

Sygn. akt X P 98/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: W. D., G. K.

Protokolant: Katarzyna Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 29 września 2015 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: J. M.

przeciwko: Syndykowi masy upadłości (...) Przedsiębiorstwa Budownictwa (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą we W.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej Syndyka masy upadłości (...) Przedsiębiorstwa Budownictwa (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą we W. na rzecz powoda J. M. kwotę 9 225, 39 zł (dziewięć tysięcy dwieście dwadzieścia pięć złotych trzydzieści dziewięć groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 10.04.2015r. do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 462 zł tytułem zwrotu brakujących kosztów sądowych w postaci opłaty od pozwu, których nie uiścił powód;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3 075, 13 zł.

UZASADNIENIE

Powód J. M. wniósł przeciwko (...) Przedsiębiorstwu Budownictwa (...) S.A. we W. w upadłości likwidacyjnej o zasądzenie kwoty 9.225,40 złotych wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powód podał, że od dnia 13 kwietnia 2004 r. zatrudniony był w spółce (...) S.A. we W. obecnie w upadłości likwidacyjnej na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku zbrojarz. Umowa uległa rozwiązaniu z winy pozwanego z uwagi na fakt, że pracodawca nie wypłacał pracownikowi na czas wynagrodzenia za pracę, w związku z czym powód rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Postanowieniem z dnia 9 lutego 2015 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieście Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zawiesił postępowanie z uwagi na ogłoszenie upadłości likwidacyjnej strony pozwanej.

Pismem z dnia 13 marca 2015 r. Syndyk Masy Upadłości (...) Przedsiębiorstwa Budownictwa (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą we W., w wykonaniu zobowiązania Sądu do złożenia oświadczenia czy syndyk wstępuje do sprawy, poinformował, że na podstawie art. 144 ust. 1 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze wstępuje do toczącego się postępowania, albowiem dotyczy ono masy upadłości.

W odpowiedzi na pozew Syndyk Masy Upadłości (...) Przedsiębiorstwa Budownictwa (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą we W. wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że faktycznie powód skutecznie złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz wskazał, że w danej sprawie występuje specyficzna sytuacja upadłości układowej, następnie upadłości likwidacyjnej, zachwiania sytuacji finansowej strony pozwanej, zatem nie można mówić o winie pracodawcy za nieterminowe wypłaty wynagrodzeń na rzecz pracowników, w tym powoda. Jednocześnie strona pozwana wskazała, że wypłacała powodowi należne wynagrodzenia zgodnie z harmonogramem i w miarę swoich finansowych możliwości. Nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu wypadkach jest to naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku, ale w razie wypłacenia wynagrodzenia częściowo nie zawsze jest to naruszenie ciężkie. Konieczne jest wówczas dokonanie oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszanych lub zagrożonych interesów pracownika. Ocena wagi naruszanych lub zagrożonych interesów pracownika może zaś podlegać indywidualizacji w różnych stanach faktycznych.

Postanowieniem z dnia 5 sierpnia 2015 r. Sąd podjął zawieszono postępowanie, gdzie strona pozwana została oznaczona jako Syndyk Masy Upadłości (...) Przedsiębiorstwa Budownictwa (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą, we W..

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. M. był zatrudniony we (...) Przedsiębiorstwie Budownictwa (...) S.A. we W. od dnia 13 kwietnia 2004 r. w pełnym wymiarze czasu pracy w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku zbrojarza.

Zgodnie z warunkami zatrudnienia powoda wynagrodzenie za pracę powinno być powodowi wypłacane jeden raz w miesiącu, najpóźniej do dnia 10-tego następnego miesiąca.

Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak podstawa do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.075,13 złotych brutto.

dowód: - akta osobowe powoda

- zaświadczenie o wysokości zarobków powoda liczonych jak ekwiwalent za urlop k. 7

Opóźnienia z wypłatą wynagrodzeń z uwagi na złą sytuację finansową pracodawcy powoda rozpoczęły się już na jesień 2013 r. Opóźnienia z wypłatą wynagrodzeń dla pracowników fizycznych, takich jak powód, występowały już w czasie, gdy powód pracował na budowie eksportowej. Opóźnienia te wynosiły kilka dni, jeden tydzień kilkanaście dni, a nawet ponad dwa tygodnie.

dowód: przesłuchanie powoda k. 64 (płyta CD)

Wynagrodzenie powoda za miesiąc październik 2013 r. zostało przez (...) Przedsiębiorstwo Budownictwa (...) S.A. we W. wypłacone w dniu 20 listopada 2013 r. zatem z 10-dniowym opóźnieniem.

