

sygn. akt VII Pa 95/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 września 2018 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Renata Gąsior

SO Małgorzata Jarząbek

Protokolant: Marta Jachacy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 września 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. G.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W.

o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy i o odsetki

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 kwietnia 2018 r., sygn. VI P 35/18

oddala apelację.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2018 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa A. G. przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W. o wynagrodzenie za pracę, odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy

1. zasądził od (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz A. G. kwotę 2.859,52 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 8 listopada 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy;
2. zasądził od (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz A. G. kwotę 26,55 zł tytułem odsetek ustawowych od wynagrodzenia wypłaconego z opóźnieniem;
3. oddalił powództwo w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za pracę;
4. odstąpił od obciążania A. G. kosztami procesu;
5. nakazał pobrać od (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 145,00 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić;

6. nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce najpierw na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 lipca 2016 roku do dnia 30 czerwca 2017 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 lipca 2017 roku, na pełen etat na stanowisku grafika komputerowego. Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.860.00 zł brutto, mogło ono być powiększone o premie uznaniową. W treści umowy o pracę strony zawarły zapis, że wynagrodzenie zasadnicze będzie płatne w okresach miesięcznych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Dnia 7 listopada 2017 roku powódka złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę powódka wskazała na nieterminowe wypłacanie jej wynagrodzenia przez pracodawcę.

Wynagrodzenie za pracę za maj 2017 roku zostało powódce wypłacone w kwocie 2.058.78 zł netto przelewem z dnia 22 czerwca 2017 roku. Wynagrodzenie za pracę za lipiec 2017 roku zostało powódce wypłacone w kwocie 1.968.85 zł netto przelewem z dnia 25 sierpnia 2017 roku. Wynagrodzenie za pracę za sierpień 2017 roku zostało powódce wypłacone w kwocie 1.968.85 zł netto przelewem z dnia 12 września 2017 roku. Wynagrodzenie za pracę za wrzesień 2017 roku zostało powódce wypłacone w kwocie 2.568.85 zł netto przelewem z dnia 25 października 2017 roku. Wynagrodzenie za pracę za październik 2017 roku zostało powódce wypłacone w kwocie 1.938,90 zł netto przelewem z dnia 17 stycznia 2018 roku. Wynagrodzenie za pracę za listopad 2017 roku zostało powódce wypłacone w kwocie 384,90 zł netto przelewem z dnia 17 stycznia 2018 roku.

Powódka domagała się informacji od pracodawcy odnośnie terminu wypłacenia jej wynagrodzenia za pracę za październik 2017 roku.

Pod koniec października 2017 roku pozwana poinformowała swych pracowników, że rozważa zgłoszenie wniosku o otwarcie postępowania sanacyjnego. Ostatecznie pozwana złożyła 22 grudnia 2017 roku wniosek o otwarcie przyspieszonego postępowania układowego. Postanowieniem z dnia 16 lutego 2018 roku, sygn. akt X GR 112/17, Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie X Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych otworzył przyspieszone postępowanie układowe pozwanej spółki.

Powódka samotnie wychowuje swoje 6-letnie dziecko. W wyniku nieterminowego wypłacania wynagrodzenia nie mogła ona zaplanować wydatków, żyła w niepewności co do terminu otrzymania wynagrodzenia za pracę. Nigdy nie było wiadomo, kiedy zostanie wypłacone wynagrodzenie, pracodawca nie podawał żadnych konkretnych terminów jego wypłacenia. Powódka nie mogła również uzyskać kredytu mieszkaniowego na preferencyjnych warunkach (kredyt w programie (...)), gdyż nie miała terminowo wpłacanego wynagrodzenia, co miało negatywny wpływ na jej zdolność kredytową.

W treści rozważań prawnych Sąd I instancji podniósł, iż przedmiotem

rozpoznania w niniejszej sprawie było roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania związanego z rozwiązaniem przez nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy oraz roszczenie o zasądzenie na jej rzecz odsetek z tytułu opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia za pracę za październik i listopad 2017 roku.

