

Sygn. VPa 76/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 października 2013 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska

Sędziowie: SSR del. Urszula Sipińska-Sęk, SSO Mariola Mastalerz (spr.)

Protokolant: sekr.sądowy Anna Fijołek

po rozpoznaniu w dniu 8 października 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa S. G.

przeciwko (...) w R.

o wynagrodzenie, odszkodowanie i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

na skutek apelacji powoda S. G. oraz pozwanego (...)w R.

od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku IV Wydziału Pracy

z dnia 22 stycznia 2013r.

sygn. IV P 343/12

1. *oddala obie apelacje;*

2. *znosi wzajemnie koszty postępowania apelacyjnego między stronami.*

Sygn. akt V Pa 76/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 15 listopada 2012 roku powód S. G. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego F. G., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą(...) w R., następujących kwot:

- 4081,00 zł tytułem odszkodowania wobec rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1 k.p.,
- 3425,00zł tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc listopad 2012 roku oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- 2145,00zł tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc październik 2012 roku wraz z odsetkami oraz kosztami procesu.

Pełnomocnik pozwanego w odpowiedzi na pozew z dnia 28 listopada 2012 roku potwierdził istnienie roszczeń powoda w zakresie wynagrodzenia za pracę za miesiące październik i listopad 2012 roku oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w pozostałym zakresie wnosił o oddalenie powództwa.

Na rozprawie w dniu 15 stycznia 2013 roku pełnomocnik powoda sprecyzował roszczenie w ten sposób, że domagał się zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 2800,00 zł, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w kwocie 625,00zł, wynagrodzenia za pracę za miesiące wrzesień-październik 2012 roku w kwocie 2800,00zł za każdy miesiąc pracy.

Pełnomocnik pozwanego na rozprawie w dniu 15 stycznia 2013 roku uznał roszczenie powoda w zakresie wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w pozostałym zakresie wnosząc o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 22 stycznia 2013 roku w sprawie sygn. akt IV P 343/12 Sąd Rejonowy w Radomsku uwzględnił powództwo w części i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2800,00 złotych brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia

1 października 2012 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2012 roku, kwotę 2054,00 złote brutto wraz z ustawowymi odsetkami dnia 23 października 2012 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc października 2012 roku, kwotę 2800,00 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 23 października 2012 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. i kwoty 625 złotych brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 23 października 2012 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Sąd Rejonowy ponadto oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 900 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Radomsku kwotę 414 złotych tytułem opłaty podstawowej od pozwu oraz wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5479 złotych.

Sąd Rejonowy ustalił, iż strony łączyła umowa o pracę zawarta w dniu

1 sierpnia 2011 roku na okres próbny do dnia 31 października 2011 roku, a następnie umowa o pracę zawarta w dniu 31 października 2011 roku na czas nieokreślony. Powód wykonywał pracę na stanowisku kosztorysanta z wynagrodzeniem miesięcznym zasadniczym w kwocie 2800,00 zł brutto

Pozwany nieterminowo wypłacał wynagrodzenie swoim pracownikom, sytuacja finansowa firmy była trudna. Nieterminowe regulowanie przez pozwanego wynagrodzenia było powodem rozwiązania umowy o pracę przez świadka R. S. - specjalisty ds. finansowych w firmie pozwanego.

W dniu 22 października 2012 roku powód rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazując niewypłacenie wynagrodzenia za pracę oraz nagminne uchybianie terminu wypłaty wynagrodzenia. W piśmie tym powód wnosił także o wypłatę na jego rzecz odszkodowania za okres 1 miesiąca oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

W dniu 4 września 2012 roku Sąd Rejonowy w Częstochowie VIII Wydział Gospodarczy w sprawie sygn. akt VIII GNc 2755/12 wydał nakaz zapłaty w postępowaniu nakazowym, w którym nakazał zapłacić pozwanemu kwotę 11 815 euro. W wyniku postępowania zabezpieczającego rachunek bankowy pozwanego został zajęty przez komornika w sprawie Km 4111/12

W dniu 18 października 2012 roku pełnomocnik pozwanego zwrócił się do Sądu Rejonowego w Częstochowie VIII Wydział Gospodarczy z wnioskiem o określenie sposobu korzystania przez obowiązanego z zajętego rachunku bankowego

Dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy oraz zeznaniom świadka Sąd Rejonowy dał wiarę w całości. Ich autentyczność i wiarygodność nie były kwestionowane przez strony, a Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw, by czynić to

z urzędu.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest zasadne i jako takie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Rejonowy wskazał, że art. 55 k.p. obejmuje dwie sytuacje, w których pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. Pierwsza z nich ma charakter obiektywny i musi być potwierdzona orzeczeniem lekarskim. Druga z sytuacji wymaga od pracownika oceny, czy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Jak wskazał bowiem Sąd Rejonowy zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia wówczas, 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 dwóch tygodni. Gdy rozwiązanie było nieuzasadnione, to pracodawca może dochodzić odszkodowania od pracownika na podstawie art. 61¹ i 61² k.p. Jeżeli pracodawca odmawia wypłaty odszkodowania, to pracownik może go dochodzić przed sądem pracy. Cięży na nim dowód wykazania, że pracodawca ciężko naruszył wobec niego swoje podstawowe obowiązki. Sąd Rejonowy zauważył, że pracodawca nie ma obowiązku dochodzenia od pracownika odszkodowania na podstawie art. 61¹ i 61² k.p. (jest to jego prawo), a zatem w razie wytoczenia powództwa przez pracownika o odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. pracodawca może postawić zarzut braku przyczyny rozwiązania umowy wskazanej w tym przepisie, mimo że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ k.p. (tak uchwała SN z dnia 4 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 542).

W dalszej części uzasadnienia Sąd Rejonowy wskazał, że przepis art. 55 § 1¹ k.p. odnosi się do pojęcia „ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika” a następnie przywołał bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące wykładni art. 55 § 1¹ k.p. , uznając w konkluzji, że niewypłacenie przez pozwanego wynagrodzenia powodowi w całości w terminach ustalonych przepisami prawa pracy lecz ratami w terminach oraz w wysokości niedającej się przewidzieć przez pracownika, stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika .

Ponadto Sąd Rejonowy nie podzielił argumentów pozwanego, że naruszenie obowiązków nie było ciężkie, a nadto uzasadnione było trudnościami finansowymi i zajęciem rachunku bankowego pozwanego pracodawcy w postępowaniu zabezpieczającym. Wskazał, że nawet gdyby przyjąć, iż trudności finansowe pracodawcy były niezawinione, kwestia ta pozostawała obojętna z punktu widzenia treści stosunków pracy i realizacji podstawowego obowiązku pracodawcy względem pracowników, jakim jest terminowe wypłacanie wynagrodzeń w pełnej wysokości. Wynikało to, w ocenie Sądu Rejonowego, z „(...) 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.” (wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2000r., I PKN 5 16/99, OSNAPiUS 01.16.516).

Za bezsporne Sąd Rejonowy uznał, że pozwany wypłacał swoim pracownikom wynagrodzenia w częściach, z opóźnieniem, a więc nie spełniał swojego podstawowego obowiązku wobec pracownika. Pozwany pracodawca świadomie dopuszczał się opóźnień, a tym samym w sposób umyślny naruszał swój podstawowy obowiązek wobec pracownika.

W wyjątkowych sytuacjach, takich jak pożar czy też inne zniszczenie ważnych ze względu na funkcjonowanie pracodawcy budynków (magazyn, budynek biurowy), okoliczności te można uznać za obiektywnie uniemożliwiające terminową wypłatę wynagrodzeń w pełnej wysokości. Ciężar wykazania, że naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika było niezawinione, spoczywa zgodnie z art. 6 k.c. na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne.

W niniejszej sprawie, jak wskazał Sąd Rejonowy, pozwany podjął wprawdzie próbę wykazania, iż zachodzą przesłanki uzasadniające twierdzenie, że ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku wobec pracownika, czyli niewypłacanie wynagrodzenia w pełnej wysokości w ustalonych terminach, było niezawinione. Zawnioskowane przez stronę pozwaną dowody nie potwierdziły jednak w ocenie Sądu Rejonowego braku zawinienia po stronie pozwanej, a jedynie trudną sytuację finansową firmy.

Sąd Rejonowy, opierając swoje rozstrzygnięcia na zgromadzonym materiale dowodowym, uznał roszczenie powoda za zasadne, albowiem powód rozwiązał stosunek pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p., tj. bez wypowiedzenia, co uzasadnione było ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika, jakim jest terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę, a żądane odszkodowanie nie przekraczało wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, który dla powoda wynosił 1 miesiąc (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.).

