

*Sygn. akt X P 1170/12*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 października 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Lucyna Ziewiec, Alina Purzyc

Protokolant: Aleksandra Barańska

po rozpoznaniu w dniu 7 października 2013 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **A. W.**

przeciwko **Przedsiębiorstwo Usługowo - Handlowe (...) z o.o. z/s w K.**

**o odszkodowanie za rozwiązanie umowy przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy i odprawę z tytułu zwolnienia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy**

**I. zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Usługowo - Handlowego (...) Sp. z o.o. z/s w K. na rzecz powódki A. W. kwotę 20 964,00 zł brutto (dwadzieścia tysięcy dziewięćset sześćdziesiąt cztery złote) z ustawowymi odsetkami od dnia 01.10.2012 r. do dnia zapłaty, z czego kwotę 10 482,00 zł tytułem odszkodowania, zaś kwotę 10 482,00 zł tytułem odprawy;**

**II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1 800,00 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 1 049,00 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, od których powódka była zwolniona z mocy ustawy;**

**IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 3 494,00 zł brutto.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 14 listopada 2012 r. powódka A. W. domagała się zasądzenia od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Usługowo-Handlowego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. kwoty 20 964,00 zł, w tym kwoty 10 482,00 zł wraz z odsetkami od dnia 1 października 2012 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. oraz kwoty 10 482,00 zł wraz z odsetkami od dnia 1 października 2012 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy na podstawie art. 8 ust pkt 1 ustawy z dnia z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w związku z art. 10 ust 1 wskazanej ustawy oraz art. 55 § 3 k.p.

W uzasadnieniu powódka podniosła, że była zatrudniona przez pozwanego na czas nieokreślony, od 1 listopada 2003 roku do dnia 26 września 2012 roku, ostatnio na stanowisku Kierownik Oddziału W.. Była sumiennym pracownikiem, pracowała z pełnym zaangażowaniem. Jakość wykonywania przez Powódkę obowiązków pracowniczych nie budziła nigdy żadnych zastrzeżeń ze strony pozwanego. W okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy pojawiły się ze

strony pozwanego problemy związane z terminową wypłatą wynagrodzeń. Do dnia 26 września 2012 roku Powódka otrzymała jedynie część wynagrodzenia należnego za miesiąc sierpień 2012, które winno być wypłacone przez pracodawcę do ostatniego dnia sierpnia 2012 roku. W związku z tym, powódka złożyła pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Jednocześnie w treści oświadczenia Powódka wniosła o dokonanie na jej rzecz zapłaty przez byłego już pracodawcę należnych jej kwot. Pomimo upływu wskazanych terminów Pozwany nie dokonał zapłaty odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. oraz odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 8 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków Drący z przyczyn niedotyczących pracowników, w związku z art. 10 ust 1 skazanej ustawy oraz art. 55 § 3 k.p.

W odpowiedzi na pozew (k. 37) strona pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że dla oceny zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia muszą zostać spełnione dwie przesłanki: pracodawca naruszył podstawowy obowiązek wobec pracownika i naruszenie miało charakter ciężki. Jedynie ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez pracodawcę uzasadnia złożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany nie dopuścił się względem powódki naruszenia, któremu można przypisać cechę „ciężkiego naruszenia”. W przedmiotowej sprawie pozwany dopuścił się jednorazowego błędu, skutkującego naruszeniem obowiązku wypłaty części wynagrodzenia w terminie. Nie było to działanie pracodawcy zawinione, celowe, ani powtarzające się. Na skutek zwykłej omyłki, na konto powódki została przelana kwota 1.000,00 zł, zamiast całości wynagrodzenia, tj. kwoty 2.383,15 zł. Fakt ten został przez pozwanego zauważony dopiero w dacie zapoznania się z oświadczeniem powódki o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powodem jednorazowego spóźnienia w zapłacie brakując wynagrodzenia, mogła być jedynie pomyłka pracownika odpowiedzialnego za przelewy wynagrodzeń. Powódka z niewiadomych pozwanemu przyczyn, wykorzystwała tę jednorazową sytuację i od razu, bez próby wyjaśnienia tej kwestii, rozwiązała stosunek pracy. Takiemu działaniu powódki nie można przypisać cechy lojalności pracowniczej, ani etyki. Gdyby powódka zwróciła uwagę pozwanego na błędną kwotę wynagrodzenia, to uzyskałaby należną jej pozostałą do zapłaty kwotę wynagrodzenia, wraz z odsetkami i przeprosinami za popełniony błąd. Żądanie zapłaty odprawy w trybie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest pozbawione podstaw prawnych, albowiem zgodnie z treścią art. 1, 8 i 10 powołanej ustawy, odprawę taką wypłacają pracodawcy, którzy sami rozwiązują umowę z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy lub gdy umowa o pracę jest rozwiązywana na mocy porozumienia stron z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy. Obowiązek zapłaty odprawy nie powstaje, gdy inicjatywa rozwiązania umowy o pracę pochodzi od pracownika, nawet jeżeli następuje z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy.