Z ustalonego przez Sąd I instancji stanu faktycznego wynikało, że powódce nie zostało wypłacone w terminie wynagrodzenie za pracę za miesiące:

- maj 2017 roku (wynagrodzenie powinno zostać wypłacone do dnia 10 czerwca 2017

roku, a ostatecznie zostało wypłacone dnia 22 czerwca 2017 roku - 12 dni

opóźnienia),

- lipiec 2017 roku (wynagrodzenie powinno zostać wypłacone do dnia 10 sierpnia 2017

roku, a ostatecznie zostało wypłacone dnia 25 sierpnia 2017 roku - 15 dni

opóźnienia),

- sierpień 2017 roku (wynagrodzenie powinno zostać wypłacone do dnia 10 września 2017 roku, a ostatecznie zostało wypłacone dnia 12 września 2017 roku - 2 dni opóźnienia),
- wrzesień 2017 roku (wynagrodzenie powinno zostać wypłacone do dnia 10 października 2017 roku, a ostatecznie zostało wypłacone dnia 25 października 2017 roku - 15 dni opóźnienia).

Sąd Rejonowy nie analizował pod kątem terminowości wypłat wynagrodzenia za pracę wynagrodzeń należnych za październik 2017 roku i listopad 2017 roku. bowiem data ich wymagalności jeszcze nie nadeszła przed dniem 7 listopada 2017 roku.

Z powyższego wynikało, że pracodawca dopuścił się naruszenia swego podstawowego obowiązku względem powódki. Sąd Rejonowy zważył, że pozwany niewątpliwie zdawał sobie sprawę z tego, że nie wypłaca wynagrodzenia w terminie, stąd też jego zachowaniu należało przypisać winę umyślną. Wina ta bowiem odnosiła się do zachowania polegającego na niewypłaceniu wynagrodzenia. W toku postępowania pozwana argumentowała, że nieterminowość w wypłacaniu wynagrodzenia wynikała z trudności finansowych przeżywanych przez spółkę. Nie stanowiło to jednak zdaniem Sądu Rejonowego usprawiedliwienia dla pracodawcy, bowiem to pracodawca ponosi ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej i nie może tego ryzyka przerzucić na pracownika. Stąd też pracodawca nie powinien ratować swej trudnej sytuacji finansowej poprzez opóźnianie wypłaty wynagrodzenia za pracę swym pracownikom.

Za spełnioną Sąd Rejonowy uznał również przesłankę zagrożenia interesów pracownika. Powódka wykazała, że terminowość wypłacania wynagrodzenia była dla niej bardzo ważna, wychowuje bowiem samotnie 6-letnie dziecko i musi zaplanować swoje

comiesięczne wydatki na opłaty, czy zakupy. Nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń uniemożliwiało zaś powódce zaplanowanie swych wydatków, cały czas była ona w niepewności co do jej stanu majątkowego w kolejnym miesiącu. Ponadto nieterminowe otrzymywanie wynagrodzenia miało też wpływ na ocenę zdolności kredytowej powódki, przez co nie mogła ona uzyskać kredytu mieszkaniowego w banku. Nie bez znaczenia w niniejszej sprawie pozostawało również to, że opóźnienia w wypłaceniu wynagrodzenia za miesiące maj, lipiec, sierpień i wrzesień 2017 roku były znaczne, bo liczące po kilkanaście

Nie była również sporna w niniejszej sprawie kwestia zachowania przez powódkę miesięcznego terminu z art. 55 § 2 k.p.

Sąd Rejonowy uznał, że pozwana spółka dopuściła się wobec powódki ciężkiego naruszenia swego podstawowego obowiązku, a co za tym idzie powódka była uprawniona do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jej łączny staż pracy u pozwanej wynosił 1 rok i 4 miesiące. Oznacza to, że okres wypowiedzenia wynosił, zgodnie z art. 36 § 1 k.p. - 1 miesiąc. Powódce należało się więc odszkodowanie w wysokości jej miesięcznego wynagrodzenia, które, jak wynika z treści umowy o pracę, wynosiło 2.860.00 zł brutto. W niniejszej sprawie powódka wносиła o zasądzenie na jej rzecz tytułem odszkodowania kwoty 2.859,52 zł brutto. Stąd też Sąd Rejonowy uwzględniając treść art. 321 k.p.c. zasądził na rzecz powódki tytułem odszkodowania związanego z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy kwotę 2.859,52 zł brutto.

