

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 9 lipca 2019 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu w dniu 25 czerwca 2019 roku sprawy z powództwa Ł. P. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą we W. o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy:

1. zasądził od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą we W. na rzecz Ł. P. tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy kwotę 16.800 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 25 kwietnia 2019 roku do dnia zapłaty;
2. nakazał pobrać od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą we W. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi kwotę 840 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych;
3. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 6.433,33 zł .

***Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:***

Ł. P. był zatrudniony w (...) Spółce Akcyjnej we W. od dnia 12 listopada 2012 roku. Początkowo podstawę zatrudnienia stanowiła umowa o pracę zawarta na okres próbny, a od 12 lutego 2013 roku umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony.

Termin wypłaty wynagrodzenia został ustalony na do 10-tego następnego miesiąca.

W okresie zatrudnienia powód kolejno wykonywał pracę na stanowisku doradcy technicznego, doradcy techniczno-handlowego, biznes partner techniczno-handlowego, a ostatnio od 1 lipca 2017 roku regionalnego kierownika sprzedaży.

Wynagrodzenie powoda określone było stałą stawką miesięczną. Od dnia 1 lipca 2017 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 5.600 zł.

Począwszy od wynagrodzenia należnego za miesiąc marzec 2018 roku pracodawca wypłaty wynagrodzeń dokonywał z opóźnieniem.

Pozwana spółka dokonała przelewu wynagrodzenia na konto powoda w następujących terminach:

1. za marzec 2018 roku w wysokości 3.847,43 zł w dniu 13 kwietnia 2018 roku;
2. za kwiecień 2018 roku w wysokości 3.847,43 zł w dniu 11 maja 2018 roku;
3. za maj 2018 roku w wysokości 5.589,53 zł w dniu 12 czerwca 2018 roku;
4. za czerwiec 2018 roku w wysokości 3.847,43 zł w dniu 12 lipca 2018 roku;
5. za lipiec 2018 roku w wysokości 4.613,20 zł w dniu 22 sierpnia 2018 roku;
6. za sierpień 2018 roku w wysokości 4.543,67 zł w dniu 21 września 2018 roku;
7. za wrzesień 2018 roku w wysokości 5.850,78 zł w dniu 26 października 2018 roku;
8. za październik 2018 roku w wysokości 4.682,72 zł w dniu 28 listopada 2018 roku;
9. za listopad 2018 roku w wysokości 4.753,24 zł w dniu 17 grudnia 2018 roku;

10. za grudeń 2018 roku w wysokości 3.847,43 zł w dniu 25 stycznia 2019 roku.

Powód co miesiąc rozmawiał z bezpośrednim przełożonym na temat opóźnień w wypłacie wynagrodzenia. Zgłaszał konieczność zapłaty raty kredytowej. Od przełożonego powód nie otrzymywał konkretnych odpowiedzi w jakim terminie nastąpi wypłata. Otrzymywał tylko informację, że będą opóźnienia, a pracodawca dokona zapłaty wynagrodzenia, kiedy będzie dysponował środkami. W okresie od marca do grudnia 2018 roku pracodawca nie przekazywał pracownikom żadnej oficjalnej informacji w jakim dokładnie terminie nastąpi opóźniona wypłata.

Pierwszą i jedyną informację tego rodzaju powód otrzymał w dniu 10 stycznia 2019 roku. Tego dnia pozwany do kadry kierowniczej drogą mailową przesłał informację, że w związku z przejściowymi trudnościami finansowymi wynagrodzenia za miesiąc grudeń 2018 roku zostaną wypłacone w terminie od 21 do 31 stycznia 2019 roku. Informację tą, zgodnie z poleceniem pozwanego, kierownicy mieli przekazywać podległym pracownikom.

W przypadku wynagrodzenia należnego za miesiąc październik 2018 roku powód zwrócił się do pracodawcy z prośbą o natychmiastowej wypłatę wynagrodzenia. Wskazywał pracodawcy na konieczność zapłaty raty kredytu w banku. Następnego dnia, po tym jak powód interweniował, zostało mu wypłacone wynagrodzenie.

We wspólnym gospodarstwie domowym z powodem pozostaje jego żona i dwójka uczących się dzieci: syn w wieku 17 lat i córka w wieku 8 lat. Żona powoda pracuje.

