

**Sygn. akt VII Pa 122/18**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2018r.

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

w składzie:

Przewodniczący SSO Małgorzata Jarząbek

Sędziowie SO Renata Gąsior

SO Monika Roslan-Karasińska (spr.)

Protokolant st.sekr.sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 listopada 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. R.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W.

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 07 czerwca 2018 r. sygn. akt VIP 30/18

oddala apelację.

SSO Renata Gąsior SSO Małgorzata Jarząbek SSO Monika Roslan-Karasińska

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 7 czerwca 2018 r. w punkcie 1 zasądził od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz powódki K. R. kwotę 2000,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 6 lutego 2018 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania, w punkcie 2 umorzył postępowanie w pozostałym zakresie, w punkcie 3 wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. do kwoty 2000,00 złotych oraz w punkcie 4 nie obciążył strony pozwanej kosztami procesu – opłatą.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 lipca 2016 r. do dnia 30 czerwca 2017 r., a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 26 czerwca 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku grafika komputerowego. Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2000,00 złotych brutto, powiększone o premie uznaniową. W treści umowy o pracę strony zawarły zapis, że wynagrodzenie zasadnicze będzie płatne w okresach miesięcznych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. W dniu 13 grudnia 2017 r. powódka złożyła pracodawcy oświadczenie

o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę powódka wskazała na brak terminowej zapłaty wynagrodzenia. Pracodawca wypłacił powódce wynagrodzenie netto za: styczeń

2017 r. w kwocie 1453,94 złotych w dniu 13 lutego 2017 r., luty 2017 r. w kwocie 1453,92 złotych w dniu 10 marca 2017 r., marzec 2017 r. w kwocie 1453,92 złotych w dniu 11 kwietnia 2017 r., kwiecień 2017 r. w kwocie 1453,92 złotych w dniu 11 maja 2017 r., maj 2017 r. w kwocie 1453,92 złotych w dniu 16 czerwca 2017 r., czerwiec 2017 r. w kwocie 1453,92 zł w dniu 10 lipca 2017 r., lipiec 2017 r. w kwocie 1363,99 złotych w dniu 25 sierpnia 2017 r., sierpień 2017 r. w kwocie 1326,10 złotych w dniu 12 września 2017 r., wrzesień 2017 r. w kwocie 1466,04 złotych w dniu 2 listopada 2017 r. oraz za październik 2017 r. w kwocie 1000,00 złotych w dniu 8 grudnia 2017 r. Powódka zwracała się do pracodawcy o wskazanie przyczyn braku wypłaty wynagrodzenia za październik 2017 r.

w kwocie 466,00 złotych oraz wynagrodzenia za listopad 2017 r. w pełnej wysokości. Wypłata wynagrodzeń z opóźnieniem lub w niepełnej wysokości wynikała z trudnej sytuacji finansowej pracodawcy. Pracownicy nie byli informowani o przyczynie wypłaty wynagrodzenia z opóźnieniem. W dniu 26 kwietnia 2018 r. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wypłacił powódce brakujące wynagrodzenie za miesiące październik, listopad oraz grudzień 2017 r. Na rozprawie w dniu 7 czerwca 2018 r. powódka cofnęła powództwo w zakresie wynagrodzenia oraz odsetek od wynagrodzenia wraz ze zrzeczeniem się roszczenia. Pozwana w dniu 22 grudnia 2017 r. złożyła wniosek o otwarcie przyspieszonego postępowania układowego. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie X Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych w sprawie o sygn. akt X GR 112/17 postanowieniem z dnia 16 lutego 2018 r. otworzył przyspieszone postępowanie układowe pozwanej spółki. Powódka w związku z otrzymaniem kredytu hipotecznego zobligowana była do spłaty rat kredytu w terminie, co było utrudnione ze względu na niepewny termin wypłaty wynagrodzenia przez pozwaną spółkę. Powódka ponosiła koszty związane z bieżącym utrzymaniem oraz rehabilitacją związaną ze schorzeniami kręgosłupa.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody z akt sprawy oraz akt osobowych powódki, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd I instancji oparł się również na zeznaniach powódki, które zostały uznane za wiarygodne w całości, bowiem znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadka R. H. w całości, gdyż były spójne z ustalonym stanem faktycznym odnośnie sytuacji finansowej pozwanej oraz opóźnieniom w wypłacie wynagrodzeń pracownikom.