W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy oddalił powództwo, tj. w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę za miesiąc październik w kwocie 2800,00zł z uwagi na to, iż powód w miesiącu październiku świadczył pracę do dnia 22 października 2012 roku, a więc niepełny miesiąc.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 28 pkt 3 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazując ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Radomsku- kwotę 414,00 złotych, tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić - pkt 4 wyroku.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego powodów Sąd Rejonowy ustalił na podstawie 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. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349)- pkt 3.

Zgodnie z art. 333 §1 pkt 2 k.p.c. Sąd Rejonowy z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części uznanej przez stronę pozwaną tj. w kwocie 5479,00zł (wynagrodzenie w kwocie 2800,00zł za miesiąc wrzesień 2012 roku, wynagrodzenie w kwocie 2054,00zł za miesiąc październik 2012 roku, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 625,00zł)— pkt 5 wyroku.

Powyższy wyrok zaskarżyły obie strony procesu.

Pełnomocnik pozwanego apelacją zaskarżył powyższy wyrok w części tj. w pkt 1 w zakresie zasądzenia na rzecz powoda kwoty 2.800 złotych wraz

z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., zarzucając mu:

I. obrazę przepisów postępowania mającą istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 k.p.c. poprzez błędną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, skutkującą przyjęciem, że działania pozwanego polegające na niewypłacaniu wynagrodzenia pracownikom w pełnej wysokości w ustalonych terminach było zawinionym działaniem pozwanego, pomimo wykazania przez pozwanego ciężkiej sytuacji finansowej, braku płynności finansowej wynikającej z przyczyn obiektywnych i niezależnych od pozwanego, wobec czego po jego stronie brak było elementu zawinienia, który uniemożliwia stwierdzenie, że dopuścił się on ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracowników

II. obrazę przepisów prawa materialnego tj.:

a) art. 6 k.c. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że pozwany nie udowodnił faktu braku zawinienia w działaniu polegającym na niewypłacaniu wynagrodzenia pracownikom w pełnej wysokości w ustalonych terminach, skutkującym uznaniem przez Sąd I instancji, że pozwany dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracowników, pomimo, że sytuacja finansowa pozwanego wynikała z przyczyn obiektywnych i niezależnych od pozwanego związanych z innym toczącym się postępowaniem sądowym a pozwany ponadto podjął próby zmierzające

do odblokowania zajętych rachunków bankowych i możliwości wypłaty wynagrodzeń dla pracowników poprzez złożenie wniosku do Sądu Rejonowego w Częstochowie VIII Wydział Gospodarczy sygn. akt VIII GNC 2755/12 o określenie łącznej miesięcznej kwoty na bieżącą wypłatę wynagrodzeń za pracę świadczoną w oparciu o umowę o pracę oraz inne ciężące na nim obowiązki pracownicze,

b) art. 55 § 1¹ kp. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że pozwany dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy poprzez rażące niedbalstwo pomimo, że pozwany wykazał, iż brak terminowych wypłat pracownikom wynikał z kłopotów finansowych niezależnych od pozwanego, których nie był w stanie przewidzieć, a związanych z innym postępowaniem sądowym, jak również pozwany podjął próby zmierzające do odblokowania zajętych rachunków bankowych i możliwości wypłaty wynagrodzeń dla pracowników poprzez złożenie wniosku do Sądu Rejonowego w Częstochowie VIII Wydział Gospodarczy sygn. akt VIII GNC 2755/12 o określenie łącznej miesięcznej kwoty na bieżącą wypłatę wynagrodzeń za pracę świadczoną w oparciu o umowę o pracę oraz inne ciężące na nim obowiązki pracownicze

Wskazując na powyższe pełnomocnik pozwanego wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w zaskarżonej części oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję a z ostrożności procesowej wnosił

o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Pełnomocnik powoda apelacją zaskarżył powyższy wyrok w części oddalającej powództwo zarzucając mu:

dokonanie nietrafnych ustaleń faktycznych na tle zebranego materiału dowodowego a konkretnie akt osobowych powoda poprzez nietrafne ustalenie wynagrodzenia powoda jako podstawy naliczenia odszkodowania i wynagrodzenia za pracę za miesiące wrzesień i październik oraz ekwiwalentu za urlop, co wywołało z kolei błędną ocenę załączonego do akt materiału dowodowego.

Wskazując na powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za miesiąc wrzesień kwoty 3061,77 złotych z odsetkami od dnia 1 października 2012 roku, tytułem wynagrodzenia za miesiąc październik kwoty 2199,93 złotych wraz z odsetkami od dnia 21 października 2012 roku, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w 2012 roku kwoty 2770,20 złotych wraz z odsetkami od 21 października 2012 roku i tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 3061,77 złotych wraz z odsetkami od 21 października 2012 roku. Wniósł również o zasądzenie kosztów procesu za obie instancje.

