

**Sygn. akt VI P 747/16**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 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 dniu 6 grudnia 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa K. H.

przeciwko (...) D. W. spółce jawnej

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy

I. oddała powództwo,

II. odstępuje od obciążania powódki K. H. kosztami zastępstwa procesowego.

**Sygn. akt VI P 747/16**

## UZASADNIENIE

Powódka K. H. pozwem z dnia 6 grudnia 2016 roku wystąpiła przeciwko pozwanemu (...) D. W. spółce jawnej z siedzibą w G. o zasądzenie na jej rzecz kwoty 7.380 złotych brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, iż w dniu 2 listopada 2016 roku rozwiązała umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp. W treści wydanego jej świadectwa pracy powyższy tryb ustania stosunku pracy został przez pracodawcę potwierdzony. Pozwany akceptując zatem tenże tryb zaakceptował tym samym obowiązek wypłaty na jej rzecz odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. (k. 2)

Pozwany(...) D. W.spółka jawna z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 6 lutego 2017 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż zaprzecza by naruszał obowiązki wobec pracownika. Pozwany podał, iż powódka była zatrudniona na stanowisku kierownika sklepu i sama była odpowiedzialna za wypłatę wynagrodzenia. W pozwanej spółce pracownicy pobierali bowiem wynagrodzenie z uwzględnieniem stanu kasy, bądź to uzyskiwanego utargu bądź też ze środków finansowych znajdujących się w sklepie. Powódka jako kierownik sklepu zobowiązana była do pełnienia nadzoru nad pobieraniem wynagrodzeń przez pracowników. Zdaniem pozwanego powódka celowo wystąpiła o wypłatę wynagrodzenia po terminie zaniechując jednocześnie poboru środków z kasy, aby powstał stan faktyczny mogący wskazywać na pozorną podstawę do wypłaty odszkodowania. Upomnienie się przez powódkę o dokonanie płatności już po terminie wypłaty wynagrodzenia spowodowało, iż termin ten nie mógł zostać dochowany, lecz to nie pozwany ponosi winę za powyższy stan rzeczy. Pozwany w dacie wypłaty wynagrodzenia przekonany był, iż powódka dokonała pobrania należnych na jej rzecz środków oraz dopełniła formalności z tym związanych. Pozwany podkreślił również, iż na gruncie orzecznictwa Sądu Najwyższego nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu przypadkach jest to naruszenie

podstawowego obowiązku, ale w razie wypłacania części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie. Należy bowiem wówczas dokonać oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika.

Skoro zatem powódka sama nie dokonywała pobrań wynagrodzenia z kasy firmy, a dopiero po terminie zwracała się o dokonanie płatności przelewem, to sama doprowadziła do powstania opóźnień w jego wypłacie. (k. 19-22)

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny :**

Powódka K. H. została zatrudniona u pozwanego (...) D. W. spółce jawnej z siedzibą w G. począwszy od dnia 21 grudnia 1990 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku sprzedawcy.

Pozwany zobowiązał się do wypłaty wynagrodzenia na rzecz powódki do 10-ego następnego miesiąca należnego za miesiąc poprzedni.

Oświadczeniem z dnia 23 listopada 2015 roku powódka zwróciła się do pracodawcy z prośbą o dokonywanie przelewów wynagrodzenia za pracę na jej rachunek bankowy począwszy od wynagrodzenia należnego za miesiąc listopad 2015 roku.

Wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2015 roku zostało przekazane na rachunek bankowy powódki w dniu 12 stycznia 2016 roku.

Wynagrodzenie za miesiąc styczeń 2016 roku zostało przekazane na rachunek bankowy powódki w dniu 12 lutego 2016 roku.

Wynagrodzenie za miesiąc luty 2016 roku zostało przekazane na rachunek bankowy powódki w dniu 14 marca 2016 roku.

Wynagrodzenie za miesiąc marzec 2016 roku zostało przekazane na rachunek bankowy powódki w dniu 14 kwietnia 2016 roku.

Wynagrodzenie za miesiąc kwiecień 2016 roku zostało przekazane na rachunek bankowy powódki w dniu 12 maja 2016 roku.