Sąd I instancji zważył, że terminowa wypłata pracownikowi wynagrodzenia jest jednym z obowiązków pracodawcy o charakterze podstawowym, co potwierdza kodeksowa regulacja art. 94 pkt 5 k.p. W umowie o pracę zawartej między stronami nie było określonego konkretnego dnia wypłaty wynagrodzenia. Zawierała ona jedynie odesłanie do przepisów ustawowych. Zgodnie z art. 85 § 2 k.p. 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. Zatem powódka powinna otrzymywać swoje wynagrodzenie za pracę najpóźniej 10-tgo dnia następnego miesiąca.

Z ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego wynika, że powódce nie zostało wypłacone w terminie wynagrodzenie za pracę za miesiące styczeń 2017 r. z trzema dniami opóźnienia, marzec 2017 r. z jednym dniem opóźnienia oraz kwiecień 2017 r. z jednym dniem opóźnienia. Dłuższe okresy opóźnień w wypłacie wynagrodzenia za pracę rozpoczęły się

od czerwca 2017 r. i kształtowały się następująco: za maj 2017 r. sześć dni opóźnienia, za lipiec 2017 r. 15 dni opóźnienia, za sierpień 2017 r. dwa dni opóźnienia, za wrzesień 2017 r. 23 dni opóźnienia oraz za październik 2017 r. 28 dni opóźnienia. Wynagrodzenie za listopad 2017 r. nie zostało w ogóle wypłacone powódce. Z powyższego wynika, że pracodawca dopuścił się naruszenia swego podstawowego obowiązku względem powódki. Niewątpliwie pozwana spółka miała świadomość, że termin wypłaty wynagrodzenia nie jest zachowany. W toku postępowania pozwana argumentowała, że nieterminowość w wypłacie wynagrodzenia wynikała z trudności finansowych spółki. Nie stanowi to jednak usprawiedliwienia dla pracodawcy, bowiem to on ponosi ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej i

niedopuszczalne jest przerzucanie tego ryzyka na pracownika. Za spełnioną należy również uznać przesłankę zagrożenia interesów pracownika. Nieterminowa wypłata wynagrodzenia pracownikowi niemal zawsze powoduje zagrożenie jego interesów. Dochód

z wynagrodzenia za pracę jest źródłem utrzymania dla pracownika i stanowi podstawę jego egzystencji. Pracownik planuje też swoje miesięczne wydatki w oparciu o wysokość wynagrodzenia oraz termin jego wypłaty. Niewypłacenie wynagrodzenia w terminie nierzadko powoduje zaburzenie terminowości regulowania zobowiązań czy też poważne trudności w zaspokajaniu bieżących potrzeb gospodarstwa domowego. W niniejszej sprawie powódka zeznała, że terminowa wypłata wynagrodzenia była dla niej bardzo ważna, ponieważ posiadała zobowiązanie z tytułu zaciągniętego kredytu hipotecznego, którego spłata o czasie była istotna z uwagi na groźbę naliczania przez bank odsetek za opóźnienie. Ponadto powódka z wynagrodzenia finansowała swoje bieżące utrzymanie oraz rehabilitację związaną ze schorzeniami kręgosłupa. W świetle powyższego należy uznać, że nieterminowa wypłata powodce wynagrodzenia stanowiła istotne zagrożenie dla jej interesów jako pracownika. Nie była również sporna w niniejszej sprawie kwestia zachowania przez powódkę miesięcznego terminu z art. 55 § 2 k.p. W niniejszej sprawie należy liczyć termin na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przez powódkę najwcześniej od dnia 11 grudnia 2017 r., tj. dzień po terminie wypłaty wynagrodzenia za listopad 2017 r. Powódka zaś złożyła oświadczenie z dniem 13 grudnia 2017 r., a więc z zachowaniem miesięcznego terminu.

