

Sygn. akt VI P 459/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 stycznia 2018r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 29 stycznia 2018r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. W.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej w G.

o wynagrodzenie, odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej w G. na rzecz powoda M. W. następujące kwoty:

- kwotę 950 euro (dziewięćset pięćdziesiąt euro) netto tytułem wynagrodzenia za luty 2015 wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 marca 2015 r do dnia zapłaty;

- kwotę 1270 euro (jeden tysiąc dwieście siedemdziesiąt euro) netto tytułem wynagrodzenia za pracę za marzec 2015r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty;

- kwotę 1200 euro (jeden tysiąc dwieście euro) netto tytułem wynagrodzenia za pracę za kwiecień 2015r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 maja 2015r. do dnia zapłaty;

- kwotę 2.121,56 zł (dwa tysiące sto dwadzieścia jeden złotych pięćdziesiąt sześć groszy) tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie

III. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej w G. na rzecz powoda M. W. kwotę 3204 zł (trzy tysiące dwieście cztery złote) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 862 zł (osiemset sześćdziesiąt dwa złote) tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4,546,48 zł (cztery tysiące pięćset czterdzieści sześć złotych czterdzieści osiem groszy)

**Sygn. akt VI P 459/17**

## UZASADNIENIE

Powód M. W. pozwem z dnia 16 lipca 2016 roku wniósł przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w G. o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w kwotach:

- kwota 950 Euro tytułem wynagrodzenia za pracę za luty 2015 roku wraz ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2015 roku do dnia zapłaty,

- kwota 1.270 Euro tytułem wynagrodzenia za pracę za marzec 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty,

- kwota 1.200 Euro tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc kwiecień 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2015 roku.

Nadto wniósł o zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż był zatrudniony u pozwanego po czym rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę powyższego nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę.

(k. 2-5)

Z uwagi na informację o braku organów spółki pozwanej, postanowieniem z dnia 27 lipca 2016 roku Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku – VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zawiesił postępowanie w sprawie na podstawie art. 174 § 1 pkt 2 kpc, z uwagi na braki w składzie Zarządu spółki, reprezentującej pozwaną.

(k. 62).

Postanowieniem z dnia 13 kwietnia 2017r. sąd podjął postępowanie w sprawie, po uzyskaniu informacji o tym, iż powołano organy spółki reprezentującej pozwaną.

(k. 90)

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w G. wniosła odpowiedź na pozew, w której wniosła o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu pozwana podała, iż kwestionuje żądanie powoda zarówno co do zasady, jak również co do wysokości. W jego ocenie powództwo jako niezasadne powinno zostać oddalone. Wyliczenia powoda oparte są na błędnej liście godzin, a także że powód pobrał zaliczki, z których się nie rozliczył..

(k. 107-108)

Nadto w pismach powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 2.121,56791 złotych tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku oraz kwoty 2.121,56 zł tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia..

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód M. W. oraz pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w G. w dniu 16 marca 2013 roku zawarli umowę o pracę na czas określony do dnia 1 czerwca 2012 , z tym że stosunek pracy trwał do 20 maja 2014r., kiedy to został rozwiązany za porozumieniem stron. Powód był zatrudniony jako hydraulik.

Następnie strony zawarły nowa umowę na okres od 2 czerwca 2014r. do dnia 31 grudnia 2019r..

W oparciu o powyższą powód został zatrudniony na stanowisku hydraulika, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 1.600 złotych brutto miesięcznie.

W umowie strony przewidziały, iż pracodawca będzie wypłacał powodowi wynagrodzenie minimalne za prace w Polsce, zaś w przypadku świadczenia pracy przez powoda w innych Państwach Członkowskich UE jego miesięczne wynagrodzenie miało wynosić kwotę 600 Euro brutto, nadto powód był uprawniony do comiesięcznej premii uznaniowej w wysokości 600 Euro brutto.

W istocie jednak strony umówiły się na wynagrodzenie liczone w stawce godzinowej.

Z dniem 2 czerwca 2014r. powód został skierowany do pracy na terenie Niemiec w charakterze monter instalacji sanitarnej.

