

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Tomasz Bujak

Beata Krystyna Tomanek

Protokolant: stażysta Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 11 lutego 2014 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o wynagrodzenie, odszkodowanie, skapitalizowane odsetki

I. zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki E. K.:

- kwotę 11.259,52 zł (jedenaście tysięcy dwieście pięćdziesiąt dziewięć złotych pięćdziesiąt dwa grosze) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 17 grudnia 2012 roku do dnia zapłaty;
- kwotę 3.750,00 zł (trzy tysiące siedemset pięćdziesiąt złotych zero groszy) tytułem wynagrodzenia za miesiąc październik 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 grudnia 2012 roku do dnia zapłaty;
- kwotę 33,39 zł (trzydzieści trzy złote trzydzieści dziewięć groszy) tytułem skapitalizowanych odsetek wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 grudnia 2012 roku do dnia zapłaty;
- kwotę 2.750,00 zł (dwa tysiące siedemset pięćdziesiąt złotych zero groszy) tytułem wynagrodzenia za miesiąc listopad 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 grudnia 2012 roku do dnia zapłaty;
- kwotę 383,62 zł (trzysta osiemdziesiąt trzy złote sześćdziesiąt dwa grosze) tytułem skapitalizowanych odsetek wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 grudnia 2012 roku do dnia zapłaty;

II. w pozostałym zakresie oddała powództwo;

III. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie kwotę 1.410,65 zł (jeden tysiąc czterysta dziesięć złotych sześćdziesiąt pięć groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu, opłaty;

IV. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki E. K. kwotę 3.600,00 zł (trzy tysiące sześćset złotych zero groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj; kwotę 3.750,00 zł (trzy tysiące siedemset pięćdziesiąt złotych 00/100).

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 05 grudnia 2012 roku (data na kopercie) powódka E. K. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. kwoty 11.542,00 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy oraz kwoty 37,00 zł tytułem skapitalizowanych odsetek ustawowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, kwoty 3.847,33 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za październik 2012 roku oraz kwoty 34,26 zł tytułem skapitalizowanych odsetek wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, kwoty 383,77 zł tytułem skapitalizowanych odsetek z tytułu nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za okres od stycznia 2010 roku do września 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kwoty 10.000,00 zł tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Dodatkowo powódka wniosła również o zobowiązanie pracodawcy do sporządzenia i wydania jej świadectwa pracy.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że pracowała w pozwanej spółce na podstawie umowy na czas nieokreślony, podpisanej 30 grudnia 2004 roku. Dnia 31 sierpnia 2012 roku pracodawca wręczył jej rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, uzasadniając to likwidacją jej stanowiska pracy, a następnie skierował powódkę na urlop wypoczynkowy. Powódka z kolei swym oświadczeniem, doręczonym pozwanemu w dniu 22 listopada 2012 roku rozwiązała z nim umowę o pracę wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy polegające na nieterminowym wypłacaniu jej wynagrodzenia oraz na całkowitym braku wynagrodzenia za miesiąc październik 2012 roku. Powódka wskazała, że pracodawca notorycznie spóźniał się z wypłatą wynagrodzenia w okresie od stycznia 2010 roku do września 2012 roku. Ponadto powódka stwierdziła, że zarówno prezes pozwanej spółki jak i pracownicy działu księgowości byli wobec niej nieuprzejmi, gdy próbowała upomnieć się wielokrotnie o swe wynagrodzenie, nagminnie unikali oni rozmów z powódką lub utrudniali swym zachowaniem zgłoszenie przez powódkę prośby o wypłacenie wynagrodzenia. Takie działanie pozwanego miało skutkować obniżeniem własnej wartości powódki, co z kolei było przejawem jej dyskryminowania.

Pismem procesowym z dnia 25 stycznia 2013 roku powódka zmodyfikowała powództwo, wnosząc o zasądzenie na jej rzecz:

- 11.259,52 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy oraz kwoty 36,09 zł tytułem skapitalizowanych odsetek ustawowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty;
- 3.750,00 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za październik 2012 roku oraz kwoty 33,39 zł tytułem skapitalizowanych odsetek wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty;
- 2.750,00 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za listopad 2012 roku wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 10 grudnia 2012 roku do dnia zapłaty;
- 383,62 zł tytułem skapitalizowanych odsetek z tytułu nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za okres od stycznia 2010 roku do września 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty;
- 10.000,00 zł tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