W ocenie Sądu I instancji pozwana spółka dopuściła się wobec powódki ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku, a co za tym idzie była ona uprawniona do rozwiązania umowy

o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Tym samym, zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania jest zasadne, które przysługuje w wysokości odpowiadającej jej wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia. Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony a jej łączny staż pracy u pozwanej wynosił rok i 5 miesięcy. W związku z tym zgodnie z art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia wynosił miesiąc. Zdaniem Sądu Rejonowego powodce należy się odszkodowanie w wysokości jej miesięcznego wynagrodzenia, które wynosiło 2000,00 złotych brutto. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że odpis pozwu został doręczony stronie pozwanej w dniu 6 lutego 2018 r. i od tej daty należało przyznać powodce prawo do odsetek ustawowych liczonych od kwoty 2000,00 złotych. Mając na względzie powyższe Sąd

I instancji na podstawie art. 300 k.p. w związku z art. 481 k.c. orzekł, jak w punkcie 1 wyroku.

Powódka na rozprawie w dniu 7 czerwca 2018 r. cofnęła powództwo w zakresie wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 października 2017 r. do dnia 13 grudnia 2017 r. oraz odsetek od wynagrodzenia ze zrzeczeniem się roszczenia, bowiem Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wypłacił należne jej wynagrodzenie. Mając na względzie powyższe, Sąd Rejonowy w punkcie 2 wyroku umorzył postępowanie mając na względzie treść art. 203 § 1 k.p.c. w związku z art. 355 k.p.c. w związku z art. 469 k.p.c.

Na podstawie art. 113 w związku z art. 102 k.p.c. ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd Rejonowy w punkcie 3 wyroku nie obciążył strony pozwanej kosztami procesu, tj. opłatą od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

Ponadto Sąd I instancji na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności w całości, bowiem zasądzona na rzecz powódki kwota odszkodowania jest równa jej miesięcznemu wynagrodzeniu, o czym orzekł w punkcie 4 wyroku.

Pozwana w dniu 25 lipca 2018 r. wniosła apelację zaskarżając punkt 1 w/w wyroku i zarzuciła mu:

- naruszenie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. poprzez błędne jego zastosowanie i przyjęcie, że pozwana wypłacając jej przez kilka miesięcy z opóźnieniem wynagrodzenie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, które uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę przez powódkę w trybie natychmiastowym i zasądzenie na jej rzecz kwoty 2000,00 złotych brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

z winy pracodawcy, podczas gdy okoliczności niniejszej sprawy uzasadniają twierdzenie, że nie dopuszczono się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych;

- naruszenie art. 233 § 1 k.c. poprzez dowolną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego polegającą na przyznaniu waloru wiarygodności całości wyjaśnieniom powódki, min. w zakresie, że pracownicy nie byli informowani o przyczynie wypłaty wynagrodzenia, podczas gdy przesłuchanie powódki prowadzi do wniosku, że pracownicy byli informowani o przyczynie wypłaty wynagrodzeń z opóźnieniem, co w konsekwencji doprowadziło do błędnych ustaleń faktycznych mających wpływ na treść wyroku;

- błąd w ustaleniach faktycznych mających wpływ na treść zaskarżonego wyroku a polegający na uznaniu że „powódka w związku z otrzymaniem kredytu hipotecznego zobligowana była do spłaty rat kredytu w terminie, co było utrudnione ze względu na niepewny termin wypłaty wynagrodzenia przez pozwaną spółkę”, podczas gdy nie składała ona takich wyjaśnień, co oznacza, że stanowią one dowolną i rozszerzającą interpretację jej wyjaśnień, ponieważ twierdziła, że starała się o kredyt hipoteczny, natomiast nie wskazywała, kiedy uzyskała kredyt a tym bardziej, że opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia mają wpływ na jego spłatę.

W związku z tym pozwana wniosła o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych. Pozwana uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że boryka się ona z problemami finansowymi i nie można jej zarzucić, że z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa nie wypłacono powódce zaległego wynagrodzenia. Zdaniem pozwanej dopuszczono się deliktu dyscyplinarnego, jednakże jedynie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych daje pracownikowi uprawnienie do dochodzenia odszkodowania. Spółka podniósł, że brak terminowych wypłat wynagrodzenia nie był spowodowany jej złą wolą ani niedbalstwem, ponieważ zarząd spółki dokonał należytych starań w celu polepszenia płynności finansowej a przede wszystkim ochrony miejsc pracy, rezultatem czego było otwarcie przyspieszonego postępowania układowego.