Praca była świadczona w dni robocze od 7 do 18 z godziną przerwą nie wliczaną do czasu pracy, , i niekiedy był też wykonywana w soboty w niższym wymiarze. Listy obecności pracownicy podpisywali pod koniec tygodnie, a były tam wskazywane godziny pracy, listę prowadził majster – brygadzysta, w toku pracy powód otrzymywał zaliczki, które potem były rozliczane w wynagrodzeniu miesięcznym. Wynagrodzenie pracownicy otrzymywali w euro..

**(Dowód** : świadectwo pracy k. 1 i k. 5 cz C akt osobowych powoda, umowa o pracę k. 15 cz. B akt osobowe pracownika, zeznania powoda k.151-152, 00:04:58-00:31:19 )

Powód za 2014r. otrzymał wynagrodzenie za 2014r., wynagrodzenie za styczeń 2015 zostało już wypłacone z opóźnieniem – do końca lutego. Za luty powód wynagrodzenia już nie otrzymał.

Pozwana nie wypłaciła na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę za następujący okres:

- za luty 2015 roku w wysokości 950 Euro netto,
- za marzec 2015 roku w wysokości 1.270 Euro netto,
- za kwiecień 2015 roku w wysokości 1.200 Euro netto.

**(Dowód** : świadectwo pracy k. 1 i k. 5 cz C akt osobowych powoda, umowa o pracę k. 15 cz. B akt osobowe pracownika)

W dniu 29 kwietnia 2015r. powód rozwiązał łączącą go z pozwanym umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Jako przyczynę powyższego powód podał niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w terminie . Pismo to powód nadał w dniu 29 kwietnia 2015r., i w dniu 30 kwietnia 2015r. oświadczenie powoda zostało odebrane przez pracodawcę .

Powód miał kredyt do spłaty, nie mógł sobie pozwolić na prace bez wynagrodzenia

W odpowiedzi na pismo powoda pracodawca wystosowała do powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem a następnie, 4 maja 2015r. oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p..

**(Dowód** : rozwiązanie w trybie art. 55 k.p. – k. 18, dowód doręczenia przesyłki k. 19, oświadczenia pracodawcy z zpo k. 3 i 4 cz. C akt osobowych powoda, zeznania powoda k.151-152, 00:04:58-00:31:19)

Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła u pozwanego kontrolę w dniach 22 maja 2016 roku, 23 czerwca 2016 roku.

W trakcie jej przeprowadzenia pozwany potwierdził wysokość zaległości na rzecz powoda. Kontrola oparta była o dokumenty źródłowe przedłożone i podpisane przez H. N. – Dyrektora zarządzającego pozwanej spółki, która składała wyjaśnienia w toku kontroli.

Zgodnie z wyjaśnieniem przedstawicielki pozwanej spółki ustalono w toku kontroli, iż pracownikom wykonującym pracę na terenie Niemiec przysługuje wynagrodzenie w wysokości minimum najniższego wynagrodzenia za pracę zgodnie z prawodawstwem niemieckim..

Ustalono, że pracodawca prowadzi listy płac wypłacanego wynagrodzenia wraz z dokumentacją rozliczenia zaliczek pieniężnych. Zgodnie z obowiązującym regulaminem, wypłata wynagrodzenia następuje do 10go następnego miesiąca.

Na potrzeby kontroli pracodawca sporządził listę niewypłaconych a należnych wynagrodzeń za pracę za 2015r.

Do protokołu kontroli załączono także porozumienie zawarte z jednym z pracowników, na spłatę w ratach kwoty identycznej, jak w przedstawianym Inspekcji zestawieniu.

H. N. podpisała nie tylko zestawienie zaległych wynagrodzeń pracowników, w tym powoda, ale również również listę płac.

**(Dowód** : protokół kontroli wraz z załącznikami k. 141-150, abrechnung z tłumaczeniem k. 136-137)

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.546,48 zł. .

**(Dowód** : zaświadczenie pracodawcy k. 123)

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, jak również przedłożonych przez strony do akt niniejszej sprawy oraz znajdujących się w aktach osobowych powoda.

