

Sygn. akt **IV P 117/13**

**o.o.1.WYROK**

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 15 maja 2014 roku

**Sąd Rejonowy w Dzierżoniowie Wydział IV Pracy**

**w składzie:**

**Przewodniczący: SSR Elżbieta Kuryło – Maciejewska**

Ławnicy: S. G., A. Ł.

**Protokolant: Jolanta Zengiel**

**po rozpoznaniu w dniu 06 maja 2014 roku w Dzierżoniowie**

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa A. M.**

**przeciwko** (...) S.A. w W. w upadłości układowej

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) S.A. w W. w upadłości układowej na rzecz powódki A. M. kwotę 1.830 zł ( jeden tysiąc osiemset trzydzieści złotych);

II. nakazuje stronie pozwanej (...) S.A. w W. w upadłości układowej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Dzierżoniowie kwotę 92 zł tytułem opłaty sądowej, od której powódka była zwolniona.

Sygn. akt **IV P 117/13**

## UZASADNIENIE

Powódka A. M. w pozwie przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w upadłości układowej z siedzibą w W. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej kwoty 1 830 zł tytułem niewypłaconego odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w wymiarze dwóch tygodni. W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że od dnia 02 lipca 2010 r. była zatrudniona u strony pozwanej w oparciu o umowę o pracę na czas nie określony na stanowisku księgowej. W dniu 30 września 2010 r. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. wskazując, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wobec powódki, polegające na niewypłaceniu w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiące lipiec i sierpień 2010 r.

Strona pozwana wniosła odpowiedź na pozew, jednakże z uwagi na fakt, iż nie została podpisana przez osobę uprawnioną, zarządzono jej zwrot.

Na rozprawie w dniu 20 marca 2014 r. powódka podtrzymała swoje żądanie. Podniosła, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę złożyła w związku z tym, że jej wynagrodzenie za pracę nie było terminowo wypłacane. Wskazała, iż wynagrodzenie za miesiąc lipiec 2010 r. otrzymała w dniu 30 sierpnia 2010 r. Wynagrodzenie za sierpień 2010 r., które otrzymała w dniu 15 września 2010 r. zostało jej wypłacone omyłkowo i w wyższej kwocie, ponieważ było

to wynagrodzenie innego pracownika. Różnicę między wynagrodzeniem należnym a wypłaconym zwróciła więc pracodawcy. Natomiast wynagrodzenie za miesiąc wrzesień 2010 r. otrzymała w dniu 22 października 2010 r.

Pełnomocnik strony pozwanej również na rozprawie w dniu 20 marca 2014 r. wniósł o oddalenie powództwa. Na poparcie swojego stanowiska podniósł, że nie było podstaw do tego, aby skutecznie złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy. Oba wynagrodzenia – za miesiąc lipiec i sierpień 2010 r. – zostały powódce wypłacone do dnia 30 września 2010 r., co wynika z przedłożonych przez powódkę wyciągów z kont. We wrześniu 2010 r. powódka otrzymała wynagrodzenie za miesiąc sierpień 2010 r. w należnej wysokości, nie doszło do żadnej omyłki. Z kolei wynagrodzenie za miesiąc wrzesień 2010 r. powódka otrzymała w dniu 22 października 2010 r. i powiększone było ono o kwotę należnego powódce ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Pełnomocnik strony powodowej wskazał ponadto, że opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia było związane z sytuacją Spółki i nie było to celowym zawinionym działaniem pracodawcy.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka A. M. była zatrudniona u strony pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku księgowej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 02 lipca 2010 r. Zgodnie z treścią umowy wynagrodzenie powódki wynosiło 3 000 zł netto i miało być wypłacane raz w miesiącu w terminie dziesięciu dni od zakończenia każdego kolejnego miesiąca kalendarzowego.

### ***Dowód:***

- umowa o pracę z dnia 02 lipca 2010 r. – w aktach osobowych powódki, k. 17.