Wynagrodzenie za miesiąc maj 2016 roku zostało przekazane na rachunek bankowy powódki w dniu 14 czerwca 2016 roku.

Wynagrodzenie za miesiąc czerwiec 2016 roku zostało przekazane na rachunek bankowy powódki w dniu 11 lipca 2016 roku.

Wynagrodzenie za miesiąc lipiec 2016 roku zostało przekazane na rachunek bankowy powódki w dniu 12 sierpnia 2016 roku.

Wynagrodzenie za miesiąc sierpień 2016 roku zostało przekazane na rachunek bankowy powódki w dniu 13 września 2016 roku.

Wynagrodzenie za miesiąc wrzesień 2016 roku zostało przekazane na rachunek bankowy powódki w dniu 17 października 2016 roku.

Wynagrodzenie za miesiąc październik 2016 roku zostało przekazane na rachunek bankowy powódki w dniu 18 listopada 2016 roku.

Oświadczeniem z dnia 2 listopada 2016 roku powódka rozwiązała umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę powyższego powódka podała notoryczne niewypłacanie w terminie wynagrodzenia za pracę. Zgodnie bowiem z obowiązującymi u pracodawcy regulacjami wynagrodzenie za pracę winno być wypłacane do 10-ego dnia następnego miesiąca po miesiącu, za który przysługuje.

Powódka podała, iż w żadnym z miesięcy w terminie od grudnia 2015 roku do października 2016 roku pracodawca nie dokonał wypłaty wynagrodzenia na jej rzecz w obowiązującym go terminie. Opóźnienia w wypłacie wynosiły od 2 do 7 dni. Powyższe uzasadniało zatem rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

**( Dowód :** oświadczenie – k. 3, świadectwo pracy- k 4, umowa o pracę- k. 44-44v, aneks- k. 45, informacja – k. 46-47, wniosek – k. 48, zestawienie przelewów- k. 49-53, 65-66, zeznania powódki K. H.- k. 59-60 (nagranie 00:01:32-00:07:28) w zw. z k. 72 (nagranie 00:05:23-00:06:41), akta osobowe pracownika)

Wynagrodzenie miesięczne powódki wynosiło kwotę 2.480 złotych.

**(Dowód :** zaświadczenie – k. 23)

### **Sąd zważył co następuje :**

Powództwo K. H. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Okoliczności faktyczne w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w toku postępowania, jak również znajdujące się w aktach osobowych pracownika, których treść i autentyczność nie budziła wątpliwości i nie były przez strony kwestionowane. Sąd również nie znalazł podstaw do podważenia ich mocy dowodowej oraz wiarygodności.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania powódki K. H., które Sąd uznał za wiarygodne i zasługujące na uwzględnienie, albowiem powyższe korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym spawy, tworząc z nim spójną i logiczną całość, w szczególności z treścią dokumentów zebranych w toku prowadzonego postępowania.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

W ocenie Sądu mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego żądanie powódki z tytułu odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podnieść należy, iż art. 55 § 1<sup>1</sup> kp wprowadza możliwość rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych, 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 wykonywania określonej pracy- w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

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.

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 k.p.

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 § 1<sup>1</sup> 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)

W tym miejscu na uwagę zasługują rozważania poczynione przez Sąd Najwyższy w treści uzasadnienia powyższego orzeczenia.

Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, iż z powołanego przepisu wynika, że w celu oceny zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, a następnie rozważyć, czy naruszenie to miało charakter ciężki.

Określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w art. 55 § 1<sup>1</sup> 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 z dnia 5 czerwca 2007 roku, III PK 17/07, Lex 551138; wyrok z dnia 20 listopada 2008 roku, III UK 57/08, niepubl; wyrok z dnia 8 października 2009 roku, II PK 114/09, Lex 558297.). Za takim rozumieniem tego określenia przemawia to, że gdyby miało ono odnosić się wyłącznie do strony podmiotowej zachowania pracodawcy, to ustawodawca nie stosowałby określenia „ciężkie”, lecz wskazał na konieczność wystąpienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Taka wykładnia rozważanego określenia ma także uzasadnienie w celu art. 55 § 1<sup>1</sup> kp, którym zdaniem Sądu Najwyższego jest umożliwienie pracownikowi natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy w sytuacjach, w których jest to usprawiedliwione rzeczywistym i poważnym naruszeniem lub zagrożeniem naruszenia jego istotnych interesów.