Wynagrodzenie powoda za miesiąc listopad 2013 r. zostało przez (...) Przedsiębiorstwo Budownictwa (...) S.A. we W. wypłacone w dniu 24 grudnia 2013 r. zatem z 14-dniowym opóźnieniem.

dowód: - lista płac za 10.2013 r. k. 42

- kopia przelewu z rachunku bankowego powoda k. 43

- lista płac za 11.2013 r. k. 44

- kopia przelewu z rachunku bankowego powoda k. 44

- przesłuchanie powoda k. 64 (płyta CD)

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej VIII Wydział Gospodarczy ds. upadłościowych i naprawczych postanowieniem z dnia 22 stycznia 2014 r. w sprawie o sygn. akt VIII GU 280/13 ogłosił upadłość z możliwością układu (...) Przedsiębiorstwa Budownictwa (...) we W..

Następnie postanowieniem z dnia 12 czerwca 2014 r., Sąd ten zmienił sposób prowadzenia postępowania wobec (...) S.A. w upadłości na postępowanie obejmujące likwidacją majątku dłużnika.

dowód: - postanowienie Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Fabrycznej VIII Wydział Gospodarczy ds. upadłościowych i naprawczych z dnia 22 stycznia 2014 r. k. 22

- postanowienie Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Fabrycznej VIII Wydział Gospodarczy ds. upadłościowych i naprawczych z dnia 12 czerwca 2014 r. k. 22

Powód otrzymał wynagrodzenia za następujące miesiące w następujących kwotach i terminach:

- za grudzień 2013 r. wypłacano powodowi 668,44 zł netto w dniu 13 stycznia 2014 r. (wypłata miała nastąpić do dnia 10 stycznia 2014 r.), zatem z 3-dniowym opóźnieniem.

- za okres od 22 stycznia do 31 stycznia 2014 r. wypłacono powodowi 861,43 zł netto w dniu 14 lutego 2014 r. tj. za okres po ogłoszeniu upadłości, zatem z 4-dniowym opóźnieniem. Natomiast część wynagrodzenia należnego za pracę przed ogłoszeniem upadłości tj. za okres od 1 stycznia do 22 stycznia 2014 r. w kwocie 1.340,63 zł została pokryta przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w dniu 27 marca 2014 r. (wypłata miała nastąpić do dnia 10 lutego 2014 r.), zatem z ponad 3-miesięcznym opóźnieniem,

- za luty 2014 r. część wynagrodzenia, tj. 1.340,63 zł netto wypłacono w dniu 17 lutego, a w dniu 7 marca 2014 r. pozostała część tj. 791,38 zł netto. (wypłata miała nastąpić do dnia 10 marca 2014 r.)

- za marzec 2014 r. wypłacono powodowi kwotę 2.306,95 zł netto w dniu 17 kwietnia 2014 r. (wypłata miała nastąpić do dnia 10 kwietnia 2014 r.), zatem z 7-dniowym opóźnieniem,

- za kwiecień 2014 r. powodowi wypłacono 133,81 zł netto w dniu 6 maja 2014 r. oraz 2.156,62 zł w dniu 15 maja 2014 r. (wypłata miała nastąpić do dnia 9 maja 2014 r.), zatem całość wynagrodzenia została powodowi wypłacona z 6-dniowym opóźnieniem,

- za maj 2014 r. powodowi wypłacono w dniu 24 września 2014 r. przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

dowód: - komunikat z dnia 18 grudnia 2013 r. k. 26

- dowody przelewów k 27-35

Z uwagi na fakt, że powód nie otrzymywał od strony pozwanej wynagrodzenia na czas, powód z opóźnieniem uiszczał należności związane z eksploatacją mieszkania, w tym za prąd do (...).

Powód był zobowiązany do uiszczania opłat do 10-dnia każdego miesiąca, lecz z uwagi na fakt, że nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę do 10-go dnia każdego miesiąca uiszczał opłaty eksploatacyjne z opóźnieniem. W związku z powyższym powód zobowiązany był uiszczać również należności z tytułu odsetek za nieterminowe zapłaty. Powód był również wzywany do zapłaty z tytułu spóźnionych wpłat za prąd z (...) z tytułu należności głównej i odsetek.

dowód: - przesłuchanie powoda k. 64 (płyta CD)

Z uwagi na to, iż powód nie otrzymywał wynagrodzenia w pełnej wysokości w terminach, złożył pozwanemu pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem 22 maja 2014 r. na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazał niedotrzymywanie warunków umowy przez pracodawcę (nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń).