Dowody z dokumentów, w zakresie w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, Sąd uznał za wiarygodne, gdyż nie budziły one wątpliwości, wzajemnie się uzupełniały i potwierdzały, tworząc spójną i logiczną całość.

Wskazać należy, iż wiarygodność i rzetelność dowodów z dokumentów, w tym akt osobowych powoda nie była kwestionowana przez żadną ze stron, także Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zdeprecjonowania ich wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Dokumenty urzędowe zostały zaś ocenione na podstawie art. 244 kpc, który stanowi że dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo poświadczane.

Podkreślenia wymaga, iż protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy jest dokumentem urzędowym. Zawarta w nim treść korzysta z domniemania prawdziwości treści dokumentu urzędowego.

Ponadto w swych ustaleniach Sąd oparł się na zeznaniach powoda, które uznał za wiarygodne, albowiem były one logiczne, spójne i znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym.

Strona pozwana wnioskuje o przesłuchanie stron, jednak przedstawiciel pozwanej mimo prawidłowego wezwania nie stawiał się na termin rozprawy bez usprawiedliwienia, zatem jego zeznania trzeba było pominąć. Zatem strona pozwana nie zaprzeczyła żadnym twierdzeniom powoda.

Strona pozwana powoływała się również na chęć przedłożenia dokumentów w prawie, jednakże do zamknięcia rozprawy, mimo upływu kilku miesięcy trwania postępowania, nie złożyła żadnych dokumentów, poza aktami pracowniczymi powoda.

Wniosek o zobowiązanie powoda do przedłożenia oryginału abrechnungu (k. 161, k. 136) podlegał pominięciu, bowiem nie jest to dokument pisemny, a wydruk, i jest on w formie sobie właściwej (wydruki mają charakter powtarzalny, nieoryginalny).

Z powyższych dowodów zgodnie wynika, iż pozwany nie uregulował na rzecz powoda należności z tytułu wynagrodzenia za pracę za okres od lutego 2015 roku do kwietnia 2015 roku. Okoliczność ta wynika zarówno z zeznań powoda, jak również z protokołów kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, która określiła precyzyjną wysokość zaległości na rzecz powoda z powyższego tytułu. Na podkreślenie zasługuje w tym zakresie okoliczność, iż ustalenia dokonane przez Państwową Inspekcję Pracy zostały poczynione na podstawie zestawień sporządzonych przez przedstawiciela pozwanej spółki, który określił wysokość zadłużeń na rzecz każdego pracownika, w tym na rzecz powoda. (k. 149-150)

Zgodnie z art. 232 k.p.c., strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Na gruncie tego przepisu SN w wyroku z 10 czerwca 2013r. II PK, 304/12, LEX nr 1341274 wskazał, iż rozkład ciężaru dowodu (art. 6 k.c.) oraz relewantny art. 232 k.p.c. nie może być rozumiany w ten sposób, że ciężar dowodu zawsze spoczywa na powodzie. W razie sprostania przez powoda ciężącym na nim obowiązkiem dowodowym, na stronie pozwanej spoczywa ciężar udowodnienia ekscpepcji i faktów uzasadniających oddalenie powództwa.

Także w wyroku z dnia SN stwierdził w wyroku z 9 lipca 2009r., II PK 34/09, LEX nr 527067, pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów - art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia to na pracodawcy, spoczywa ciężar udowodnienia, okoliczności przeciwnych.

Jak wskazał zaś SA w Poznaniu w wyroku z 5 czerwca 2013r., I ACa 390/13, LEX nr 1342325, instytucja ciężaru dowodu w znaczeniu materialnym służy do kwalifikacji prawnej negatywnego wyniku postępowania dowodowego. Przepis regulujący rozkład ciężaru dowodu określa jaki wpływ na wynik procesu ma nieudowodnienie pewnych faktów, inaczej mówiąc kto poniesie wynikające z przepisów prawa materialnego negatywne konsekwencje ich nieudowodnienia.