W innych sytuacjach pracownik może korzystać ze „zwyczajnych” środków ochrony przed naruszaniem jego praw, może również wypowiedzieć umowę o pracę.

Dalszym argumentem za taką wykładnią jest dominująca interpretacja art. 52 § 1 kp, dotyczącego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, według której zwrot „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” odnosi się zarówno do kwalifikowanej winy, jak i do istotnego zagrożenia lub uszczerbku interesów pracodawcy spowodowanego tym naruszeniem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 roku, I PKN 188/99, OSNP 2000, Nr 22, poz. 818, wyrok z dnia 20 marca 2007 roku, II PK 214/06, OSNP 2008, Nr 9-10, poz. 121, wyrok z dnia 9 lipca 2009 roku, II PK 46/09, Monitor Prawa Pracy 2010, Nr s. 136). Skoro więc ustawodawca zastosował w art. 55 § 1<sup>1</sup> kp takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 kp zachowania

pracownika, upoważniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to uzasadnione jest twierdzenie, że określenia te mają analogiczną (z uwzględnieniem różnic w konstruowaniu winy pracodawcy) treść. Dla pełnej jasności należy dodać, że w pewnych sytuacjach zagrożenie istotnych interesów pracownika może wynikać z samych podmiotowych okoliczności naruszenia obowiązków, np. dużego nasilenia złej woli pracodawcy (osoby działającej za pracodawcę) umyślnie naruszającego prawa pracownika.

W niniejszym orzeczeniu Sąd Najwyższy uznał, że w okolicznościach analizowanej przez niego sprawy opóźnienie w zapłacie wynagrodzenia oceniać należy przez pryzmat realnego zagrożenia oraz uszczerbku dla istotnego interesu pracownika, w szczególności czy powyższe spowodowało uszczerbek dla koniecznego utrzymania pracownika i jego rodziny.

W tym zakresie Sąd Najwyższy podkreślił w powyższej sprawie, iż pracownik nie wykazał ani w toku postępowania przed Sądami meriti, ani też w skardze kasacyjnej, szkody jaką poniósł lub zagrożenia swoich interesów wskutek stosunkowo niewielkiego opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia, zwłaszcza mając na uwadze jego zarobki.

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 § 1<sup>1</sup> 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.

Podkreślić należy, iż budzi jednak sprzeciw zbyt rygorystyczne potraktowanie pracodawcy; w przypadku niewypłacenia nieznacznej części wynagrodzenia, trudno bowiem w takiej sytuacji mówić o ciężkości naruszenia obowiązków.

Ponadto sporadyczne niewypłacanie pracownikowi drobnej części wynagrodzenia nie jest ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowego obowiązku (art. 55 § 1<sup>1</sup> kp). (Kazimierz Jaśkowski- Komentarz do Kodeksu Pracy)

W późniejszym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził również, że z reguły pracodawcy nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1<sup>1</sup> 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2008 roku, II PK 185/07, OSNP 2009, Nr 13-14, poz. 170).

W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy stwierdził, iż w razie niewypłacania części wynagrodzenia (poszczególnych jego składników) należy bardzo wnikliwie oceniać winę pracodawcy (umyślność, rażące niedbalstwo), która przy niewypłacaniu całości wynagrodzenia zazwyczaj jest oczywista.

Gdy więc przysługiwanie określonego składnika wynagrodzenia jest sporne między stronami, a pracodawca w oparciu o usprawiedliwione argumenty uważa roszczenie pracownika za nieuzasadnione, wówczas pracodawcy niewypłacającemu takiego składnika wynagrodzenia z reguły nie można przypisać ciężkiego naruszenia jego obowiązków (z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa). Nie można więc mówić o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego obowiązków, jeżeli jest ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien znaleźć odzwierciedlenie w świadectwie pracy.

