

*Sygn. akt VII Pa 96/17*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 września 2017 r.

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

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior (spr.)

Sędziowie SO Małgorzata Jarząbek

SO Zbigniew Szczuka

Protokolant Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 września 2017 r. w Warszawie

sprawy M. B.

przeciwko G. N. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 marca 2017 r., sygn. akt VI P 680/14

1. oddała apelację,

2. zasądza od pozwanego G. N. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w K. na rzecz powoda M. B. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Renata Gąsior SSO Zbigniew Szczuka

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 14 marca 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w pkt. I zasądził od pozwanego G. N., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w K. na rzecz powoda M. B. kwotę w wysokości 9.290,28 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 listopada 2014 r. do dnia zapłaty, zaś w pkt. II umorzył postępowanie w pozostałym zakresie. W pkt. III wyroku Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego G. N., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w K. na rzecz powoda M. B. kwotę w wysokości 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pkt. IV nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę w wysokości 727,95 zł tytułem zwrotu kosztów procesu – opłaty sądowej, zaś w pkt. V nadał wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności, do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. do kwoty w wysokości 3.096,76 zł.

**Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:**

Powód był zatrudniony u pozwanego G. N., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w K. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku elektryka - operatora urządzeń. Do jego zakresu obowiązków należało przeprowadzanie napraw i konserwacji silników elektrycznych, linii kablowych i instalacji siłowo oświetleniowych na terenie (...).

Problemy z terminową wypłatą wynagrodzeń u pozwanego rozpoczęły się już w 2010 r, ale co najmniej od stycznia 2014 r. pracodawca zalegał z wypłatą wynagrodzeń, co stawiało pracowników w bardzo trudnej sytuacji i pozbawiało ich źródła bieżącego utrzymania. Powód miał na utrzymaniu troje dzieci w wieku szkolnym, w związku z tym był zmuszony zapożyczać się z kart kredytowych. Na dzień 2 grudnia 2014 r. pozwany zalegał powodowi z wypłatą wynagrodzenia na ogólną kwotę w wysokości 14.559,00 zł.

Z dniem 7 listopada 2014 r. powód rozwiązał bez wypowiedzenia stosunek pracy łączący go z pozwanym na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę powód wskazał na powtarzające się nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę.

Nieterminowe wypłaty wynagrodzeń na rzecz pracowników wynikały z problemów finansowych Spółki na skutek opóźnień w dziale produkcji. Zamówienia były realizowane nieterminowo, co powodowało przejście klientów do konkurencji. Poza tym występowały częste awarie urządzeń i przestoje. Po rozwiązaniu przez powoda umowy o pracę pozwany uregulował wynagrodzenie za miesiąc wrzesień w dniu 24 grudnia 2014 r, za miesiąc październik w dniu 11 sierpnia 2015 r. zaś za miesiąc listopad 2014 r., w dniu 18 maja 2015 r. Zaległe wynagrodzenia pracodawca wypłacał wraz z ustawowymi odsetkami. Pozwany poinformował pracowników o przyczynach opóźnień w wypłacie wynagrodzeń.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.096,76 zł.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy oparł się na przedłożonych przez obie strony i nie kwestionowanych przez nie dowodach z dokumentów, a także na zeznaniach wskazanych świadków oraz na przesłuchaniu powoda, które jako logiczne i znajdujące potwierdzenie w złożonych dowodach z dokumentów, Sąd I instancji uznał za wiarygodne. Sąd Rejonowy odniósł się także do zeznań poszczególnych świadków wskazując, że jak zeznała świadek M. J., powód rozwiązał umowę o pracę z tej samej przyczyny co ona, a mianowicie z powodu zalegania przez pracodawcę z wypłatą wynagrodzenia. Świadek rozwiązała umowę o pracę za porozumieniem stron. Wskazała, że początkowo była zatrudniona, jako stażystka i nie otrzymała wynagrodzenia. Z kolei po awansie pozwany nie wypłacił na jej rzecz wynagrodzenia za okres 2 miesięcy. Świadek zeznała, że rozmawiała z powodem i wiedziała, że pracodawca zalegał z wypłatą wynagrodzenia również na jego rzecz. Zeznała także, że przekazywano informacje o wypłacie wynagrodzenia z opóźnieniem. Świadek nie posiadała natomiast informacji na temat jakości pracy powoda. Sąd Rejonowy podkreślił, że powyższe okoliczności zostały potwierdzone także przez świadka I. N., żonę pozwanego, która zeznała, że powód rozwiązał umowę o pracę z powodu nieterminowego płacenia wynagrodzenia. Zaznaczyła przy tym, że wynagrodzenia były płatne z opóźnieniem z powodu problemów finansowych. Pracodawca myślał, że problemy finansowe mają charakter przejściowy. Taki stan rzeczy trwał około roku. Pracodawca informował pracowników o przyczynach opóźnień w płatności wynagrodzeń. Podejmowano również szereg działań, aby poprawić sytuację finansową firmy. Zaległe wynagrodzenia płacono sukcesywnie w transzach z odsetkami. Wynagrodzenie mogło być niewypłacone powyżej jednego miesiąca, jednak nie wynikało to ze złej woli. Trudności finansowe wynikały z opóźnień w dziale produkcji. Zamówienia były realizowane nieterminowo, co powodowało przejście klientów do konkurencji. Występowały także częste awarie urządzeń i przestoje. Odnosząc się w dalszej kolejności do zeznań świadka K. O., Sąd Rejonowy zważył, iż świadek ten zeznał, że kontrola zewnętrzna (...) wykazała duże niedociągnięcia. Właściciel naciskał na jak najszybsze usunięcie usterek. Powód oficjalnie rozwiązał umowę o pracę z uwagi na opóźnienie wypłaty wynagrodzeń. Świadek zeznał, również, że czasem zdarzało się, że nie było środków na wypłatę wynagrodzeń. Wskazał jednak, że nie pamięta, kiedy wystąpiły opóźnienia. Sąd I instancji miał także na względzie, że również świadkowie Z. S., M. T. i A. W. wypowiedzieli umowy o pracę z powodu niepłacenia przez pozwanego wynagrodzenia. Z kolei