W niniejszej sprawie powód wykazał swoim zeznaniami, którym pozwany nie przedstawił żadnych dowodów przeciwnych, zasadność i wysokość swojego roszczenia. Jego zeznania mają poparcie w przedłożonych dokumentach urzędowych, stworzony w oparciu o dane dostarczone przez przedstawiciela pracodawcy.,

Pozwany nie przedstawił żadnych dowodów przeciwnych, ani skutecznie nie zakwestionował dowodów przedstawionych przez powoda, nie podnosząc żadnej argumentacji przeciwko dowodom wskazanym przez powoda.

Pracodawca jest zobowiązany przez przepisy prawa, prowadzić właściwą dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 94 pkt. 9a i rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 czerwca 1996r., w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt pracownika, Dz.U z 1996r., nr 62, poz 286). Między innymi pracodawca ma obowiązek prowadzić kartę ewidencji czasu pracy oraz imienną listę wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.

W ocenie sądu to pozwana spółkę, jako pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia, iż wypłacono powodowi należne świadczenia, które są pochodnymi wynagrodzenia i podlegają takim samym zasadom jak wynagrodzenie. Po pierwsze dlatego, iż na pracodawcy ciąży wymienione wyżej obowiązki związane z dokumentacją płacową, a niewykonanie obowiązku przez pracodawcę nie może powodować niekorzystnych skutków dla pracowników. Udowodnienie faktu negatywnego (nieotrzymania wynagrodzenia) jest trudniejsze (jeśli wręcz niemożliwe) od wykazania faktu pozytywnego, tj. zapłaty należności.

Sąd nie znajduje racjonalnego powodu, dla którego pracodawca, który twierdzi, iż złożone zestawienia są błędne, nie była w stanie wskazać, jakie zatem są zestawienia właściwe i jeśli tamte są błędne jak do tego doszło, dlaczego H. N. przedłożyła – już przecież po ustaniu stosunku pracy, gdy minęło dość dużo czasu by zweryfikować wszystkie dane – takie zestawienia zaległości, które są akurat zgodne z żądaniem powoda. Do tego żądanie powoda jest zgodne z otrzymanym przez niego wydrukiem wyliczenia należności za luty (k. 136-137) – wszystkie te dowody stanowią spójną i logiczną całość.

Pracodawca jedynie ogólnikowo i całkowicie gołosłownie w odpowiedzi na pozew powoływała się tylko na rzekome błędne zestawienia, ale nie można temu dać wiary, bowiem nie przedstawia wyjaśnienia, dlaczego te wyliczenia, miałyby być błędne, jak również nie przedstawiał prawidłowych. Podkreślenia wymaga, iż H.N. w postępowaniu kontrolnym nie powoływała się na żadne problemy z dokumentacją czy brak informacji do sporządzenia zestawienia zaległych wynagrodzeń.

Jeszcze raz podkreślić należy, iż pracodawca winien prowadzić na bieżąco dokumentację płacową i czasu pracy, by mógł w każdym momencie wykazać się nią przed organami np. takimi jak Inspekcja Pracy. Pozwana powołuje się także gołosłownie i enigmatycznie na jakąś osobę która rzekomo nie potwierdziła godzin pracy powoda – ale znów – ani nie wskazuje danych tej osoby, ani nie powołuje jej na świadka.

Podkreślić należy, iż zgodnie z treścią art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne.

Podnieść należy, iż brak wykazania powyższych okoliczności obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar tego dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyręczenia stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków, w sytuacji gdy pozostają one w tym zakresie bierne. Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontradiktoryjności to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik. (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz.662).

W świetle powyższego to na stronie pozwanej w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar wykazania, iż wypłacił on na rzecz powoda należne na jego rzecz świadczenia pieniężne z tytułu wynagrodzenia za pracę za okres sporny.

W tym zakresie strona pozwana winna była zatem przedłożyć Sądowi wiarygodną dokumentację powyższe potwierdzającą.

W ocenie Sądu pozwany powyższemu obowiązkowi nie zadośćuczynił.

