

Sygn. akt VI P 930/12

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2013r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Stachurska

Ławnicy: Bogumiła Wacława Karpińska, Joanna Dorota Korasiak

Protokolant: Rafał Smęt

po rozpoznaniu w dniu 18 marca 2013r. w Warszawie

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o wynagrodzenie, wydanie świadectwa pracy, skapitalizowane odsetki, odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, odszkodowanie w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu

1. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz J. S.:

- a) tytułem wynagrodzenia za wrzesień 2012r. kwotę 6.000,00 zł (sześć tysięcy złotych);
- b) tytułem skapitalizowanych odsetek ustawowych za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za wrzesień 2012r. kwotę 106,85 zł (sto sześć złotych 85/100) wraz z ustawowymi odsetkami od 29 listopada 2012r. do dnia zapłaty;
- c) tytułem wynagrodzenia za październik 2012r. kwotę 6.000,00 zł (sześć tysięcy złotych);
- d) tytułem skapitalizowanych odsetek ustawowych za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za październik 2012r. kwotę 40,60 zł (czterdzieści złotych 60/100) wraz z ustawowymi odsetkami od 29 listopada 2012r. do dnia zapłaty;
- e) tytułem wynagrodzenia za listopad 2012r. kwotę 3.000,00 zł (trzy tysiące złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2012r. do dnia zapłaty;
- f) tytułem skapitalizowanych odsetek ustawowych za opóźnienie w wypłacie wynagrodzeń za okres od marca 2010r. do sierpnia 2012r. kwotę 809,97 zł (osiemset dziewięć złotych 97/100) wraz z ustawowymi odsetkami od 29 listopada 2012r. do dnia zapłaty;
- g) tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy kwotę 18.000,00 zł (osiemnaście tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 17 grudnia 2012r. do dnia zapłaty;

2. umarza postępowanie w sprawie o wydanie świadectwa pracy;

3. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

4. wyrokowi w punkcie 1) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.000,00 zł (sześć tysięcy złotych);

5. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz J. S. kwotę 1.389,60 zł (jeden tysiąc trzysta osiemdziesiąt dziewięć złotych 60/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

6. nakazuje pobrać od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 1.698,00 zł (jeden tysiąc sześćset dziewięćdziesiąt osiem złotych) tytułem części opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

## UZASADNIENIE

J. S. w dniu 29 listopada 2012 roku złożyła pozew przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wnosząc o wydanie świadectwa pracy, a dodatkowo o zasądzenie:

- kwoty 18.000,00 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy oraz kwoty 21,37 zł jako skapitalizowanych na dzień wniesienia pozwu odsetek ustawowych wraz z dalszymi odsetkami ustawowymi od daty wytoczenia powództwa do dnia zapłaty;

- kwoty 6.000,00 zł tytułem wynagrodzenia za wrzesień 2012 roku oraz kwoty 106,85 zł skapitalizowanych na dzień wniesienia pozwu odsetek ustawowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty;

- kwoty 6.000,00 zł tytułem wynagrodzenia za październik 2012 roku oraz kwoty 40,60 zł skapitalizowanych na dzień wniesienia pozwu odsetek ustawowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty;

- odsetek ustawowych z tytułu nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za okres od maja 2011r. do sierpnia 2012r. w łącznej wysokości 698,84 zł wraz z dalszymi odsetkami ustawowymi liczonymi od daty wytoczenia powództwa do dnia zapłaty;

- kwoty 10.000,00 zł tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu;

- kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wskazał, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku pełnomocnika ds. systemu zarządzania jakością z płacą zasadniczą 6.000,00 zł. Pracodawca przez cały okres zatrudnienia notorycznie opóźniał się z zapłatą wynagrodzenia, co było przyczyną tego, iż powódka rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy i szczegółowo podała przyczynę swej decyzji. W związku z tym należne jest jej odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto. Ponadto wobec braku zapłaty wynagrodzeń za wrzesień i październik 2012r. pozwany winien uregulować i te należności, a także zapłacić powódce ustawowe odsetki z tytułu nieterminowej zapłaty wcześniejszych wynagrodzeń. Dodatkowo powódka była dyskryminowana bezpośrednio zgodnie z dyspozycją art. 18<sup>(3a)</sup> § 5 pkt 2 k.p. poprzez molestowanie polegające na zachowaniu, którego celem lub skutkiem było naruszenie godności, poniżenie czy upokorzenie pracownika. Pozwany z obowiązku wypłaty wynagrodzenia uczynił bowiem w zakładzie pracy swoisty przywilej i twierdził, że wypłata wynagrodzenia w terminie jest tylko dla pracowników wykazujących się odpowiednim zaangażowaniem i poświęceniem. Nigdy nie zostały jednakże wskazane kryteria decydujące o zaliczeniu do uprzywilejowanej grupy pracowników. Powódka musiała wielokrotnie prosić pracodawcę o dokonywanie terminowych wypłat, przy czym jej prośby były traktowane nieuprzejmie i bagatelizowane. Opóźnioną wypłatę wynagrodzenia dla powódki prezes zarządu argumentował tym, iż powódka jest zamężna i jej małżonek pracuje na rodzinę. Nadto w związku z tym, że powódka podpisała umowę kredytową z (...), to nie potrzebuje terminowych wypłat, gdyż zdaniem prezesa w tym banku kredyt udzielany jest tylko bogatym ludziom. Nagminne było też unikanie rozmów bądź uniemożliwianie powódce kontaktu z osobami odpowiedzialnymi za wypłaty wynagrodzeń. Korespondencja e-mail kierowana przez powódkę do prezesa zarządu, do działu księgowości czy do kierownika sprzedaży pozostawała bez odpowiedzi lub była zbywana zdawkowymi stwierdzeniami o tym, że wypłata zostanie

dokonana niedługo. Takie działanie skutkowało obniżeniem poczucia własnej wartości powódki. Powódka opisane działania odbierała jako poniżające i upokarzające (pozew z dnia 29 listopada 2012r. – k. 1 – 10).

W toku procesu pełnomocnik powódki dokonał modyfikacji powództwa. W piśmie procesowym z 14 lutego 2013r. wskazał, że pozwany wydał powódce świadectwo pracy, ale domagał się zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kwot wskazanych w pozwie z tytułu odszkodowania w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, wynagrodzenia za wrzesień 2012r. oraz skapitalizowanych odsetek w wysokości 106,95 zł. Ponadto żądał:

- kwoty 6.000,00 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za październik 2012r. oraz kwoty 40,60 zł tytułem skapitalizowanych na dzień wniesienia pozwu odsetek ustawowych wraz z dalszymi odsetkami ustawowymi za opóźnienie od obu tych kwot liczonymi od daty wniesienia powództwa do dnia zapłaty;

- kwoty 3.000,00 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za listopad 2012r. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 grudnia 2012r. do dnia zapłaty oraz

- odsetek ustawowych z tytułu nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za okres od marca 2010r. do sierpnia 2012r. w łącznej wysokości 809,97 zł wraz z dalszymi odsetkami ustawowymi liczonymi od daty wytoczenia powództwa do dnia zapłaty (pismo procesowe z 14 lutego 2013r. – k. 186 – 194).

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniosła o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazała na trudności finansowe i opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń, do jakich dochodziło. Zarząd spółki dokładał jednakże i wciąż dokłada starań, aby utrzymać miejsca pracy i by terminowo dokonywać wypłaty wynagrodzeń. Rozwiązanie umowy o pracę przez powódkę nie mogło zostać dokonane z uwagi na spóźnioną wypłatę wynagrodzenia za wrzesień 2012r., gdyż od powzięcia informacji o opóźnieniu do daty złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, upłynął ponad miesiąc. Nadto powódka, nawet, gdyby uznać, że rozwiązanie umowy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. było zasadne, nie jest uprawniona do odszkodowania w wysokości wskazanej w pozwie. Stosunek pracy powódki zakończyłby się w dniu 31 grudnia 2012r. na skutek wypowiedzenia umowy, więc w tym wypadku stosując wykładnię celowościową, prawo do odszkodowania powinno być ukształtowane w wysokości wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymałby, gdyby jego umowa uległa rozwiązaniu za wypowiedzeniem. Odnosząc się do zarzutu dyskryminacji pozwany wskazał zaś, że powódka nie podała żadnej przyczyny o charakterze dyskryminującym, która by leżała u podstaw niewłaściwego zachowania pracodawcy, które miało skutkować obniżeniem poczucia własnej wartości. Opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń, na które powódka wskazała, były uzasadnione trudną sytuacją finansową spółki i nie wynikały z działań o charakterze dyskryminującym czy też mających na celu uwłaczanie godności pracowników (odpowiedź na pozew z dnia 31 grudnia 2012r. – k. 56 – 58).