powód słuchany w charakterze strony zeznał, że pozwany zalegał mu z wypłatą wynagrodzenia do trzech miesięcy, co powodowało, że miał kłopoty z utrzymaniem rodziny w tym trójki dzieci.

Z powyższych względów, Sąd I instancji uwzględnił powództwo i zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy. W pierwszej kolejności, Sąd Rejonowy zaznaczył, że pozwany nie zaprzeczał, aby w związku z trudną sytuacją na rynku i wysokimi kosztami, które musiał ponosić pogorszyła się sytuacja ekonomiczna jego firmy, co doprowadziło do czasowych opóźnień w wypłatach wynagrodzeń na rzecz pracowników. Podkreślił, że potwierdza to zaświadczenie wystawione przez pozwanego o wysokości zaległości w wypłacie wynagrodzenia, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu za urlop na dzień 2 grudnia 2014 r. na łączną kwotę w wysokości 14.559,00 zł. Stwierdził nadto, że bezspornym w sprawie było również i to, że strona pozwana nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za okres od września do listopada 2014 r. w ustalonym w umowie o pracę terminie.

Sąd Rejonowy zważył, że spór pomiędzy stronami dotyczył kwestii, czy powód był w zaistniałym stanie faktycznym uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków i czy przysługiwało mu z tego tytułu odszkodowanie w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Wskazał, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest bowiem wypłacanie wynagrodzenia w miejscu, terminie i czasie określonym w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy. Pracodawca, który wbrew obowiązkowi nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń, podlega karze grzywny. Konsekwencją uchylania się przez pracodawcę od spełnienia tego obowiązku i wypłacania pracownikowi wynagrodzenia w niepełnej wysokości, bądź niewypłacania go w ogóle, może być rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> 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.