Zdaniem Sądu strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów podważających twierdzenia powoda odnośnie braku wypłaty na jego rzecz wynagrodzenia za miesiące luty – kwiecień 2015 roku.

Mając powyższe na uwadze Sąd na mocy art. 80 kp zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za pracę za okres od lutego 2015 roku do kwietnia 2015 roku, w kwotach przez niego dochodzonych, które znajdowały również potwierdzenie w ustaleniach dokonanych przez Państwową Inspekcję Pracy (punkty I wyroku). Jako że w dokumentach Inspekcji pracy wskazano, iż kwoty żądane przez powoda są kwotami netto, tak też je określono w wyroku.

O odsetkach od kwot zasądzonych w punktach I-III wyroku orzeczono na podstawie art. 85 § 2 kp., oraz na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeśli 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. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie.

W ocenie Sądu na uwzględnienie zasługiwało również roszczenie powoda dotyczące odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy.

Zgodnie z treścią art. 55 § 1<sup>1</sup> kp - 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.

Podobnie jak w przypadku art. 52 § 1 pkt 1 kp, w przepisie § 1<sup>1</sup> posłużono się określeniem "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków".

Przez "ciężkość naruszenia" należy rozumieć znaczny stopień winy sprawcy tego naruszenia. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 roku (I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516), chodzi tu o winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Trzeba stwierdzić, że mimo tego samego określenia nie należy przyjmować, iż w rzeczywistości mają one ten sam sens. Inne są bowiem miary winy stron stosunku pracy.

Winę pracownika ustala się z uwzględnieniem jego cech indywidualnych (np. wykształcenia, stopnia rozwoju umysłowego lub doświadczenia zawodowego). Wina pracodawcy określana jest natomiast z uwzględnieniem jedynie czynników obiektywnych.

Podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny może być istotne naruszenie jego interesów majątkowych lub dóbr osobistych (np. naruszenie jego czci lub dobrego imienia).

W tym miejscu należy wskazać, że orzecznictwo Sądu Najwyższego w przedmiocie niewypłacania wynagrodzenia pracownikom, jako podstawy do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę, ewoluowało w ostatnim czasie w kierunku mniej rygorystycznego podejścia do takich sytuacji i jednocześnie wskazywało na konieczność rozważenia każdego przypadku indywidualnie.

Przykładowo warto przywołać wcześniejsze orzeczenia i tak w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 roku (I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, Nr 16, poz. 516) Sąd Najwyższy wskazał że pracodawca, który nie wypłaca w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia.

Podkreślić należy, iż na gruncie powołanej regulacji wina pracodawcy określana jest z uwzględnieniem jedynie czynników obiektywnych, polega ona na niedołożeniu staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 kc w zw. z art. 300 kp).

Podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny może być istotne naruszenie jego interesów majątkowych lub dóbr osobistych (np. naruszenie jego czci lub dobrego imienia). (Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska- Komentarz do art. 55 Kodeksu Pracy)

Określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w art. 55 § 1<sup>1</sup> kp 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. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2010 roku, I PK 83/10)

Podkreślić należy, iż do podstawowych obowiązków pracodawcy należą przede wszystkim jego obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wymienione w rozdziale I działu dziesiątego kp. Z art. 22 § 1 kp wynika natomiast, że najważniejszym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem.

Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku (I PK 54/06, OSNP 2007, Nr 15-16, poz. 219), zgodnie z którym pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki (art. 55 § 1<sup>1</sup> kp).

Naruszenie to następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia (art. 85 § 1 kp) i od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin jednego miesiąca określony w art. 55 § 2 kp w z art. 52 § 2 kp.

W ocenie Sądu orzekającego na gruncie przedmiotowej sprawy, na chwilę składania przez powoda oświadczenia z dnia 29 kwietnia 2015 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków pracownika, zostały spełnione przesłanki, o jakich mowa w art. 55 § 1<sup>1</sup> kp.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, iż pracodawca nie wypłacił wynagrodzenia na rzecz powoda za miesiące luty i marzec 2015 roku, a następnie za miesiąc kwiecień 2015 roku. Nie była to zatem sytuacja jednorazowa, a powtarzalna. Wynagrodzenie za te miesiące nie zostały wypłacone w całości, a nie tylko w niewielkiej części.

