

Sygn. akt VIII *Pa* 65/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 czerwca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy
Sędziowie:	SSO Maria Gawlik SSO Grażyna Łazowska (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 26 czerwca 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. K. (K.)

przeciwko A. B. i A. C. (G.-C.)

o odszkodowanie i wynagrodzenie

na skutek apelacji pozwanych

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 20 stycznia 2014 r. **sygn. akt** VI P 64/13

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanych solidarnie na rzecz powódki kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Maria Gawlik (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 65/14

UZASADNIENIE

Powódka A. K., po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu domagała się solidarnie od pozwanych A. B. i A. C. zasądzenia kwoty 3.812,20 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 11 października 2012 roku tytułem wynagrodzenia prowizyjnego oraz kwoty 20.393,47zł z odsetkami ustawowymi od dnia 26 marca 2013 roku tytułem odszkodowania w związku z

rozwiązaniem przez powódkę umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwane domagały się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia od powódki na rzecz pozwanych kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W toku postępowania, pozwane oświadczyły, że nie kwestionują zasadności roszczenia powódki o wynagrodzenie prowizyjne.

Wyrokiem z dnia 20.01.2014r. Sąd Rejonowy w Gliwicach zasądził od pozwanych solidarnie na rzecz powódki kwotę 3812,20zł z ustawowymi odsetkami od 11.10.2012r. tytułem wynagrodzenia prowizyjnego, kwotę 18 812,20zł. z ustawowymi odsetkami od 26.03.2013r. tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez powódkę stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ kp, oddalił powództwo w pozostałym zakresie i obciążył pozwane kosztami opłaty sądowej i zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny.

Powódka była zatrudniona u pozwanych począwszy od dnia 1 maja 2009 roku na stanowisku menadżera ds. sprzedaży projektów rekrutacyjnych w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 5.000 zł. W skład wynagrodzenia za pracę powódki wchodziło również m.in. wynagrodzenie prowizyjne. Wynagrodzenie miało być wypłacane powódce przelewem na rachunek bankowy, do dziesiątego dnia każdego miesiąca.

Sąd I instancji ustalił, że w październiku 2011 roku powódka wróciła do pracy u pozwanych z urlopu macierzyńskiego i na jej wniosek obniżony został jej wymiar czasu pracy do 4/5 etatu bez zmiany wynagrodzenia zasadniczego powódki, które w dalszym ciągu stanowiło kwotę 5.000zł. Nastąpiło również proporcjonalne zmniejszenie celów sprzedażowych powódki. Powódka została poinformowana o problemach finansowych pozwanych, związanych niską sprzedażą usług oraz zaciągniętymi kredytami. Ze względu na złą kondycję finansową prowadzonej działalności gospodarczej pozwane wypłacały pracownikom wynagrodzenie z opóźnieniem, informując ich o przyczynach tego opóźnienia. Terminy wypłat były uzależnione od wpływów środków finansowych od kontrahentów. Od stycznia 2012r. powódka realizowała średnio 50% targetu przeznaczanego na ten okres, co pokrywało jedynie koszt jej wynagrodzenia i utrzymania stanowiska pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwane nie wypłaciły powódce wynagrodzenia prowizyjnego za lipiec, sierpień i wrzesień 2012 roku, natomiast wypłaciły powódce odpowiednio za lipiec 455,52 zł, za sierpień 297,45 zł oraz za wrzesień 828,30 zł wynagrodzenie urlopowe i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wynagrodzenie brutto powódki za lipiec 2012 roku stanowiło kwotę 5.455,52zł, za sierpień 2012 roku kwotę 5.297,45zł, natomiast za wrzesień 2012 roku kwotę 5.828,30zł.

Pozwane wypłacały powódce z opóźnieniem również wynagrodzenie zasadnicze; przykładowo pensję za sierpień 2012 roku powódka otrzymała w trzech transzach, odpowiednio 20 września 2012 roku, 3 października 2012 roku i 4 października 2012 roku. Spóźnione wypłaty wynagrodzeń za pracę destabilizowały życie prywatne powódki, która nigdy nie miała pewności kiedy otrzyma wynagrodzenie za pracę. Powódka w 2012 roku zdecydowała się poszukać nowego zatrudnienia.