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 6

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było uzasadnione i jako takie zasługiwało na uwzględnienie w przeważającej części. Sąd oddalił powództwo jedynie w zakresie żądania odsetek ustawowych, gdyż powód złożył wniosek o zasądzenie odsetek ustawowych od dnia wniesienia powództwa, a Sąd uwzględnił żądanie od dnia następnego po dniu doręczenia pozwu Syndykowi masy upadłości, a także w zakresie żądania co do wartości kwoty głównej w wysokości 1 grosza.

Powód domagał się w niniejszej sprawie zasądzenia od byłego pracodawcy, który zgodnie z oświadczeniem Syndyka Masy Upadłości (...) Przedsiębiorstwa Budownictwa (...) we W. w niniejszym postępowaniu był reprezentowany przez Syndyka kwoty 9.225,40 złotych tytułem odszkodowania za rozwiązanie przez niego umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków pracowniczych, tj. niedotrzymanie warunków umowy przez pracodawcę tj. nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń.

Zgodnie z dyspozycją przepisu art. 80 k.p. za pracę wykonaną pracownikowi należy się wynagrodzenie. Podkreślić należy nadto, że zgodnie z art. 94 pkt 5 k.p. do podstawowych obowiązków pracodawcy wynikających z treści stosunku pracy należy terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia pracownikom. Również z art. 22 § 1 k.p. wynika, że najważniejszym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem, co jednoznacznie wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r. sygn. akt I PK 54/06.

W rozpoznawanej sprawie bezspornym było, że co najmniej od października 2013 r. były pracodawca wypłacał powodowi wynagrodzenie za wykonaną pracę nieterminowo, z kilkunastodniowym opóźnieniem.

Stan faktyczny w tym zakresie był niesporny. Sam profesjonalny pełnomocnik Syndyka w odpowiedzi na pozew potwierdził, że powód otrzymywał wynagrodzenie od grudnia 2013 r. z opóźnieniem, a także nie zakwestionował prawdziwości przedstawionych przez powoda dowodów w postaci kopii przelewów, że za miesiące październik i listopad 2013 r. powód otrzymywał wynagrodzenie z 10-14 dniowym opóźnieniem.

Dlatego też biorąc pod uwagę niekwestionowane dowody przedstawione przez obie strony, że powód otrzymywał wynagrodzenie od jesieni 2013 r. z opóźnieniem, a także niekwestionowane przez profesjonalnego pełnomocnika zeznania powoda z których jednoznacznie wynika że pozwany nie wypłacał terminowo wynagrodzenia, Sąd uznał, że jest to fakt wykazany przez stronę pozwaną.

W myśl przepisu art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, 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.

Do podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, zgodnie z art. 94 pkt 5 k.p., zaliczyć należy terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę. Za prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia uznaje się wypłacanie pracownikom wynagrodzenia w całości i w terminie.

Przepis art. 55 § 1¹ k.p. odnosi się do pojęcia „ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika”. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, iż przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ze względu na ciężkie naruszenie, i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1¹ k.p.) jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. Znamię winy zawarte jest bowiem w sformułowaniu o „ciężkim” naruszeniu obowiązków pracodawcy.

W niniejszej sprawie, strona pozwana wprawdzie przyznała, że nie wypłacano powodowi wynagrodzenia w terminie, lecz wskazała, że nie można mówić w niniejszym przypadku o „ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych” z uwagi na specyficzną sytuację pracodawcy powoda.

W ocenie Sądu, uwzględniając i oceniając całość okoliczności sprawy, należy uznać, że powód zasadnie rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdyż doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z winy strony pozwanej.

Oceniając powyższe, przede wszystkim Sąd wziął pod uwagę, że pracodawca powoda od jesieni 2013 r. zatem przeszło 7 miesięcy co miesiąc (z wyjątkiem miesiąca lutego 2014 r) wypłacał wynagrodzenie powodowi z opóźnieniem, zatem doszło do „uporczywości” zachowania pracodawcy powoda. Powód miał pełne prawo mieć obawy, że w przyszłości również dojdzie do spóźnionych wypłat wynagrodzeń. Podkreślić jednocześnie należy, że opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia były nawet kilkunastodniowe, zatem nie były to jedno-dwudniowe opóźnienia, które nie miały wpływu na sytuację finansową pracownika. Sąd w pełni dał wiarę powodowi, który w swoich zeznaniach wskazał, że w związku z opóźnionymi wypłatami wynagrodzeń, opóźniał się z opłatami za mieszkanie, w tym za prąd, w związku z czym musiał opłacać z tego tytułu odsetki.