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

J. S. była zatrudniona w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na stanowisku kierownika działu (...), w pełnym wymiarze czasu pracy - początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny zawartej od dnia 6 listopada 2006 roku do dnia 5 lutego 2007r., a od 6 lutego 2007r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (umowa o pracę na okres próbny – k. 2 część B a/o, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 3 część B a/o).

W trakcie zatrudnienia, począwszy od 12 marca 2012r. pracodawca dokonał zmiany powódce warunków umowy o pracę. Od wskazanej daty powódka objęła stanowisko pełnomocnika ds. systemu zarządzania jakością. Wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 6.000,00 zł (zmiana warunków umowy o pracę – część B a/o, zaświadczenie o wynagrodzeniu - k. 59).

Pozwany w różnych terminach wypłacał wynagrodzenie należne powódce oraz innym pracownikom spółki. Wielokrotnie dochodziło do opóźnień (zestawienie wynagrodzeń - k. 72 – 104, potwierdzenia przelewu – k. 105 - 182).

Powódka otrzymała wynagrodzenie w następujących dniach:

- za grudzień 2009r. – w dniu 8 stycznia 2010r.;
- za styczeń 2010r. – w dniu 15 lutego 2010r.;
- za luty 2010r. – w dniu 10 marca 2010r.;
- za marzec 2010r. – w dniu 13 kwietnia 2010r.;
- za kwiecień 2010 r. – w dniu 10 maja 2010r.;
- za maj 2010 r. – w dniu 11 czerwca 2010r.;
- za czerwiec 2010 r. – w dniu 9 lipca 2010r.;
- za lipiec 2010 r. – w dniu 10 sierpnia 2010r.;
- za październik 2010 r. – w dniu 19 listopada 2010r.;
- za listopad 2010 r. – w dniu 16 grudnia 2010r.;
- za grudzień 2010 r. – w dniu 11 stycznia 2011r.;
- za styczeń 2011 r. – w dniu 18 lutego 2011r.;
- za luty 2011 r. – w dniu 25 marca 2011r.;
- za marzec 2011 r. – w dniu 12 kwietnia 2011r.;
- za kwiecień 2011 r. – w dniu 18 maja 2011r.;
- za maj 2011 r. – w dniu 17 czerwca 2011r.;
- za czerwiec 2011 r. – w dniu 25 i 29 lipca 2011r.;
- za lipiec 2011 r. – w dniu 6 września 2011r.;
- za sierpień 2011 r. – w dniu 29 września 2011r.;
- za wrzesień 2011 r. – w dniu 26 października 2011r.;
- za październik 2011 r. – w dniu 24 listopada 2011r.;
- za listopad 2011 r. – w dniu 23 grudnia 2011r. i 3 stycznia 2012r.;
- za grudzień 2011 r. – w dniu 3 i 8 lutego 2012r.;
- za styczeń 2012 r. – w dniu 2 marca 2012r.;
- za luty 2012 r. – w dniu 30 marca 2012r.;
- za marzec 2012 r. – w dniu 30 kwietnia 2012r.;
- za kwiecień 2012 r. – w dniu 12 czerwca 2012r. i 18 czerwca 2012r.;
- za maj 2012 r. – w dniu 17 lipca 2012r.;

- za czerwiec 2012 r. – w dniu 30 lipca 2012r. i 10 sierpnia 2012r.;

- za lipiec 2012 r. – w dniu 4 września 2012r.;

- za sierpień 2012 r. – w dniu 28 września 2012r.