W piśmie z 8.02.2013 r. powódka wskazała, że nieprawdą jest aby nieterminowa wypłata wynagrodzenia miała charakter dyńie incydentalny i jednorazowy. Z treści zawartej pomiędzy powódką i ozwaną spółką umowy o pracę wynika, że wypłata wynagrodzenia następuje: „Przelewem na konto do ostatniego dnia miesiąca, którego wynagrodzenie dotyczy”. Przez okres roku przed rozwiązaniem umowy o pracę pomiędzy stronami pracodawca incydentalnie dotrzymywał umownego terminu wypłaty wynagrodzenia (choć opóźnienia w pozostałych przypadkach były mniejsze). Nie polega na prawdzie ponadto twierdzenie, że przyczyną opóźnienia w płacie części wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2012 roku była omyłka pracownika odpowiedzialnego za przelew wynagrodzeń. Twierdzenie takie nie znajduje potwierdzenia w faktach. Z potwierdzeń wpływu na rachunki bankowe wynagrodzeń innych pracowników pozwanej spółki – G. W., P. C., M. P., S. B., R. K., K. H. oraz E. F. (1) wynika, że oni również otrzymali wynagrodzenia za sierpień 2012 roku w dwóch ratach.

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka A. W. była zatrudniona u strony pozwanej Przedsiębiorstwa Usługowo-Handlowego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. w okresie od 1.11.2003 r. do 26.09.2012 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W ostatnim okresie zatrudnienia, od dnia 1.03.2012 r., pracowała na stanowisku kierownik oddziału W..

Dowód: świadectwo pracy (akta osobowe – załącznik, a także k. 20 akt)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 3494 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie z 26.09.2012 r. (akta osobowe – załącznik)

Zgodnie z umową o pracę zawartą na czas nieokreślony w dniu 30.01.2009 r., wypłata wynagrodzenia miała następować: „Przelewem na konto do ostatniego dnia miesiąca, którego wynagrodzenie dotyczy”.

Dowód: umowa o pracę zawartą na czas nieokreślony w dniu 30.01.2009 r. (akta osobowe – załącznik, a także k. 14 akt)

Wypłata wynagrodzenia w terminie miał dla powódki bardzo istotne znaczenie z uwagi na jej zobowiązanie z tytułu kredytu. Z jej rachunku automatycznie pobierana była tytułem spłaty kredytu kwota na początku każdego miesiąca.

Dowód: przesłuchanie powódki (k. 203-204)

Od października 2011 r. w każdym miesiącu oprócz stycznia 2012 r. strona pozwana wypłacała powódce wynagrodzenie z przekroczeniem ustalonego w umowie o pracę terminu. Wynagrodzenie za październik 2011 r. wypłaciła w dniu 2.11.2011, za listopad 2011 r. w dniu 1.12.2012 r., za grudzień 2011 r. w dniu 3.01.2012 r., za luty 2012 r. w dniu 2.03.2012 r., za marzec 2012 r. w dniu 2.04.2012 r., za kwiecień 2012 r. w dniu 2.05.2012 r., za maj 2012 r. w dniu 4.06.2012 r., za czerwiec 2012 r. w dniu 2.07.2012 r., za lipiec 2012 r. w dniu 3.08.2012 r.

W dniu 6.09.2012 r. tytułem wynagrodzenia za sierpień 2012 r. powódka otrzymała przelewem od pozwanego jedynie kwotę 1000 zł netto zamiast kwoty 2.442,63 zł netto.

