kategoriach istotnego pogorszenia jego sytuacji bytowej. Pozwana nie kwestionuje jednocześnie, że powód podejmował tego rodzaju decyzje w przedmiotowym zakresie, jednakże związek pomiędzy tymi decyzjami a opóźnieniem w wypłacie należności nie został zdaniem pozwanej wykazany. Powód wszak dysponował taką samą kwotą wynagrodzenia. Pracodawca nie uchylał się od płatności za wykonaną pracę, regulując te należności w pełnym wymiarze. Zrozumiałym byłoby w tych okolicznościach czasowe zmodyfikowanie ewentualnych zobowiązań kredytowych (pożyczkowych) powoda, jednakże w opinii pozwanej, tak dalekie decyzje finansowe, jak zaciąganie kolejnej pożyczki (zwłaszcza na potrzeby prowadzonej działalności gospodarczej) nie mogły być spowodowane wyłącznie przejściowym wypłacaniem wynagrodzenia z opóźnieniem. Taka ocena tych okoliczności uzasadniona jest także faktem, że powód był wieloletnim pracownikiem pozwanej spółki i do tej pory strony łączyły dobre, lojalne stosunki. Nie odbierając pracownikowi prawa do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, pozwana wskazuje, iż zważywszy na wieloletnią współpracę oraz relacje pracownicze, zdziwiona jest faktem, że oświadczenie to nie zostało poprzedzone chociażby rozmową z pracodawcą.

Pozwana nie ujmuje także ewentualnym schorzeniom w psychice powoda, na które ten powołał się w toku niniejszego postępowania, jednakże wszelkie okoliczności związane ze stanem jego zdrowia nie obrazują bezpośrednio pogorszenia jego sytuacji majątkowej w okresie, w którym następowały opóźnienia płatności i nie opierają się na konkretnych dowodach lub dokumentach. Ustalenia faktyczne w tym zakresie Sąd czyni wyłącznie na podstawie ogólnych twierdzeń powoda.

Powód wszak był zatrudniony w pozwanej spółce przez ponad 8 lat i zgodnie z jego stanowiskiem, problemy z płatnościami wynagrodzenia obejmowały wyłącznie ten sporny, przejściowy okres.

Odnosząc się zaś do zarzutów materialnych, zawartych w pkt 2 petitum niniejszej apelacji, podkreślić należy, że przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ Kodeksu Pracy jest wszakże całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie nieterminowo lub w zaniżonej wysokości, jednakże każdorazowo sytuacja tak powinna podlegać indywidualnej ocenie, a słuszność zastosowania przez pracownika trybu tzw. „odwróconej” dyscyplinarnej nie może być machinalna. Ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy, z jednej strony - od powtarzalności i uprzejmości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Dla dokonania oceny w tym ostatnim zakresie przypisuje się znaczenie wysokości zarobków pracownika, zajmowanemu przez niego stanowisku (pełnionej funkcji) oraz ewentualnej odpowiedzialności samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec

pracowników albo wpływowi pracownika na decyzje podejmowane przez pracodawcę. Zdaniem pozwanej spółki, tego rodzaju ustalenia powinny być także oparte o konkretne dowody, a nie jedynie oświadczenia powoda.

Co więcej, pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ KP, jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło – w sposób rzeczywisty i faktyczny – negatywnie na jego sytuację. Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym powinien wskazać, na czym polegała dotkliwość działań pracodawcy. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie.