(zestawienie wynagrodzeń - k. 72 – 104, potwierdzenia przelewu – k. 19 – 39 i 105 - 182).

Droga mailową powódka upominała się o wypłatę wynagrodzenia. W dniu 31 sierpnia 2012r. napisała maila do przełożonych o wskazanie, kiedy nastąpi wypłata wynagrodzenia za lipiec 2012r., zaś w dniu 10 września 2012r. prosiła o informację o terminie wypłaty wynagrodzenia za sierpień 2012r. (maile z 10 września 2012r. i 31 sierpnia 2012r. – k. 40 – 41).

Pozwany pismem z dnia 31 sierpnia 2012 roku, które zostało doręczone powódce w dniu 10 września 2012 roku, rozwiązał umowę o pracę z powódką z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podał likwidację stanowiska pracy spowodowaną trudną sytuacją finansową spółki (wypowiedzenie umowy o pracę – k. 1 część C a/o).

W okresie wypowiedzenia powódka została skierowana na urlop wypoczynkowy, a po jego zakończeniu, poczynając od 28 września 2012r. do 31 grudnia 2012r. pracodawca zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy (pismo pozwanego z 19 września 2012r. – k. 2 część C a/o).

Powódka w trakcie biegu okresu wypowiedzenia złożyła pracodawcy w dniu 15 listopada 2012 roku oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazała:

- nie wypłacenie do dnia 15 listopada 2012r. wynagrodzenia za miesiąc październik 2012r. i wrzesień 2012r.,

- nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2012r. - data otrzymania wynagrodzenia 28 września 2012r.,

- dyskryminację w zakresie ustalania osób zasługujących na otrzymanie wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę (rozwiązanie umowy o pracę z dnia 15 listopada 2012r. – część C a/o).

Wynagrodzenie za wrzesień, październik i listopad 2012r. nie zostało powódce wypłacone.

Powódka w dniu 19 grudnia 2012 roku otrzymała od pozwanego świadectwo pracy (świadectwo pracy z potwierdzeniem odbioru – część C a/o).

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, których autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń, nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania.

Sąd pominął dowód z przesłuchania stron, ponieważ, ani strona pozwana, ani powodowa reprezentowana przez pełnomocnika nie wniosły o przeprowadzenie takiego dowodu. Pełnomocnik powódki wprost oświadczył, iż nie wnioskuje o przesłuchiwanie J. S., zatem Sąd zaniechał podejmowania czynności w tym zakresie.

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

Powództwo J. S. podlegało uwzględnieniu w części.

Powódka wskazywała w pozwie, iż pozwany nie wypłacił jej wynagrodzeń za sierpień 2012r., wrzesień 2012r. i połowę listopada 2012r. Pozwany, choć powództwa w tym zakresie nie uznał, ani wprost nie potwierdził faktu braku zapłaty za pracę w w/w okresie, to nie przedstawił żadnych dowodów, z których wynikałoby, że taka zapłata została dokonana. Potwierdzenia przelewu wynagrodzeń, które zostały złożone do akt sprawy, dotyczą miesięcy poprzedzających okres,

za który powódka domagała się wypłaty wynagrodzenia. Wśród tych potwierdzeń, wobec dokonywania wypłaty na rzecz powódki w formie przelewu, brak jest dokumentów dotyczących należności za sierpień 2012r., wrzesień 2012r. i część listopada 2012r.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wskazywał na trudną sytuację finansową spółki, ta okoliczność nie może jednakże usprawiedliwiać braku wypłaty wynagrodzenia. Pracodawca nie może być bowiem zwolniony z obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za pracę z tego powodu, że stanowi to dla niego nadmierne obciążenie finansowe (wyrok SN z dnia 11 stycznia 2006 r. II PK 113/05, OSNP 2006/23-24/348), a pracownik z kolei nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy (art. 117 § 2 k.p.). Nie jest więc sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa dochodzenie przez pracowników roszczeń o należne im wynagrodzenie za pracę w sytuacji, gdy nie ponoszą winy za nieosiągnięcie przez pracodawcę spodziewanych korzyści z działalności gospodarczej (wyrok SN z dnia 3 czerwca 1998 r. I PKN 49/98, OSNP 1999/11/362).

