

Sygn. akt VI P 338/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 listopada 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : st. sekr. sąd Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dnia 6 listopada 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa K. O.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w G.

o wynagrodzenie za pracę, odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy

I. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej z siedzibą w G. na rzecz powoda K. O. kwotę 1.500 Euro (tysiąc pięćset i 00/100) netto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2015 wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 marca 2015 roku do dnia zapłaty,

II. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej z siedzibą w G. na rzecz powoda K. O. kwotę 1.510 Euro (tysiąc pięćset dziewięć i 00/100) netto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc marzec 2015 wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty,

III. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej z siedzibą w G. na rzecz powoda K. O. kwotę 1.150 Euro (tysiąc sto pięćdziesiąt i 00/100) netto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc kwiecień 2015 wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 maja 2015 roku do dnia zapłaty,

IV. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej z siedzibą w G. na rzecz powoda K. O. kwotę 791 złotych (siedemset dziewięćdziesiąt jeden złotych i 00/100) netto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy,

V. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej z siedzibą w G. na rzecz powoda K. O. kwotę 3.600 złotych (trzy tysiące sześćset złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

VI. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej z siedzibą w G. kwotę 975 złotych (dziewięćset siedemdziesiąt pięć złotych i 00/100) tytułem zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie,

VII. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 600 Euro (sześćset i 00/100) brutto.

Sygn. akt VI P 338/16

UZASADNIENIE

Powód K. O. pozwem z dnia 29 stycznia 2016 roku wniósł przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w G. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 4.160 Euro (18.703,78 złotych), na którą składają się następujące należności z tytułu wynagrodzenia za pracę:

- kwota 1.500 Euro (6.744,15 złotych) tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2015 roku wraz ustawowymi odsetkami od dnia 10 marca 2015 roku do dnia zapłaty,

- kwota 1.510 Euro (6.789,11 złotych) tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc marzec 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty,

- kwota 1.150 Euro (5.170,52 złotych) tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc kwiecień 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 maja 2015 roku.

Nadto powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 791 złotych tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż był zatrudniony u pozwanego począwszy od dnia 16 marca 2015 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 grudnia 2020 roku, na stanowisku pracownika budowlanego w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony ustaliły również, iż za pracę świadczoną na terenie Polski pracodawca będzie płacił powodowi minimalne wynagrodzenie, natomiast za pracę w innych państwach członkowskich UE miesięczne wynagrodzenie 600 Euro brutto oraz powód miał być uprawniony do comiesięcznej premii uznaniowej brutto w wysokości 600 Euro. W dniu 5 maja 2015 roku powód rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę powyższego permanentne nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę. Powód podał, iż pozwany nie wypłacił na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za okres od lutego 2015 roku kwietnia 2015 roku w łącznej wysokości 4.160 Euro, co stanowi kwotę 18.703,78 złotych. (k. 2-4, pismo procesowe z dnia 7 lipca 2016 roku- k. 70-70v)

Nakazem zapłaty w sprawie (...) z dnia 2 lutego 2016 roku Sąd Rejonowy w K.zasądził na rzecz powoda od pozwanego należności objęte pozwem. (k. 26)

W dniu 20 kwietnia 2016 roku pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w G. wniósł sprzeciw od nakazu zapłaty z dnia 2 lutego 2016 roku, jak również wniósł o przekazanie sprawy do sądu właściwości ogólnej pozwanego tj. do Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku- VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż kwestionuje żądanie powoda zarówno co do zasady, jak również co do wysokości. W jego ocenie powództwo jako niezasadne powinno zostać oddalone. Pozwany nie posiada bowiem żadnych informacji o wymagalnych zobowiązaniach wobec powoda związanych z jego pracą w Niemczech. Do dnia dzisiejszego nie przedstawiono mu żadnych dokumentów, z których wynikałoby, że powód w miesiącach luty i marzec 2015 roku świadczył na jego rzecz pracę na terenie Niemiec. Pozwany podkreślił, iż osoba nadzorująca pracę pracowników spółki w Niemczech zakończyła współpracę w sposób nagły, nie przekazując stosownej dokumentacji dotyczącej wymiaru pracy poszczególnych pracowników. (k. 29-30)