W ocenie pozwanej powódka w żaden sposób nie udowodniła, że poniosła szkodę, bowiem opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia w konsekwencji nie utrudniły otrzymania kredytu. Spółka stwierdziła, że powódka nie wskazała kiedy uzyskała kredyt, czy miało to miejsce

w okresie zatrudnienia przez pozwaną, a tym bardziej, że opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia mają wpływ na jego spłatę. Pozwana uznała, że powódka nie wykazała, aby opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń miały wpływ na jej rehabilitację, bowiem schorzenie to nie jest związane z zatrudnieniem w spółce.

Powódka w dniu 13 sierpnia 2018 r. sporządziła odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie w całości. W ocenie K. R. spółka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez nieterminowe wypłacenie należnych jej wynagrodzeń. Wskazała również, że nieterminowość w wypłacie wynagrodzenia wynikająca z trudności finansowych spółki nie stanowi usprawiedliwienia dla pracodawcy, ponieważ ponosi ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej i niedopuszczalne jest przerzucanie jej na pracownika. Powódka wskazała, że początkowo nie było informacji o opóźnieniach w wypłacie, jednak gdy zdarzało się to nagminnie, pracodawca informował w ostatnim dniu o w/w sytuacji. Mimo to w ocenie powódki nie stawiało to pracowników w lepszej sytuacji finansowej. Powódka podniosła, że Sąd I instancji nie dokonał nadinterpretacji, ponieważ wyciągnął logiczne wnioski, bowiem jej celem nie było wyłącznie uzyskanie kredytu, ale również jego regularna spłata, co uniemożliwiłoby otrzymywanie nieregularnych pensji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

Na wstępie Sąd Okręgowy uznał, że spółka zarzuciła naruszenie przez Sąd I instancji zarówno przepisu prawa procesowego, jak i materialnego. Pozwana wskazywała na pogwałcenie przepisu art. 233 § 1 k.c., który stanowi, że w granicach, określonych przez ustawy i zasady współżycia społecznego oraz przez umowę o oddanie gruntu Skarbu Państwa lub gruntu należącego do jednostek samorządu terytorialnego bądź ich związków w użytkowanie wieczyste, użytkownik może korzystać z gruntu z wyłączeniem innych osób.