Sąd I instancji zaznaczył, że w doktrynie istnieje rozbieżność poglądów odnośnie zakresu znaczeniowego pojęcia „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika”. Przyjmuje się, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze. Sąd I instancji podkreślił także, że skoro obowiązek pracodawcy polega na terminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę, to w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę. Jeżeli pracodawca ogranicza wypłatę wynagrodzeń z powodu braku środków na ten cel, to nie spełnia swojego obowiązku z winy umyślnej. Kwestia, czy pracodawcy można przypisać winę w nieuzyskaniu środków na wynagrodzenia pracowników, jest obojętna z punktu widzenia treści stosunków pracy i realizacji podstawowego obowiązku pracodawcy względem pracowników. Jest to efekt podstawowej cechy tego stosunku prawnego, w którym pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności, które tym samym nie obciąża pracowników. Ponadto wina pracodawcy nie może być ujmowana w taki sam sposób jak wina pracownika, o której mowa w art. 52 § 1 k.p. Wina jest bowiem kategorią subiektywną. Pracodawca zaś odpowiada też nie tylko na zasadzie winy, ale także na zasadzie ryzyka. Powszechnie przyjmuje się, że niepłacenie wynagrodzenia za pracę stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy, uzasadniające natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez pracownika. Niepłacenie wynagrodzenia może obejmować jednak zarówno sytuacje zawinione przez pracodawcę jak i sytuacje, w których pracodawca znalazł się bez swojej winy, np. pogorszenie warunków rynkowych, czy też opóźnienie płatności jego należności przez firmy, z którymi on współpracuje.

W ocenie Sądu Rejonowego, w świetle powyższej wykładni pojęcia ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy nie ulega wątpliwości, że niewypłacenie powodowi wynagrodzenia za pracę za okres od września 2014 r. do listopada 2014 r. i wypłacenie go dopiero po złożeniu przez powoda pozwu, stanowi obiektywnie ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy. Nie ma przy tym znaczenia, że przyczyną nieterminowej i częściowej wypłaty nie była zła wola pracodawcy, a jego problemy finansowe. Zdaniem Sądu I instancji uprawnia to pracownika do skorzystania z dyspozycji art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. i do rozwiązania umowy o pracę w trybie niezwłocznym, bez zachowania terminu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy w pełni podzielił także zaprezentowaną powyżej wykładnię pojęcia „ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy”, akcentującą obiektywny charakter naruszenia i możliwość wystąpienia takiego naruszenia nawet bez winy pracodawcy. Na tej podstawie stwierdził, że słabszy ekonomicznie pracownik nie może pozostawać bezbronny w sytuacji niewypłacania mu wynagrodzenia przez pracodawcę znajdującego się w złej sytuacji ekonomicznej, a tym samym nie może być zmuszany do kontynuowania zatrudnienia. Wskazał także, że w realiach rozpoznawanej sprawy, powód był zmuszony do złożenia wypowiedzenia, ale także do znacznego ograniczenia swoich wydatków i zapożyczenia się celem zapewnienia środków utrzymania sobie i swojej rodzinie. Z uwagi na powyższe, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz kwoty w wysokości 9.290,28 zł wraz z odsetkami od dnia 8 listopada 2014 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. zasługiwało na uwzględnienie w całości. Sąd I instancji zważył, że powód pracował u strony pozwanej od 2009 r., przysługiwałby mu zatem trzymiesięczny okres wypowiedzenia, a tym samym odszkodowanie w kwocie trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia brutto. O odsetkach ustawowych od żądanej kwoty, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 k.c.

Jednocześnie z uwagi na to, że powód cofnął powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie zapłaty wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, Sąd I instancji na podstawie art 355 k.p.c. w związku z art. 469 k.p.c. umorzył postępowanie w pozostałym zakresie, o czym orzekł w pkt. II sentencji wyroku.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W pkt. III wyroku, Sąd Rejonowy na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z par. 6 pkt. 5 i par. 12 ust. 1 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W pkt. IV sentencji wyroku, na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. statuującym zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd I instancji obciążył stronę pozwaną kosztami sądowymi, nakazując uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Pragi-Południe w Warszawie kwotę 727,95 zł (5% wps x 14.559,00 zł) tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy.