Dowód: przelew (k. 54-55)

W dniu 6.09.2012 r. tytułem częściowego wynagrodzenia za sierpień przelew w kwocie 1000 zł netto otrzymali również inni pracownicy strony pozwanej - G. W., P. C., R. K., K. H. oraz E. F. (2). Pozostałą część wynagrodzenia otrzymali w późniejszym terminie. Pracownicy ci również otrzymywali wynagrodzenie nieterminowo. M. P. otrzymała wynagrodzenie za sierpień 2012 r. w całości, lecz 5 dni po terminie. S. B. otrzymał w dwóch ratach wynagrodzenie za lipiec i sierpień 2012 r.

Dowód: dowody wpłat na rzecz G. W. (k. 56-65)

dowody wpłat na rzecz P. C. (k. 66-78)

dowody wpłat na rzecz M. P. (k. 79-87)

dowody wpłat na rzecz M. P. (k. 88-89)

dowody wpłat na rzecz R. K. (k. 90-93)

dowody wpłat na rzecz E. F. (2) (k. 94-97)

dowody wpłat na rzecz K. H. (k. 98-99)

Przyczyną nieterminowych wpłat wynagrodzeń na rzecz pracowników przez stronę pozwaną były problemy finansowe spółki.

Bezpośrednią przyczyną niewypłacenia przez odpowiedzialnego za to pracownika - B. W. - wynagrodzenia na rzecz powódki za sierpień 2012 r. w całości i w terminie było niepodjęcie przez Prezesa strony pozwanej w terminie wypłaty decyzji o wypłacie powódce wynagrodzenia za sierpień 2012 r.

Dowód: zeznania B. W. (k. 195-196)

Kontrola PIP obejmująca wypłaty wynagrodzeń za okres od kwietnia do sierpnia 2012 r. potwierdziła nieterminową wypłatę wynagrodzeń na rzecz powódki i innych pracowników w różnych oddziałach strony pozwanej, w tym niewypłacenie do 20.09.2012 r. części wynagrodzenia za prace za sierpień 2012 r. pracownikom Oddziałów w P., T., W., K., Administracji, Dyrekcji Ż., D. Handlowego, Dyrektorów Oddziałowych oraz Dyrektora Produkcji B. na łączną kwotę 51 458,12 zł netto.

Dowód: Protokół kontroli PIP (k. 112-137)

Pismem z dnia 25 września 2012 powódka rozwiązała umowę o pracę na czas nieokreślony zawartą ze stroną pozwaną w dniu 1 lutego 2009 r., z późniejszymi zmianami; bez wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, a mianowicie niewypłacenia w terminie określonym umową o pracę – to jest do dnia 31 sierpnia 2012 r. - całości wynagrodzenia za pracę za sierpień 2012 r. Wskazała, że do dnia złożenia niniejszego oświadczenia, na jej konto bankowe została przekazana jedynie kwota 1.000,00 zł netto, która stanowi mniej niż 1/2 wynagrodzenia za VIII 2012. Jednocześnie wezwała stronę pozwaną do zapłaty zaległej części wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2012 roku, wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2012 do dnia rozwiązania stosunku pracy, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy niewykorzystany w naturze za rok 2012 (12 dni), odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p, odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 8 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w związku z art. 10 ust 1 wskazanej ustawy oraz art. 55 § 3 kodeksu pracy.

Dowód: rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (akta osobowe, a także k. 18 akt)

Pomimo wezwania, strona pozwana nie wypłaciła powódce odszkodowania na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p ani odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 8 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Okoliczność bezsporna

Pismem z dnia 18.10.2012 r. powódka wystosowała do pozwanej ostateczne wezwanie do zapłaty kwoty 20.964 zł brutto tytułem odszkodowania i odprawy.

Dowód: pismo z 18.10.2012 r. (k. 22-23)

Strona pozwana zatrudniała ok. 140 osób.