Odnośnie odsetek ustawowych Sąd Rejonowy miał na uwadze, że stosunek pracy między stronami ustał z dniem 7 listopada 2017 roku. Wobec tego pracodawca powinien do tego dnia uregulować wszelkie należności z tytułu stosunku

pracy wobec powódki. Tym samym dzień 7 listopada 2017 roku stał się dniem wymagalności roszczeń powódki zarówno

owypłatę wynagrodzenia za pracę, jak i o wypłatę odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. Wobec tego jako pierwszy dzień naliczania odsetek ustawowych Sąd I instancji ustalił na dzień 8 listopada 2017 roku.

Odnosząc się do roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za pracę za październik 2017 roku i za listopad 2017 roku. Powódka wносиła o zasądzenie na jej rzecz tytułem owego wynagrodzenia kwoty łącznie 2.729,87 zł brutto. Po przeliczeniu na kwotę netto daje to 1.968.60 zł netto. Z potwierdzeń przelewów z dnia 17 stycznia 2018 roku wynika zaś, że powódka otrzymała tytułem wynagrodzenia za te dwa miesiące łącznie kwotę 2.323,80 zł netto (1.938,90 zł + 384,90 zł = 2.323.80 zł). Oznacza to więc, że roszczenie powódki zostało zaspokojone przez pozwaną. Powódka w toku postępowania nie zajęła jednoznacznego stanowiska, że w tym zakresie cofa powództwo. Z tego też względu dalsze podtrzymywanie tego roszczenia przez powódkę Sąd Rejonowy uznał za niezasadne i powództwo w tym zakresie oddalił.

Sąd I instancji miał na uwadze, że powódka wносиła również o zasądzenie na jej rzecz odsetek ustawowych liczonych od wypłaconego jej z opóźnieniem wynagrodzenia za pracę. Sąd Rejonowy uznał, że zasadnym był zasądzenie na rzecz powódki odsetek ustawowych od kwot należnych jej tytułem wynagrodzenia za pracę za październik 2017 roku i za listopad 2017 roku. Kwoty te zostały ostatecznie zapłacone powódce dopiero dnia 17 stycznia 2018 roku. Dlatego powódce należą się odsetki ustawowe od wynagrodzenia za październik i listopad 2017 roku liczone od dnia 8 listopada 2017 roku do dnia zapłaty, czyli do dnia 17 stycznia 2018 roku. Odsetki te powinny być obliczone od kwoty żądanej przez powódkę tytułem wynagrodzenia za pracę, czyli od kwoty 2.729.87 zł brutto. Po dokonaniu stosownych obliczeń kwota owych odsetek wyniosła 26,55 zł i taką też kwotę Sąd I instancji zasądził na rzecz powódki.

W kwestii kosztów postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podst. art. 102 k.p., odstępując od obciążania powódki kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego należnymi pozwanej w związku z przegranym przez powódkę roszczeniem o zasądzenie wynagrodzenia za pracę.

Na podst. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd I instancji nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 145,00 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić, obliczonej od ostatecznie zasądzonej na rzecz powódki tytułem odszkodowania i odsetek kwoty 2.886,07 zł (5% z 2.886.07 zł daje 145,00 zł).

Sąd. na podst. art. 477² § 1 k.p.c., nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w całości, bowiem zasądzona na rzecz powódki kwota odszkodowania jest mniejsza niż miesięczne wynagrodzenie powódki.

Strona pozwana w dniu 29 maja 2018 roku złożyła apelację zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południa w Warszawie z dnia 18 kwietnia 2018 roku w części tj. w zakresie pkt. 1 i 5 wyroku.