W pkt. V wyroku, Sąd Rejonowy na podstawie art. 477 ust. 2 § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty w wysokości 3.096,76 zł brutto, stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

***Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana, zaskarżając powyższy wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania, tj.***

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, że pozwany opóźniając się z wypłatą wynagrodzenia powodowi, dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, podczas gdy powód określił późniejszy termin wypłaty wynagrodzenia, które wypłacił wraz z odsetkami, zaś samo opóźnienie w wypłacie było spowodowane problemami finansowymi firmy, powstałymi m.in. w związku z nieprawidłowościami w wykonywaniu pracy przez powoda, co w konsekwencji doprowadziło do uznania, że powód miał prawo do skorzystania z dyspozycji art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. i rozwiązania umowy w trybie niezwłocznym, bez zachowania terminu wypowiedzenia;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak oceny i zupełne pominięcie kwestii wpływu nieprawidłowości wykonywanych przez powoda prac na terminowość wypłaty wynagrodzeń, podczas gdy niedbałość powoda o stan techniczny sprzętu

elektronicznego powodowała konieczność jego częstych napraw, co ograniczało zdolność produkcyjną Zakładu, a następnie generowało brak terminowych wypłat wynagrodzenia pracownikowi;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, że powód rozwiązał umowę o pracę ze względu na nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia, podczas gdy przyczyną były wielokrotne wezwania powoda do usunięcia nieprawidłowości w wykonywanych pracach oraz bieżącego dbania o zachowanie wymaganych standardów higieny i chęć uniknięcia przez powoda odpowiedzialności za zaniedbania w wykonywaniu obowiązków pracowniczych i w konsekwencji uznanie, że powód miał prawo do skorzystania z dyspozycji art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. i rozwiązania umowy w trybie niezwłocznym, bez zachowania terminu wypowiedzenia;

- art. 302 § 1 k.p.c., poprzez przesłuchanie na okoliczności sporne w charakterze strony wyłącznie powoda, pomimo tego, że pozwany nie stawiał się na przesłuchanie, zamiast pominąć ten dowód w zupełności, a powyższe uchybienie procesowe skutkowało przyznaniem powodowi nieuzasadnionej przewagi w procesie i doprowadziło do zachwiania zasady równowagi stron w procesie cywilnym, co miało wpływ na wynik sprawy.

Stawiając powyższe zarzuty, strona skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu na jej rzecz od powoda za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa w tych postępowaniach według norm przepisanych. W uzasadnieniu apelacji, pozwany rozwinął poszczególne zarzuty apelacyjne, wskazując, że Sąd I instancji zupełnie pominął ocenę wpływu nieprawidłowości, jakich w toku pracy dopuścił się powód na terminowość wypłaty na jego rzecz wynagrodzenia za pracę. Pozwany wskazał, że nieprawidłowości w wykonywaniu pracy przez powoda potwierdziła kontrola Głównego Inspektora Farmaceutycznego, przeprowadzona w jego przedsiębiorstwie w 2014 r. W toku ww. kontroli stwierdzono bowiem nieprawidłowości związane m.in. z pracą powoda, co potwierdził załączony do akt sprawy wykaz pokontrolny Głównego Inspektoratu Farmaceutycznego i widniejące tam, zakwalifikowane, jako istotne kryterium niezgodności, brudne i popękane gniazdo elektryczne. Sąd I instancji pomimo istotnych dowodów wskazujących na znaczny wpływ nieprawidłowości wykonywanych przez powoda prac na częste awarie i konieczność naprawy sprzętu zupełnie pominął w swojej ocenie kwestię działań powoda i jego związku z brakiem terminowych wypłat wynagrodzenia pracownikom. Zdaniem skarżącego, mając zatem na uwadze całokształt działań powoda i jego niedbałość w zakresie wykonywania obowiązków, jak również postawę i brak winy w zaistniałych opóźnieniach w wypłacie wynagrodzenia, istniejących po jego stronie, uznać należy, że Sąd I instancji błędnie przyjął, że powód rozwiązał umowę o pracę ze względu na nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia i w konsekwencji uznał, że powód miał prawo do skorzystania z dyspozycji art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. i rozwiązania umowy w trybie niezwłocznym, bez zachowania terminu wypowiedzenia, podczas gdy przyczyną rozwiązania umowy były wielokrotne wezwania powoda do usunięcia nieprawidłowości w wykonywanych pracach oraz chęć uniknięcia odpowiedzialności za swoje zaniedbania. Pełnomocnik pozwanego zwrócił również uwagę na uchybienie, którego dopuścił się Sąd I instancji, przeprowadzając dowód z przesłuchania stron na okoliczność terminowej wypłaty wynagrodzenia oraz przyczyn wypłaty wynagrodzenia dla powoda, jednocześnie ograniczając niniejszy dowód do przesłuchania wyłącznie powoda. Skarżący wskazał, że zgodnie z art. 302 § 1 k.p.c. gdy z przyczyn natury faktycznej lub prawnej przesłuchać można, co do okoliczności spornych jedną tylko stronę, Sąd oceni, czy pomimo to należy przesłuchać tę stronę, czy też dowód ten pominąć w zupełności. Do przyczyn natury faktycznej zalicza się niemożność przesłuchania jednej ze stron. Warunkiem więc przeprowadzenia dowodu z przesłuchania tylko jednej strony procesowej, jest wyłączenie możliwości przesłuchania jej przeciwnika procesowego. Przeszkody natury faktycznej, o których mowa w przepisie, według doktryny muszą być trwałe, czyniące przesłuchanie drugiej strony niemożliwym, bardzo utrudnionym lub niecelowym. Zdaniem pozwanego, w tym więc zakresie Sąd Rejonowy dopuścił się uchybienia, które w konsekwencji doprowadziło do zachwiania równowagi stron w niniejszym procesie (apelacja k. 209-214).

