

UZASADNIENIE

Powód D. W. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w S. 12 059,50 zł wynagrodzenia za część sierpnia, cały wrzesień i październik 2019 r. oraz 8 783,09 zł odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, ze względu na naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku terminowej wypłaty wynagrodzenia za wykonaną pracę. Wniósł także o zasądzenie ustawowych odsetek od 1 sierpnia 2019 r.

Pozwany w odpowiedzi na pozew uznał powództwo o wynagrodzenie do kwot: 4 410,18 zł za sierpień 2019 r., 5 437,50 zł za wrzesień 2019 r. oraz 5 026,62 zł za październik 2019 r. Wniósł o oddalenie powództwa w zakresie odszkodowania, podnosząc, że nie zawinił brakowi wypłaty wynagrodzenia, który był wynikiem trudnej sytuacji całej branży budowlanej – szybkiego wzrostu kosztów pracy przy obowiązujących kontraktach zawieranych jeszcze przed tym wzrostem.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

D. W. był zatrudniony w (...) Spółce Akcyjnej w S. od 2 kwietnia 2007 r., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku spawacza.

Niesporne, a nadto umowy o pracę – w części B akt osobowych, świadectwo pracy – k. 12

Wynagrodzenie miało być płatne do dnia 10. następnego miesiąca z dołu. D. W. nie otrzymał części wynagrodzenia za sierpień 2019 r. oraz w ogóle nie otrzymał płacy za wrzesień i październik 2019 r. Poszczególne zaległości wyniosły: 4 410,18 zł za sierpień 2019 r., 5 437,50 zł za wrzesień 2019 r. oraz 5 026,62 zł za październik 2019 r.

Niesporne, a nadto: Regulamin Wynagradzania – k. 24-26, listy płac – w załączeniu do akt osobowych

Dnia 31 października 2019 r. D. W. złożył pracodawcy oświadczenie na piśmie rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy, poprzez brak terminowej wypłaty wynagrodzenia za czerwiec i lipiec 2019 r., częściową płatność za sierpień 2019 r. oraz brak wypłaty za wrzesień i październik 2019 r.

Pracodawca nie wyjaśniał mu przyczyny powstania zaległości.

Jego gospodarstwo domowe składa się – poza nim – z żony i dwójki dzieci w wieku 14 i 26 lat. Żona osiąga dochody ok. 2000 zł miesięcznie. Jej pensja nie była wystarczająca do bieżącego trzymania się, ponieważ sama rata kredytu spłacanego przez rodzinę wynosi ok. 2 000 zł miesięcznie.

Dowód: - oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 6

- zeznania powoda – k. 43.

Ekwiwalent za 1 miesiąc urlopu wypoczynkowego D. W. wynosi 4 462,45 zł.

Niesporne, a nadto zaświadczenie o wynagrodzeniu – załączone do akt osobowych.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niemal w całości zasadne.

Roszczenie o wynagrodzenie, znajdujące podstawę prawną w art. 85 § 1 kodeksu pracy, zostało uznane przez pozwanego. Kwoty wskazane przez niego w odpowiedzi na pozew są wyższe od tych wynikających z pozwu. Sąd – będąc związany wysokością powództwa – zasądził więc kwotę podaną przez powoda (k. 11 verte).

Natomiast osi ą sporu było prawo powoda do odszkodowania za rozwiązanie przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia. Na mocy art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Pracownik winien złożyć oświadczenie na piśmie, ze wskazaniem przyczyny rozwiązania. Powód złożył pisemne oświadczenie w tym zakresie, wskazując jako przyczynę brak terminowej wypłaty wynagrodzenia za czerwiec i lipiec 2019 r., częściową płatność za sierpień 2019 r. oraz brak wypłaty za wrzesień i październik 2019 r.

Pozwany nie kwestionował prawdziwości tej przyczyny, lecz jej zasadność, podnosząc, że nie zawinił powstaniu zaległości.

Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ KP) jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. Należy przy tym podkreślić, że 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 (tak w wyroku SN z 04.04.2000, I PKN 516/99, OSNP 2001/16/516).

Wypłata wynagrodzenia w terminie należy do podstawowych obowiązków pracodawcy, co wynika już z definiującego stosunek pracy przepisu art. 22 § 1 k.p. Do ciężkiego naruszenia tego obowiązku dochodzi natomiast nawet wtedy, gdy pracodawca nie jest w stanie zapewnić odpowiednich środków, co potwierdza wyżej powołane orzeczenie Sądu Najwyższego. W konsekwencji nawet niecelowe niewykonanie podstawowego obowiązku pracodawcy w stosunku do pracownika może skutkować rozwiązaniem bez wypowiedzenia przez tego ostatniego - zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. - z uwagi na fakt, iż to pracodawca ponosi ryzyko swojej działalności (tak A. Wypych – Żywicka, Komentarz do art. 55 kodeksu pracy, [w:] U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV). Również w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 r. (I PK 276/2004, Wokanda 2006/2 str. 23) trafnie orzeczono, że niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie stanowi wystarczającą przyczynę rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ kp.

Odnosząc się natomiast do nowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego, akcentującego zawinienie pracodawcy, należy wskazać na wyrok z 21 czerwca 2017 r., II PK 198/16, w którym orzeczono: przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1[1] KP jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy, z jednej strony - od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Dla dokonania oceny w tym ostatnim zakresie przypisuje się znaczenie wysokości zarobków pracownika, zajmowanemu przez niego stanowisku (pełnionej funkcji) oraz ewentualnej odpowiedzialności samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływowi pracownika na decyzje podejmowane przez pracodawcę.

Odnosząc powyższe rozumienie zasadności rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. do niniejszej sprawy należy podkreślić, że zaległość w wypłacie płacy wyniosła aż dwa i pół miesiąca, a poprzednie wypłaty były opóźnione. Taki stan spowodował realne zagrożenie dla utrzymania rodziny powoda, której jest głównym żywicielem, ma dziecko na utrzymaniu i relatywnie wysokie obciążenie kredytowe. Jednocześnie należał do szeregowych pracowników pozwanego – bez wpływu na jej zarządzanie i bieżącą sytuację. Powstałe okoliczności zmusiły go do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, aby zapewnić rodzinie bieżące utrzymanie.

Z drugiej strony należy wskazać, że pracodawca tak powinien zarządzać zawieraniem kolejnych umów w ramach swojej zwykłej działalności i w taki sposób prognozować swoje wydatki, aby wypłata wynagrodzenia pracownikom – jako

jedne z najważniejszych jego obowiązków – była realizowana bez istotnych uchybień. Natomiast dwuipółmiesięcznej zaległości nie można uznać za tymczasowy incydent.

Skoro zatem pracownik zasadnie rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia trybie art. 55 § 1¹ k.p., to należy mu się odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku powoda to 3-miesięczne wynagrodzenie liczone według zasad jak dla ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (§ 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy - Dz. U. Nr 62, poz. 289 ze zm.). Z wyliczenia pracodawcy wynika, że to 13 387,35. Powód jednak żądał kwoty 8 783,09 zł i taką zasądzono w punkcie I wyroku.

Ustawowe odsetki zasądzono na podstawie art. 481 § 1 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy, za okres opóźnienia pozwanego w wypłacie poszczególnych kwot. W odniesieniu do wynagrodzenia – był to 11. dzień następnego miesiąca (pierwszy dzień opóźnienia). Odszkodowanie natomiast stało się wymagalne z chwilą doręczenia odpisu pozwu, które zastępowało wezwanie do zapłaty. Oddalenie powództwa dotyczy jedynie części ustawowych odsetek, skoro powód chciał ich naliczania od całej kwoty począwszy od sierpnia 2019 r.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano wyrokowi z urzędu do wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia (za ostatni miesiąc), na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4.03.2020