Postanowieniem z dnia 27 kwietnia 2017 roku Sąd Rejonowy w K.uznał się niewłaściwym miejscowo i przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Rejonowemu Gdańsk- Południe w Gdańsku. (k. 41)

Postanowieniem z dnia 14 lipca 2016 roku Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku – VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zawiesił postępowanie w sprawie na podstawie art. 174 § 1 pkt 2 kpc, z uwagi na braki w składzie Zarządu pozwanego. (k. 72)

Postanowieniem z dnia 21 kwietnia 2017 roku postępowanie w sprawie zostało podjęte. (k. 148)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. O. oraz pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w G. w dniu 16 marca 2013 roku zawarli umowę o pracę na czas określony do dnia 15 marca 2015 roku.

W oparciu o powyższą powód został zatrudniony na stanowisku hydraulika, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 1.600 złotych brutto miesięcznie.

Aneks z dnia 16 czerwca 2014 roku strony ustaliły, iż powód będzie świadczył pracę na stanowisku pracownika budowlanego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednocześnie strony przewidziały, iż pracodawca będzie wypłacał powodowi wynagrodzenie minimalne.

W przypadku zaś świadczenia pracy przez powoda w innych Państwach Członkowskich UE jego miesięczne wynagrodzenie miało wynosić kwotę 600 Euro brutto, nadto powód był uprawniony do comiesięcznej premii uznaniowej w wysokości 600 Euro brutto.

W dniu 16 marca 2015 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2020 roku.

W oparciu o powyższą powód został zatrudniony na stanowisku pracownika budowlanego, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Również w niniejszej umowie strony przewidziały, iż pracodawca będzie wypłacał powodowi wynagrodzenie minimalne.

W przypadku zaś świadczenia przez niego pracy w innych Państwach Członkowskich UE jego miesięczne wynagrodzenie zostało określone na kwotę 600 Euro brutto. Nadto powód był uprawniony do comiesięcznej premii uznaniowej w wysokości 600 Euro brutto.

Pozwany nie wypłacił na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę za następujący okres:

- za miesiąc luty 2015 roku w wysokości 1.500 Euro netto,
- za miesiąc marzec 2015 roku w wysokości 1.510 Euro netto,
- za miesiąc kwiecień 2015 roku w wysokości 1.150 Euro netto.

W dniu 5 maja 2015 roku powód rozwiązał łączącą go z pozwanym umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Jako przyczynę powyższego powód podał permanentne nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę.

Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła u pozwanego kontrolę w dniach 22 maja 2016 roku, 23 czerwca 2016 roku, 9 września 2016 roku, 19-20 października 2016 roku, 3, 6 listopada 2016 roku.

W trakcie jej przeprowadzenia pozwany potwierdził wysokość zaległości na rzecz powoda.

W tym zakresie przedłożył stosowne zestawienie określające wysokość zadłużeń względem powoda, jak również innych pracowników.

(Dowód : umowa o pracę z dnia 16 marca 2013 roku- k. 7-8, aneks- k. 9, umowa o pracę z dnia 16 marca 2015 roku- k. 10, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę- k. 12, świadectwo pracy – k.13, pismo Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 24 czerwca 2015 roku- k. 17, protokoły kontroli Państwowej Inspekcji Pracy- k. 159-166, 169-194, zeznania świadka Ł. W. (1)- k. 228- 229 (nagranie 00:02:39-00:08:05), zeznania powoda K. O. – k. 229 (nagranie 00:09:41-00:12:51), akta osobowe pracownika)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, jak również przedłożonych przez strony do akt niniejszej sprawy oraz znajdujących się w aktach osobowych powoda.

Dowody z dokumentów, w zakresie w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, Sąd uznał za wiarygodne, gdyż nie budziły one wątpliwości, wzajemnie się uzupełniały i potwierdzały, tworząc spójną i logiczną całość.