Wprawdzie powódka nie świadczyła pracy przez cały okres, za który domaga się zapłaty wynagrodzenia, nie mniej jednak nie nastąpiło to z przyczyn leżących po jej stronie. To pracodawca wręczając wypowiedzenie umowy o pracę najpierw skierował powódkę na urlop wypoczynkowy, a potem od 28 września 2012r. zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy. W tym wypadku, pomimo nie wykonywania pracy, powódka zachowała prawo do wynagrodzenia, bo jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 czerwca 2005r. (I PK 260/04, OSNP 2006/9-10/145) pracownik zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy doznaje przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 § 1 k.p.) i z tego tytułu przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości określonej w tym przepisie, zgodnie z którym pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

W przedmiotowej sprawie powódka odsunięta od wykonywania pracy (zwolniona z obowiązku świadczenia pracy) doznała przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy. To oznacza, że prawo pracownika do wynagrodzenia zostaje wówczas ograniczone do wysokości wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego - między innymi - stawką godzinową lub miesięczną. Powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w ustalonej miesięcznej stawce wynoszącej 6.000,00 zł i dlatego – jak zostało wskazane w piśmie zastępcy głównego księgowego (część C a/o) – za wrzesień i październik 2012r. należna jej kwota wynagrodzenia to po 6.000,00 zł za każdy miesiąc i za połowę listopada 2012r. – 3.000,00 zł. Takie więc kwoty Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki w punktach 1a), 1c) i 1e) wyroku. Dodatkowo na podstawie art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd uwzględnił żądanie zasądzenia ustawowych odsetek w związku z opóźnieniem w spełnieniu świadczeń.

Termin wypłaty wynagrodzenia nie był u pozwanego ustalony, a przynajmniej żadna ze stron nie złożyła dokumentów potwierdzających takie ustalenie. Zgodnie z art. 85 § 1 k.p. wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. § 2 cytowanego artykułu stanowi, że 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. Biorąc pod uwagę powołane przepisy, pozwany nie dokonując wypłaty wynagrodzenia – za wrzesień 2012r. najpóźniej w dniu 10 października 2012r., za październik 2012r. najpóźniej w dniu 10 listopada 2012r. i za listopad 2012r. najpóźniej w dniu 10 grudnia 2012r. – pozostawał w zwłoce. Z tego względu należne są powódce odsetki ustawowe: od wynagrodzenia za listopad 2012r. liczone od daty 11 grudnia 2012r. do dnia zapłaty oraz od wynagrodzeń za wrzesień i październik 2012r. w wysokości skapitalizowanej (106,85 zł i 40,60 zł) wraz z ustawowymi odsetkami od tychże odsetek liczonymi od daty wytoczenia o nie powództwa, czyli od 29 listopada 2012r. do dnia zapłaty.

Powódka dokonała w pozwie kapitalizacji odsetek także w związku z opóźnieniami w wypłacie wynagrodzeń w okresie od marca 2010r. do sierpnia 2012r. Wskazane opóźnienia nie budziły wątpliwości z uwagi na okoliczność, że dokumenty, jakie złożyła strona pozwana oraz treść odpowiedzi na pozew, wskazywały na fakt takich opóźnień.