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

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe i poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, a następnie w sposób prawidłowy i logiczny dokonał oceny zebranych dowodów, nie przekraczając przy tym swobodnej oceny dowodów. W konsekwencji Sąd Rejonowy wydał prawidłowy wyrok, a w uzasadnieniu tego wyroku w sposób wyczerpujący przedstawił motywy rozstrzygnięcia. Sąd II instancji w całości podziela zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne Sądu Rejonowego.

W rozpoznawanej sprawie przedmiotem sporu było uprawnienie powoda do odszkodowania na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w związku z rozwiązaniem przez niego w dniu 7 listopada 2014 r. umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z uwagi na dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegającego na braku terminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z cytowanym przez Sąd Rejonowy art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 (tj. 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. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Należy przy tym wskazać, że fakt zalegania przez pozwanego pracodawcę z wypłatą wynagrodzenia zarówno dla powoda, jak i dla pozostałych pracowników był bezsporny. W szczególności wskazać należy, że na dzień 2 grudnia 2014 r. pozwany zalegał z wypłatą na rzecz powoda: wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2014 r. w kwocie 2.024,00 zł, wynagrodzenia za miesiąc październik 2014 r. w kwocie 2.024,00 zł oraz wynagrodzenia za część miesiąca listopada 2014 r. w kwocie 653,04 zł. Wynagrodzenie za miesiąc wrzesień 2014 r. zostało wypłacone powodowi dopiero w grudniu 2014 r. Powołując się na treść art. 85 § 2 k.p., wskazać należy, 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. Zgodnie zaś z treścią art. 94 pkt. 5 k.p. terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia swoim pracownikom należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. Z kolei prawidłowa wypłata obejmuje prawidłową wysokość wynagrodzenia, właściwą formę oraz dotrzymanie zasad dopuszczalnych potrąceń. Pracodawca powinien też udostępnić pracownikowi dokumentację potrzebną do obliczenia wynagrodzenia. Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 maja 2008 r. (II PK 331/07), że brak wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika przez pracodawcę w całości lub w części, skutkuje brakiem wątpliwości w zakresie oceny jego winy w tym przedmiocie, która jest oceniana jako ciężka.

Nie ma przy tym możliwości umówienia się przez strony, że wypłata wynagrodzenia nastąpi po terminie wskazanym w art. 85 § 2 k.p., gdyż przepis ten ma charakter bezwzględnie obowiązujący, zgodnie bowiem z treścią art. 18 § 1 k.p. postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. W orzecznictwie sądowym ugruntowane jest stanowisko, że naruszenie powyższego obowiązku kwalifikowane jest jako naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika niezależnie od tego, czy pracodawca opóźnia się w wypłacie całości świadczenia czy też jego części. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z dnia 18 marca 2015 r., I PK 197/14, 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.