W tych samych granicach użytkownik wieczysty może swoim prawem rozporządzać. Dlatego też Sąd II instancji uznał, że wskazanie tego przepisu musiało stanowić oczywistą omyłkę, bowiem zapewne chodziło o naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W ocenie Sądu Okręgowego nie doszło do błędów w ustaleniach stanu faktycznego i nie został naruszony ów przepis prawa procesowego. Sąd I instancji w sposób jasny i logiczny ustalił oraz ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Przy tym nie doszło do naruszenia zasady swobodnej oceny dowodowej. W ocenie pozwanej analiza treści zeznań powódki prowadzi do wniosku, że pracownicy byli informowani o przyczynie wypłaty wynagrodzeń z opóźnieniem. Jednak zdaniem Sądu Okręgowego nagranie zeznań powódki nie daje podstaw do takiego wnioskowania. Powódka wskazywała co prawda, że słyszała, iż przyczyną braku wypłaty wynagrodzenia były problemy spółki z inwestorami. Jednakże K. R. wskazała na tą okoliczność bardzo ogólnikowo, gdyż nikt ze spółki nie tłumaczył powodów opóźnień w wypłacie wynagrodzeń swoich pracowników. W tym zakresie korelują również zeznania świadka R. H., która również nie posiadała wiedzy o przyczynach braku wypełniania jednego z obligatoryjnych obowiązków pracodawcy względem pracownika. Zresztą Sąd Rejonowy wskazał, że wypłata wynagrodzeń z opóźnieniem wynikała z trudnej sytuacji finansowej pracodawcy. Jednak była to wiedza powszechnie znana, gdyż niewątpliwie brak wypłaty wynagrodzeń na czas jest z logicznego punktu widzenia nierozdzielny z problemami finansowymi pracodawcy. Wskazania powódki, że z tego, co pamięta, jako przyczyna było podawane „coś związanego z inwestorami” nie mogło skutkować uznaniem, że pracownicy byli należycie informowani o braku wpłat wynagrodzeń. W szczególności na uwagę zasługuje fakt, że początkowo nie było informacji o przyczynach braku wypłaty, a następnie na skutek skarg, o powyższym pracownicy dowiadywali się ostatniego dnia, w którym wynagrodzenie powinno zostać wypłacone w późnych godzinach pracy. Dlatego uprawnionym jest stwierdzenie, że spółce nie zależało na odpowiednim przekazie pracownikom, iż nie jest w stanie wypłacić wynagrodzenia w ustawowym terminie. W niniejszej sprawie pracownicy spółki powinni otrzymywać swoje uposażenie miesięczne do 10-tego dnia kolejnego miesiąca. Niewątpliwie skarżąca zdawała sobie sprawę ze stanu finansów i była w stanie przewidzieć z odpowiednim wyprzedzeniem, że nie będzie w stanie regulować na bieżąco zobowiązań względem swoich pracowników. Dlatego też informowanie o braku wypłaty pieniędzy dopiero ostatniego dnia w późnych godzinach pracy nie było odpowiednim działaniem, ponieważ pracownicy do końca nie byli pewni, czy dostaną na czas wynagrodzenie. Tym samym została kilkukrotnie naruszona zasada zaufania powódki do działań kierowanych wobec niej przez pracodawcę. Ponadto wbrew twierdzeniom spółki w apelacji, powódka w trakcie zeznań wskazała, że otrzymała kredyt hipoteczny, o który starała się w trakcie zatrudnienia u pozwanej. Dodatkowo też uznała, że ewentualne dalsze opóźnienia spowodowałyby problemy z jego spłatą. Wynika to wprost z zeznań powódki, dlatego też w tym zakresie zarzuty wystosowane przez pozwanego były nieuzasadnione.

W kontekście rzekomego naruszenia przepisu prawa materialnego Sąd Okręgowy zważył, że zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Skarżąca nie kwestionowała podstawy prawnej w zakresie wypłacenia powódce wynagrodzenia

za okres jednego miesiąca w kwocie 2000,00 złotych, co również w ocenie Sądu Okręgowego było co do zasady prawidłowe. Pozwana wskazywała jedynie, że jej zachowanie nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, które uzasadniałoby rozwiązanie umowy o pracę przez powódkę w trybie natychmiastowym,

co w konsekwencji skutkowało zasądzeniem na jej rzecz odszkodowania.

Sąd Najwyższy w swoich poglądach wskazuje, że wypłata wynagrodzenia jest jednym z głównych elementów treści stosunku pracy i podstawowym obowiązkiem pracodawcy. 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 wynagrodzenie (poruszone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia

10 maja 2012 r., sygn. akt II PK 220/11). Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania z komentowanego przepisu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest wina umyślna lub rażąco niedbalstwo pracodawcy. Naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeżeli nie działał w złej wierze ani nie zachował się rażąco niedbale (poruszone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 maja

2012 r., sygn. akt II PK 220/11). Dla stopnia winy pracodawcy ma znaczenie, w przypadku jednorodząowego, aczkolwiek wielokrotnego i uporczywego zachowania, fakt systematycznego powtarzania niezgodnego z prawem postępowania, niezależnie od przyjęcia albo nieprzyjęcia koncepcji ciągłości takiego zachowania (poruszone w wyrokach Sądu Najwyższego z: dnia 19 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 443/97; dnia 7 grudnia 2000 r., sygn. akt I PKN 128/00; dnia 8 sierpnia 2006 r., sygn. akt I PK 54/06; dnia 8 lipca 2009 r., sygn. akt I BP 5/09; dnia 10 maja 2012 r., sygn. akt II PK 220/11; z dnia 27 lipca 2012 r., sygn. akt I PK 53/12).