Powód spłaca kredyt mieszkaniowy. Miesięczna rata kredytu wynosi 1.600 zł. Termin płatności raty kredytu przypada na ostatni dzień roboczy danego miesiąca. Jeżeli dzień ten wypadł w święto wówczas termin płatności raty przypadał wcześniej.

Od sierpnia 2018 roku, to jest od kiedy wypłata wynagrodzenia zaczęła następować po 20 danego miesiąca, powód z żoną musiał wspierać się pożyczkami od rodziny i znajomych. Raty kredytu powód zawsze płacił w terminie, natomiast w związku z opóźnioną wpłatą wynagrodzenia powód po terminie płacił komorne za mieszkanie i rachunki za telefon. Wskutek braku zapłaty rachunku za telefon w terminie powód utracił rabaty przyznane przez sieć komórkową.

Z dniem 1 lutego 2019 roku powód rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazał ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązków pracowniczych, to jest nagminne nieterminowe wypłaty wynagrodzenia. Jednocześnie powód zgłosił roszczenie o wypłatę przysługującego odszkodowania za okres wypowiedzenia, czyli za okres 3 miesięcy.

W związku z opóźnieniem w wypłatach wynagrodzenia powód w styczniu 2019 roku rozpoczął poszukiwania nowej, stabilnej pracy. Kilka dni po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwanym powód podjął zatrudnienie u innego pracodawcy.

Dzień przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy powód poinformował bezpośredniego przełożonego o znalezieniu innej pracy. Przełożony powoda prowadził z powodem rozmowy mające na celu jego pozostanie w firmie. Powodowi zaproponowano wyższe wynagrodzenie, ale powód odrzucił tę ofertę.

Pismem z dnia 7 marca 2019 roku powód wezwał pracodawcę do uregulowania należności z tytułu odszkodowania za okres wypowiedzenia, czyli za okres 3 miesięcy, w terminie 7 dni od doręczenia niniejszego wezwania.

Wynagrodzenie powoda za pracę liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 6.433,33 zł brutto.

Okoliczności faktyczne w sprawie Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o niekwestionowane przez strony dokumenty zgromadzone w toku postępowania, oraz zeznania zgłoszonego przez stronę pozwaną świadka i zeznania powoda, które uzupełniały się wzajemnie.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd zważył, iż powództwo podlegało uwzględnieniu w całości.

Podstawę prawną roszczeń powoda stanowi art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1, to jest bez zachowania okresu wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

W myśl § 2 art. 55 k.p. oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio. Przywołany art. 52 § 2 k.p. stanowi, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1<sup>1</sup> pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (§ 2 art. 55 k.p.).

Sąd Rejonowy wskazał, że artykuł 55 § 1<sup>1</sup> k.p. nie precyzuje, które obowiązki mają charakter podstawowy. Niewątpliwie do tego katalogu należy zaliczyć obowiązki wymienione w art. 94 k.p. - statuującym do czego pracodawca obowiązany jest w szczególności. W punkcie 5 art. 94 k.p. wymieniono obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia.

Stosownie do art. 85 § 1 k.p. wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. W myśl § 2 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. W myśl § 3 jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

Z kolei zgodnie z art. 86 § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy.

W wyroku z dnia 18 marca 2015 roku sygn. I PK 197/14 (opubl. Legalis Numer 1242090) Sąd Najwyższy wskazał, że art. 85 § 2 k.p. ma charakter normy semiimperatywnej, jednostronnie bezwzględnie obowiązującej. Jest to norma, która wyznacza minimalny zakres ochrony interesów pracownika. Zastosowanie takiej normy może być uchylone lub ograniczone przez strony stosunku prawnego postanowieniem umowy korzystniejszym dla strony objętej ochroną normatywną. Treść umowy o pracę może więc być swobodnie kształtowana przez strony w ramach obowiązujących przepisów prawa. Strony mogą wprowadzać do umowy o pracę dowolne ustalenia, pod warunkiem, że nie będą one mniej korzystne dla pracownika niż obowiązujące normy prawne. Obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę w terminie wcześniejszym niż określony w art. 85 § 2 k.p., jako korzystniejszy dla pracownika, może być wprowadzony zarówno przepisami niższej rangi (art. 9 k.p.), jak i umową o pracę (art. 18 k.p.). W przywołanym wyroku z dnia 18 marca 2015 roku Sąd Najwyższy podkreślił, że w każdym z tych przypadków jest to „stały i ustalony z góry termin” w rozumieniu art. 85 § 1 k.p., a niewypłacanie w tym terminie wynagrodzenia za pracę stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy określonego w art. 94 pkt 5 k.p., choćby opóźnienie w wypłacie nie przekraczało maksymalnego terminu przewidzianego w art. 85 § 2 k.p. Jedną z przesłanek przyjęcia „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę tego obowiązku w rozumieniu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest uporczywość i powtarzalność takiego zachowania systematycznie na przestrzeni kilku miesięcy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w myśl utrwalonego w judykaturze poglądu, przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP jest 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. 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 (por. przywołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 roku sygn. I PK 197/14 i powołane w jego uzasadnieniu orzecznictwo; a także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 roku sygn. II PK 119/16, opubl. Legalis Numer 1611981, i powołane w jego uzasadnieniu orzecznictwo).