(pozew – k. 1 – 12, pismo procesowe z dnia 25 stycznia 2013 roku – k. 149 - 158);

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. Podniósł on, iż priorytetem było zawsze wypłacanie wynagrodzenia pracownikom pozwanej spółki, spółka zaś stara się wypłacać je terminowo, pomimo faktycznych trudności finansowych, przez jakie przechodzi. Pozwany dodał, że minął również miesięczny termin z art. 52 § 2 Kodeksu pracy, gdyż wynagrodzenie za wrzesień 2012 roku zostało powódcie wypłacone dnia 02 listopada 2012 roku. Podniósł on

również, że nawet gdyby przyjąć, że powódce należy się odszkodowanie, to jego wysokość powinna być odpowiednia do pozostałego jej okresu wypowiedzenia. Pozwany wskazał także, że powódka nie podała żadnej przyczyny o charakterze dyskryminującym, co uzasadniałoby jej kolejne roszczenie odszkodowawcze, co więcej opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia dotyczyły nie tylko jej, ale także innych pracowników. Pozwany zwrócił także uwagę, iż świadectwo pracy zostało powódce wysłane przesyłką pocztową odebraną dnia 19 grudnia 2012 roku przez męża powódki. Dnia 31 grudnia 2012 roku wystawiono korektę świadectwa pracy, którą tego samego dnia wysłano powódce.

(odpowiedź na pozew – k. 81 – 84)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od 17 września 2001 roku do 31 grudnia 2001 roku. Następnie powódka zawarła z pozwanym umowę o pracę na czas określony od dnia 01 stycznia 2004 roku do dnia 31 grudnia 2004 roku, zaś dnia 30 grudnia 2004 roku podpisała umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódka pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku grafika komputerowego. Comiesięczne wynagrodzenie powódki obejmowało stałe wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.000,00 zł brutto oraz stałą premię uznaniową w kwocie 1.750,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę z dnia 17 września 2001 roku – k. 15 – 16, umowa o pracę z dnia 01 stycznia 2004 roku – k. 17 – 18, umowa o pracę z dnia 30 grudnia 2004 roku – k. 19 i k. 102, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 85, kartoteka wynagrodzeń – k. 138);

Dnia 31 sierpnia 2012 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem z powodu likwidacji jej stanowiska pracy spowodowaną trudną sytuacją finansową spółki. Z kolei oświadczeniem z dnia 19 września 2012 roku pracodawca zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy od dnia 12 października 2012 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku i skierował ją na urlop wypoczynkowy w dniach od 20 września 2012 roku do 11 października 2012 roku.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 31 sierpnia 2012 roku – k. 21 i k. 119, oświadczenie pracodawcy z dnia 19 września 2012 roku – k. 22 i k. 118);

Powódka oświadczeniem datowanym na dzień 22 listopada 2012 roku rozwiązała z pozwaną spółką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W treści swego pisma wskazała ona, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika polegające na niewypłaceniu jej wynagrodzenia za październik 2012 roku oraz nieterminowym wypłacaniu wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za wrzesień 2012 roku, które było płatne w ratach i otrzymane przez powódkę dopiero z dniem 13 listopada 2012 roku.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę z dnia 22 listopada 2012 roku – k. 23 i k. 124)

Powódka otrzymywała wynagrodzenie nieterminowo, oraz często w ratach. Musiała też przypominać się pracodawcy o zaległym wynagrodzeniu. Odnośnie jej wynagrodzenia za wrzesień 2012 roku wysłała ona do prezesa pozwanej spółki maile, w których przypominała o zaległym wynagrodzeniu. Jednak pomimo upomnień nie otrzymała ona w deklarowanym terminie pieniędzy, zaś niektóre z jej wiadomości pozostały bez odpowiedzi. Powódka swe wynagrodzenie otrzymywała:

- za miesiąc styczeń 2010 roku – dnia 16 lutego 2010 roku;
- za miesiąc luty 2010 roku – dnia 11 marca 2010 roku;
- za miesiąc marzec 2010 roku – dnia 13 kwietnia 2010 roku;
- za miesiąc kwiecień 2010 roku - dnia 11 maja 2010 roku;