Dowód: okoliczność bezsporna, a nadto protokół kontroli PIP (k. 112)

### **Sąd Rejonowy zważył co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

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 świadka B. W. i przesłuchaniu powódki, które jako logiczne i znajdujące potwierdzenie w złożonych dowodach z dokumentów, Sąd uznał za wiarygodne.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że rozwiązanie umowy o pracę z powodką nie nastąpiło w trybie zwolnień grupowych, ale miało charakter indywidualny. Bezspornym było również, że pozwany zatrudniał ponad 20 osób, a powodka pracowała u strony pozwanej ponad 8 lat. Bezspornie również strona pozwana nie wypłaciła powodce wynagrodzenia za sierpień 2012 r. w ustalonym w umowie terminie, a do dnia rozwiązania przez powodkę umowy zapłata nastąpiła jedynie w części. Spór między stronami dotyczył kwestii, czy powodka była w zaistniałym stanie faktycznym uprawniona do rozwiązania umowy ze stroną pozwaną bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków i czy przysługiwało jej z tego tytułu odszkodowanie w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. oraz odprawa na podstawie art. 8 ust pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w związku z art. 10 ust 1 wskazanej ustawy oraz art. 55 § 3 k.p.

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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest więc wypłacanie wynagrodzenia w miejscu, terminie i czasie określonych 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.

Jak wskazują komentatorzy, artykuł 55 § 1<sup>1</sup> stwarza pracownikowi możliwość rozwiązania umowy o pracę. Skorzystanie z tej możliwości pozostawione jest jego uznaniu. Przepis art. 55 § 1<sup>1</sup> został sformułowany w sposób podobny do art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie mówi on jednak o winie pracodawcy. Stąd też nie jest jasne, w jakim stopniu działanie lub zaniechanie pracodawcy musi być zawinione.

W doktrynie istnieje rozbieżność poglądów odnośnie do zakresu znaczeniowego pojęcia „ciężkie”. 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 (zob. wyrok SN z 10.11.2010 r., I PK 83/10, niepubl.; wyrok SN z 8.10.2009 r., II PK 114/09, niepubl. oraz wyrok SN z 20.11.2008 r., III UK 57/08, niepubl). Warto podkreślić, 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 spełniał 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 (zob. wyrok SN z 4.4.2000 r., I PKN 516/99, OSNP Nr 16/2001, poz. 516 oraz w wyrok SN z 5.7.2005 r., I PK 276/04, Wokanda Nr 2/2006); (por. Monitor prawa pracy (...) - Niewypłacenie w terminie całości wynagrodzenia jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika).

Jak wskazują komentatorzy, wydaje się, że wina pracodawcy nie może być ujmowana w taki sam sposób jak wina pracownika, o której mowa w art. 52 § 1. Wina jest bowiem kategorią subiektywną. Może ona być przypisana

jednostce ludzkiej, a pracodawca, poza osobą fizyczną zatrudniającą pracowników, jest jednostką organizacyjną. Stąd też o winie można mówić przede wszystkim w odniesieniu do osób działających w imieniu pracodawcy. Pracodawca odpowiada też nie tylko na zasadzie winy, ale także na zasadzie ryzyka. Najlepszym tego przykładem jest niepłacenie wynagrodzenia. Powszechnie przyjmuje się, że stanowi to ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy, uzasadniające rozwiązanie natychmiastowe dokonane przez pracownika. Niepłacenie wynagrodzenia może obejmować jednak zarówno sytuacje zawinione przez pracodawcę (osoby działające w jego imieniu), jak i sytuacje, w których pracodawca znalazł się bez swojej winy, np. pogorszenie warunków rynkowych czy opóźnienie płatności jego należności przez firmy, z którymi on współpracuje. (tak m.in. w Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VI, Ludwik Florek (red.), Ryszard Celeda, Katarzyna Gonera, Grzegorz Goździewicz, Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Łukasz Pisarczyk, Jacek Skoczyński, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński – komentarz do art. 55 k.p.)