Strona apelująca wyrokowi zarzuciła naruszenie:

- art. 55 § 1¹ k.p. poprzez błędne jego zastosowanie i przyjęcie, że pozwany wypłacając powódce wynagrodzenie z opóźnieniem dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika,
- art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dowolną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego polegającą na przyznaniu waloru wiarygodności zeznaniom A. G. m.in. w zakresie faktu, iż nie mogła uzyskać kredytu mieszkaniowego na preferencyjnych warunkach z powodu nieterminowego wypłacania wynagrodzenia jak również, że pozwany był w posiadaniu środków na wypłatę wynagrodzeń, podczas gdy powódka w żaden sposób nie udowodniła swoich twierdzeń.

Ponadto w treści uzasadnienia apelacji strona pozwana przedstawiła argumentację na poparcie zgłoszonych twierdzeń.

Wobec powyższego strona apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonej części oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na apelację z dnia 26 czerwca 2018 roku powódka wniosła o oddalenie apelacji pozwanej w całości.

Sąd Okręgowy Warszaw a-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, iż apelacja pozwanego jako całkowicie bezzasadna podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne. Dokonana zaś ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku, sygn. akt II UKN 61/97; oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 roku, sygn. akt PKN 339/98, Legalis).

Sąd drugiej instancji związany jest zarzutami zawartymi w apelacji. Związanie zarzutami apelacyjnymi oznacza, że uwzględnienie apelacji możliwe jest jedynie w oparciu o zarzuty powołane przez stronę skarżącą.

W kontekście zgłoszonych zarzutów stwierdzić należy, że spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do wykładni przepisów prawa procesowego. Sąd Okręgowy zważył, iż zarzuty

apelacyjne pozwanego koncentrowały się na kwestii prawidłowego zastosowania przez Sąd Rejonowy art. 233 k.p.c. oraz art. 55 §1¹ k.p.

Zgodnie z art. 233 § 1 ustawy z dnia z dnia 17 listopada 1964 roku Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2018 r., poz. 155 t.j., dalej: k.p.c.) sąd ocenia wiarygodność

i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W pierwszej kolejności należy podnieść, iż skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. dotyczącego zasad oceny dowodów, wymaga wykazania, że ocena ta dokonana została w sposób rażąco wadliwy lub oczywiście błędny, uchybiający zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Nie może ono natomiast ograniczać się do zaprezentowania własnego przekonania o innej wadze i wiarygodności przeprowadzonych dowodów, czy też przedstawienia własnej wersji stanu faktycznego sprawy (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998 roku, sygn. akt II CKN 4/98. niepubl.; z dnia 5 sierpnia

1999 roku, sygn. akt II UKN 76/99. z dnia 14 stycznia 2000 roku, sygn. akt I CKN 1169/99, z dnia 10 kwietnia 2000 roku, sygn. akt V CKN 17/00, Legalis), a ponadto jeżeli z materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 roku. sygn. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest - wbrew twierdzeniom apelującego - prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą

się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zgodnie z treścią art. 55 § 1¹ k.p. 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.

W myśl utrwalonego w judykaturze poglądu przesłanką rozwiązania umowy o pracę w omawianym trybie jest więc zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę realizowania zobowiązań płacowych wobec pracownika jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości.