Zatem należy uznać, że w niniejszym przypadku doszło do uporczywości w nagannym zachowaniu pracodawcy powoda, która miała miejsce co najmniej od 7 miesięcy, a pracownik z tego tytułu poniósł wyraźnie szkodę majątkową. Strona pozwana nie zakwestionowała zeznań powoda w tym zakresie, nie przedstawiała dowodów przeciwnych, choć, zgodnie z art. 6 kc, to na stronie pozwanej ciążył obowiązek wykazania, że pomimo spóźnionych wypłat wynagrodzenia, nie doszło do naruszenia praw pracowniczych.

Dodatkowo należy wskazać, że strona pozwana powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, wskazała, że nie jest zawinionym zachowaniem pracodawcy sytuacja, gdy do braku wypłaty wynagrodzenia dochodzi w wyniku sytuacji, gdy niewypłacone wynagrodzenie jest sporne.

W niniejszym przypadku, bezspornym jest, że niewypłacone wynagrodzenie powoda nie było sporne między stronami, a brak wypłaty wynikał jedynie z faktu, że pracodawca nie posiadał środków finansowych na pokrycie należności wobec pracowników.

W zarzutach strony pozwanej został również powołany wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 22O/11, 5IP LEX, i wyrok z dnia 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, 5IP LEX.pl nr 1350592, który w ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie mają zastosowania, gdyż zostały wydane w zupełnie odmiennych stanach faktycznych.

W ocenie Sądu, zasadne były zarzuty powoda zgłoszone w postępowaniu, że pracodawca w sposób zawiniony nie wypłacał powodowi wynagrodzenia za pracę, gdyż w sposób nieudolny prowadził zarząd w związku z czym doszło do sytuacji braku środków finansowych na zapłatę wynagrodzeń pracowników. Syndyk masy upadłości nie jest odrębnym podmiotem, lecz po ogłoszeniu upadłości spółki jedynie reprezentuje upadłego i prowadzi zarząd jego sprawami. Zatem nie można oddzielić odpowiedzialności byłego pracodawcy powoda od Syndyka masy upadłości. Syndyk zarządzający majątkiem upadłego i reprezentujący upadłego w całości ponosi odpowiedzialność za naganne i zawinione zachowania byłego pracodawcy powoda, w tym za zawinione działania polegające na braku wypłaty wynagrodzeń w terminie i w całości.

W kontekście powyższego, jednorazowy fakt wypłaty zaliczki za miesiąc luty 2014 r. przed terminem wymagalności wynagrodzenia, w szczególności wobec faktu, że w marcu, kwietniu i maju 2014 r. powód ponownie otrzymywał

wynagrodzenie z opóźnieniem, nie może stanowić o tym, że brak jest zawinienia pracodawcy wobec pracownika w spóźnionych wypłatach wynagrodzeń.

Zakładając nawet, iż trudności finansowe pracodawcy były niezawinione, kwestia ta pozostaje obojętna z punktu widzenia treści stosunków pracy i realizacji podstawowego obowiązku pracodawcy względem pracowników, jakim jest terminowe wypłacanie wynagrodzeń w pełnej wysokości. Jedną z podstawowych cech stosunku pracy jest, iż to pracodawca ponosi ryzyko gospodarcze, a więc konsekwencje m.in. złej sytuacji ekonomicznej prowadzonego przez siebie przedsiębiorstwa. Angażując pracownika, pracodawca nakłada na siebie obowiązek terminowego wypłacania wynagrodzenia ze środków, które musi sam pozyskać z jakiegokolwiek źródła (por. wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99). Zatem pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie wynagrodzenia ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się jednoznacznie, iż pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia (por. wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06 oraz wyrok SN z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04). W tym przypadku, co podkreśla mocno w swoim uzasadnieniu Sąd Najwyższy, mamy do czynienia z winą kontraktową pracodawcy wobec pracownika.

Rozwiązując umowę o pracę w ten sposób pracownik obowiązany jest dochować odpowiedniego trybu określonego w art. 55 § 2 k.p. Oświadczenie woli pracownika powinno bowiem nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny. Ponadto rozwiązanie takie nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej takie rozwiązanie. Termin miesięczny liczony jest od momentu zajścia okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, tj. od momentu naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika i po jego upływie nie ma już prawnej możliwości na podjęcie decyzji w zakresie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie, przekroczenie bowiem miesięcznego terminu powoduje bezskuteczność rozwiązania umowy o pracę (art. 55 § 2 zd. 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p.).