Sąd Okręgowy zważył, że zachowanie pracodawcy było systematyczne, ponieważ powódka otrzymała wynagrodzenia za pracę na czas tylko za luty 2017 r. w dniu 10 marca 2017 r. W pozostałych miesiącach 2017 r. spółka wypłacała powódce uposażenie

z naruszeniem ustawowego terminu. Sytuacja zmieniła się w listopadzie 2017 r., gdy powódka w ogóle nie otrzymała należnego jej wynagrodzenia za październik 2017 r. Pozwana za ten miesiąc wypłaciła jedynie 1000,00 złotych w dniu 8 grudnia 2017 r., jednocześnie nie regulując zobowiązania za listopad i grudzień 2017 r. W ocenie Sądu II instancji zachowanie skarżącej wypełniło przesłanki powtarzalnego niezgodnego z prawem postępowania. Należy jednak zaznaczyć, że nie każdy przypadek naruszenia przez pracodawcę obowiązków kwalifikować będzie się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy uprawniające pracownika do rozwiązania stosunku pracy

ze skutkiem natychmiastowym. Pracownik jest uprawniony do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jedynie wówczas, gdy pracodawca dopuścił się naruszenia obowiązków wobec pracownika. Powtarzające się niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w terminie może być uznane za ciężkie naruszenie art. 94 pkt 5 k.p., choćby opóźnienia nie przekraczały terminu przewidzianego w art. 85 § 2 k.p. (poruszone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 r., sygn. akt I PK 197/14). Sąd Najwyższy w przytoczonym wyżej wyroku wskazał,

że uchybienia spółki, które zachodziły w niniejszej sprawie względem powódki uzasadniają spełnienie przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec swojego pracownika. Należy zaznaczyć, że wynagrodzenie stanowi najważniejszy dla pracownika element stosunku pracy. Brak jego wypłaty może spowodować wszelkiego rodzaju uciążliwości w życiu prywatnym zatrudnionego. Na to też wskazuje Sąd Najwyższy, który wskazuje, że zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. naruszenie obowiązków wobec pracownika powinno być ciężkie. Desygnat "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika" nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy, ale dotyczy stopnia naruszenia interesów pracownika. Prowadzi to do wniosku, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację (poruszone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r., sygn. akt II PK 119/16). Zatem ustalenie, czy pracodawca informował powódkę o przyczynach skutkujących brakiem wypłaty wynagrodzenia nie miał znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie. Zła sytuacja finansowa spółki, nawet gdyby stanowiła pewnego rodzaju usprawiedliwienie dla podjętych przez nią zaniechań w wypłacie wynagrodzeń dla pracowników, byłaby nieistotna, ponieważ ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie

ocenia się z perspektywy działań pracodawcy. W niniejszej sprawie nastąpiło naruszenie interesów powódki, do czego odwołuje się orzecznictwo na gruncie zarzuconego naruszenia przepisu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Powódka na rozprawie w dniu 7 czerwca 2018 r. wskazała, że uzyskała kredyt, o który starała się będąc pracownikiem spółki. W związku z tym należało przyjąć, że została ona kredytobiorcą w pierwszej połowie 2018 r. Wobec powyższego logicznym jest stwierdzenie, że niewypłacanie przez spółkę wynagrodzenia na czas powódce stanowiłoby dla niej poważne konsekwencje w postaci braku środków finansowych na spłatę zaciągniętego kredytu. Ponadto nie można pominąć faktu, że brakujące wynagrodzenie za okres

od października do grudnia 2017 r. zostało wypłacone powódce dopiero w dniu 26 kwietnia 2018 r. przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Przy tym pozwana nie wykazała, aby czyniła jakiegokolwiek działania w

celu poinformowania powódki, w jakich datach ewentualnie zostanie wypłacone zaległe wynagrodzenie oraz, czy w ogóle to nastąpi, czym niewątpliwie została naruszona zasada zaufania do pracodawcy. Dlatego też w ocenie Sądu Okręgowego całość okoliczności zachodzących w niniejszej sprawie daje podstawy do stwierdzenia, że spółka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych względem powódki.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 385 k.p.c.,  
jak w sentencji wyroku.

SSO Renata Gąsior SSO Małgorzata Jarząbek SSO Monika Roslan – Karasińska

Zarządzenie: (...)

(...)