Dodać należy, że przepis art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. nie wprowadza 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 (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 czerwca 2007 roku sygn. III PK 17/07, opubl. Legalis Numer 186674).

W odniesieniu do zachowań o charakterze ciągłym orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje, że termin rozpoczyna bieg od ostatniego czynu sprawy. W wyroku z dnia 5 czerwca 2007 roku sygn. III PK 17/07 (opubl. Legalis Numer 186674) Sąd Najwyższy podkreślił, że 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. W świetle przywołanego orzeczenia 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 nieskorzystanie przez pracownika z tego uprawnienia nie pozbawia go możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, jeżeli pracodawca kontynuuje swe zachowanie w sposób ciągły.

Tożsame stanowisko jak wyżej Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 18 maja 2017 roku sygn. II PK 119/16 (opubl. Legalis Numer 1611981). Sąd Najwyższy stwierdził, że z punktu widzenia pracownika jest 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 tym samym nie obciąża pracowników. Obowiązek pracodawcy polega więc na terminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę i w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę (obowiązek zachowania należytej staranności). W takiej sytuacji pracodawca, który opóźnia wypłatę wynagrodzeń, choćby nie przewidział niesolidnego działania kontrahentów, nie spełnia swojego obowiązku, narażając się na konsekwencje wynikające z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Sąd Rejonowy przywołane orzecznictwo w pełni podziela. W ocenie Sądu nie ma żadnych wątpliwości co do tego, że pozwany pracodawca naruszył jeden ze swoich podstawowych obowiązków jakim jest terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia (art. 94 pkt 5 k.p.). W stanie faktycznym sprawy bezsporną okolicznością jest, że opóźnienia w wypłacie powodowi wynagrodzeń za pracę należną za okres od marca do grudnia 2018 roku przekraczały nawet termin określony w art. 85 § 2 k.p. Jak ustalono w dniu 1 lutego 2019 roku powód rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jako przyczynę rozwiązania umowy podając nagminne nieterminowe wypłaty wynagrodzenia.

O tym, że wskazaną przez powoda przyczynę rozwiązania stosunku pracy można i należy zakwalifikować jako „ciężkie naruszenie” podstawowych obowiązków wobec pracownika przemawia, zdaniem Sądu Rejonowego, całokształt okoliczności sprawy.

Po pierwsze, nieterminowa wypłata wynagrodzenia nie była zdarzeniem jednostkowym. Był to bowiem proces trwający nieprzerwanie w dłuższym okresie czasu począwszy od marca 2018 roku aż do rozwiązania stosunku pracy. Trwał więc permanentnie przez okres dziesięciu miesięcy.

Po drugie, opóźnienia w wypłacie powodowi wynagrodzeń przekraczały maksymalny termin określony w art. 85 § 2 k.p.

Po trzecie, o ile w okresie od marca do czerwca 2018 roku przekroczenia te wynosiły od jednego do trzech dni, to począwszy od wynagrodzenia należnego za miesiąc lipiec 2018 roku aż do końca trwania zatrudnienia przekroczenia te były bardzo znaczne, gdyż wynosiły od 11 do 18 dni.

Po czwarte, pracodawca w okresie nieprzerwanej nieterminowej wypłaty wynagrodzenia nie informował pracowników o przewidywanym terminie płatności wynagrodzenia. Pierwszą i jedyną informację tego rodzaju pracownicy otrzymali w dniu 10 stycznia 2019 roku i dotyczyła wynagrodzenia należnego za grudzień 2018 roku. Wcześniej zaś pracodawca nie przekazywał pracownikom żadnej oficjalnej informacji w jakim dokładnie terminie nastąpi opóźniona wypłata.