Wskazać należy, iż wiarygodność i rzetelność dowodów z dokumentów, w tym akt osobowych powoda nie była kwestionowana przez żadną ze stron, także Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zdeprecjonowania ich wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Dokumenty urzędowe zostały zaś ocenione na podstawie art. 244 kpc, który stanowi że dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo poświadczane.

Ponadto w swych ustaleniach Sąd oparł się na zeznaniach świadka Ł. W. (2) oraz powoda K. O., które uznał za wiarygodne, albowiem niniejsze wzajemnie ze sobą korespondowały, tworząc ze sobą spójną i logiczną całość. Niniejsze znajdowały również oparcie w dowodach z dokumentów złożonych do akt sprawy. Z powyższych dowodów zgodnie wynika, iż pozwany nie uregulował na rzecz powoda należności z tytułu wynagrodzenia za pracę za okres od lutego 2015 roku do kwietnia 2015 roku. Okoliczność ta wynika zarówno z zeznań powoda, świadka Ł. W. (2), jak również z protokołów kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, która określiła precyzyjną wysokość zaległości na rzecz powoda z powyższego tytułu. Na podkreślenie zasługuje w tym zakresie okoliczność, iż ustalenia dokonane przez Państwową Inspekcję Pracy zostały poczynione na podstawie zestawień sporządzonych przez samego pozwanego, który określił wysokość zadłużeń na rzecz każdego pracownika, w tym na rzecz powoda. Powyższe dotyczyło zarówno należności tytułem wynagrodzenia za pracę, jak również odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy (k. 161-162)

Postanowieniem z dnia 6 listopada 2017 roku (k. 229) Sąd na podstawie art. art.217§2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc oddalił wniosek dowodowy pozwanego o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka J. R., albowiem okoliczności istotne z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania zostały potwierdzone pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym sprawy. Dopuszczenie powyższego dowodu stanowiłoby o nieuzasadnionym przedłużeniu toczącego się postępowania, zwłaszcza iż pozwany nie określił precyzyjnie okoliczności na jakie w/w świadek miałby zostać przesłuchany. (sprzeciw- k. 29-30)

Podkreślić należy, iż zgodnie z treścią art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne.

Podnieść należy, iż brak wykazania powyższych okoliczności obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar tego dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyręczania stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków, w sytuacji gdy pozostają one w tym zakresie bierne. Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontradiktoryjności to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik. (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz.662).

W świetle powyższego to na stronie pozwanej w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar wykazania, iż wypłacił on na rzecz powoda należne na jego rzecz świadczenia pieniężne z tytułu wynagrodzenia za pracę za okres sporny.

W tym zakresie strona pozwana winna była zatem przedłożyć Sądowi wiarygodną dokumentację powyższe potwierdzającą.

W ocenie Sądu pozwany powyższemu obowiązkowi nie zadośćuczynił.

Zdaniem Sądu strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów podważających twierdzenia powoda odnośnie braku wypłaty na jego rzecz wynagrodzenia za miesiące luty – kwiecień 2015 roku.

Podkreślić należy, że zgodnie z treścią § 8 ust. 1 -2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 maja 1996 roku w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 1996r., Nr 62, poz. 286 ze zm.) pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Nadto pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia imiennej karty (listy) wypłacanego na rzecz pracownika wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą.

Powyższy obowiązek statuuje również art. 94 pkt 9a kp.

Nakłada on bowiem na pracodawcę obowiązek prowadzenia dokumentacji dotyczącej stosunku pracy.

Wskazać należy, iż jest to podstawowy obowiązek pracodawcy.

Z żadnego zaś dowodu zgromadzonego w sprawie nie wynika, iż pracodawca uregulował na rzecz powoda należności tytułem wynagrodzenia za pracę.

Ponownie podkreślić należy, iż brak wypłaty wynagrodzenia na rzecz powoda pozwany potwierdził również w trakcie czynności kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy przedkładając w tym zakresie stosowne zestawienie. Powyższe stanowiło również podstawę do poczynionych ustaleń kontrolnych.