Sam fakt naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika (także obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę) nie wystarcza jednak dla uznania, iż zostały spełnione przesłanki zastosowania trybu rozwiązania stosunku pracy z art. 55 § 1¹ k.p. Naruszenie to musi być bowiem ciężkie tak w sensie obiektywnym jak i subiektywnym. O ile nie budzi wątpliwości interpretacyjnych obiektywna „ciężkość” naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, mierzona rangą zagrożonych lub naruszonych słuszych interesów pracownika, o tyle kontrowersyjny jest subiektywny wymiar owego naruszenia, a to z uwagi na nieposłużenie się przez ustawodawcę w komentowanym przepisie (w przeciwieństwie do art. 52 § 1 k.p.) pojęciem winy. W literaturze obok stanowiska, że zachowanie pracodawcy objęte hipotezą normy art. 55 § 1 k.p. musi charakteryzować się winą umyślną lub co najmniej rażącym niedbalstwem, a więc wzorowaną na prawie karnym winą rozumianą jako naganność zachowania sprawcy w sensie subiektywnym (por. M. Gersdorf: Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy, PiZS 1998 nr 6, s. 37 oraz W. Sanetra (w:) J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy, komentarz. Warszawa 2011. s. 472) wyrażany jest pogląd, iż dla zastosowania powołanego przepisu wystarczające jest wystąpienie - odpowiadającej wykształconemu na gruncie prawa cywilnego pojęciu - winy kontraktowej, której elementem jest bezprawność zachowania dłużnika, polegająca na ujemnej ocenie zachowania kontrahenta z punktu widzenia porządku prawnego. Nie jest zatem istotne, czy pracodawcy można zarzucić umyślność lub rażące niedbalstwo w naruszeniu podstawowego obowiązku wobec pracownika. Naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeśli nie działał on w złej wierze, ani nie zachowywał się rażąco niedbale (por. T. Zieliński: Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (w:) Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz do instytucji prawnych, red. L. Florek. Warszawa 1998). Na konieczność stosowania i zarazem trudności w zdefiniowaniu subiektywnego elementu „ciężkości” naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy zwracano uwagę także w judykaturze. W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 roku, II PK 106/10 (M.P.Pr. 2011 nr 5, s. 263-268) wyrażono pogląd, że skoro ustawodawca zastosował w art. 55 § 1¹ k.p. takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 k.p. 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. W konsekwencji ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. 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. Co do samej winy. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 października 2009 roku, II PK 114/09. zważył, że wina jako element ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy w art. 55 § 1¹ k.p. jest kategorią bardziej złożoną od winy pracownika w art. 52 § 1 k.p.. której przypisanie sprawy wymaga stosowania subiektywnych kryteriów oceny jego zachowania, takich jak możliwość przewidywania skutków działania przez sprawcę, jego doświadczenie życiowe i zawodowe, motywów działania, stan świadomości itp. Natomiast wina pracodawcy może, zależnie od rodzaju naruszonego obowiązku, polegać w decydującej mierze na obiektywnej naganności (bezprawności) postępowania (np. w przypadku naruszenia obowiązku zapewnienia warunków pracy niezagrażających życiu lub zdrowiu pracownika ze względu na brak środków finansowych, czy też niewypłacania należnego wynagrodzenia) lub jej stwierdzenie będzie wymagało także odwołania się do kryteriów subiektywnych. Pierwsza sytuacja dotyczy obowiązków, których realizacja spoczywa na pracodawcy

jako jednostce organizacyjnej (np. spółce), druga, obowiązków, których wykonanie zależy przede wszystkim od faktycznych zachowań konkretnych osób reprezentujących pracodawcę (np. jak w sprawie, w której zapadł cytowany wyrok - naruszenie godności pracownika). Z kolei w wyroku z dnia 5 czerwca 2007 roku, III PK 17/07 (LEX nr 551 138) Sąd Najwyższy wprost opowiedział się za cywilistycznym pojęciem winy pracodawcy w naruszeniu jego podstawowych obowiązków stwierdzając, iż do oceny winy pracodawcy należy stosować miernik obiektywny uregulowany w art. 355 k.c., co oznacza, że wina polega na niedołożeniu staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (należytej staranności), którą w zakresie prowadzonej przez dłużnika działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności.

Ocena "ciężkości" naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, tak z obiektywnego jak i subiektywnego punktu widzenia musi być zindywidualizowana i uwzględniać wszystkie okoliczności danego przypadku.