Oświadczeniem woli z dnia 23 października 2012 roku powódka rozwiązała z pozwanymi umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ kp, z uwagi na kilkunastodniowe opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia za pracę, które winna otrzymywać do 10 dnia każdego miesiąca. W ocenie powódki pozwane dopuściły się wobec niej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez niewypłacanie w terminie wynagrodzenia.

Po rozwiązaniu umowy o pracę powódka zarejestrowała się jako osoba bezrobotna, a w dniu 19.11.2012r. zawarła umowę na okres próbny z nowym pracodawcą.

Sąd Rejonowy pominął wnioski dowodowe powódki o przesłuchanie w charakterze świadków I. M. i F. S. z uwagi na fakt, że przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe okazało się wystarczające do wydania rozstrzygnięcia.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki o odszkodowanie częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z treścią przepisu art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, a oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Do podstawowych obowiązków pracodawcy należy w szczególności terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia swoim pracownikom – art. 94 pkt. 5 k.p. Po myśli art. 85 § 2 k.p. wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Dalej Sąd Rejonowy podniósł, że przyjętym w doktrynie i orzecznictwie jest, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę w powyższym trybie nawet wówczas, gdy pracodawca w sposób niezawiniony narusza ciężko obowiązek wobec pracownika oraz, że w praktyce ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych zazwyczaj będzie zawinione. Przywołane zostało stanowisko Sądu Najwyższego, że przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia (wyrok z dnia 4 kwietnia 2000r., PKN 516/99, OSNAP 2001/16/516).

Pozwane wypłacały powódce wynagrodzenie z opóźnieniem i zdaniem Sądu Rejonowego, trudna sytuacja finansowa nie usprawiedliwia naruszenia przez nie jednego z podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika, tj. terminowej wypłaty wynagrodzenia. Za nieuzasadniony Sąd I instancji uznał zarzut, że to z winy powódki pozwane miały tak niskie przychody, że miały problemy z płatnością wynagrodzeń wszystkim swoim pracownikom. Pracodawca nie może przerzucać ryzyka prowadzonej przez siebie działalności na pracowników, a zachowanie pozwanych oznacza niedopuszczalną próbę przerzucenia na powódkę tego ryzyka. Nie można całości uzyskiwanych dochodów uzależniać jedynie od wyników pracy jednego z pracowników, który pracuje w wymiarze czasu pracy 4/5 etatu. Nawet mając na uwadze słabsze wyniki sprzedażowe powódki, które w 2012 roku realizowane były w 50% przyjętego planu, to wypłata powódce wynagrodzenia w terminie należało do podstawowego obowiązku pozwanych. Spóźnione wypłaty wynagrodzenia powodowały u powódki poczucie braku stabilności, co było przyczyną rozwiązania przez nią umowy o pracę z pozwanymi. Tym samym, w ocenie Sądu Rejonowego rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. było w pełni zasadne.

W ocenie Sądu I instancji dla zasadności roszczenia powódki o odszkodowanie pozostaje bez znaczenia zarzut pozwanych, że faktyczną przyczyną rozwiązania przez powódkę umowy o pracę było pozyskanie nowego zatrudnienia przez powódkę. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że po rozwiązaniu umowy o pracę powódka była zarejestrowana jako osoba bezrobotna, natomiast pierwszą umowę o pracę z nowym pracodawcą na okres próbny powódka zawarła dopiero w dniu 19 listopada 2012 roku. Powódka przyznała, że zaczęła poszukiwać nowej pracy jeszcze w okresie zatrudnienia u pozwanych kiedy pozwane utraciły stabilizację finansową. W ocenie Sądu Rejonowego pracownik, któremu pracodawca nie wypłaca w terminie wynagrodzenia, ma prawo poszukiwać nowego zatrudnienia, a zarazem stabilizacji finansowej. Trudno oczekiwać, aby w takiej sytuacji pracownik przyjął bierną postawę zwłaszcza nie mając pewności czy kolejne wynagrodzenia za pracę w ogóle zostaną mu wypłacone.