W piśmiennictwie słusznie podkreśla się, iż dla zastosowania art. 55 § 1<sup>1</sup> w grę może wchodzić tzw. wina kontraktowa, której elementem jest bezprawność zachowania dłużnika, polegająca na ujemnej ocenie zachowania kontrahenta z punktu widzenia porządku prawnego. W tym wypadku wina jako przesłanka odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie obowiązku wobec pracownika odpowiada pojęciom wykształconym w prawie cywilnym (por. np. T. Pajor, Odpowiedzialność dłużnika za niewykonanie zobowiązania, Warszawa 1982, s. 185 i n.). Pojęcie winy wzorowane na prawie karnym (naganność zachowania w znaczeniu subiektywnym) jest konieczną przesłanką odpowiedzialności pracownika, a nie pracodawcy (por. T. Zieliński, Prawo pracy..., cz. 2, s. 327). Nie jest więc istotne, czy pracodawcy można zarzucić umyślność lub rażące niedbalstwo, np. z powodu wyrządzenia pracownikowi krzywdy wskutek wystawienia nieprawidłowego świadectwa pracy. Podstawowe obowiązki pracodawcy są w tych wypadkach naruszone z reguły w sposób ciężki, nawet jeśli pracodawca nie działał w złej wierze ani nie zachował się rażąco niedbale, nie płacąc pracownikom wynagrodzeń. Brak winy "subiektywnej" po stronie osób działających w imieniu pracodawcy nie pozbawia pracowników prawa rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup>, jeśli naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy jest obiektywnie ciężkie (T. Zieliński, Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (w:) Encyklopedia prawa pracy..., red. L. Florek).

W ocenie Sądu Rejonowego, w świetle powyższej wykładni pojęcia ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy nie ulega wątpliwości, że niewypłacenie powódce wynagrodzenia za pracę za okres sierpnia 2012 r. w ustalonym w umowie terminie – do 31.08.2012 r., i wypłacenie go dopiero w dniu 6.09.2012 r., a ponadto jedynie w części stanowiącej mniej niż połowę kwoty należnej powódce z tego tytułu, stanowiło 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. Materiał dowodowy nie potwierdził stanowiska strony pozwanej, że wypłata powódce kwoty 1000 zł w dniu 6.09.2012 r. wynikała z pomyłki pracownicy, która zajmowała się wypłatą wynagrodzeń – B. W. – świadek W. nie potwierdziła tej okoliczności wskazując, że postępowała zgodnie z decyzją prezesa spółki, a ponadto przedłożone przez powódkę dowody przelewów wypłat za sierpień 2012 r. na rzecz innych pracowników i protokół kontroli PIP potwierdziły, że do wypłaty częściowej doszło w przypadku bardzo wielu zatrudnionych przez pozwanego osób. W sytuacji, kiedy pracodawca od niemal roku nieterminowo wywiązywał się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia w ostatnim dniu miesiąca, za który wynagrodzenie to przysługiwało, a ponadto wynagrodzenie za sierpień 2012 r. wypłacił częściowo wielu swoim pracownikom i do dnia złożenia przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, tj. do dnia 25.09.2012 r., nadal nie wypłacił powódce ponad połowy należnego jej wynagrodzenia, powódka była w ocenie Sądu Rejonowego w pełni uprawniona 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 podziela zacytowaną wyżej wykładnię pojęcia „ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy”, akcentującą obiektywny charakter naruszenia i możliwość wystąpienia takiego naruszenia nawet bez winy pracodawcy, członków jego zarządu czy pracowników. Słabszy ekonomicznie pracownik nie może pozostawać bezbronny w sytuacji niewypłacania mu wynagrodzenia przez pracodawcę znajdującego się w złej sytuacji ekonomicznej, a tym samym zmuszany do kontynuowania zatrudnienia – choćby przez okres 3-miesięcznego, jak w przypadku powódki, okresu wypowiedzenia - w sytuacji istnienia dużego prawdopodobieństwa, że pracodawca nie będzie w stanie wywiązać się terminowo z obowiązku wypłaty całości wynagrodzenia. Przyjęcie takiego stanowiska

skutkowałoby ponadto powstaniem po stronie pracodawcy prawa do żądania odszkodowania od pracownika, który z uwagi na złą sytuację finansową pracodawcy i nieterminową wypłatę wynagrodzenia, rozwiązał umowę w trybie natychmiastowym, choćby w celu poszukiwania nowego zatrudnienia, (art. 61<sup>1</sup> k.p.) czego z oczywistych względów nie sposób zaakceptować.