W niniejszej sprawie pozwany nie wypłacając terminowo wynagrodzenia powodowi dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Na ocenę ciężaru tego naruszenia wpływa fakt, że opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia dla powoda nie miało charakteru incydentalnego, gdyż miało miejsce już w 2010 r., natomiast regularnie powtarzało się od 2014 r. Ponadto opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń nie dotyczyły wyłącznie osoby powoda, ale również i innych pracowników pozwanego, którzy z tej właśnie przyczyny również rozwiązali łączące ich z pracodawcą stosunki pracy. Powód wprawdzie tolerował nieznaczne opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia, jednak brak wypłaty za miesiące wrzesień, październik i listopad 2014 r. zaczął stanowić realne zagrożenie dla jego interesów, ponieważ powód ma na utrzymaniu czteroosobową rodzinę w związku, z czym celem zapewnienia jej środków bieżącego utrzymania był zmuszony zaciągnąć w tym celu zobowiązanie na karcie kredytowej. Zgromadzony w sprawie

materiał dowodowy jednoznacznie potwierdza, że okolicznością uzasadniającą rozwiązanie przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia, było nieterminowe wypłacanie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę. Okoliczności te wynikały przede wszystkim z zeznań świadków, pracowników pozwanego, M. J., Z. S., M. T. i A. W., którzy wskazali, że również rozwiązali swoje stosunki pracy z powodu niepłacenia przez pozwanego na ich rzecz wynagrodzenia. Powyższe okoliczności zostały potwierdzone także przez świadka I. N., żonę pozwanego, która zeznała, że powód rozwiązał umowę o pracę z powodu nieterminowego płacenia wynagrodzenia. Świadek zaznaczyła przy tym, że wynagrodzenia były płatne z opóźnieniem z powodu problemów finansowych pozwanego, natomiast taki stan rzeczy trwał przez około rok czasu. Nie budzi przy tym również wątpliwości, że rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia powód dochował wskazanego w art. 52 § 2 k.p., stosowanego w zw. z treścią art. 55 § 2 k.p. terminu 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy tj. od ostatniego naruszenia obowiązku wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę.

Całkowicie chybiona jest przy tym argumentacja pozwanego, że brak wypłaty na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę był podyktowany niewłaściwym wywiązywaniem się przez niego z powierzonych obowiązków pracowniczych. Powyższe nie ma znaczenia dla oceny zasadności przedmiotowego roszczenia. Obowiązek wypłaty wynagrodzenia ma bowiem charakter bezwzględny i jak wyżej wskazano nie może nastąpić później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Wynagrodzenie jest istotnym i niezbędnym elementem stosunku pracy, zgodnie z 84 k.p. pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę. Należy zauważyć, że pracodawca nie może skutecznie przerzucać ciężaru odpowiedzialności za swoje uchybienia na drugą stronę relacji stosunku pracy. W tym miejscu warto również podkreślić, że z ustaleń Sądu I instancji nie wynika, aby pracodawca stosował względem powoda jakiegokolwiek kary porządkowe w postaci nagany, czy też upomnienia z powodu nieprawidłowego wykonywania poleceń służbowych. Z kolei w razie naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych lub dyscypliny pracy pracodawca dysponuje określonym przez ustawę prawem sankcji, w szczególności może zastosować jedną ze wskazanych powyżej kar porządkowych, co jednak nie miało miejsca w niniejszej sprawie. Z powodu stwierdzonych po stronie powoda nieprawidłowości, pozwany ostatecznie mógł także rozwiązać z nim stosunek pracy, nie pogwałcając przy tym warunków określonych w umowie o pracę. Z kolei od powyższego wypowiedzenia powód mógłby złożyć odwołanie do Sądu Pracy, dochodząc swoich praw w toku zainicjowanego w tym przedmiocie postępowania. Okoliczności te i tak pozostają jednak pozbawione doniosłości w kontekście zachowania samego pracodawcy, który naruszając zobowiązania umowne, zwlekał z zapłatą wynagrodzenia za pracę w określonej wysokości. Przedmiotowy element, dotyczący wielkości zwłoki w omawianym świadczeniu, był także elementem analizy Sądu Najwyższego, który uznał, że zarówno pracodawca który nie wypłaca wynagrodzenia terminowo w ogóle, jak również ten, który nie wypłaca tylko część tego świadczenia, na równi naruszają podstawowy obowiązek, jednocześnie jednak w przypadku drugiego ze wskazanych pracodawców nie zawsze jest to naruszenie kwalifikowane, jako ciężkie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2012 r., II PK 220/11). A contrario, należy uznać, że przedmiotowa ocena jest zbędna w sytuacji, która występuje w niniejszej sprawie, ponieważ pracodawca zwlekał z wypłatą pełnego wynagrodzenia na rzecz pracownika, a taką okoliczność należy ocenić jednoznacznie, jako świadome zaniechanie, będące zachowaniem umyślnym, zaś sama wina pracodawcy może polegać na obiektywnej naganności (bezprawności) tego postępowania. Wskazana bezprawność w ujęciu winy kontraktowej polega na ujemnej ocenie zachowania z punktu widzenia obowiązującego porządku prawnego. Nie jest zatem istotne, czy pracodawcy można zarzucić umyślność lub rażące niedbalstwo w naruszeniu podstawowego obowiązku wobec pracownika. Naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet, jeśli nie działał on w złej wierze, ani nie zachowywał się rażąco niedbale. Należy również pamiętać, że dyspozycja art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., nie wymaga, aby ciężkie naruszenie przez pracodawcę było wyłączną przyczyną rozwiązania przez pracownika umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07).