Sąd Rejonowy zasądził od pozwanych solidarnie na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 18.812,20 zł, odpowiadające wynagrodzeniu za okres trzymiesięcznego wypowiedzenia umowy o pracę, przyjmując do jego

wyliczenia wynagrodzenie zasadnicze powódki w wysokości 5.000 zł oraz wynagrodzenie prowizyjne w wysokości 3.812,20 zł. Dalsze powództwo o odszkodowanie zostało oddalone.

Sąd I instancji wskazał, że powódka błędnie przyjęła do wyliczeń żadanego odszkodowania wynagrodzenie za pracę za miesiące lipiec, sierpień i wrzesień 2012 roku w wysokościach określonych w zaświadczeniu pozwanych z 8 listopada 2012 roku oraz wynagrodzenie prowizyjne za ww. miesiące. Z niekwestionowanych list płac powódki za ten okres wynika, że w skład podanych tam kwot wchodziło wynagrodzenie za urlop i ekwiwalent za urlop. Zgodnie z § 6 pkt 4 i 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U.1997.2.14 ze zm.), które to rozporządzenie stanowi podstawę ustalenia pracownikowi między innymi odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych, wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. W konsekwencji, ujęte na listach płac powódki za powyższy okres wynagrodzenie urlopowe i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, nie mogą stanowić podstawy wyliczenia powódce odszkodowania.

Mając na uwadze, że pozwane nie kwestionowały roszczenia powódki o wynagrodzenie prowizyjne co do zasadności i żądanej wysokości Sąd Rejonowy w tym zakresie w całości uwzględnił powództwo.

O odsetkach ustawowych Sąd Rejonowy orzekł z mocy art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Sąd I instancji wskazał, że powódka wygrała proces w około 94% i była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego. Na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 ust. 1 i ust. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2002.163.1349 ze zm.) Sąd zasądził od pozwanych solidarnie na rzecz powódki kwotę 2.250zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 (i a contrario z art. 96 ustęp 1 punkt 4) ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005 roku, Nr 167, poz. 1398 ze zm.) zasądzając od pozwanych solidarnie na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 1.132 zł tytułem stosunkowej opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wniosły pozwane, zaskarżając wyrok w całości, wnosząc o jego uchylenie i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, względnie o jego zmianę i oddalenie powództwa.

Apelujące zarzuciły wyrokowi Sądu Rejonowego:

- naruszenie prawa procesowego tj. nieważność postępowania w związku z faktem, że skład sądu rozpoznającego sprawę w I instancji był sprzeczny z przepisami prawa,

-a z ostrożności procesowej, w razie nie uwzględnienia zarzutu nieważności naruszenie prawa materialnego przez uznanie, że powódce należy się odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Skarżące wskazały, że roszczenia powódki o wynagrodzenie i odszkodowanie wywodzone z treści tego przepisu, nie należą do katalogu spraw wymienionych w art. 47 § 2 pkt. 1 kpc i rozpoznawanych przez trzyosobowy skład sądu / sędziego i dwóch ławników/. Pracownik występując z roszczeniem o to odszkodowanie nie kwestionuje oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, a zatem właściwym do rozpoznania tego roszczenia jest skład jednoosobowy. Skarżące przyznały, że wynagrodzenie za pracę podlega szczególnej ochronie i winno być wypłacane terminowo, jednakże w ich ocenie nie dopuściły się ciężkiego naruszenia obowiązków względem powódki, bowiem kłopoty z płynnością finansową były od nich niezależne, opóźnienia były w większości kilkudniowe i dotyczyły jedynie części wynagrodzenia. Nadto