Po piąte, wysokość wynagrodzenia powoda nie była problematyczna, czy trudna do ustalenia. Żadna ze stron nie kwestionowała w jakiej wysokości powód powinien otrzymywać wynagrodzenie za poszczególne miesiące. Powód miał miesięczne wynagrodzenie zasadnicze określone w stałej wysokości, a strona pozwana nie podnosiła, że w skład jego wynagrodzenia wchodziły dodatkowe składniki, co do których można byłoby mieć jakieś wątpliwości, w jakiej wysokości powinny być wypłacone w danym miesiącu.

Po szóste, okoliczności związane z brakiem wypłaty wynagrodzenia w ustalonym terminie zagrażało prywatnym interesom powoda. Powód miał różnego rodzaju zobowiązania, z których najpoważniejszym był kredyt mieszkaniowy spłacany w miesięcznych ratach po 1.600 zł. Przypomnieć należy, że wynagrodzenie za wrzesień 2018 roku powód otrzymał w dniu 26 października 2018 roku, za październik 2018 roku w dniu 28 listopada 2018 roku, a za grudzień 2018 roku w dniu 25 stycznia 2019 roku. Tymczasem termin płatności przez powoda raty kredytu przypadał na ostatni dzień roboczy danego miesiąca, a jeżeli dzień ten wypadał w święto to wcześniej. Doświadczenie życiowe pozwala w pełni uznać argumentację powoda, że tak znaczne opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia i w tak długim okresie były dla powoda niewątpliwie dużą dolegliwością. Do tego dochodziła także permanentna niepewność czy w następnym miesiącu pracodawca będzie w stanie wypłacić wynagrodzenie przed ustalonym terminem spłaty kredytu. Dodatkowo, co wynika z zeznań powoda, których to twierdzeń strona pozwana nie podważyła, od czasu kiedy wypłata wynagrodzenia zaczęła następować po 20 następnego miesiąca (co trwało od sierpnia 2018 roku), powód był zmuszony korzystać z pomocy finansowej rodziny. Należy wskazać, że stan trwał pół roku.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostawała, w ocenie Sądu Rejonowego, kwestia, iż powód bezpośrednio po złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym podjął zatrudnienie u innego. Naturalnym jest, że pracownik czyni starania o podjęcie zatrudnienia, a jego podjęcie nie może przesądzać ani o jej intencjach, ani nie czynić przyczyn wskazanych w oświadczeniu nierzeczywistymi, zwłaszcza, że ich istnienie częściowo potwierdził sam pozwany. Także bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pozostawała kwestia nie przyjęcia przez powoda propozycji pozostania w zatrudnieniu u pozwanego za wyższym wynagrodzeniem. W świetle zaistniałych okoliczności powód mógł żywić uzasadnione obawy, że sytuacja u pozwanego pracodawcy w zakresie terminu wypłaty wynagrodzeń nie ulegnie zmianie.

W ocenie Sądu wskazywana przez pozwanego pracodawcę okoliczność „przejściowego zachwiania płynności finansowej” spowodowana zaległościami płatniczymi kontrahentów nie tłumaczy pracodawcy, w szczególności nie sposób jest podzielić stanowiska pozwanego, iż z uwagi na powyższe naruszenie przez niego obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia nie spełniało wymogu „ciężkiego naruszenia” podstawowych obowiązków. Faktem jest, że często zdarzają się sytuacje, gdy na skutek zawinięcia kontrahentów pracodawca nie otrzymuje spodziewanych środków finansowych i przez to traci płynność finansową. W rozpoznawanym jednak przypadku sytuacja braku terminowej wypłaty wynagrodzenia trwała permanentnie od 10 miesięcy, co więcej termin wypłaty wynagrodzenia stale ulegał przedłużeniu, a w tej sytuacji są podstawy do uznania, że pozwany pracodawca przewidywał możliwość nieterminowej wypłaty wynagrodzenia i na to się godził się. W takim przypadku można przypisać pozwanemu pracodawcy działanie z winy umyślnej w postaci co najmniej rażącego niedbalstwa.

Dodać należy, zdaniem Sądu I Instancji, że zachowanie pozwanego pracodawcy miało charakter ciągły - było jednorodzące i mieściło się w zwartym odcinku czasu. W takim przypadku termin miesięczny należy liczyć od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako część zachowania ciągłego. Mając na uwadze, że wypłata wynagrodzenia należnego za grudzień 2018 roku nastąpiła w dniu 25 stycznia 2019 roku, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (złożone w dacie 1 lutego 2019 roku) powód złożył z zachowaniem miesięcznego terminu.