W orzecznictwie podkreśla się również, że o kwalifikacji nieterminowego lub częściowego wypłacania wynagrodzenia jako ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy, uprawniającego, do skorzystania przez pracownika z możliwości przewidzianej w art. 55 § 1<sup>1</sup> kp, decyduje całokształt okoliczności sprawy, w tym m.in. ocena częstotliwości i powtarzalności, długotrwałości opóźnienia oraz doniosłości naruszeń dla interesów pracownika.

Bezsporne jest także to, że z obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia wiąże się także obowiązek odprowadzenia łączących się z nim obciążeń w postaci zaliczki na podatek dochodowy, czy składek na ubezpieczenie społeczne, zarówno w części finansowanej przez pracownika, jak i obciążającej pracodawcę, jako płatnika składek w myśl art. 4 pkt 2a ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych.

Z punktu widzenia pracownika, brak odprowadzenia za niego składek na ubezpieczenia społeczne, stanowi istotne zagrożenie jego interesów, uzasadniające uznanie naruszenia za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1<sup>1</sup> kp (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2014r., II PK 176/13).

W niniejszej sprawie materiał dowodowy sprawy bez wątplenia potwierdził, że pozwana spółka nie wypłaciła na rzecz powoda wynagrodzenia za okres od lutego 2015, w znacznej wysokości. Taka sytuacja jest, w ocenie Sądu, niedopuszczalna i godzi bezsprzecznie w dobra osobiste i majątkowe pracownika. Powód wskazał, iż rodziło to dla niego komplikacje życiowe, bo miał kredyt do spłaty, a to wymaga posiadania regularnych dochodów, a brak spłaty raty kredytu z powodu nieotrzymania pensji grozi istotnymi skutkami, z odsetkami karnymi i rozwiązaniem umowy kredytowej włącznie. Szkoda pracownika jest więc ewidentna.

Reasumując biorąc pod uwagę charakter naruszeń podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, w ocenie Sądu, powód zasadnie rozwiązał umowy o pracę z winy pracodawcy.

Podkreślenia wymaga, iż wbrew treści świadectwa pracy powoda, stosunek pracy trwał tylko do 30 kwietnia 2015r. i został rozwiązany przez powoda – jego oświadczenie dotarło do pracodawcy 30 go i z tą chwilą wywołało natychmiastowy skutek rozwiązania umowy, zatem dalsze czynności pracodawcy – wypowiedzenie, a potem oświadczenie o rozwiązaniu dyscyplinarnym, są już bezskuteczne, bowiem dotyczyły nieistniejącego już stosunku pracy. skuteczne było tylko oświadczenie powoda, jako pierwsze.

Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp. (punkt IV wyroku)

Zgodnie z tym przepisem, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.



Wysokość odszkodowania jest wyliczona w sposób zgodny z treścią Rozporządzenia MPiPS z 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiące podstawę obliczania odszkodowań, odpraw dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (§ 2 ust. 2 – powód miał okres wypowiedzenia dwutygodniowy. Zatem należało mu przyznać połowę miesięcznej kwoty ustalonej wg § 2 ust. 1 czyli liczonego tak jak ekwiwalent urlopowy. Pozwana w zaświadczeniu przedłożonym do kat sprawy, jednomiesięczne wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent obliczyła na 4.546,48 (k. 123) zatem połowa tej kwoty to 2.121,56 zł.

O odsetkach sąd orzekł zgodnie z żądaniem – od uprawomocnienia się wyroku, (art. 321 k.p.c.) bowiem jest to data przypadająca po dacie wymagalności odszkodowania.

Natomiast podlegało oddaleniu zadanie zasądzenia kwoty 2.121,56 zł tytułem wynagrodzenia. Strona powodowa wskazała to jako podstawę art. 55 § 3 k.p.

Powód rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia. Oznacza to iż w jego przypadku nie było okresu wypowiedzenia. Nie należy mu się za to wynagrodzenie.