Strona pozwana nie wywiązywała się z obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia pracownikom. Wynagrodzenie za pracę za miesiąc lipiec 2010 r. powódka otrzymała w dniu 30 sierpnia 2010 r. Natomiast wynagrodzenie za miesiąc sierpień zostało jej wypłacone w dniu 15 września 2010 r. w większej kwocie niż należna. Zapłata tego wynagrodzenia w powyższym terminie wynikała jednak z pomyłki pracodawcy. Tylko powódka spośród pracowników działu kadr otrzymała wówczas wynagrodzenie, pozostali pracownicy tego działu nie otrzymali wynagrodzenia w tym terminie. Zazwyczaj bowiem pracownicy produkcyjni otrzymywali wynagrodzenie w terminie, natomiast pozostałym pracownikom wypłacano wynagrodzenie z opóźnieniem. Wątpliwości powódki wzbudziła także wysokość wypłaconego wynagrodzenia, ponieważ różniła się od wysokości wynagrodzenia otrzymanego w poprzednim miesiącu. Wobec powyższego powódka zwróciła wypłaconą nadwyżkę, pozostałą kwotę zaliczając na poczet należnego jej wynagrodzenia.

### ***Dowód:***

- wyciągi z konta bankowego powódki za okres od 25 sierpnia 2010 r. do 22 października 2010 r. k. 24-26,

- przesłuchanie powódki, k. 31-31v.

Wynagrodzenie A. M. za miesiąc sierpień 2010 r. wynosiło 3 051,14 zł.

### ***Dowód:***

- zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia z dnia 16 grudnia 2013 r., k. 15.

Powódka była już poprzednio pracownikiem pozwanej Spółki. W okresie od 20 października 2008 r. do 31 maja 2010 r. pracowała w (...) S.A. również jako księgowa. Zawartą z powódką umowę o pracę rozwiązano za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wówczas powódka również otrzymywała wynagrodzenie z opóźnieniem.

**Dowód:**

- umowa o pracę z dnia 29 września 2008 r. – w aktach osobowych powódki, k. 1B.
- świadectwo pracy z dnia 31 maja 2010 r. – w aktach osobowych powódki.
- przesłuchanie powódki, k. 31-31v.

W dniu 30 września 2010 r. powódka złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z winy pracodawcy, na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w związku z nie wypłaceniem w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiące lipiec 2010 r. i sierpień 2010 r.

**Dowód:**

- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 30 września 2010 r. – w aktach osobowych powódki.

W dniu 30 września 2013 r. powódka wezwała stronę pozwaną do zapłaty odszkodowania w wysokości 1 500 zł za okres wypowiedzenia wynoszący dwa tygodnie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z dnia 2 lipca 2010 r. Wyzaczyła przy tym stronie pozwanej trzydniowy termin do zapłaty wskazanej należności. Powyższe wezwanie pozwana Spółka pozostawiła bez odpowiedzi.

**Dowód:**

- kserokopia wezwania do zapłaty z dnia 30 września 2013 r., k. 13.

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jest uzasadnione.

Zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Możliwość rozwiązania stosunku pracy w sytuacji objętej hipotezą rozważanego przepisu stanowi więc sankcję kwalifikowanego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków, przy czym kwalifikowany charakter tego naruszenia polega na tym, że dotyczy on podstawowych obowiązków i ma ciężki charakter. Użyte przez ustawodawcę wyrażenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika” jest zwrotem niedookreślonym. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że „ciężkie naruszenie obowiązków” oznacza działanie lub zaniechanie pracodawcy nacechowane winą umyślną lub rażącym niedbalstwem. Zawinione zachowanie pracodawcy musi dotyczyć obowiązku podstawowego, a za taki należy uznać obowiązek pracodawcy prawidłowej (tj. w pełnej wysokości, odpowiednim terminie i właściwej formie) wypłaty pracownikowi wynagrodzenia. Zgodnie bowiem z przepisem art. 86 § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy.