wskazały, że w dacie rozwiązania umowy o pracę powódka miała już ustalone zatrudnienie u nowego konkurencyjnego pracodawcy i złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę oraz żądanie odszkodowania nosiło cechy zaplanowanego działania nastawionego na maksymalne wykorzystanie swojej sytuacji prawnej i jako takie winno zostać potraktowane jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie solidarnie od pozwanych kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych. Nie zgodziła się z zarzutem nieważności postępowania, bowiem w jej ocenie sprawa o odszkodowanie była rozpoznawana w prawidłowym składzie. Powódka podniosła, że roszczenie o odszkodowanie przewidziane w art. 55 § 1¹ k.p. oraz w art. 61¹ i art. 61² stanowią lustrzane odbicie – w przypadku każdego z tych roszczeń przesłanką rozstrzygnięcia jest ustalenie, czy rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika było zgodne z prawem i uzasadnione. Stąd, sprawy te winny być rozpatrywane w składzie ławniczym jako sprawy o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia. Powódka za chybioną uznała argumentację pozwanych, że nie dopuścili się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków, wypłacając nieterminowo należne jej wynagrodzenie. Wskazała, że sięgające nawet 55 dni opóźnienia w wypłacie były notoryczne i dotyczyły znacznej części wynagrodzenia, jako że na dzień rozwiązania umowy o pracę zaległości z tytułu wynagrodzenia przekraczały 10 000zł.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.

Apelacja pozwanych nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że sprawa została rozpoznana we właściwym składzie tj. jednego sędziego i dwóch ławników.

Po myśli art. 47 § 1 kpc sąd w pierwszej instancji rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Zgodnie z art. 47 § 2 pkt 1 kpc w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy.

Katalog spraw z zakresu prawa pracy rozpoznawanych w składzie ławniczym, na podstawie art. 47 § 2 pkt 1 kpc był wiele razy przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 5.06.2013r., III PZP 2/13, OSNP 2014/2/17 wskazano : „ sprawy wymienione w art. 47 § 2 k.p.c. stanowią około połowy spraw rozpoznawanych przez sądy pracy, dlatego odnośnie do trybu ich rozpoznawania nie byłoby zasadne określanie tych spraw jako wyjątku od reguły składu jednoosobowego. Skoro sprawy, dla których przepisy procesowe przewidują sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, stanowią przy tym sprawy o najbardziej istotnym znaczeniu dla stron stosunku pracy, można przyjąć, że w sprawach z zakresu prawa pracy funkcjonują dwie równorzędne zasady odnoszące się do składu sądu. Sprawy pracownicze wymienione w art. 47 § 2 k.p. rozpoznawane są przez skład sądu z udziałem ławników, natomiast pozostałe sprawy pracownicze rozpoznaje sąd w składzie jednoosobowym. Prowadzi to do konkluzji, że przy interpretacji art. 47 § 2 k.p.c. nie powinno się stosować wykładni zawężającej, mogącej mieć zastosowanie do wyjątków od reguły”.

Przytoczony przepis do spraw rozpoznawanych w składzie ławniczym zalicza m.in. sprawy „o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy rozwiązania stosunku pracy”. Zgodnie z art. 61¹ kp, „w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie.” Nie budzi żadnych wątpliwości, że sprawa z powództwa pracodawcy o powyższe odszkodowanie należy do spraw wymienionych w art. art. 47 § 2 kpc i jest rozpoznawana w składzie ławniczym. W toku postępowania, sąd orzekający bada czy pracownik zasadnie rozwiązał umowę o pracę i od tej oceny zależy uwzględnienie powództwa.

Po myśli art. 55 § 1¹ kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika i w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie. Powództwo o to odszkodowanie nie jest w sposób wyraźny wymienione w katalogu spraw rozpoznawanych w składzie ławniczym, ale nie oznacza to, że podlega rozpoznaniu w składzie jednego sędziego. Wskazać należy, że przedmiotem postępowania w sprawie o to odszkodowanie jest również ocena czy pracownik zgodnie z prawem i zasadnie rozwiązał umowę o pracę, bo tylko spełnienie tych wymogów umożliwia uwzględnienie powództwa. Tak więc przedmiot postępowania sądu orzekającego w wymienionych sprawach jest identyczny. Słusznie powódka podnosi, że „roszczenia o odszkodowanie przewidziane w art. 55 § 1¹ kp oraz w art. 61¹ kp stanowią lustrzane odbicie – w przypadku każdego z tych roszczeń przesłanką rozstrzygnięcia jest ustalenie, czy rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika było zgodne z prawem i uzasadnione.”