Pozwana jednocześnie wskazała, że nie kwestionuje, iż powód cierpi na określone w toku postępowania problemy zdrowotne (nerwowe), jednak podkreśla, że z treści przesłuchania samego powoda wynika wprost, iż nawet w czasie przejściowego wypłacania należności w terminie, był on w stanie zapewnić sobie finansowe bezpieczeństwo. Nie sposób tym samym uznać, że taki stan rzeczy wypełnia opisane wcześniej realne zagrożenie istotnego interesu pracownika. Sam fakt pozostawania w stosunku pracy przez ten czas potwierdza także, że powód chciał kontynuować zatrudnienie u pozwanej spółki. Pozwana jednocześnie wskazała, że ceni pracę wykonaną przez powoda i na każdym etapie zapewniała pracownika, że trudności mają charakter przejściowy, a spółka chce kontynuować współpracę z powodem. Jak wskazano wyżej, powód był zatrudniony u pozwanej przez wiele lat, a współpraca stron układała się zawsze w sposób prawidłowy.

W konsekwencji zaś jak określono w treści zarzutów materialnych niniejszej apelacji, roszczenie odszkodowawcze jest w przedmiotowej sprawie nienależne, bowiem pracodawca nie ponosi winy za przejściowe trudności, które w tak krótkim czasie był w stanie wszak wyeliminować. Co istotne, okoliczności i przyczyny, na które spółka powoływała się w toku niniejszego postępowania nie zostały uznane za nieprawdziwe czy niewykazane, a Sąd I instancji przyznał, że opisany przez pozwaną stan faktyczny odpowiada zgromadzonemu materiałowi dowodowemu.

Odnosząc się z kolei do wymogu uporczywości obciążającej pracodawcę, stanowczo wskazać należy, że warunek ten – mający wszak charakter warunku sine qua non – nie wystąpił w przedmiotowej sprawie. Szczegółowo pozwana opisała te okoliczności w rozwinięciu zarzutu proceduralnego. Mając na względzie fakt, że nieprawidłowe zastosowanie przepisów materialnych spowodowane było niewłaściwą oceną dowodów, argumentacja w tym zakresie znajdzie także zastosowanie w tej części apelacji.

Pozwany podniósł także, że krótkotrwałe opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia (na przykład dwu lub trzydniowe) będzie wprawdzie naruszeniem obowiązków pracodawcy, ale zasadniczo – nie musi przybierać postaci ciężkiej. Jak wskazano wyżej, okoliczności te powinny podlegać ocenie indywidualnej, z uwzględnieniem sytuacji finansowej spółki oraz okoliczności bezpośrednio dotyczących powoda. Słusznie Sąd wskazuje, że opóźnienia te miały różny charakter na różnych etapach omawianego okresu, jednakże nigdy nie miały one charakteru celowego, a pracownik ostatecznie otrzymywał całość należnego mu wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższe zarzuty oraz ich merytoryczne rozwinięcie, stwierdzić należy, iż zaskarżony wyrok dotknięty jest szeregiem nieprawidłowości, w tym w szczególności obejmujących postępowanie dowodowe. Skala tychże nieprawidłowości czyni zaś w konsekwencji zasadnym zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego, a także przekroczenia zasady swobodnej oceny dowodów i zastąpienia ich oceną dowolną.

W związku z powyższym niniejsza apelacja jest konieczna i zasadna.

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego liczonymi według zasad określonych w art. 98 § 1¹ KPC.

W uzasadnieniu odpowiedzi powód wskazał, że za nieuzasadnione uznać należy zarzuty naruszenia normy art. 233 § 1 kpc, sprowadzające się do rzekomego przekroczenia zasad swobodnej oceny dowodów i dowolnością oceny zgromadzonych dowodów w sprawie. Argumentację apelującego przytoczona przez pozwaną na uzasadnienie

zarzutów traktować można jedynie w kategoriach dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez Sąd. W ocenie powoda Sąd w sposób logiczny, spójny i zgodny z zasadami doświadczenia życiowego wywiódł wnioski wynikające ze zgromadzonego materiału dowodowego, z których wynika, że postępowanie pozwanego istotnie naruszało interesy powoda, w tym majątkowe związane z koniecznością zaciągania pożyczek u rodziny, mimo iż był on osobą oszczędną i racjonalnie gospodarującą własnymi środkami finansowymi, ograniczył konsumpcję, jak również wstrzymał prace remontowe domu. Brak płynności finansowej wpłynął negatywnie na jego psychikę, gdyż wiązał się ze stresem oraz poczuciem niepewności co do przyszłości.