Z treści wiążącej strony umowy o pracę wynikało, że pracodawca będzie wypłacał na rzecz powoda miesięczne wynagrodzenie w kwocie 2.875,55 zł brutto. Jak wielokrotnie sygnalizowano, pracodawca, który nie wypłaca w terminie całości lub części wynagrodzenia, ciężko narusza swój obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia, a problem oceny winy pracodawcy oraz jej stopnia nie budzą wątpliwości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, z dnia 5

lipca 2005 r., I PK 276/04 oraz z dnia 7 maja 2008 r., II PK 331/07). Motywacja powoda do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pozostaje zatem bez znaczenia, a ocenie podlega jedynie przyczyna wskazana w oświadczeniu. Zaznaczyć należy, że podmiot, który sam naruszył podstawowe obowiązki, tym samym można uznać, że działał z naruszeniem zasad współżycia społecznego, nie może dopatrywać się analogicznych uchybień ze strony zachowania pracownika, świadomie korzystającego z przysługujących mu uprawnień. W ocenie Sądu Okręgowego niezasadne pozostają także twierdzenia pozwanego, że w sposób niezawiniony nie wypłacał powodowi wynagrodzenia w terminie z uwagi na trudności finansowe prowadzonego przez siebie przedsiębiorstwa, na co m.in. wskazywała świadek I. N.. Zakładając nawet, że 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 to, że 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 Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99). Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r. (I PKN 516/99), 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. Z tych wszystkich względów, zgłoszony przez skarżącego zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. okazał się niezasadny.

Sąd Okręgowy nie dopatrywał się również naruszenia w sprawie art. 302 k.p.c. poprzez pominięcie dowodu z przesłuchania pozwanego. Czynności podjęte przez Sąd I instancji w tym zakresie były prawidłowe. Jak wynika bowiem z akt sprawy Sąd Rejonowy na rozprawie w dniu 6 października 2016 r., wyznaczając termin kolejnej rozprawy na dzień 7 marca 2017 r., zobowiązał pozwanego do osobistego stawiennictwa pod rygorem pominięcia lub ograniczenia dowodu z przesłuchania stron. Na ww. termin rozprawy pozwany jednak się nie stawił nie usprawiedliwiając przy tym swojej nieobecności, dlatego też prawidłowo Sąd pominął dowód z jego przesłuchania i wydał wyrok. Podkreślenia wymaga również, że pozwany był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego, który z całą pewnością zdawał sobie sprawę z tego, że taka będzie decyzja Sądu i nie doszło w tym zakresie do naruszenia żadnych praw strony.

Reasumując zarzuty apelacji nie znalazły potwierdzenia, wobec czego Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c., oddalił apelację jako bezzasadną, o czym orzekł w pkt. I sentencji wyroku.

O kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd Okręgowy orzekł w pkt. II wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Na koszty zasądzone od pozwanego na rzecz powoda złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego w kwocie 120,00 zł określone w § 9 ust. 1 pkt.1 w związku z § 10 ust. 1 pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).

SSO Małgorzata Jarzabek SSO Renata Gąsior SSO Zbigniew Szczuka

## ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Renata Gąsior

(...)