Pracodawca, który nie wypłaca w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenie (tak wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000 r. I PKN 516/99, Lex nr 41595). Wina pracodawcy powinna być określona z uwzględnieniem elementów jedynie obiektywnych, co wynika także z podstawowej cechy stosunku pracy, w którym pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności. Nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu przypadkach jest to naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku, ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie. W takim przypadku należy dokonać oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika (tak m. in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r. III PK 17/07, Lex nr 551138). Sąd Najwyższy

zwrócił również uwagę, że naruszenie obowiązków wobec pracownika musi stwarzać realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodować uszczerbek w tej sferze (wyrok z dnia 10 listopada 2010 r. I PK 83/10, Lex nr 737372).

Wedle podstawowych wymogów formalnych wymienionych w art. 55 § 2 k.p. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę dokonane przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia powinno: 1) mieć formę pisemną, 2) wskazać przyczynę wypowiedzenia, 3) zostać złożone w terminie jednego miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia zostało złożone przez powódkę w piśmie z dnia 30 września 2010 r. i w tym samym dniu zostało doręczone pracodawcy. Spełniony został zatem wymóg pisemności oświadczenia.

Jak zaznaczono powyżej, w piśmie zawierającym oświadczenie należy również wskazać przyczynę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Powinno się ją określić w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji, a więc w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Wskazana przez powódkę przyczyna w postaci niewypłacenia przez pracodawcę w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiące lipiec i sierpień 2010 r. spełnia niewątpliwie powyższe wymogi. Powódka wskazała bowiem konkretne naruszenie obowiązków przez pracodawcę, jak również czas, w jakim ono nastąpiło.

Poczynione w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne w sposób nie budzący wątpliwości wykazały, że strona pozwana dopuściła się opóźnień w wypłacie wynagrodzenia na rzecz powódki. Wprawdzie powódka pracowała u strony pozwanej przez krótki okres czasu, bo zaledwie trzy miesiące, to jednak już w chwili składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę mogła przypuszczać, że ta sytuacja będzie się powtarzać. Otrzymała bowiem wynagrodzenie za pracę z opóźnieniem zarówno za miesiąc lipiec 2010 r., jak i za miesiąc sierpień 2010 r. Ponadto w poprzednim stosunku pracy łączącym strony w latach 2008-2010 również nie wypłacano jej wynagrodzenia w terminie. Powódka mogła więc racjonalnie spodziewać się, że taka sytuacja będzie się powtarzała.

W odniesieniu do wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2010 r. wystąpiło opóźnienie 20-dniowe, bowiem termin jego wypłacenia upłynął w dniu 10 sierpnia 2010 r. Z kolei opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za miesiąc sierpień wynosiło 5 dni, bowiem zostało ono zapłacone powódce w dniu 15 września 2010 r. Także wynagrodzenie za miesiąc wrzesień powódka otrzymała z opóźnieniem, bo dopiero w dniu 22 października 2010 r. W tym stanie rzeczy nie można uznać opóźnienia pracodawcy w wypłacie wynagrodzenia za zdarzenie incydentalne.

Sąd uznał ponadto, że oświadczenie powódki o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy zostało złożone w ustawowym terminie, tj. jednego miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego naruszenie polegające na niewypłacaniu wynagrodzenia w terminie następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia i od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin jednego miesiąca. Pracownik ma wobec tego otwarty termin do złożenia swojego oświadczenia przez okres jednego miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim nie wypłaceniu mu należnego wynagrodzenia (tak wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r. I PK 54/06, Lex nr 203547 oraz z dnia 5 czerwca 2007 r. III PK 17/07, Lex nr 551138). Poczynione w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne wykazały, że powódka zachowała tak liczony termin, gdyż wiadomość o opóźnieniu się pracodawcy z wypłatą wynagrodzenia powzięła w dniu, w którym wynagrodzenie powinna była otrzymać, a więc 10 sierpnia 2010 r. i 10 września 2010 r., natomiast oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę złożyła w dniu 30 września 2010 r. Poczynając od dnia 10 września 2010 r., kiedy nastąpiło ostatnie (objęte pozwem) opóźnienie w wypłaceniu wynagrodzenia, rozpoczął bieg miesięczny termin na złożenie wypowiedzenia umowy o pracę przez powódkę. Złożenie zatem oświadczenia przez powódkę w dniu 30 września 2010 r. należało uznać za prawidłowe.