Ponadto powód wskazał, że jak to wynika z informacji pozwanego zawartej w piśmie procesowym z 17.03.2020 r., w okresie od stycznia do października 2019 r., stan osobowy osób zatrudnionych do czerwca 2019 r. był stabilny, a wręcz uległ nawet zwiększeniu. Informacja ta nie zawiera odpowiedzi na pytanie – z jakich powodów i jakimi kryteriami kierował się pozwany realizując wypłaty pensji w pełnej wysokości dla części pracowników, a innych pomijał. Przy czym odmienne niż to podawał pozwany na rozprawie wypłaty pensji dla kadry kierowniczej nie były zawsze realizowane częściowo bądź z opóźnieniem. Co istotne, choć jak twierdzi pozwany, sytuacja finansowa spółki nie była stabilna, to pozwany podwyższył wynagrodzenia pracowników, w tym w szczególności w marcu i czerwcu podwyższył wynagrodzenie kadry kierowniczej. Również rzekoma trudna sytuacja finansowa spółki nie doprowadziła do zmiany składników wynagrodzeń, w tym premii wypłacanych kadrze kierowniczej w całym badanym okresie.

Powód podkreślił, że nie może ponosić konsekwencji złych decyzji gospodarczych kadry zarządzającej spółką, a pozwany nie ma prawa oczekiwać, że kosztem powoda w tym standardu życia jego rodziny prowadzić będzie działalność gospodarczą.

W chwili, kiedy powód rozwiązywał umowę o pracę, pozwany zalegał z całą miesięczną wypłatą. W uprzednich miesiącach wypłaty realizowane były z opóźnieniem i częściowe a ich wysokość nie pozwalała na bieżące zaspokajanie niezbędnych potrzeb bytowych powoda.

Postępowanie pozwanego istotnie naruszało interesy powoda w tym majątkowe związane z koniecznością zaciągania pożyczek, ograniczenia konsumpcji, strach i obawy o przyszłość i bezpieczeństwo finansowe.

W ocenie powoda apelację pozwanego uznać należy za bezzasadną.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa.

W ocenie Sądu Okręgowego, sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, jednakże nie wyciągnął z nich prawidłowych wniosków, nie dokonał prawidłowej oceny zgromadzonego materiału dowodowego.

W pierwszej kolejności odnieść trzeba się do zarzutu naruszenia przepisów postępowania, w tym art. 233 KPC. Nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego (dokonanie prawidłowej subsumcji) bez zgodnego z prawem (procesowym) ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia.

Przepis art. 233 § 1 KPC uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Kryteriami oceny wiarygodności są doświadczenie życiowe, inne źródła wiedzy, poprawność logiczna, prawdopodobieństwo wersji. Dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 KPC przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego,

a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków bezzasadnie pomija, nie wyjaśniając czy i dlaczego odmówił im wiarygodności.

W ocenie sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy niewłaściwie uznał, na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, że pracodawca dopuścił się ciężkiego, zagrażającego interesom pracownika naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy.

Zgodzić się należy, że pracodawca ponosi winę za niewypłacenie w pełnej wysokości wynagrodzenia pracownikowi. Ocenic jednak należało, czy jednocześnie pracodawcy można przypisać złą wolę i czy naruszenie obowiązków pracodawcy miało charakter ciężki.

W ocenie sądu odwoławczego w niniejszej sprawie postawie pracodawcy, w świetle zeznań powołanych w sprawie świadków, ale również w świetle zeznań samego powoda, nie można przypisać ciężkiego zawinienia.