Pozwany zresztą tego faktu nie negował, starał się jedynie usprawiedliwić swoje działania. Jak już było wskazywane, niezależnie od przyczyn opóźnień, powódka jako pracownik miała prawo za swoją pracę otrzymywać w terminie należne wynagrodzenia, a pracodawca był zobowiązany je wypłacać. Skoro dokonał tego po upływie terminu, na który wskazuje art. 85 k.p., to żądanie powódki zasądzenia skapitalizowanych odsetek ustawowych jest uzasadnione. Z tego względu Sąd w punkcie 1f) wyroku zasądził od pozwanego na podstawie art. 481 k.c. i art. 482 k.c. w związku z art. 300 k.p. kwotę 809,97 zł wraz z ustawowymi odsetkami od daty wytoczenia powództwa, czyli od 29 listopada 2012r. do dnia zapłaty.

Sąd uwzględnił również żądanie zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. W myśl art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę, 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 2 tygodni.

W rozpoznawanej sprawie powódka wskazała jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy w powyższym trybie nie wypłacenie jej przez pozwanego wynagrodzenia za pracę za wrzesień i październik 2012r., co pozostaje niewątpliwe i narusza w sposób ciężki obowiązki pracodawcy. Podnoszona przez stronę pozwaną trudna sytuacja ekonomiczna zakładu, będąca siłą sprawczą tego stanu rzeczy, nie ma znaczenia dla oceny zasadności decyzji powódki o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Obowiązkiem pracodawcy jest bowiem terminowe realizowanie świadczeń płacowych. Z punktu widzenia treści stosunku pracy i ochrony praw pracowniczych jest całkowicie obojętne, z jakiego źródła pracodawca zdobędzie środki na wynagrodzenie. Charakterystyczną cechą stosunku pracy jest wszak ponoszenie przez podmiot zatrudniający wszelkiego ryzyka związanego z prowadzoną działalnością. Powinnością pracodawcy jest zatem terminowe wypłacanie wynagrodzeń za pracę. Pracodawca, który nie spełnia we właściwym czasie i w należytej wysokości świadczeń płacowych wobec pracowników, narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet jeżeli nieuzyskanie przezeń funduszy na wypłatę wynagrodzeń nastąpiło w okolicznościach od niego niezależnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS z 2001 r., Nr 16, poz. 516).

Powódka wbrew twierdzeniom pozwanego dochowała miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. Termin płatności wynagrodzenia za październik 2012r. przypadał na dzień 10 listopada 2012r. W tej sytuacji fakt rozwiązania stosunku pracy w dniu 15 listopada 2012r. przez powódkę oznacza, że termin nie został przekroczony, a przyczyna braku wypłaty wynagrodzenia za w/w miesiąc, jest wystarczająca, aby uznać, iż dokonane rozwiązanie było uzasadnione i nie naruszało przepisów prawa. Pracownik może bowiem wskazać kilka przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, a rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona (wyrok SN z 10 kwietnia 2008r., III PK 88/07, Lex nr 469173).

Pozwany na wypadek, gdyby Sąd uznał zasadność żądania powódki o odszkodowanie, wnioskował o zasądzenie go w niższej wysokości niż określona w pozwie z uwagi na to, iż do złożenia przez powódkę oświadczenia doszło w trakcie biegu okresu wypowiedzenia. Sąd z takim stanowiskiem pozwanego nie zgodził się jednakże uznając, iż brak jest podstaw, aby zasądzić powódce odszkodowanie tylko w wysokości wynagrodzenia za okres, do którego trwałaby umowa o pracę wypowiedzenia wcześniej przez pracodawcę. Wysokość odszkodowującego przysługującego pracownikowi na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest niezależna od czasu, jaki miał upłynąć do chwili rozwiązania umowy o pracę w wyniku wcześniej dokonanego przez pracownika wypowiedzenia. Do odszkodowania tego nie stosuje się art. 60 k.p. (wyrok SN z dnia 23 sierpnia 2005 r., I PK 20/05, OSNP 2006, nr 13-14, poz. 200; wyrok z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06, M.P.Pr. 2008, nr 1, poz. 33). Podobnie wskazał Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 31 marca 2006r. (III APa 90/05, Lex nr 217087) przyjmując, że przepis art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. nie zawiera regulacji stanowiącej odpowiednik art. 60 k.p., ani nie odsyła do tego ostatniego unormowania. Brak zatem jakichkolwiek ustawowych podstaw do pozbawienia pracownika lub ograniczania jego uprawnień odszkodowawczych

z tej przyczyny, że rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nastąpiło w trakcie biegu okresu wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej uprzednio przez pracodawcę. Mamy bowiem do czynienia z sytuacją odmienną od objętej hipotezą normy art. 60 k.p.