Z uwagi na powyższe roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz kwoty 10.482,00 zł brutto wraz z odsetkami od dnia 1 października 2012 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. zasługiwało na uwzględnienie w całości. Powódka pracowała u strony pozwanej od 2003 r., przysługiwałby jej zatem trzymiesięczny okres wypowiedzenia, a tym samym odszkodowanie w kwocie trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia brutto. O odsetkach ustawowych od żądanej kwoty Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. w związku z art. 476 k.c., dłużnik – pozwany - nie spełnił bowiem żądania zapłaty świadczenia niezwłocznie po wezwaniu wierzyciela - powódki.

Rozwiązanie umowy w trybie art. 55 k.p. pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (art. 55 par. 3 k.p.).

Tymczasem zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 i ust. 3 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej zwaną „ustawą o zwolnieniach grupowych” - u.z.g.), pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia przysługuje odprawa pieniężna w wysokości (...) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad osiem lat, przy czym odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Zgodnie zaś z art. 10 ust. 1 u.z.g., przepis art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 u.z.g.

Decyzja pracownika o rozwiązaniu umowy w trybie art. 55 par.1 lub par. 2 k.p. jest następstwem przyczyn, które związane są z działaniami pracodawcy naruszającymi jego obowiązki wobec pracownika, podczas gdy w przypadku zmiany pracodawcy skutek przejścia zakładu pracy czynnik ten nie występuje. Należy przychylić się do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 20 listopada 2008 r. (III UK 57/08), że rozwiązanie przez pracownika umowy w trybie art. 55 k.p. uzasadnia przyjęcie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy. W cytowanym wyroku Sąd Najwyższy jednoznacznie wskazał, że pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całego należnego wynagrodzenia, narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet jeśli niepozyskanie środków finansowych na ten cel było przezeń niezawinione. Ponadto wskazał, iż wobec analogicznej do zamieszczonej w art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. regulacji art. 55 § 3 k.p. należy przyjąć, że także w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków ten tryb ustania stosunku pracy - w zakresie swoich skutków prawnych - powinien być oceniony na płaszczyźnie unormowań ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników na równi z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. Skoro rozwiązanie przez pracownika umowy w trybie art. 55 k.p. uzasadnia przyjęcie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy, to pracownikowi przysługuje prawo do odprawy, zwłaszcza że stosowanie ustawy o zwolnieniach grupowych nie zostało w odniesieniu do tego trybu rozwiązania umowy w żaden sposób wyłączone. Odrębną kwestią jest, czy pracownik w konkretnym przypadku prawo do takiej odprawy faktycznie nabędzie. Zależy to od tego, czy okoliczności z art. 55 k.p. wystąpiły i były wyłączną przyczyną rozwiązania umowy.

W niniejszej sprawie, jak wskazano wyżej, niewątpliwie nastąpiły okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy w trybie natychmiastowym – bez wypowiedzenia – przez powódkę. Były one również niewątpliwie wyłączną przyczyną rozwiązania umowy między stronami – ani powódka, ani strona pozwana, nie wskazywały na żadne inne okoliczności, które uzasadniałyby w okolicznościach niniejszej sprawy wolę rozwiązania umowy przez którąkolwiek ze stron. Strona

pozwana była z pracy powódki bardzo zadowolona. Powódka również nie rozwiązałaby umowy, gdyby pozwana wywiązywała się z obowiązku terminowej wypłaty wynagrodzenia.

Ponieważ powódka świadczyła pracę u strony pozwanej przez ponad 8 lat, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 10.482,00 zł brutto wraz z odsetkami od dnia 1 października 2012 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy na podstawie art. 8 ust pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w związku z art. 10 ust 1 wskazanej ustawy oraz art. 55 § 3 k.p. Powódka pracowała u strony pozwanej od 2003 r., przysługiwała jej zatem odprawa w wysokości trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia brutto. O odsetkach ustawowych od żądanej kwoty Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. w związku z art. 476 k.c., dłużnik – pozwany - nie spełnił bowiem żądania zapłaty świadczenia niezwłocznie po wezwaniu wierzyciela - powódki.

Zgodnie z art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W punkcie II 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 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (...), zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W punkcie III 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 obciążył stronę pozwaną nieuiszczonymi kosztami sądowymi, nakazując jej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia kwoty 1049 zł (5% wps) tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

W punkcie IV wyroku Sąd na podstawie art. 477 tiret 2 par 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3494 zł brutto, stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.