Pracodawca może kwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę w procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61<sup>1</sup> lub 61<sup>2</sup> kp, a w razie wstrzymania się z wypłatą pracownikowi odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1<sup>1</sup> zdanie drugie kp, także w procesie wytoczonym przez pracownika o to odszkodowanie" (wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSNAPiUS 1999, nr 11, poz. 208).

W wyroku tym Sąd Najwyższy podtrzymał wykładnię przedstawioną w uchwale z dnia 4 marca 1999 roku (III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 542), według której w sprawie wniesionej przez pracownika o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp pracodawca może zarzucić brak przyczyny wskazanej w tym przepisie, mimo że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w art. 61<sup>1</sup> kp." (Komentarz do art. 55 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.)

Podkreślić należy, iż pracownik może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia na podstawie § 1<sup>1</sup> - w formie pisemnej z podaniem przyczyny - w terminie miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (§ 2). W tym zakresie stosuje się odpowiednio przepis art. 52 § 2 kp.

Wskazać należy, iż dla oceny zachowania terminu ze wskazanej regulacji istotne jest ustalenie z jaką datą informację o powyższych naruszeniach powziął pracownik. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.10.1976 roku, I PRN 74/76, OSNCP 1977, Nr 5-6, poz. 100, z dnia 13.11.1997 roku, I PKN 348/97, OSNAPiUS 1998, Nr 16, poz. 479 oraz z dnia 8.07.2009 roku, I BP 5/09, OSNP 2011, Nr 6-6, poz. 69).

Na uwagę w zakresie oceny powyższej okoliczności znaczenie ma moment doręczenia pracodawcy oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę, co nastąpiło w przedmiotowej sprawie w dniu 2 listopada 2016 roku, a zatem z tą datą doszło do rozwiązania umowy (okoliczność bezsporna).

W tym zakresie Sąd miał na uwadze treść art. 61 kc zdanie 1 w zw. z art. 300 kp, iż oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

Podkreślić należy, iż moment otrzymania przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę był między stronami bezsporny.

W niniejszej sprawie na uwadze należało mieć, iż naruszenie obowiązku pracowniczego w zakresie braku wypłaty na rzecz pracownika wynagrodzenia następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia (art. 85 § 1 kp) i o dowiedzeniu się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin jednego miesiąca określony w art. 55 § 2 kp w z art. 52 § 2 k.p.

Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku (I PK 54/06, OSNP 2007, Nr 15-16, poz. 219).

W przypadku zatem wynagrodzenia za pracę termin ten otwiera się każdego kolejnego miesiąca w stosunku do wynagrodzenia wymagalnego za miesiąc poprzedni. Jeżeli bowiem opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń powtarzają się każdego miesiąca, pracownik ma otwarty termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia przez okres miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim niewypłaceniu mu należnego wynagrodzenia. Pracownik może po każdym kolejnym czynie pracodawcy ciężko naruszającym jego podstawowe obowiązki, wchodzącym w skład zachowania ciągłego, rozwiązać bez wypowiedzenia umowę w terminie miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o tym czynie.

Jednakże niezwłoczne nieskorzystanie przez pracownika z tego uprawnienia nie pozbawia go możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, jeżeli pracodawca kontynuuje swe zachowanie w sposób ciągły. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r., II PK 119/16)

Podnieść należy, iż bezsporne w przedmiotowej sprawie było, iż powódka ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych upatrywała w fakcie notorycznego opóźniania się przez pracodawcę w wypłacie wynagrodzenia za okres od grudnia 2015 roku do października 2016 roku.

W tym zakresie materiał dowodowy sprawy, w szczególności historia rachunku bankowego powódki potwierdził, iż wynagrodzenie za okres od grudnia 2015 roku do października 2016 roku zostało przekazane na jej rachunek w następujących datach :

- za miesiąc grudzień 2015 roku w dniu 12 stycznia 2016 roku,
- za miesiąc styczeń 2016 roku w dniu 12 lutego 2016 roku.
- za miesiąc luty 2016 roku w dniu 14 marca 2016 roku.
- za miesiąc marzec 2016 roku w dniu 14 kwietnia 2016 roku.
- za miesiąc kwiecień 2016 roku w dniu 12 maja 2016 roku.
- za miesiąc maj 2016 roku w dniu 14 czerwca 2016 roku.
- za miesiąc czerwiec 2016 roku w dniu 11 lipca 2016 roku.
- za miesiąc lipiec 2016 roku w dniu 12 sierpnia 2016 roku.
- za miesiąc sierpień 2016 roku w dniu 13 września 2016 roku.
- za miesiąc wrzesień 2016 roku w dniu 17 października 2016 roku.
- za miesiąc październik 2016 roku w dniu 18 listopada 2016 roku.