Biorąc pod uwagę powołane stanowisko, które Sąd Rejonowy w pełni podziela, w punkcie 1g) wyroku zostało zasądzone na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia, czyli 18.000,00 zł. Odsetki ustawowe Sąd zasądził od daty – nie wytoczenia powództwa jak wnioskuje strona powodowa – ale od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu, czyli od 17 grudnia 2012r. do dnia zapłaty, przyjmując za podstawę treść art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Sąd umorzył postępowanie w sprawie o wydanie świadectwa pracy, ponieważ pełnomocnik powódki oświadczył, iż powódka otrzymała od pozwanego w/w dokument. Oświadczenie pełnomocnika stanowiło dorozumiane cofnięcie pozwu w tym zakresie, zatem na podstawie art. 355 k.p.c. w związku z art. 469 k.p.c. i art. 203 k.p.c., Sąd orzekł jak w punkcie 2 wyroku.

Sąd oddalił powództwo o zasądzenie na rzecz powódki kwoty 10.000,00 zł z tytułu odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Pełnomocnik powódki powołał się na art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p., tj. na bezpośrednią dyskryminację powódki określoną jako molestowanie, którego skutkiem było naruszenie godności, poniżenie czy upokorzenie.

W ocenie Sądu żądanie powódki w omawianym zakresie nie zasługiwało na uwzględnienie przede wszystkim dlatego, że w toku postępowania strona powodowa nie wskazała kryterium dyskryminującego, ograniczając się do przytoczenia treści art. 18<sup>3a</sup> k.p. Z treści pozwu wynika jedynie powoływanie się na zróżnicowanie terminów wypłaty wynagrodzeń poszczególnym pracownikom spółki, co ma świadczyć o tym, że doszło tym samym do aktu dyskryminacji. Brak jest jednak wskazania i uzasadnienia kryterium dyskryminującego, które w tym wypadku jest konieczne. Dyskryminacja nie może być bowiem utożsamiana ze "zwykłym" nierównym traktowaniem pracownika w zatrudnieniu. Dyskryminowaniem w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> k.p. jest nierówne traktowanie w zatrudnieniu z określonych przyczyn i nie jest wystarczające wskazanie na "podłoże dyskryminacyjne" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2010 r., I PK 72/10, OSNP 2012, nr 1-2, poz. 4). Z samego faktu zróżnicowania uprawnień pracowniczych nie wynika, iż doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub niedyskryminacji pracownika (wyrok SN z 23 maja 2012r., I PK 173/11, Lex nr 1219490). Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co równocześnie oznacza, że nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuważane za dyskryminujące. Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (wyrok SN z 10 maja 2012r., II PK 227/11, Lex nr 1212057).

W przedmiotowej sprawie strona powodowa takiego wskazania nie dokonała, choć było ono konieczne. Żadna przesłanka dyskryminacyjna nie została wskazana, zaś twierdzenie o tym, iż pracodawca miał wypłacać powódce wynagrodzenia w późniejszym terminie z uwagi na kredyt w (...)czy ze względu na to, że małżonek powódki zarabia na rodzinę, są twierdzeniami nieudowodnionymi. Takie twierdzenia powołał pełnomocnik powódki w uzasadnieniu pozwu, jednakże żaden dowód nie potwierdził, aby pracodawca dokonując wypłaty wynagrodzeń powódce kierował się wymienionymi okolicznościami. Zdaniem Sądu nieudowodnione są także i te twierdzenia strony powodowej, które wskazują na molestowanie powódki i na wiążący się z tym skutek w postaci poniżenia, naruszenia godności czy upokorzenia powódki. Pełnomocnik w pozwie na potwierdzenie, iż powyższe faktycznie miało miejsce, powołał okoliczność wielokrotnego dopominania się przez powódkę o wypłatę wynagrodzenia. Tymczasem w aktach sprawy są tylko dwa maile, z których jeden dotyczy wynagrodzenia za lipiec 2012r., drugi zaś wynagrodzenia za sierpień 2012r., ale został skierowany do pracodawcy w dacie 10 września 2012r., a więc wtedy, kiedy pracodawca nie pozostawał jeszcze w zwłoce. W oparciu o te dwie wiadomości mailowe nie można przyjąć za udowodnione twierdzenia o tym, iż powódka poprzez spóźnione wypłaty wynagrodzeń doznawała upokorzenia i poniżenia. Brak jest podstaw,