Trzeba podkreślić, że problemy spółki z wypłatą wynagrodzeń zaczęły się z początkiem 2019 r. Spółka wcześniej związana była z przemysłem stoczniowym, a następnie zaczęła produkować kabiny sanitarne. Kontrahentem spółki był duża firma z Holandii, która przestała wywiązywać się na czas z zobowiązań finansowych wobec spółki (...). Jak wynika z zeznań świadka M. K., prezes spółki postanowił ratować zakład pracy na prośbę pracowników, którzy gotowi byli nie odbierać na czas wynagrodzenia z uwagi na problemy finansowe dlatego, by próbować ratować spółkę i miejsca pracy. Jak podkreślił świadek, niektórzy pracownicy związani byli ze spółką od początku jej istnienia, tj. od początku lat 90-ych i ze względu na to nie chcieli zmieniać pracodawcy. Prezes był w stałym kontakcie z pracownikami, uwzględniał potrzeby indywidualne niektórych z nich, jeśli zwrócili się z prośbą o wypłatę większej części wynagrodzenia.

Pracodawca starał się uczciwie traktować swoich pracowników, dlatego zdecydował o tym, że wprawdzie wynagrodzenie będzie płacone w ratach, ale w miarę możliwości w równych ratach dla wszystkich, przy czym kadra zarządzająca otrzymywała wynagrodzenie w dalszej kolejności – w pierwszej – pracownicy fizyczni. Ostatecznie członkowie zarządu w dniu 25 października 2019 r. udzielili pożyczki w kwocie 700000 zł, co pozwoliło spółce na spłatę zobowiązań. Także w roku 2019 pracodawca w porozumieniu z pracownikami zdecydował o podwyższeniu wynagrodzenia wszystkim pracownikom w obawie przed odpływem dobrych, cenionych i wieloletnich pracowników do innych zakładów pracy.

Sąd podziela stanowisko, że pracodawca, który nie wypłaca w terminie wynagrodzenia swoim pracownikom ponosi za to działanie winę umyślną. Rozróżnić jednak należy winę od jej stopnia, czyli od ciężkości naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy. Ciężkość naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy, lecz dotyczy stopnia naruszenia prawnych i innych życiowo istotnych interesów pracownika wskutek niedołożenia należytej staranności (por. wyrok SN – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 18.05.2017 r., sygn. akt II PK 119/16)

W ocenie Sądu Okręgowego wina pracodawcy jest niesporna, nie budzi wątpliwości. Trudno jednak uznać, że działanie pracodawcy w realiach niniejszej sprawy miało znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Trzeba podkreślić, że z zeznań świadków wynika, iż pracodawca podjął trud ratowania zakładu pracy na prośbę pracowników, którzy nie chcieli zmieniać pracodawcy i poszukiwać pracy. Zarząd spółki zachował się wręcz wzorcowo udzielając spółce pożyczek na spłatę zobowiązań, w tym należności pracowników.

Sąd nie dal wiary zeznaniom powoda w tym zakresie, w jakim twierdził, że nie miał on wiedzy o tym, że można z pracodawcą porozmawiać, jeśli jest się w ciężkiej sytuacji i wówczas w miarę możliwości pracodawca wypłacał całość wynagrodzenia lub jego większą część, niż pozostałym. Gołosłowne okazały się też zarzuty, jakoby kadra kierownicza była traktowana priorytetowo.

Przechodząc dalej - do oceny sytuacji życiowej powoda, to należy podkreślić, że sytuacja finansowa powoda nie jawi się jako na tyle trudna, że wypłata wynagrodzenia w ratach mogła zagrażać jego istotnym życiowo interesom.

Nie umknęło uwadze Sądu Odwoławczego, że powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia w przeddzień udzielenia spółce pożyczki przez członka zarządu. Jak wynika z zeznań wszystkich powołanych w sprawie świadków, ale również samego powoda, pracodawca był w stałym kontakcie z pracownikami, informował ich o zamiarach wobec spółki, zatem pracownicy wiedzieli o tym, że spółka ma uzyskać znaczne wsparcie finansowe, które pozwoli na spłatę wielu zobowiązań, w tym wobec pracowników. Zatem powód wykorzystał ostatni moment na złożenie ww. oświadczenia.