Mając na względzie przyczynę rozwiązania umowy o pracę przez powódkę – niewypłacenie wynagrodzenia w terminie za miesiące lipiec i sierpień 2010 r. – Sąd uznał, iż w świetle materiału dowodowego sprawy, rację ma powódka

wskazując, iż spełniona została przesłanka do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia jest niewątpliwie uciążliwe dla pracowników i niezgodne z przepisami prawa. Skoro powódka otrzymała pierwsze wynagrodzenie po niemal trzech tygodniach od terminu jego zapłaty, a kolejne po pięciu dniach od terminu zapłaty, to należy przyjąć, iż stwarzało to istotne zagrożenie dla jej interesów. Nie jest formalnie poprawne ani słuszne wypłacanie wynagrodzenia w ratach, ale z drugiej strony należy zauważyć, że chociażby częściowe wypłacenie wynagrodzenia pozwoliłoby złagodzić skutki opóźnienia pracodawcy. Wynagrodzenie za pracę służy bowiem do zaspokajania potrzeb życiowych pracowników i ich rodzin, a także regulowania zaciągniętych zobowiązań, ponoszenia opłat, spłacania kredytów. Z doświadczenia życiowego wiadomym jest, że nieterminowe regulowanie zobowiązań negatywnie wpływa na sytuację majątkową danej osoby, naraża ją dodatkowo na ponoszenie odsetek za opóźnienie, a ponadto podważa jej wiarygodność w oczach różnych instytucji, w tym chociażby banków. W ocenie Sądu działanie strony pozwanej stwarzało zatem zagrożenie dla interesów powódki.

Dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec powódki uzasadnia roszczenie o odszkodowanie w oparciu o przepis art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Zgodnie bowiem z jego treścią pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Z kolei przepis art. 36 k.p. § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony, okres wypowiedzenia wynosi dwa tygodnie, jeżeli pracownik ten był zatrudniony krócej niż sześć miesięcy. Ze względu na staż pracy u strony pozwanej powódka zasadnie dochodzi odszkodowania za okres dwóch tygodni. Dlatego też Sąd zasądził na rzecz A. M. odszkodowanie w kwocie 1 830 zł. Za podstawę obliczenia wysokości tego odszkodowania Sąd przyjął wynagrodzenie wskazane przez powódkę, obliczone jako wartość brutto od kwoty 1 500 zł, bowiem jej miesięczne wynagrodzenie określone w umowie o pracę wynosiło 3 000 zł netto, mając na względzie, iż w przypadku tego odszkodowania należność należało ustalić bez stosowania współczynnika ekwiwalentowego. Wysokość tego wynagrodzenia nie była kwestionowana przez stronę pozwaną, jak również strona pozwana, mimo wezwania Sądu, nie dopełniła obowiązku przedstawienia zaświadczenia o wynagrodzeniu powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Tym samym Sąd oparł się na ustaleniach poczynionych przez powódkę.

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji.

Orzeczenie o kosztach sądowych oparto na przepisie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 z późn. zm.), zgodnie z którym kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przez zwrocie kosztów procesu. W związku z tym, że strona pozwana w całości przegrała proces, należało ją obciążyć kosztami opłaty sądowej w kwocie 92 zł, od ponoszenia której powódka jako pracownik była zwolniona.

Z przytoczonych powyżej względów Sąd orzekł jak w punkcie II sentencji wyroku.