aby sformułować też wniosek o tym, iż następowały wielokrotne poniżające powódkę upomnienia u pracodawcy o dokonanie zaległej wypłaty. Powódka w procesie nie złożyła zeznań, gdyż pełnomocnik o to nie wnosił, zatem i z tego względu nie można wnioskować o negatywnych odczuciach powódki związanych z jej molestowaniem.

Przepis, na który powołała się strona pozwana, mówi o tym, że molestowanie wiąże się z subiektywnymi przeżyciami osoby molestowanej i polega na niepożądanym, a więc z jej punktu widzenia - nieakceptowanym, zachowaniu innej osoby. W przeciwieństwie do mobbingu, molestowanie nie łączy się z długotrwałym nękaniami, lecz może wystąpić także wskutek jednorazowego działania zmierzającego do poniżenia pracownika. Ustawodawca zakłada przy tym, że każda osoba sama określa, jakie zachowanie może zaakceptować, a jakie uważa za obraźliwe. Jednak tego typu odczucia nierzadko zależą od indywidualnej wrażliwości danej osoby. Gdyby więc polegać wyłącznie na subiektywnej ocenie sytuacji w pracy dokonywanej przez pracownika, mogłoby to prowadzić do niesłusznych oskarżeń wysuwanych pod adresem pracodawcy bądź innych osób działających w jego imieniu. Dlatego między innymi w wyroku z dnia 5 kwietnia 2002r. Sąd Najwyższy wskazał, że tego rodzaju ocena nie może być dokonana według miary indywidualnej wrażliwości osoby, która czuje się dotknięta zachowaniem innej osoby (II CKN 953/00). W rozpoznawanej sprawie trudno jednakże dokonać oceny naruszeń pracodawcy w sytuacji, kiedy jedną okolicznością pewną i udowodnioną w procesie jest fakt wypłaty wynagrodzeń powódce i innym pracownikom z przekroczeniem terminu. Inne okoliczności takie jak powoływane przez stronę powodową przyczyny tego stanu rzeczy czy działania podejmowane przez powódkę w celu uzyskania wynagrodzenia we wcześniejszym terminie, pozostają jedynie w sferze twierdzeń, niczym nie popartych i nie udowodnionych.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy ocenił, iż nie ma podstaw, aby przyjąć za uzasadniony zarzut dyskryminacji, w tym w postaci molestowania. Powództwo o odszkodowanie w wysokości 10.000,00 zł podlegało więc oddaleniu.

Sąd z urzędu, na podstawie art. 477<sup>2</sup> k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. Powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz łącznej kwoty 43.979,00 zł, z czego Sąd uwzględnił powództwo do kwoty 33.957,42 zł, czyli w 77,2 %. W takim zakresie powódkę można było więc uznać za stronę wygrywającą, za przegrywającą zaś w 22,8 %. Koszty zastępstwa procesowego, które w związku z tym podlegały zasądzeniu na rzecz powódki to 1.389,60 zł (77,2% x 1.800,00 zł).

Sąd obciążył stronę pozwaną częściowo przegrywającą proces, kosztami sądowymi, których strona przeciwna nie miała obowiązku uiścić, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu, zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398, z późn. zm.).

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 05 marca 2007 r. (I PZP 1/07, M.P.Pr. 2007/7/368) wskazał, że Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustawy.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanego pracodawcy na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.698,00 zł stanowiącą równowartość opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.