Wprawdzie w judykaturze przyjmuje się, że w przypadku ciągłego naruszania przez pracodawcę podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy pracownik ma prawo samodzielnie wybrać moment na złożenie pracodawcy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, to jednak trudno uznać, że w niniejszej sprawie jedynie przez przypadek powód złożył oświadczenie w zasadzie w ostatnim momencie. Wyjaśniał, że miał zamiar złożyć oświadczenie z końcem miesiąca. Uczynił to jednak wcześniej. Gdyby wstrzymał się kilka dni z rozwiązaniem umowy o pracę, otrzymałby zapewne pełne wynagrodzenie. Biorąc pod uwagę, że z zeznań zarówno przedstawiciela spółki, jak i z zeznań powołanych w sprawie świadków wynikało, że zarząd na bieżąco informował pracowników o sytuacji finansowej spółki, zapewne powodowi wiadomo było, kiedy nastąpi udzielenie pożyczki spółce i kiedy skończą się jej problemy z wypłatą wynagrodzenia. Zatem działanie powoda jawi się jako zaplanowane i nastawione jedynie na osiągnięcie korzyści dla siebie.

Dalej należy zauważyć, że już ok. 1 roku wcześniej przed rozwiązaniem umowy o pracę powód został pozbawiony stanowiska brygadzysty, co spowodowało obniżenie jego wynagrodzenia i, jak zeznał powód, pogorszyło jego sytuację majątkową w istotny sposób. Z całą pewnością wpływało to na stosunek powoda do pracodawcy. Świadek M. K. zeznał, że powód nie do końca pogodził się z tym, że brygadzystą jest świadek K., czasem dochodziło między nimi z tego powodu do wymiany zdań. Również w rozmowie ze świadkiem M. G. świadek wspominał, że czas szukać innego pracodawcy, bo firma upada, a mimo to zdecydował się on na rozwiązanie umowy o pracę dopiero w ostatnim dniu przed uzyskaniem pomocy finansowej przez spółkę.

Powód prowadził również własną działalność gospodarczą, w ramach której świadczył usługi transportowe na rzecz spółki (...). Podkreślić należy, że z zeznań powoda wynika, iż prowadzenie tej działalności umożliwiła mu spółka. W ocenie Sądu Okręgowego miał on zatem alternatywne źródło dochodu. Co więcej, świadczył usługi nie tylko na rzecz spółki (...).

Bez znaczenia dla oceny ciężkich skutków zaniedbań pracodawcy, jest także okoliczność zaciągnięcia przez powoda kredytu na spłatę rat za samochód czy konieczność jego naprawy. Samochód zakupiony został w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą, zatem w związku z tą działalnością powód powinien poszukiwać środków na utrzymanie pojazdu, co nie może obciążać pracodawcy. Zakup samochodu na kredyt w ramach prowadzonej działalności gospodarczej ocenić należy jako ryzyko związane z tą działalnością. Nie można zatem zgodzić się z zarzutem powoda, że wskutek nieterminowego wywiązywania się przez pracodawcę z wypłaty wynagrodzenia za pracę, pogorszeniu uległa jego sytuacja materialna w tym zakresie, że popadł on w zwłokę z regulowaniem kredytu lub też musiał podjąć się remontu rozbitego samochodu. Jeśli nawet spółka z opóźnieniem regulowała należności za faktury wystawiane przez powoda za usługi transportowe na rzecz spółki, to jednak ostatecznie były regulowane, a jeśli była taka potrzeba, to spółka wypłacała powodowi zaliczki na paliwo, by mógł on świadczyć te usługi.