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy nie znajduje racjonalnych podstaw do przyjęcia, że wolą ustawodawcy było rozpoznawane powyższych spraw przez sądy w różnych składach w zależności od tego kto jest stroną powodową. Wykładnia funkcjonalna przemawia za rozpoznaniem obydwu kategorii spraw w składzie ławniczym. W uzasadnieniu przywołanej wyżej uchwały z dnia 5.06.2013r. Sąd Najwyższy wskazał, że „...celem pozostawienia rozpoznania w składzie z udziałem ławników kategorii spraw wymienionych w art. 47 § 2 pkt 1 k.p. był zamiar ich rozpoznania przez osoby z dużym doświadczeniem zawodowym i życiowym, z uwzględnieniem również "sprawiedliwości społecznej" W tym kontekście składem sędziowskim z udziałem ławników objęte są sprawy o największej doniosłości społecznej, a więc związane z istnieniem, funkcjonowaniem stosunku pracy, jako najważniejszego źródła przychodów i podstawy egzystencji społeczeństwa.”

Skoro do tego rodzaju spraw, ustawodawca zaliczył sprawy w których pracodawca domaga się od pracownika odszkodowania w trybie art. art. 61¹kp, to należą do nich również sprawy pracowników o odszkodowanie wywodzone z przepisu art. 55 § 1¹ k.p.

Nie zasługują na uwzględnienie również zarzuty apelacji dotyczące naruszenia prawa materialnego.

Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Z tego względu Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne.

Sąd Okręgowy ustalił nadto, że pozwane wypłaciły powódce wynagrodzenie zasadnicze;

-za czerwiec 2012r. : w dniu 10.07.2012r. w kwocie 2700zł., w dniu 16.07.2012r. w kwocie 2000zł.; w dniu 22.08.2012r. w kwocie 766,54zł.

-za lipiec 2012r. : w dniu 27.08.2012r. w kwocie 3 872,89zł.;

-za sierpień 2012r.: w dniu 20.09.2012r. w kwocie 1800zł., w dniu 3.10.2012r. w kwocie 1000zł.; w dniu 4.10.2010r. w kwocie 962,76zł. kwocie 962,76zł.

wynagrodzenie prowizyjne:

za marzec 2012r. w dniu 13.04.2012r.,

za kwiecień 2012r. w dniu 16.05.2012r.

Sąd Okręgowy podziela również rozważania prawne Sądu pierwszej instancji zawarte w uzasadnieniu skarżonego wyroku. Argumenty podniesione w apelacji stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego, przy czym apelujące nie kwestionowały wyroku w części dotyczącej wynagrodzenia prowizyjnego.

Słusznie Sąd I instancji uznał, że pozwane wypłacając powódce nieterminowo wynagrodzenie za pracę ciężko naruszyły obowiązki pracodawcy względem pracownika. Z ustaleń wynika, że opóźnienia w wypłacie nie były sporadyczne i dotyczyły znacznej części wynagrodzenia powódki. Nie kwestionowanym była okoliczność, że na dzień rozwiązania stosunku pracy przez powódkę zaległość z tytułu niewypłaconych wynagrodzeń była bardzo wysoka i przekraczała kwotę 10 000zł. „Wypłata wynagrodzenia jest jednym z głównych elementów treści stosunku pracy i podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeżeli nie działał w złej wierzenie ani nie zachowywał się rażąco niedbale” – vide Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10.05.2012r., II PK 220/11, M.P.Pr. (...) -486.

Nieuprawniony i nieudowodniony jest zarzut apelujących, że powódka instrumentalnie wykorzystwała swoją sytuację prawną rozwiązując umowę o pracę i domagając się odszkodowania. Jak ustalił Sąd Rejonowy, powódka po rozwiązaniu stosunku pracy zarejestrowała się w urzędzie pracy jako bezrobotna, a pierwszą umowę o pracę dopiero w dniu 19.11.2012r. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę przez powódkę była prawdziwa i uzasadniona, a zatem realizacja przysługującego jej z mocy kodeksu pracy roszczenia o odszkodowanie nie może być uznana za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 kp.

Mając na względzie powyższe Sąd drugiej instancji, na mocy art. 385 k.p.c., orzekł o oddaleniu apelacji jako pozbawionej podstaw.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym orzeczono na zasadzie art. 98 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust 1 pkt.2 w zw. z § pkt. 5 oraz § 12 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz.1349 z późn. zm.).