Mając powyższe na uwadze Sąd na mocy art. 80 kp zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za pracę za okres od lutego 2015 roku do kwietnia 2015 roku, w kwotach przez niego dochodzonych, które znajdowały również potwierdzenie w ustaleniach dokonanych przez Państwową Inspekcję Pracy (punkty I- III wyroku)

O odsetkach od kwot zasądzonych w punktach I-III wyroku orzeczono na podstawie art. 85 § 2 kp.

Na gruncie przedmiotowej sprawy na uwagę zasługuje okoliczność, iż strona pozwana domagała się co do zasady oddalenia powództwa. Tymczasem zauważyć należy, iż jako pracodawca, dysponujący fachowym zapleczem kadrowo-płacowym skutecznie nie podważył zasadności powództwa, jak również nie przedstawił swojego wyliczenia należności. Pozwany był prawidłowo pouczone o konieczności składania wniosków dowodowych, zarzutów i twierdzeń.

Zgodnie z pouczeniem, które otrzymała strona pozwana (k. 153, 208), gdy strona nie wypowie się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, sąd mając na uwadze wyniki całej rozprawy może uznać te fakty za przyznane (art. 230 kpc).

W niniejszej sprawie pozwana spółka nie podważyła skutecznie zasadności żądań pozwu, w świetle powyższego uznać należało fakty przytoczone przez powoda za przyznane, tym bardziej iż nie budzą one żadnej wątpliwości w świetle materiału dowodowego sprawy, znajdują bowiem potwierdzenie w dokumentach prywatnych, w szczególności w zawartych umowach o pracę i aneksach do nich, jak również dokumentach urzędowych (protokoły kontroli Państwowej Inspekcji Pracy), zaś strona pozwana nie przedstawiła żadnych wniosków dowodowych podważających powyższe dokumenty.

Zgodnie z art. 232 kpc strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Na gruncie tegoż przepisu Sąd Najwyższy w wyroku z 10 czerwca 2013 roku (II PK, 304/12) wskazał, iż rozkład ciężaru dowodu (art. 6 kc) oraz relewantny art. 232 kpc nie może być rozumiany w ten sposób, że ciężar dowodu zawsze spoczywa na powodzie.

W razie sprostania przez powoda ciężącym na nim obowiązkom dowodowym, na stronie pozwanej spoczywa ciężar udowodnienia ekscpepcji i faktów uzasadniających oddalenie powództwa. Także w wyroku z 9 lipca 2009 roku (II PK 34/09), Sąd Najwyższy stwierdził, iż pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów - art. 233 § 1 kpc) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia to na pracodawcy, spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności przeciwnych.

Reasumując uznać należało, iż w niniejszej sprawie powód wykazał zasadność pozwu w zakresie wynagrodzenia za pracę zeznaniami świadka, jak również dokumentami prywatnymi, urzędowymi i jednocześnie ich wiarygodność nie została skutecznie podważona, pozwany natomiast nie przedstawił żadnych dowodów przeciwnych, pozwalających na odmienne ustalenia w sprawie.

W ocenie Sądu na uwzględnienie zasługiwało również roszczenie powoda dotyczące odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy.

Zgodnie z treścią art. 55 § 1¹ kp - pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, 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 jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Podobnie jak w przypadku art. 52 § 1 pkt 1 kp, w przepisie § 1¹ posłużono się określeniem "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków".

Przez "ciężkość naruszenia" należy rozumieć znaczny stopień winy sprawcy tego naruszenia. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 roku (I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516), chodzi tu o winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Trzeba stwierdzić, że mimo tego samego określenia nie należy przyjmować, iż w rzeczywistości mają one ten sam sens. Inne są bowiem miary winy stron stosunku pracy.

Winę pracownika ustala się z uwzględnieniem jego cech indywidualnych (np. wykształcenia, stopnia rozwoju umysłowego lub doświadczenia zawodowego). Wina pracodawcy określana jest natomiast z uwzględnieniem jedynie czynników obiektywnych.

Podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny może być istotne naruszenie jego interesów majątkowych lub dóbr osobistych (np. naruszenie jego czci lub dobrego imienia).

W tym miejscu należy wskazać, że orzecznictwo Sądu Najwyższego w przedmiocie niewypłacania wynagrodzenia pracownikom, jako podstawy do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę, ewoluowało w ostatnim czasie w kierunku mniej rygorystycznego podejścia do takich sytuacji i jednocześnie wskazywało na konieczność rozważenia każdego przypadku indywidualnie.

Przykładowo warto przywołać wcześniejsze orzeczenia i tak w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 roku (I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, Nr 16, poz. 516) Sąd Najwyższy wskazał że pracodawca, który nie wypłaca w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. Natomiast już w tezach 2 i 3 do wyroku z dnia 5 czerwca 2007 roku. (III PK 17/07) wskazał, że przepis art. 55 § 1¹ kp nie wprowadza wymagania, aby ciężkie naruszenie przez pracodawcę było

wyłączną przyczyną rozwiązania przez pracownika umowy o pracę, sporadyczne niewypłacanie pracownikowi drobnej części wynagrodzenia nie jest ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowego obowiązku (art. 55 § 1¹).

Dalej wyroku z dnia 6 marca 2008 roku (II PK 185/07, OSNP 2009, Nr 13-14, poz. 170), Sąd Najwyższy stwierdził, że z reguły pracodawcy nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ kp), jeżeli nie wypłaca określonego składnika wynagrodzenia za pracę, którego przysługiwanie jest sporne, a pracodawca uważa w oparciu o usprawiedliwione argumenty roszczenie pracownika za nieuzasadnione.

Z kolei w wyroku z dnia 15 września 2011 roku (II PK 69/11, OSNP 2012, Nr 19-20, poz. 243) Sąd Najwyższy stwierdził, że nieuzasadnione jest rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia (art. 55 § 1¹), przed ustalonym terminem jego zapłaty, nawet wtedy, gdy z okoliczności sprawy wynika, że pracodawca nie mógłby się wywiązać z tego obowiązku w terminie.

Przez „ciężkość naruszenia” należy rozumieć znaczny stopień winy sprawcy tego naruszenia. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 roku (I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, z.16, poz. 516), chodzi tu o winę umyślną lub rażące niedbalstwo. (M. Gersdorf, Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy, PiZS 1998, nr 6, s. 37; W. Saletra, J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy, 1999, s. 203).

Ustawodawca nie precyzuje, na czym polega zawinione naruszenie obowiązków przez pracodawcę. Wydaje się jednak, iż podobnie jak w odniesieniu do art. 52 § 1 pkt 1 kp, koniecznym jest uwzględnienie dwóch elementów: stopnia winy pracodawcy (umyślność lub rażące niedbalstwo) oraz rozmiaru szkody wyrządzonej albo zagrażającej pracownikowi.

Podkreślić należy, iż oceny ciężkości naruszenia dokonuje pracownik.

Na nim to w razie sporu ciąży dowód na okoliczność ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków, zgodnie z art. 6 kc w związku z art. 300 kp.

Ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę, któremu nie można przyporządkować charakteru podstawowego, nie uzasadnia sięgnięcia przez pracownika po rozwiązanie bez wypowiedzenia. Podobnie w przypadku naruszenia obowiązków podstawowych pracodawcy, którym trudno przypisać postać ciężkiego. (Alina Wypych- Żywicka- Komentarz do Kodeksu Pracy)

Podkreślić należy, iż na gruncie powołanej regulacji wina pracodawcy określana jest z uwzględnieniem jedynie czynników obiektywnych, polega ona na niedołożeniu staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 kc w zw. z art. 300 kp).

Podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny może być istotne naruszenie jego interesów majątkowych lub dóbr osobistych (np. naruszenie jego czci lub dobrego imienia). (Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska- Komentarz do art. 55 Kodeksu Pracy)

Określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w art. 55 § 1¹ kp oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2010 roku, I PK 83/10)

Podkreślić należy, iż do podstawowych obowiązków pracodawcy należą przede wszystkim jego obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wymienione w rozdziale I działu dziesiątego kp. Z art. 22 § 1 kp wynika natomiast, że najważniejszym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem.

Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku (I PK 54/06, OSNP 2007, Nr 15-16, poz. 219), zgodnie z którym pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki (art. 55 § 1¹ kp).

Naruszenie to następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia (art. 85 § 1 kp) i od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin jednego miesiąca określony w art. 55 § 2 kp w z art. 52 § 2 kp.

W ocenie Sądu orzekającego na gruncie przedmiotowej sprawy, na chwilę składania przez powoda oświadczenia z dnia 5 maja 2015 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków pracownika, zostały spełnione przesłanki, o jakich mowa w art. 55 § 1¹ kp.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, iż pracodawca nie wypłacił wynagrodzenia na rzecz powoda za miesiące luty i marzec 2015 roku, a następnie za miesiąc kwiecień 2015 roku.

W orzecznictwie podkreśla się również, że o kwalifikacji nieterminowego lub częściowego wypłacania wynagrodzenia jako ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy, uprawniającego, do skorzystania przez pracownika z możliwości przewidzianej w art. art. 55 § 1¹ kp, decyduje całokształt okoliczności sprawy, w tym m.in. ocena częstotliwości i powtarzalności, długotrwałości opóźnienia oraz doniosłości naruszeń dla interesów pracownika.

Bezsporne jest także to, że z obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia wiąże się także obowiązek odprowadzenia łączących się z nim obciążeń w postaci zaliczki na podatek dochodowy, czy składek na ubezpieczenie społeczne, zarówno w części finansowanej przez pracownika, jak i obciążającej pracodawcę, jako płatnika składek w myśl art. 4 pkt 2a ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych.

Z punktu widzenia pracownika, brak odprowadzenia za niego składek na ubezpieczenia społeczne, stanowi istotne zagrożenie jego interesów, uzasadniające uznanie naruszenia za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1¹ kp (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca .2014r., II PK 176/13).

W zakresie prowadzonych rozważań podkreślić należy, iż jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, jest terminowa wypłata wynagrodzenia za wykonaną pracę (art. 94 pkt 5 kp).

W niniejszej sprawie materiał dowodowy sprawy bez wątplenia potwierdził, że pozwana spółka nie wypłaciła na rzecz powoda wynagrodzenia za okres od lutego 2015, w znacznej wysokości. Taka sytuacja jest, w ocenie Sądu, niedopuszczalna i godzi bezsprzecznie w dobra osobiste i majątkowe pracownika.

Reasumując biorąc pod uwagę charakter naruszeń podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, w ocenie Sądu, powód zasadnie rozwiązał umowy o pracę z winy pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie na podstawie art. 55 § 1¹ kp. (punkt IV wyroku)

Zasadności powyższego żądania zarówno co do zasady, jak również wysokości nie kwestionował także sam pozwany, czego wyrazem są informacje przedstawione przez niego w trakcie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, jak również ustalenia w jej trakcie poczynione.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda. (punkt VII)

Odnosnie kosztów procesu:

Zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktami I –III wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 ust. 1 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...)w G. kwotę 975 złotych. (tj. 5 % od kwoty 19.495)

O powyższym orzeczono w punkcie VI wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 108 §1 kpc przy zastosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu.

Podstawę powyższego stanowił § 9 pkt 1 ust. 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz 1804), które przy wartości przedmiotu sporu powyżej 10.000 złotych do 50.000 złotych, przewidywał tytułem zastępstwa procesowego kwotę 4.800 złotych, która to na podstawie § 9 pkt 2 tego aktu została pomniejszona do 75%. (tj. 3.600 złotych).

O powyższym orzeczono w punkcie V wyroku.