Z powyższych względów Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda dochodzone przez niego odszkodowanie w wysokości 16.800 zł (3 x 5.600 zł). Powód był zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony i był zatrudniony przez okres dłuższy niż 3 lata. Obowiązywał więc go trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda w kwocie 5.600 zł nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

O ustawowych odsetkach, Sąd rozstrzygnął przy zastosowaniu art. 359 § 1 k.c w zw. z art. 300 k.p. Odsetki od odszkodowania – zgodnie z judykaturą – należne są od dnia dojścia do pozwanego informacji o żądaniu. Z ustaleń faktycznych wynika, że żądanie takie zostało sformułowane przez powoda już w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Powód wniósł o zasądzenie ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu. Związany granicami żądań pozwu Sąd uwzględnił roszczenie o ustawowe odsetki za opóźnienie liczone od dnia 25 kwietnia 2019 roku.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 300) w zw. z art. 98 k.p.c. nakazując pobrać z tego tytułu od pozwanego kwotę 840 złotych (to jest 5% z zasądzonej kwoty 16.800 zł).

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

***Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany, zaskarżając wyrok w całości, zarzucając zaskarżonemu rozstrzygnięciu:***

a. mający wpływ na treść rozstrzygnięcia błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia, będący skutkiem naruszenia art. 233 i dokonaniu oceny materiału dowodowego sprawy dowolnie i wbrew jego treści, polegający na przyjęciu przez Sąd, iż pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika,

b. nie wyjaśnienie wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności, czy opóźnienie w zapłacie wynagrodzenia przez pozwanego spowodowało po stronie powoda dolegliwości w postaci naruszenia i zagrożenia jego interesów.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał nadto, iż Sąd bezkrytycznie ocenił zeznania powoda, który twierdził, że opóźnienie w zapłacie wynagrodzenia stworzyło zagrożenie dla jego interesów, mimo iż poza własnymi twierdzeniami, nie przedstawił żadnych dowodów na ich potwierdzenie. Nadto skarżący wskazał, iż Sąd dowolnie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, w szczególności w postaci zeznań świadka B. K., który dokładnie opisywał sytuacje, w których doszło do przekroczenia terminu wypłaty wynagrodzenia i przekazywania powodowi informacji o realnych terminach wypłaty.

Pozwany kwestionując przyjęcie przez Sąd Rejonowy, iż dopuścił się względem powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, podkreślił, iż przekroczenie terminu wypłaty wynagrodzenia nie nastąpiło z jego złej woli, lecz było spowodowane obiektywnymi okolicznościami braku realizacji przez odbiorców zapłat za sprzedaną kostkę brukową. Skarżący podkreślił, iż nie płacił w terminie w tym okresie również innych zobowiązań wobec dostawców, jak i Skarbu Państwa. Jednocześnie apelujący zaskarżył, iż jego postawa wobec powoda była uczciwa – powód był cenionym pracownikiem pozwanego, regularnie awansowanym. Mimo to powód od dłuższego czasu szukał pracy i nie wyraził zgody na dalsze zatrudnienie na dogodniejszych warunkach, lecz rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia i wystąpił o odszkodowanie.

W konkluzji skarżący wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz orzeczenie o kosztach postępowania, w tym kosztach postępowania odwoławczego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Powód na rozprawie wniósł o oddalenie apelacji pozwanego.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji było trafne i znajdowało oparcie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodnym i obowiązujących przepisach prawa. Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd drugiej instancji nie dopatrywał się w postępowaniu pierwszoinstancyjnym naruszenia przepisów prawa materialnego czy przepisów postępowania, skutkujących koniecznością zmiany czy uchylenia zaskarżonego wyroku. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne, podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Za całkowicie chybiony należy uznać zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji dyspozycji art. 233 k.p.c. W myśl tego przepisu sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Na wstępie wskazać należy, iż naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów nie może polegać jedynie na wskazaniu własnej, korzystnej dla apelującego oceny dowodów. Konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu pierwszej instancji w tym zakresie. Sąd I instancji ma obowiązek wyprowadzania z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych. Reguła ta nie będzie zachowana jedynie wtedy, gdy wnioski wyprowadzone przez Sąd przy ocenie dowodów nie układają się w logiczną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym, lecz pozostają ze sobą w sprzeczności, a także gdy nie istnieje logiczne powiązanie wniosków z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym ( zob. wyrok SN z dnia 9 grudnia 2009 r., IV CSK 290/09, LEX nr 560607). Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże przekroczenie swobody sędziowskiej w zakresie któregoś z powyżej wymienionych kryteriów.