W zakresie prowadzonych rozważań na uwagę zasługuje również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 roku (II PK 119/16), w myśl którego, zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> kp naruszenie obowiązków wobec pracownika musi być ciężkie.

Desygnat "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika" nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy (gdyż wystarczające jest wskazanie naruszenia tych obowiązków i brak zachowania przez pracodawcę należytej staranności), ale dotyczy on stopnia naruszenia interesów pracownika. W zakres ochrony wchodzi nie tylko interesy o charakterze prawnym, ale też wszystkie inne życiowo istotne.

Prowadzi to do konkluzji, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp, jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację.

Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym powinien wskazać, na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie.

Jak to zostało zatem wskazane również w powołanych wyżej rozważaniach prawnych opóźnienie w zapłacie wynagrodzenia oceniać należy przez pryzmat realnego zagrożenia oraz uszczerbku dla istotnego interesu pracownika, w szczególności czy powyższe spowodowało uszczerbek dla koniecznego utrzymania pracownika i jego rodziny. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2010 roku, I PK 83/10)

Zdaniem Sądu powódka w toku prowadzonego postępowania nie wykazała w żaden sposób w jaki sposób działania pracodawcy związane z kilkudniowym opóźnieniem w wypłacie wynagrodzeń, przekładały się negatywnie na jej sytuację życiową, w szczególności na możliwość jej utrzymania, czy negatywne konsekwencje dla jej codziennego życia.

Materiał dowodowy sprawy w żadnej mierze nie pozwala na jakiekolwiek ustalenia w tym zakresie.

W tym przedmiocie powódka winna była przedstawić materiał dowodowy celem wykazania negatywnego wpływu naruszeń pracodawcy na jej sytuację życiową.

Powódka zaś bezspornie okoliczności te nie wykazała.

Co istotne powódka w toku prowadzonego postępowania na takową okoliczność w ogóle się powoływała.

Mając powyższe na uwadze w ocenie Sądu złożone przez powódkę oświadczenie z dnia 2 listopada 2016 roku zostało bezspornie dokonane z naruszeniem art. § 55 § 1<sup>1</sup> kp i w konsekwencji czyni żądanie pracownika dotyczące zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z powyższego tytułu całkowicie bezzasadnym.

O powyższym na mocy powołanych wyżej przepisów orzeczono w punkcie I wyroku.

W zakresie kosztów zastępstwa procesowego należnych od powódki, jako strony przegrywającej, Sąd miał na uwadze treść art. 102 k.p.c, który stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Sąd zważył, iż w sprawie niniejszej mamy do czynienia ze szczególnie uzasadnionym wypadkiem w rozumieniu art. 102 k.p.c i nie obciążył strony przegrywającej kosztami.

Zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu.

Do kręgu bowiem okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego - sytuacji życiowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974r., II CZ 223/73).

Należy bowiem mieć na względzie, iż do szczególnie uzasadnionych wypadków związanych z przebiegiem procesu można zaliczyć okoliczności konkretnej sprawy, łączące się z charakterem żądania poddanego pod osąd (por. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z 15 czerwca 2011r., V CZ 23/11).

Tym samym z uwagi na szczególny charakter niniejszej sprawy w ocenie Sądu, odstąpienie od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego uznać należy za uzasadnione w świetle zasad słuszności.

Powódka bowiem w swoim subiektywnym odczuciu mogła być przekonana o słuszności swych racji, zwłaszcza iż nie posiada wykształcenia prawniczego.

W tym miejscu podkreślić należy, iż ocena Sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c, ma charakter dyskrejonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem sądu oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy.

W związku z tym może być ona podważona przez sąd wyższej instancji tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 26 stycznia 2012r. III CZ 10/12, Biul.SN 2012/4/7).