Zgodnie z art. 94 pkt 5 k.p. do podstawowych obowiązków pracodawcy wynikających z treści stosunku pracy należy terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia pracownikom. Również z art. 22 § 1 k.p. wynika, że najważniejszym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem, co zostało potwierdzone wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r. (sygn. akt I PK 54/06), zgodnie z którym „pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki (art. 55 § 1¹ k.p.). Naruszenie to następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia (art. 85 § 1 k.p.) i od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin jednego miesiąca określony w art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p.”

Pracodawca nie wypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki, a naruszenie to następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r. (sygn. akt III PK 17/07), przy naruszeniu przez pracodawcę zachowaniem ciągłym jego podstawowych obowiązków, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy najpóźniej w okresie miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim naruszeniu (art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 k.p.).

W rozpatrywanej sprawie powód sprostał wymogowi zarówno co do formy pisemnej, podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. oraz miesięcznemu terminowi do złożenia przedmiotowego oświadczenia woli, gdyż za marzec 2014 r. wypłacono powodowi kwotę 2.306,95 zł netto w dniu 17 kwietnia 2014 r. (wypłata miała nastąpić do dnia 10 kwietnia 2014 r.), zatem z 7-dniowym opóźnieniem, a za kwiecień 2014 r. powodowi wypłacono 133,81 zł netto w dniu 6 maja 2014 r. oraz 2.156,62 zł w dniu 15 maja 2014 r. (wypłata miała nastąpić do dnia 9 maja 2014 r.), zatem całość wynagrodzenia została powodowi wypłacona z 6-dniowym opóźnieniem.

Bezspornym zatem było w rozpoznawanej sprawie, że pracodawca nie wypłacając powodowi wynagrodzenia w pełnej wysokości naruszał swoje podstawowe obowiązki w sposób ciężki, gdyż można mu przypisać co najmniej rażące niedbalstwo. Zdaniem Sądu, naruszenie przedmiotowego podstawowego obowiązku pracodawcy uznać należy za ciężkie, gdyż powinien on wypłacać wynagrodzenie za pracę terminowo i w prawidłowej wysokości.

Biorąc więc powyższe pod uwagę Sąd, opierając swoje rozstrzygnięcie 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 przekracza wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, który dla powoda wynosił trzy miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.) – o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Za podstawę ustalenia wysokości wynagrodzenia powoda, Sąd przyjął kwotę wynagrodzenia wskazaną w zaświadczeniu o wysokości zarobków brutto powoda wystawioną przez byłego pracodawcę powoda tj. kwotę 3.075,13 zł, z uwagi na oświadczenie profesjonalnego pełnomocnika strony pozwanej złożone na rozprawie w dniu 29 września 2015 r. który oświadczył, że nie kwestionuje przedstawionej wysokości wynagrodzenia.

Zatem mając na uwadze powyższe, Sąd w pkt I wyroku zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 9.255,39 zł (3 x 3.075,13 zł).

Podstawę prawną dla określenia terminu naliczania odsetek od zasądzonych kwot stanowił art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z którym jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Z uwagi na to, że powód wnosil o odszkodowanie wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, a odsetki od roszczenia odszkodowawczego można liczyć najwcześniej od dnia następnego po dniu, w który dłużnik dowiedział się o żądaniu, Sąd zasądził odsetki od dnia 10 kwietnia 2015 r. (tj. dniu następnym po dniu, kiedy strona pozwana otrzymała pozew), a w pkt II dalej idące powództwo w tym zakresie oddalił.

Mając na uwadze, że powód jako pracownik, zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594) zwolniony był od wniesienia opłaty sądowej, Sąd działając na podstawie art. 113 tej ustawy w związku z art. 100 kpc, kosztami sądowymi obciążył pozwanego w całości, gdyż powód przegrał proces w bardzo nieznacznym zakresie. Mając na względzie art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd ustalił wysokość opłaty na 462 złotych (5% z 9.255,39 zł), o czym orzeczono jak w punkcie III wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, tj. do kwoty 3.075,13 złotych. Wysokość wynagrodzenia powoda Sąd określił na podstawie zaświadczenia o zarobkach, znajdującego się w aktach sprawy (k. 7), które to zgodnie z oświadczeniem profesjonalnego pełnomocnika złożonym na rozprawie w dniu 29 września 2015 r. (k. 62) nie zostało przez stronę pozwaną zakwestionowane.

Wobec oświadczenia profesjonalnego pełnomocnika strony pozwanej, że strona pozwana wnosi o pominięcie dowodu z przesłuchania strony pozwanej, Sąd pominął dowód z przesłuchania pozwanego.