Dotyczy to także naruszenia przez pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę pracownika. W judykaturze można wprawdzie spotkać bardzo rygorystyczne podejście do tej kwestii, abstrahujące od rozmiarów szkody wyrządzonej pracownikowi takim zachowaniem oraz nasilenia winy pracodawcy. Przyjmuje się bowiem, że 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). Stanowisko to jest jednak krytykowane w doktrynie. Zauważa się, że w przypadku niewypłacenia pracownikowi niewielkiej części wynagrodzenia trudno mówić o ciężkości naruszenia obowiązków przez pracodawcę (por: K. Jaśkowski (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy, komentarz. Warszawa 2012, tom 1. s. 250). 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 roku, 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 roku, II PK 185/07, OSNP 2009 nr 13 - 14. poz. 170 oraz z dnia 10 kwietnia 2008 roku, 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 roku, III PK 17/07, LEX nr 551138).

Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę przedmiotowej sprawy wypada stwierdzić, że Sąd Rejonowy dokonując ustaleń istotnych dla rozstrzygnięcia sporu wyjaśnił kwestii obowiązującego u pracodawcy terminu wypłat wynagrodzeń pracowniczych i nie określił długości okresu zwłoki pozwanej w realizacji tego obowiązku wobec powódki. Trudno zgodzić się z twierdzeniami apelującej spółki, że niewypłacenia wynagrodzenia zasadniczego powódce nie stanowiło ciężkiego naruszenia przez pozwaną podstawowego obowiązku wynikającego z łączącego strony stosunku zatrudnienia.

Należy mieć na względzie fakt, że pracodawca nie spełniał terminowo świadczenia przysługującego za miesiące maj 2017 (12 dni opóźnienia), lipiec 2017 roku (15 dni opóźnienia), sierpień 2017 roku (2 dni opóźnienia), wrzesień 2017 roku (15 dni opóźnienia), październik 2017 roku (68 dni opóźnienia), listopad 2017 roku (38 dni opóźnienia) tym samym pozbawiając powódkę środków utrzymania, jakie zapewniało jej zatrudnienie w ramach stosunku pracy. Ponadto jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego pozwany zwlekał również z wypłaceniem powódce wynagrodzenia za miesiące październik 2017 roku i listopad 2017 roku. Dopiero złożenie przez powódkę pozwu w dniu 11 grudnia 2017 roku doprowadziło do wypłacenia powódce zaległego wynagrodzenia za te miesiące w dniu 17 stycznia 2018 roku. Naruszenie przez pracodawcę słusznego interesu pracownika jest w tym przypadku ewidentny, a rozmiar tego naruszenia trzeba ocenić jako znaczny. Tym samym zachowaniu pozwanej można przypisać znamię ciężkości w znaczeniu obiektywnym. Pracodawca nie wskazał też na żadne okoliczności, które pozwalałyby wykluczyć lub pomniejszyć jego winę w niedopełnieniu ciężącego na nim podstawowego obowiązku wobec pracownika, rozumianą jako niedochowanie należytej staranności, jakiej można wymagać od podmiotu zawodowo trudniącego się działalnością gospodarczą. Zastosowanie przez powódkę określonego w art. 55 § 1¹ k.p. trybu rozwiązania stosunku zatrudnienia było zatem uzasadnione. W związku z powyższym Sąd II instancji uznał zarzut naruszenia art. 55 § 1¹ k.p. za całkowicie chybiony.

Rozpoznając całokształt sprawy Sąd drugiej instancji doszedł do przekonania, że w toku postępowania przed Sądem I Instancji nie doszło do nieważności postępowania, a Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 2 i 4 k.p.c.). Sąd I instancji rozpoznając sprawę przeprowadził postępowanie dowodowe i w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy ustalił prawidłowo stan faktyczny. Ustalenia Sądu Rejonowego pod względem reguł logicznego myślenia, wnioskowania, dokonane zostały w sposób jasny i wynikający z przeprowadzonych dowodów. Nie istnieją zatem podstawy do uchylenia wyroku, bowiem nie zachodzą przesłanki z art. 386 § 4 k.p.c.

Stosownie do treści art. 385 k.p.c. Sąd **II** instancji oddala apelację, jeżeli jest ona bezzasadna. Wobec powyższego Sąd Okręgowy nie podzielając zarzutów strony pozwanej oddalił apelację jako bezzasadną, o czym orzekł w sentencji wyroku.

(...)

/