Idąc dalej, wskazać należy, że z zeznań samego powoda nie wynika, by wypłata wynagrodzenia w częściach na tyle istotnie wpłynęła na jego sytuację osobistą, by zagrażała jego istotnym życiowo interesom. Za takie z całą pewnością nie można uznać wstrzymania, rozpoczętego ok. 6 lat wcześniej, remontu domu. Jak wynika z zeznań powoda, faktycznie remont przerwał on już wcześniej - w 2018 r. Poza tym z zeznań powoda wynikało, że część domu była wcześniej wyremontowana i przystosowana do zamieszkania. Z twierdzeń powoda nie wynikało, aby w wyremontowanej części domu brakowało podstawowych mediów lub warunki mieszkaniowe nie zapewniały godziwych warunków życia.

Jako argument wskazujący na znaczne pogorszenie sytuacji życiowej powód podał niemożność wywiązywania się z obowiązku alimentacyjnego wobec córki D. B.. Przesłuchana w charakterze świadka córka nie potwierdziła tych

twierdzeń i zeznała, że jest osobą dorosłą oraz od kilku już lat ojciec nie jest zobowiązany do zapłaty alimentów na jej rzecz. W ocenie Sądu Okręgowego mijanie się z prawdą przez powoda w tym zakresie powoduje, że jego zeznania trudno uznać w jakiegokolwiek mierze za wiarygodne.

Trzeba także zauważyć, że powód nie wykazał, by sytuacja finansowa wpłynęła negatywnie na jego stan zdrowia, jak twierdził. Nie przedstawił on żadnej dokumentacji medycznej na poparcie stanowiska, że jego stan psychiczny uległ pogorszeniu. W świetle zeznań powołanych w sprawie świadków, jawi się on raczej jako osoba zaradna, silna, przedsiębiorcza. Podejmował on działania w celu zapewnienia sobie środków na bieżące utrzymanie w okresie przejściowych problemów finansowych spółki. Zatem ewentualne problemy zdrowotne, ujawnione czy powstałe w 2019 r., nie wpłynęły negatywnie na realną ocenę sytuacji przez powoda i na jego zaradność w celu stabilizacji swojej sytuacji materialnej.

W ocenie sądu odwoławczego, sąd I instancji, traktując wybiórczo zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, dokonał niewłaściwej oceny okoliczności złożenia przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Wracając natomiast do zarzutu naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 55 § 1¹ KP, to należy podkreślić, że sformułowanie powołanego przepisu zbliżone jest do redakcji art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, co upoważnia do postawienia tezy, iż art. 55 § 1¹ KP stanowi po stronie pracownika odpowiednik rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Zamysłem ustawodawcy było zatem umożliwienie pracownikowi - zgodnie z zasadą równości stron umowy o pracę - natychmiastowego zerwania łączącej go z pracodawcą więzi prawnej w sytuacji, gdy ten ostatni przez swoje zawinione postępowanie uniemożliwia prawidłową realizację podstawowych celów stosunku pracy. Przez analogię do podobnego zwrotu zawartego w art. 52 § 1 KP, użyte w art. 55 § 11 KP określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” należy interpretować jako bezprawne (bo sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i noszące znamiona „ciężkości” tak w sensie przedmiotowym (wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika) jak i podmiotowym (z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy, tj. winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa) (por. wyrok SN z dn. 20.11.2008 r., sygn. akt III UK 57/08).

Jak S. orzetelności kontrahentów spółki, to w każdej sytuacji ponosi on jako pracodawca winę za niewywiązywanie się z obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę, to w świetle powyższych ustaleń nie sposób zgodzić się, że dopuścił się on naruszenia podstawowego obowiązku wobec pracownika w sposób ciężki.

W związku z powyższym, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. i oddalił powództwo (punkt 1. wyroku).

Sąd rozstrzygając o kosztach procesu za I i II instancję, oparł się na normie wynikającej art. 102 k.p.c., tj. nieobciążania powoda kosztami procesu.