W niniejszej sprawie w uzasadnieniu złożonej apelacji pozwany ograniczył się jedynie do przedstawienia własnej, korzystnej dla siebie oceny zgromadzonych w sprawie dowodów, nie wskazując na żadne konkretne uchybienia, jakich miał się dopuścić Sąd pierwszej instancji. Skarżący – reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika - ograniczył się do wskazania, że Sąd Rejonowy bezkrytycznie ocenił zeznania powoda oraz w sposób dowolny ocenił zeznania świadka B. K.. Nie wskazał zaś na czym polegać miała wskazana nieprawidłowość w dokonanej ocenie dowodów. W tym stanie rzeczy sformułowane zarzuty apelacyjne jawią się jako całkowicie bezzasadne.

Należy jednocześnie podkreślić, iż pozwany – który kwestionuje zeznania powoda - nie zaoferował jednocześnie w toku niniejszej sprawy żadnych dowodów, które pozwoliłyby na zakwestionowanie ich wiarygodności. W toku postępowania przez Sądem pierwszej instancji na wniosek pozwanego przesłuchany został jedynie jeden świadek, którego zeznania pozwoliły wręcz na częściowe potwierdzenie zeznań powoda – świadek w swoich zeznaniach opisywał między innymi sytuację, gdy powód zwracał się z prośbą do przełożonych o pilną wypłatę zaległego wynagrodzenia w związku z nadchodzącym terminem spłaty raty kredytu.

Wbrew twierdzeniom skarżącego materiał dowodowy zgromadzony w sprawie pozwolił na stwierdzenie, jakie konsekwencje poniósł powód wskutek wypłaty wynagrodzenia po terminie. Powód w swoich zeznaniach szczegółowo opisał, z jakimi dolegliwościami dla niego oraz jego rodziny wiązało się wskazane opóźnienie. Powód i jego żona musieli wspomagać się pożyczkami od rodziny i znajomych oraz z opóźnieniem uiszczali rachunki oraz komorne. Gdy pracodawca zaczął wypłacać wynagrodzenie dopiero pod koniec miesiąca, powód obawiał się, iż nie będzie miał środków na spłatę raty kredytu. Podkreślić należy, iż zeznania powoda układają się w logiczną całość, zgodną z

zasadami wiedzy i doświadczenia życiowego. Nie może budzić wątpliwości w świetle zasad doświadczenia życiowego, iż nieotrzymanie w terminie wynagrodzenia mogło stwarzać wskazane w zeznaniach wnioskodawcy konsekwencje, w szczególności przy uwzględnieniu wysokości wynagrodzenia powoda oraz faktu, iż powód spłacał kredyt, a na jego utrzymaniu pozostawała dwójka dzieci.

Odnosząc się zaś do zarzutu dotyczącego oceny zeznań świadka B. K. zauważyć należy, iż Sąd pierwszej instancji uznał zeznania świadka za całkowicie wiarygodne i uczynił je podstawą dokonywanych ustaleń faktycznych, w tym także w zakresie przekazywania powodowi informacji o terminach wypłaty wynagrodzenia. Zarzut skarżącego w tym zakresie jawi się zatem jako całkowicie niezrozumiały.

Na gruncie poczynionych rozważań stwierdzić należy, iż apelujący nie wykazał, aby Sąd pierwszej instancji naruszył powołany art. 233 k.p.c., nie przedstawił też żadnych argumentów, które mogłyby podważyć poczynione przez Sąd ustalenia, ani nie wskazał na jakiegokolwiek niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób nie korespondujący z zasadami logiki, czy doświadczenia życiowego. Zarzut naruszenia art. 233 k.p.c nie mógł się zatem ostać.

Ponieważ część sformułowanych przez skarżącego zarzutów, wbrew ich sformułowaniu jako dotyczących błędu w ustaleniach faktycznych, odnosiło się w istocie do prawidłowości zastosowania przepisów prawa materialnego, w dalszej kolejności należało dokonać oceny zaskarżonego wyroku także i w tym zakresie.