Z ostrożności procesowej wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy w zaskarżonym zakresie do ponownego rozpoznania.

Ponadto wniósł o zawieszenie postępowania apelacyjnego do czasu rozpoznania wniosku o uzupełnienie zaskarżonego wyroku.

W odpowiedzi na apelację powoda, pełnomocnik pozwanego wnosił o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja pozwanego jako pozbawiana uzasadnionych podstaw podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela bowiem w całości dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, które znajdują oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym oraz rozważania prawne wskazujące na zasadność uwzględnionej części żądania powoda. Sąd I instancji dokonał wszechstronnego rozważenia i właściwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia.

Przede wszystkim wskazać należy, iż w art. 233 k.p.c. wyrażona została zasada swobodnej oceny dowodów. Zgodnie z powołanym wyżej przepisem sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów można mieć do czynienia tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Zdaniem Sądu Okręgowego przedstawione wymogi zostały przez sąd pierwszej instancji spełnione. Ocena materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd Rejonowy zasługuje w tej sytuacji jako logiczna i nie naruszająca zasad doświadczenia życiowego na aprobatę Sądu Okręgowego.

Wbrew stanowisku apelującego Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż pozwany dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy poprzez niewypłacanie powodowi wynagrodzenia w terminie, a tym samym, że powodowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie o którym mowa w art. 55 § 1¹ k.p. Nie można podzielić argumentów skarżącego, że pozwany udowodnił fakt braku zawinienia w działaniu polegającym na niewypłacaniu wynagrodzenia pracownikom w pełnej wysokości w ustalonych terminach co winno przemawiać za niezaradnością roszczenia o odszkodowanie. Braku zawinienia nie można, w ocenie Sądu Okręgowego, upatrywać w kłopotach finansowych pracodawcy związanych z innym toczącym się postępowaniem sądowym czy też egzekucyjnym. Zgodnie bowiem z dominującym poglądem w orzecznictwie Sądu Najwyższego, pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całego należnego wynagrodzenia, narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet jeśli niepozyskanie środków finansowych na ten cel było przezeń niezawinione, a nieterminowe realizowanie obowiązku dotyczy części wynagrodzenia za pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516, z glosą krytyczną W. Cejsela: Monitor Prawniczy 2000 nr 11, s. 601; z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, Wokanda 2006 nr 2, poz. 23 i z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219). To rygorystyczne traktowanie pojęcia "ciężkości" naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków jest też łagodzone w innych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Podkreśla się w nich, że chociaż nieterminowe wypłacanie nawet jednego składnika wynagrodzenia lub innych należności ze stosunku pracy (np. należności z tytułu podróży służbowych) może uzasadniać zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy, jednak ciężkość naruszenia powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności sprawy, np. z jednej strony, gdy w grę wchodzi powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 r., I BP 5/09, OSNP 2011 nr 5 - 6, poz. 69), z drugiej zaś - gdy dany składnik wynagrodzenia jest sporny, a pracodawca uważa, w oparciu o usprawiedliwione argumenty, roszczenie pracownika za nieuzasadnione (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2008 r., II PK 185/07, OSNP 2009 nr 13 - 14, poz. 170 oraz z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173). Zauważa się również, że nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu wypadkach jest to naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku, ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie. Konieczne jest wówczas dokonanie oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika. Ocena wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika może zaś podlegać indywidualizacji w różnych stanach faktycznych. Jeśli chodzi o wynagrodzenie, to sporadyczne niewypłacenie jego drobnej części nie jest ciężkim naruszeniem obowiązku pracodawcy, przy czym dla oceny, czy ta część jest drobna powinno się ją porównać z całym wynagrodzeniem pracownika (powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138).

Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę przedmiotowej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy dokonując ustaleń istotnych dla rozstrzygnięcia sporu nie wyjaśnił kwestii obowiązującego u pracodawcy terminu wypłat wynagrodzeń pracowniczych i nie określił długości okresu zwłoki pozwanego w realizacji tego obowiązku wobec

powoda. Nie uniemożliwia to jednak kontroli zaskarżonego wyroku, bowiem Sąd Okręgowy w oparciu o treść art. 382 k.p.c. może czynić własne ustalenia faktyczne.

Jak wynika z zawartego w aktach osobowych powoda pisma o zasadach organizacji pracy z dnia 1 sierpnia 2011 roku (k. 23 akt osobowych część B), termin wypłaty wynagrodzenia został ustalony na ostatni dzień każdego miesiąca z dołu, a jeżeli ustalony dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie winno być wypłacone w dniu poprzednim. Z powyższych ustaleń wynika, iż termin wypłaty wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2012 roku upłynął w dniu 30 września 2012 roku. W dniu 22 października 2012 roku S. G. rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, z uwagi na brak wypłaty wynagrodzenia za miesiąc wrzesień oraz nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń za okres wcześniejszy. Tym samym pozwany pracodawca pozostawał w opóźnieniu w wypłacie wynagrodzenia za miesiąc wrzesień o trzy tygodnie na dzień rozwiązania umowy o pracę. Ponadto jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego (niekwestionowanych przez pozwanego), to opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia nie było pierwszym opóźnieniem. Powód nigdy nie otrzymał wynagrodzenia w terminie ustalonym umową, otrzymywał je ze znacznym opóźnieniem i niejednokrotnie w ratach. Okolicznością niesporną jest, iż powód nie otrzymał również wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca października 2012 roku oraz, że do czasu wyrokowania pracodawca swojego obowiązku z tym zakresie nie zrealizował.

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy podziela w całości stanowisko Sądu Rejonowego, że niewypłacenie wynagrodzenia powoda za wrzesień 2012 roku do chwili rozwiązania umowy o pracę, stanowiło ciężkie naruszenie przez pozwanego jego podstawowego obowiązku wynikającego z łączącego strony stosunku zatrudnienia. Należy mieć na względzie, że pracodawca nie wypłacił powodów całego przysługującego za ten miesiąc wynagrodzenia, tym samym pozbawiając powoda środków utrzymania. Zwłoka w wypłacie wynagrodzenia wynosiła trzy tygodnie i nie zakończyła się wraz z ustaniem stosunku zatrudnienia a także wniesieniem pozwu, co miało miejsce w dniu 15 listopada 2012 roku. Tym samym zachowaniu pozwanej można przypisać znamię ciężkości w znaczeniu obiektywnym. Pracodawca wskazał, że wszczęcie innego postępowania sądowego i zajęcie rachunku bankowego przez Komornika sądowego w związku z prowadzoną egzekucją w sprawie Km 4111/12 pozwalają w jego ocenie na wykluczenie lub ewentualnie zmniejszenie jego winy w niedopełnieniu ciężącego na nim podstawowego obowiązku wobec pracownika, rozumianą jako niedochowanie należytej staranności, jakiej można wymagać od podmiotu zawodowo trudniącego się działalnością gospodarczą. Ze stanowiskiem pozwanego pracodawcy nie można się zgodzić. Od obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę nie zwalniają bowiem pracodawcy trudności w pozyskaniu odpowiednich środków finansowych. Pracodawca ponosi bowiem ryzyko prowadzonej działalności, które tym samym nie obciąża pracowników. Ponadto, jak już wskazano we wcześniejszej części uzasadnienia, opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2012 roku nie było incydentalne, ale stale się powtarzało. 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.

Na marginesie podnieść należy, iż zacytowany w apelacji fragment uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 roku sygn. akt II PK 220/11 (opubl. Mon. Pr. Pracy rok 2012, nr 9 str. 482) pomija istotę tezy wyrażonej w tym wyroku, według której naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeżeli nie działał w złej wierze ani nie zachowywał się rażąco niedbale.

W ocenie Sądu Okręgowego o naruszeniu ze strony pracodawcy obowiązku w zakresie realizacji wypłaty wynagrodzenia w niewielkim bądź znikomym zakresie można by mówić w sytuacji, gdyby brak wypłat dotyczył niewielkiej części wynagrodzenia bądź jego składnika. W analizowanej sprawie pracodawca nie wypłacił w ogóle wynagrodzenia powodowi co niewątpliwie zagroziło jego interesom bytowym.

Z tych wszystkich względów, Sąd Okręgowy uznał wniesioną apelację pozwanego za niezasadną i orzekł o jej oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

Apelacja powoda jako niezasadna podlega również oddaleniu.

Przede wszystkim Sąd Okręgowy nie zgadza się ze stanowiskiem pełnomocnika powoda, z którego wynika, iż Sąd Rejonowy rozstrzygając sprawę winien orzec

w oparciu o akta osobowe powoda i tam ujawnione wynagrodzenie, jako podstawy do naliczenia odszkodowania i wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu za urlop, a nie jak to uczynił, w oparciu o treść powództwa sprecyzowanego ostatecznie na rozprawie w dniu 15 stycznia 2013 roku przez pełnomocnika powoda.