Nie daje też takiego prawa treść art. 55 § 3 k.p., wbrew pozorom. Chodzi w nim o inne skutki, niż prawo do wynagrodzenia, które, jak należy przypomnieć przysługuje za pracę wykonaną (której tu nie było po 30 kwietnia 2015r.) oraz gdy pracownik pozostaje w gotowości świadczenia pracy (w której w sposób osobisty powód nie pozostawał), a w pozostałych przypadkach.

W przepisie tym chodzi o skutki, jakie ustawa wiąże z rodzajem rozwiązania stosunku pracy ( np. prawo do emerytury pomostowej, prawo do odprawy pieniężnej z przyczyn niedotyczących pracownika, , prawo do zasiłku dla bezrobotnego itp.). chodzi tu o to, by pracownika, który rozwiązał stosunek pracy z winy pracodawcy, traktować tak, jakby do pracodawca rozwiązał stosunek pracy.

Tak samo jak pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy bez wypowiedzenia (art. 52 k.p. sąd zasądził odszkodowanie z art. 56 k.p., 58 k.p. – to pracownik nie ma okresu wypowiedzenia, nie otrzymuje nic poza odszkodowaniem za okres wypowiedzenia, mimo iż taką samą fikcją przyjmuje art. 97 § 3 k.p.. jest to stanowisko jednoznacznie i powszechnie przyjmowane w doktrynie orzecznictwie.

Odszkodowanie z art. 55 § 1 k.p. jest odszkodowaniem ryczałtowym, niezależnym od okresu faktycznego trwania w okresie wypowiedzenia – jego wydłużenia z uwagi na dni tygodnia czy skrócenia z uwagi na wcześniejsze wypowiedzenie – por. wyrok SN z 23.08.2005r., I PK 20/05).

Jak słusznie zauważył SA w Katowicach w wyroku z dnia 31 marca 2006r., II APa 90/05, odszkodowanie z art. 55 k.p. nie służy wyłącznie zrekompensowaniu start majątkowych, wynikłych dla pracownika wskutek niezwłocznego zakończenia umowy o pracę. Podobnie jak odszkodowanie unormowane w art. 47<sup>1</sup> w związku z art. 45 § 1 wraz z art. 58 w związku z art. 56 § 1 k.p. również to ma charakter odszkodowania ustawowego, ryczałtowanego, przysługującego niezależnie od wysokości rzeczywistej szkody poniesionej przez pracownika w następstwie rozwiązania stosunku zatrudnienia w powyższy sposób i wyczerpuje wszystkie roszczenia pracownika z tego tytułu (por. J. Iwulski i W. Sanetra, "Komentarz do kodeksu pracy", Wydawnictwo "Librata", Warszawa 2003 r., str. 249 oraz "Komentarz do kodeksu pracy", pod redakcją prod. dr hab. L. Florka, Dom Wydawniczy ABC, 2005 r., str. 433).

Dlatego też w punkcie II sąd oddalił powództwo w tym zakresie.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 108 §1 kpc przy zastosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu.

Podstawę powyższego stanowił § 9 pkt 1 ust. 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz 1804 ), które przy

wartości przedmiotu sporu powyżej 10.000 złotych do 50.000 złotych, przewidywał tytułem zastępstwa procesowego kwotę 4.800 złotych, która to na podstawie § 9 pkt 2 tego aktu została pomniejszona do 75%. (tj. 3.600 złotych).

Jako że wartość przedmiotu sporu wynosiła 15,107 zł z tytułu wynagrodzenia (k. 2) oraz 4.546,48 zł (łącznie 19350,12) zaś sąd oddalił powództwo w części (2.121,56) to oznacza, iż powód wygrał w 89 %.

Zatem 89 % z 3600 sąd zasądził w punkcie III wyroku

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 ust. 1 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...) w G.kwotę 862złotych. ( tj. 5 % od kwoty zasądzonej). O powyższym orzeczono w punkcie VI wyroku.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wg . O powyższym orzeczono w punkcie V wyroku.