Podnieść należy, że zastosowanie art. 102 k.p.c. stanowi wyraz dobrodziejstwa względem jednej strony i łączy się ono ze swoistą restrykcją w stosunku do przeciwnika procesowego, który sprawę wygrał. Wobec tego przy zastosowaniu art. 102 k.p.c. strona, przeciwko której wytoczono nieuzasadnione powództwo i która poniosła trud nie tylko własnego zaangażowania w proces, ale także nakłady finansowe na swą obronę, zostanie pozbawiona prawa zwrotu tych nakładów od przegrywającego proces przeciwnika. Zatem stosowanie art. 102 k.p.c. musi się odbywać z bardzo dużą ostrożnością.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest mowa o możliwości skorzystania z dobrodziejstwa art. 102 k.p.c. wówczas, gdy system skomplikowanych norm prawnych lub wysoce skomplikowany stan faktyczny wpływa na subiektywne przekonanie powoda o swej racji pomimo zachowania należytej staranności przy wyrobieniu oceny zagadnienia oraz własnych szans procesowych (por. postanowienie w sprawie II CZ 191/81 z dnia 7.01.1982r.; wyrok z dnia

01.10.1974r. w sprawie II PR 207/74; postanowienie z dnia 04.07.1974r. w sprawie I CZ 88/87). Nadto z tego dobrodziejstwa można skorzystać, gdy przeciwnik procesowy swym niesumiennym i niewłaściwym zachowaniem wywołał koszty procesu (por. postanowienie z dnia 5.08.1981r. w sprawie II CZ 98/81 OSNC 1982/2-3/36 ; wyrok z dnia 18.04.1975r. w sprawie II PR 250/74; wyrok z dnia 4.04.1975r. w sprawie I PR 4/75 OSNC 1976/2/25; wyrok z dnia 25.02.1975r. w sprawie II PR 302/74; postanowienie z dnia 31.01.1975r. w sprawie I CZ 4/75; postanowienie z dnia 20.12.1973r. w sprawie II CZ 210/73). Również z zasadnością zastosowania wynikającego z art. 102 k.p.c. całkowitego nieobciążania kosztami procesu możemy mieć do czynienia w sytuacji, gdy wytoczenie powództwa było jedynym sposobem prawnego wyjaśnienia określonych kwestii (por. postanowienie z dnia 09.10.1967r. w sprawie I CR 81/67 OSNC 1968/4/72; postanowienie z dnia 25.03.1970r. w sprawie II CZ 14/70 OSNC 1970/11/211).

Należy również mieć na względzie, że wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w treści art. 102 k.p.c. oznacza sytuacje procesowe odbiegające od normy, zawierające elementy społecznie nieuzasadnionego pokrzywdzenia i naruszające poczucie sprawiedliwości (vide: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2011 r. o sygn. akt I CZ 52/11, opubl. Lex nr 1084690). Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 15 czerwca 2011 r. w sprawie o sygn. akt V CZ 23/11 (opubl. Lex 864028) wskazał, że sposób skorzystania z art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem sądu orzekającego i od oceny tego sądu należy przesądzenie, że taki szczególnie uzasadniony wypadek nastąpił w rozpoznawanej sprawie oraz usprawiedliwia odstąpienie od obowiązku ponoszenia kosztów procesu. Wskazał przy tym, że zakwalifikowanie przypadku jako „szczególnie uzasadnionego” wymaga rozważenia całokształtu okoliczności faktycznych sprawy.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd uznał, że w analizowanej sprawie mamy do czynienia z szczególnie uzasadnionym przypadkiem w rozumieniu art. 102 k.p.c. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie powód mógł pozostawać w przekonaniu o słuszności swojego stanowiska. Obciążanie go kosztami procesu byłoby niecelowe.

Dlatego też Sąd postanowił nie obciążać powoda kosztami za obie instancje (punkt 2.wyroku).

SSR del. Agnieszka Walkowiak SSO Renata Żywicka SSO Grażyna Borzestowska