- za miesiąc maj 2010 roku - dnia 11 czerwca 2010 roku;
- za miesiąc czerwiec 2010 roku - dnia 09 lipca 2010 roku;
- za miesiąc lipiec 2010 roku – w dwóch częściach: dnia 10 sierpnia oraz 11 sierpnia 2010 roku;
- za miesiąc sierpień 2010 roku – dnia 13 września 2010 roku;
- za miesiąc wrzesień 2010 roku - dnia 13 października 2010 roku;
- za miesiąc październik 2010 roku – dnia 17 listopada 2010 roku;
- za miesiąc listopad 2010 roku – dnia 16 grudnia 2010 roku;
- za miesiąc grudzień 2010 roku – dnia 10 stycznia 2011 roku;
- za miesiąc styczeń 2011 roku – dnia 11 lutego 2011 roku;
- za miesiąc luty 2011 roku – w dwóch częściach: dnia 22 marca oraz dnia 25 marca 2011 roku;
- za miesiąc marzec 2011 roku – dnia 13 kwietnia 2011 roku;
- za miesiąc kwiecień 2011 roku – dnia 13 maja 2011 roku;
- za miesiąc maj 2011 roku – dnia 17 czerwca 2011 roku;
- za miesiąc czerwiec 2011 roku – dnia 18 lipca 2011 roku;
- za miesiąc lipiec 2011 roku – dnia 18 sierpnia 2011 roku;
- za miesiąc sierpień 2011 roku - dnia 19 września 2011 roku;
- za miesiąc wrzesień 2011 roku – dnia 18 października 2011 roku;
- za miesiąc październik 2011 roku – dnia 23 listopada 2011 roku;
- za miesiąc listopad 2011 roku – w dwóch częściach: dnia 21 grudnia oraz 23 grudnia 2011 roku;
- za miesiąc grudzień 2011 roku - dnia 27 stycznia 2012 roku;
- za miesiąc styczeń 2012 roku – dnia 23 lutego 2012 roku;
- za miesiąc luty 2012 roku – dnia 19 marca 2012 roku;
- za miesiąc marzec 2012 roku – w dwóch częściach: dnia 04 maja oraz 18 maja 2012 roku;
- za miesiąc kwiecień 2012 roku – dnia 08 czerwca 2012 roku;
- za miesiąc maj 2012 roku – dnia 04 lipca 2012 roku;
- za miesiąc czerwiec 2012 roku – w dwóch częściach: dnia 23 lipca oraz 30 lipca 2012 roku;
- za miesiąc lipiec 2012 roku – w dwóch częściach: dnia 22 sierpnia oraz 04 września 2012 roku;
- za miesiąc sierpień 2012 roku – dnia 28 września 2012 roku;
- za miesiąc wrzesień 2012 roku – w dwóch częściach: dnia 02 listopada oraz 13 listopada 2012 roku.

Powódka w ogóle nie otrzymała wynagrodzenia za miesiące październik oraz listopad 2012 roku.

(dowód: korespondencja mailowa – k. 24 – 25, wydruki potwierdzeń wpłat na konto powódki – k. 26 – 66, zeznania powódki E. K. – k. 188 – 188 verte);

Powódka w wyniku nieterminowej wypłaty wynagrodzenia miała problemy ze spłatą kredytu hipotecznego (rata w wysokości 2.000,00 zł miesięcznie) oraz z bieżącym regulowaniem swych zobowiązań, musiała zadłużyć się u znajomych. Powódka, by otrzymać swoje wynagrodzenie musiała często upominać się o nie u pracodawcy. Niektóre osoby jednak otrzymywały pieniądze wcześniej niż inni, jednak nie wiadomo było, dlaczego i czym kierował się pracodawca wypłacając im wynagrodzenie wcześniej niż pozostałym pracownikom. Prezes pozwanej spółki tłumaczył pracownikom, iż firma nie ma pieniędzy na wynagrodzenia.

(dowód: zeznania powódki E. K. – k. 188 – 188 verte);

Dnia 19 grudnia 2012 roku mąż powódki odebrał świadectwo pracy wystawione jej przez pracodawcę. Pracodawca następnie przesłał jeszcze powódce korektę świadectwa pracy, którą nadał dnia 31 grudnia 2012 roku.

(dowód: świadectwo pracy – k. 139 – 140, potwierdzenie odbioru – k. 141 – 142, korekta świadectwa pracy – k. 127 – 128, potwierdzenie nadania – k. 143);

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych do akt, których prawdziwość nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania, w tym dokumentów z akt osobowych powódki. Sąd oparł się również na zeznaniach powódki złożonych na rozprawie, dając jej wiarę w całości. Sąd pominął dowód z przesłuchania prezesa zarządu pozwanej spółki z uwagi na jego niestawiennictwo na rozprawie pomimo prawidłowego wezwania.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są roszczenia powódki odnoszące się do niewypłaconego jej wynagrodzenia, oraz do odszkodowania z tytułu rozwiązania przez nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy oraz odszkodowanie z tytułu dyskryminacji stosowanej w stosunku do powódki przez pracodawcę.

Analizę prawną Sąd rozpocznie od roszczeń powódki dotyczących zasądzenia na jej rzecz od pozwanej spółki zaległego wynagrodzenia oraz skapitalizowanych odsetek związanych z nieterminowym wypłacaniem wynagrodzenia przez pracodawcę. Roszczenia te Sąd uznał w całości za zasadne. Pozwany nie kwestionował rachunkowego wyliczenia przez powódkę należności. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż powódka faktycznie nie otrzymała wynagrodzenia za miesiące październik oraz listopad 2012 roku. Była ona wtedy w okresie wypowiedzenia, zaś pracodawca zwolnił ją z obowiązku wykonywania pracy. Nie oznacza to jednak, że nie przysługiwało jej wynagrodzenie, pozostawała bowiem cały czas do dyspozycji pracodawcy. Jednocześnie pozwany nie kwestionował w toku rozprawy niewypłacenia powódce wynagrodzenia za wskazane miesiące. Odnośnie zaś skapitalizowanych odsetek, Sąd ustalił, iż pracodawca faktycznie spóźnił się w okresach wskazanych w pozwie z płatnością wynagrodzenia, wobec czego powódce przysługiwało, na podstawie art. 481 Kodeksu cywilnego, prawo do naliczenia odsetek oraz na podstawie art. 482 kpc odsetek od odsetek.

W tym miejscu należy przejść do kolejnego roszczenia podniesionego w pozwie przez powódkę, a mianowicie do roszczenia odszkodowawczego związanego z rozwiązaniem przez powódkę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Podstawą prawną dla owego roszczenia jest art. 55 § 1¹ KP, zgodnie, z którym: pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Regulacja ta mówi także, że w przypadku wyżej wskazanym pracownikowi przysługuje również odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Z podanej regulacji wynika, iż odszkodowanie przysługuje pracownikowi jedynie w przypadku, gdy faktycznie rozwiązał on umowę o pracę w wyniku ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków.

Katalog obowiązków pracodawcy zawiera art. 94 KP zgodnie, z którym art., 94 pkt 5 KP pracodawca jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. W doktrynie przyjęło się, że obowiązek ten należy traktować, jako obowiązek o charakterze podstawowym (tak też: L. Florek, Komentarz do art. 55 Kodeksu pracy, w: L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, LEX/2011). Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika z kolei, iż pracodawca naruszył ów obowiązek. Należy wobec tego stwierdzić, że pracodawca dopuścił się względem powódki naruszenia swego podstawowego obowiązku.

Stwierdzone powyżej naruszenie musi mieć charakter ciężki. Zdaniem Sądu znamię ciężkości należy na gruncie art. 55 § 1¹ KP interpretować podobnie jak na gruncie art. 52 § 1 KP. oznacza to, iż dla przyjęcia, że dane naruszenie jest naruszeniem ciężkim należałoby stwierdzić winę pracodawcy w postaci przynajmniej rażącego niedbalstwa, a także naruszenie interesów pracownika, bądź zagrożenie tych interesów, wywołane zachowaniem pracodawcy. W tym duchu wypowiada się również orzecznictwo. W wyroku z dnia 20 listopada 2008 roku, wydanym w sprawie o sygnaturze III UK 57/08 Sąd Najwyższy stwierdził, że: „określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" należy interpretować, jako bezprawne, (bo sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i noszące znamiona "ciężkości" tak w sensie przedmiotowym (wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika) jak i podmiotowym (z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy, tj. winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa)”. Również w wyroku z dnia 10 listopada 2010 roku w sprawie o sygnaturze I PK 83/10, Sąd Najwyższy stwierdził, że: określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" w art. 55 § 1¹ KP oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze”.

Z powyższego wynika, iż aby móc stwierdzić, że naruszenie przez pracodawcę jego podstawowego obowiązku względem pracownika w przedmiotowej sprawie było naruszeniem ciężkim należy stwierdzić, iż zachowanie pracodawcy cechowało się winą umyślną lub przynajmniej rażącym niedbalstwem oraz, że zachowanie to stanowiło istotne zagrożenie dla interesów pracownika.

W kwestii winy pracodawcy niewypłacającego wynagrodzenia, lub wypłacającego je nieterminowo wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 04 kwietnia 2000 roku, sygn. akt I PKN 516/99, w którym stwierdził on, że „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”. Pogląd ten był również przywoływany w uzasadnieniach nowszych wyroków SN, chociażby w wyroku z dnia 27 lipca 2012 roku, sygn. akt I PK 53/12. Sąd rozpoznając niniejszą sprawę przychylił się do stanowiska Sądu Najwyższego przytoczonego wyżej, uznając, iż należy stwierdzić winę umyślną cechującą zachowanie pozwanego pracodawcy, który nie wypłacał terminowo wynagrodzenia swym pracownikom. Należy, bowiem mieć na uwadze, iż to pracodawca ponosi ryzyko finansowe i gospodarcze prowadzonej przez siebie działalności i nie można uznać za uzasadnione i zgodne z polskim prawem pracy, przerzucania na tego ciężaru na pracownika. Nie można w świetle prawa tłumaczyć zachowania pracodawcy, który próbuje poprawić swą sytuację finansową poprzez niewypłacalność w terminie wynagrodzenia. Jeśli pracodawca ma problemy finansowe, powinien on raczej dążyć do redukcji zatrudnienia, bowiem takie działanie da zwolnionemu pracownikowi możliwość znalezienia innej pracy, gdzie będzie on otrzymywał wynagrodzenie płatne w całości i terminowo. Nie można zaś przyjąć za zgodną z prawem oraz niezawinioną sytuację, w której pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia pracownikowi, wiedząc o tym, że nie ma w danej chwili wystarczających środków i godząc się na to. W przedmiotowej zaś sprawie pracodawca świadomie wypłacał pracownikom, w tym powódce, wynagrodzenie z opóźnieniem, co wskazuje na winę umyślną w jego zachowaniu. Nie ma tu, dla oceny samego zachowania polegającego na nieterminowym wypłacaniu wynagrodzenia, znaczenia wina pracodawcy w uzyskaniu środków na ich wypłacenie, gdyż z punktu widzenia prawnego wypłacenie wynagrodzenia i działania ukierunkowane na uzyskanie środków finansowych na prowadzenie działalności, w tym

spłatę wynagrodzeń, należy traktować, jako różne zachowania, wobec czego postać winy w jednym z owych zachowań nie wpływa automatycznie na kwestię zawinienia związaną z drugim zachowaniem.

Odnosnie zaś samego narażenia interesu pracownika, jego zagrożenia spowodowanego niewypłacaniem w terminie, lub też w ogóle niewypłacaniem wynagrodzenia, należy zauważyć, że powódka wskazała, iż nieterminowe wypłaty wynagrodzenia spowodowały u niej konieczność zadłużenia się, miała problemy również ze spłatą kredytów oraz innych zobowiązań. Cała ta sytuacja doprowadziła do tego, iż powódka musiała zadłużyć się u znajomych. Te ustalenia poczynione przez Sąd w toku niniejszego postępowania świadczą dobitnie o poważnym zagrożeniu interesów powódki, jakie spowodował swym zachowaniem pozwany pracodawca. Sąd w oparciu o zeznania powódki uznał, iż również skutki, jakie działanie pracodawcy wywołało w jej sytuacji materialnej, świadczą o ciężkości naruszenia przez pozwanego swego podstawowego obowiązku.

Należy w tym miejscu odnieść się do zarzutu pozwanego, iż powódka nie dochowała przewidzianego prawem terminu na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zgodnie z treścią art. 55 § 2 KP stosuje się tu odpowiednio termin przewidziany w art. 52 § 2 KP, a więc powódka powinna rozwiązać umowę o pracę w terminie miesięcznym, liczonym od dnia uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej takie rozwiązanie. Warto w tym miejscu znów przytoczyć poglądy orzecznictwa, zgodnie, z którym naruszenie obowiązków pracodawcy poprzez niewypłacanie w terminie wynagrodzenia za pracę pracownikowi następuje, co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia (art. 85 § 1 Kodeksu pracy) i właśnie od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin jednego miesiąca określony w art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 Kodeksu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku, I PK 54/06). W przedmiotowej sprawie ów termin biegł, więc od daty płatności wynagrodzenia za miesiąc październik 2012 roku, a więc od dnia 10 listopada 2012 roku. Takie ustalenie, mając na względzie, że powódka złożyła swe oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę dnia 22 listopada 2012 roku, prowadzi do wniosku, iż w niniejszej sprawie zachowany został termin przewidziany w art. 55 § 2 i art. 52 § 2 KP. Stąd też zarzut powoda odnośnie owego terminu jest chybiony.

Mając powyższe na uwadze Sąd stwierdził, że pozwany pracodawca w sposób ciężki naruszył swój podstawowy obowiązek dotyczący terminowego i pełnego wypłacania wynagrodzenia pracownikom, co uzasadniało rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Oznacza to również, że zgodnie z przytoczoną wyżej regulacją z art. 55 § 1¹ KP, roszczenie powódki dotyczące odszkodowania jest zasadne. W tym miejscu należy zastanowić się nad kwestią wysokości owego odszkodowania. Pozwany w toku postępowania wskazał, że powódka w chwili złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę była w okresie wypowiedzenia, wobec czego należne jej odszkodowanie powinno zostać zmniejszone odpowiednio do części okresu wypowiedzenia, jaka już w stosunku do powódki minęła. Należy jednak zwrócić uwagę, iż w przypadku, gdy pracownik rozwiązuje umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ KP wówczas wysokość przysługującego mu odszkodowania jest niezależna od czasu, jaki pozostał do chwili ustania stosunku pracy w wyniku wcześniej dokonanego wypowiedzenia. Nie znajduje tu, bowiem zastosowania regulacja z art. 60 KP, którą stosuje się jedynie w sytuacji, gdy to pracodawca rozwiązał umowę o pracę z pracownikiem. Wobec powyższego powódce należało przyznać odszkodowanie w pełnej wysokości za cały okres wypowiedzenia, jaki wynikał z wiążącej ją umowy o pracę.

Odnosnie kolejnego roszczenia odszkodowawczego powódki, dotyczącego jej dyskryminacji, Sąd uznał, iż nie zasługuje ono na uwzględnienie. Z analizy regulacji dotyczącej dyskryminacji bezpośredniej i dyskryminacji pośredniej, zawartej w art. 18^{3a} § 2 i 3 KP wynika, iż przede wszystkim, aby mówić o jakiegokolwiek dyskryminacji należy zidentyfikować czynnik, przyczynę, ze względu, na jaką dany pracownik jest dyskryminowany. Katalog takich przyczyn zawiera art. 18^{3a} § 1 KP, który wymienia: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, czy orientację seksualną. Aby więc móc stwierdzić, że w danym przypadku doszło do dyskryminacji należy wpierv stwierdzić, jakie występowało kryterium dyskryminujące, ze względu, na które dani pracownicy byli dyskryminowani. W przedmiotowej zaś sprawie powódka, na której w tym zakresie ciążył ciężar dowodu, nie była w stanie wskazać takiego kryterium. Powiedziała ona wprost na rozprawie, iż dyskryminacja miała polegać tylko na wypłacaniu niektórym osobom wynagrodzenia wcześniej niż

innym, wskazując jednocześnie, że „nie było sposób rozróżnić, dlaczego inni dostawali wcześniej wynagrodzenia”. Wobec powyższego Sąd stwierdził, że nie zachodzą w przedmiotowej sprawie przesłanki do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania z tytułu dyskryminacji i oddalił powództwo w tej części.

Mając na uwadze podaną argumentację prawną Sąd orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku. W punkcie drugim wyroku sąd oddalił powództwo w zakresie roszczeń skorygowanych przez powódkę .

Nadto, na zasadzie art. 477² § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika i z tego względu Sąd w niniejszej sprawie orzekł rygor natychmiastowej wykonalności, do kwoty 3750 złotych, – o czym orzeczono jak w punkcie piątym.

Sąd w pkt 4 wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powódki koszty zastępstwa prawnego na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust 1 pkt 2 oraz § 2 ust.1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego (Dz. U. z 2013, poz. 490) kwotę 3600 zł = (2400 x 75 % = 1800 zł x 2 (uwzględniono wniosek pełnomocnika powódki o zasądzenie kosztów w podwójnej wysokości).

Rozstrzygnięcie o opłacie znalazło oparcie w art. 13 w związku z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity z 2010 r, nr 90 poz. 594 z późniejszymi zmianami). W związku z powyższym Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie kwotę 5% od wartości przedmiotu sporu tj kwotę 1.410, 65 złotych, – o czym orzeczono jak w punkcie 3 wyroku.