Prawidłowo Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego (...) w R. na rzecz powoda kwotę 2800 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2012 roku, kwotę 2054 złote tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc października 2012 roku, kwotę 2800 złotych tytułem odszkodowania oraz kwotę 625 tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a więc kwoty dochodzone przez powoda w niniejszym postępowaniu. Skoro powód reprezentowany przez pełnomocnika w osobie radcy prawnego wystąpił z żądaniem zasądzenia określonych kwot, to Sąd jest związany żądaniem i nie może zasądzać świadczenia w większym zakresie lub o większej wartości. Powyższe wynika z podstawowej zasady wyrokowania wyrażonej w art. 321 § 1 k.p.c. i która dotyczy przede wszystkim przedmiotu orzekania i sprzeciwia się temu, by sąd mógł w procesie cywilnym orzec o czymś innym, niż strony żądały, o czymś więcej, niż strony żądały, na innej podstawie faktycznej niż podana przez stronę. W myśl bowiem art. 321 § 1 k.p.c. sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. W konsekwencji, w wypadku wniesienia powództwa o świadczenie sąd nie może zasądzić innego świadczenia niż to, którego powód żąda, nie może też zasądzić świadczenia w większym zakresie lub o większej wartości, niż żąda powód.

Przewidziane w art. 321 k.p.c. związanie sądu żądaniem, poza wyjątkiem zawartym w art. 477⁽¹⁾ k.p.c., ma w procesie charakter bezwzględny i oznacza przywrócenie, należytej rangi zasadzie dyspozycyjności (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2007 r., III CZP 80/07, niepubl.). Wyrokowanie sądu ponad żądanie jest wyłączone we wszystkich postępowaniach, chyba że przepis szczególnie stanowi inaczej, a takiego brak

w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. kodeks postępowania cywilnego (poza przepisem art. 477⁽¹⁾ k.p. stanowiącym, że jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne).

Ponadto jak wskazał Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 6 grudnia 2012 roku (sygn. akt I Aca 717/12, opubl. LEX nr 1299000) sąd nie może zasądzić roszczenia w większej wysokości niż żądał powód, również wtedy, gdy z okoliczności sprawy wynika bez wątpienia, że powodowi przysługuje świadczenie w większym rozmiarze.

Tym samym zarzut pełnomocnika powoda, że Sąd Rejonowy dokonał nietrafnych ustaleń i nietrafnie zasądził stosowne kwoty tytułem wynagrodzenia, odszkodowania i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, w ocenie Sądu Okręgowego, jest nietrafny.

Zgłoszone w apelacji żądanie zasądzenia na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za miesiąc wrzesień kwoty 3061,77 złotych z odsetkami od dnia 1 października 2012 roku, tytułem wynagrodzenia za miesiąc październik kwoty 2199,93 złotych wraz z odsetkami od dnia 21 października 2012 roku, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w 2012 roku kwoty 2770,20 złotych wraz z odsetkami od 21 października 2012 roku i tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 3061,77 złotych wraz z odsetkami od 21 października 2012 roku, oznacza de facto rozszerzenie powództwa, co w postępowaniu apelacyjnym jest niedopuszczalne. W myśl bowiem art. 383 zd. 1 k.p.c. w postępowaniu apelacyjnym nie można rozszerzyć żądania pozwu ani występować z nowymi roszczeniami. Przedmiotem procesu przed sądem odwoławczym może być w całości lub części tylko to, co było przedmiotem procesu przed I instancją albo to, co się z nim stało do chwili zamknięcia rozprawy w tej instancji. Dlatego też w II instancji nie można rozszerzać żądania pozwu ani występować z nowymi roszczeniami. Zmiana powództwa jest dopuszczalna tylko przed sądem I instancji.

Z tych wszystkich względów, Sąd Okręgowy uznał wniesioną apelację powoda za niezasadną i orzekł o jej oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

Mając na względzie, iż obie strony procesu, tj. zarówno powód jak i pozwany reprezentowani byli w sprawie przez pełnomocników procesowych, a ponadto obie apelacje zostały oddalone, Sąd Okręgowy na podstawie art. 100 zd. 1 k.p.c zniósł wzajemnie koszty postępowania apelacyjnego między stronami (punkt 2 wyroku).