Przypomnieć należy, iż zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 (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. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Z uzasadnienia wywiedzionej apelacji wynika, iż kwestionując przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, iż pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pozwany w uzasadnieniu złożonej apelacji wskazywał, iż przekroczenie terminu wypłaty wynagrodzenia nie nastąpiło ze złej woli, lecz wskutek obiektywnych okoliczności – braku realizacji zapłat przez kontrahentów za dostarczony towar. Skarżący wskazywał również na zachowanie powoda, który bezpośrednio po rozwiązaniu umowy w trybie natychmiastowym, podjął nową pracę, a mimo to dochodzi roszczeń odszkodowawczych.

Odnosząc się do tak sformułowanych zarzut w pierwszej kolejności należy wskazać, iż Sąd Odwoławczy w pełni podziela stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż pozwany pracodawca dopuścił się względem powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, nieterminowo wypłacając wynagrodzenie od marca 2018 roku aż do rozwiązania stosunku pracy. W myśl utrwalonego w judykaturze poglądu przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 marca 2014 roku, I PK 197/14, Lex nr 1678953)

Sąd Okręgowy podziela pogląd Sądu Najwyższego na który powołał się Sąd Rejonowy, wyrażony w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 roku w sprawie o sygn. akt I PKN 516/99, że od obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę nie zwalniają pracodawcy trudności w pozyskaniu odpowiednich środków finansowych, ponieważ obowiązkiem pracodawcy jest terminowe wypłacanie wynagrodzeń, a nie uzyskiwanie na nie środków finansowych. Z punktu widzenia treści stosunku pracy (w tym zwłaszcza praw pracowniczych) jest 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 tym samym nie obciąża pracowników. Obowiązek pracodawcy polega więc na terminowym w wypłacaniu wynagrodzeń za pracę i w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę. Tym samym nie mogły mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia podnoszone przez pozwanego



okoliczności dotyczące trudnej sytuacji finansowej spółki. Zarzuty pozwanego, że Sąd Rejonowy powinien uwzględnić jego trudną sytuację finansową, utratę płynności i działania podejmowane w celu uzyskania środków na prowadzenie działalności, były chybione.

Uwzględniając powyższe, Sąd Okręgowy podziela pogląd wyrażony przez Sąd I instancji, że pozwany nie wypłacając w terminie wynagrodzenia za pracę naruszył podstawowy obowiązek wobec pracownika, a naruszenie to miało charakter ciężki, co uzasadniało rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, a konsekwencji także żądanie z tego tytułu odszkodowania.

Odnosząc się zaś do drugiego ze sformułowanych zarzutów wskazać należy, iż Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu Rejonowego, iż nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia o żądaniu powoda fakt, iż powód bezpośrednio po rozwiązaniu z pozwanym umowę o pracę, podjął zatrudnienie u innego pracodawcy. Zachowanie to wskazuje na dbałość o własne interesy, jak również o dobro rodziny, a w konsekwencji nie może być oceniane negatywnie. Nie może dziwić fakt, że w sytuacji, w której powód ma na utrzymaniu dwójkę dzieci oraz spłaca kredyt, czekał z rozwiązaniem umowy z pozwanym aż do momentu znalezienia nowej pracy. Nie można także wymagać, by powód kontynuował zatrudnienie u pozwanego w sytuacji, gdy przez ponad rok powód otrzymywał wynagrodzenie po terminie i nie mógł mieć pewności, czy i kiedy otrzyma pensję w każdym kolejnym miesiącu. Z tego względu irrelevantną jest okoliczność, że pozwany zaoferował powodowi korzystniejsze warunki, chcąc przekonać go, by nie zrezygnował z dalszego zatrudnienia. Okoliczność, iż powód dbał o zabezpieczenie swojej sytuacji majątkowej i rozpoczął nową pracę niezwłocznie po rozwiązaniu umowy z pozwanym, nie może skutkować pozbawieniem go prawa do odszkodowania, podstawę żądania którego stanowi nienależyte wypełnianie przez pozwanego podstawowego obowiązku w postaci terminowej wypłaty wynagrodzenia. Podkreślić przy tym należy, iż odszkodowanie przewidziane w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. ma postać swoistego ryczałtu, a wysokość rzeczywistej szkody poniesionej przez pracownika nie ma wpływu na wysokość należnego pracownikowi odszkodowania.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

Przewodniczący: Sędziowie: