

Sygn. akt VI P 437/13

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 stycznia 2014r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Stachurska

Protokolant: Mateusz Staniszewski

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2013r. w Warszawie

sprawy z powództwa J. M. i M. M.

przeciwko (...) Spółce akcyjnej z siedzibą w Z.

o wynagrodzenie, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy

1. zasądza od (...) Spółki akcyjnej z siedzibą w Z. na rzecz J. M.:

a) tytułem wynagrodzenia za marzec 2013r. kwotę 2.387,45 zł (dwa tysiące trzysta osiemdziesiąt siedem złotych 45/100) wraz z ustawowymi odsetkami od 11 kwietnia 2013r. do dnia zapłaty;

b) tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2013r. kwotę 5.800,00 zł (pięć tysięcy osiemset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od 11 maja 2013r. do dnia zapłaty;

c) tytułem wynagrodzenia za maj 2013r. kwotę 2.900,00 zł (dwa tysiące dziewięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2013r. do dnia zapłaty;

d) tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwotę 909,00 zł (dziewięćset dziewięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od 17 maja 2013r. do dnia zapłaty;

e) tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy kwotę 17.400,00 zł (siedemnaście tysięcy czterysta złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od 17 lipca 2013r. do dnia zapłaty;

2. zasądza od (...) Spółki akcyjnej z siedzibą w Z. na rzecz M. M. tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy kwotę 1.666,58 zł (jeden tysiąc sześćset sześćdziesiąt sześć złotych 58/100);

3. oddala powództwo M. M. w pozostałej części;

4. oddala wniosek (...) Spółki akcyjnej z siedzibą w Z. o rozłożenie świadczenia na raty;

5. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie 1. do kwoty 5.800,00 zł (pięć tysięcy osiemset złotych) i w punkcie 2 w całości;

6. zasądza od (...) Spółki akcyjnej z siedzibą w Z. na rzecz J. M. kwotę 1.900,00 zł (jeden tysiąc dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

7. nakazuje pobrać od (...) Spółki akcyjnej z siedzibą w Z. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 1.554,00 zł (jeden tysiąc pięćset pięćdziesiąt cztery złote) tytułem opłaty sądowej od pozwów, której powódki nie miały obowiązku uiścić.

## UZASADNIENIE

M. M. w dniu 14 czerwca 2013r. złożyła pozew przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w Z. wnosząc o zapłatę:

1) odsetek ustawowych od zaległych wynagrodzeń:

- za luty 2013r. od kwoty 1.750,00 zł od dnia 11 marca 2013r. do dnia 4 czerwca 2013r.;

- za marzec 2013r. od kwoty 1.525,00 zł od dnia 11 kwietnia 2013r. do dnia 4 czerwca 2013r.;

- za kwiecień 2013r. od kwoty 3.050,00 zł od dnia 11 maja 2013r. do dnia 4 czerwca 2013r.;

2) odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w wysokości 9.150,00 zł;

3) kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona w pozwanej spółce od lipca 2003r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wynagrodzenie począwszy od 9 lutego 2011r. do 28 lutego 2013r. wynosiło 3.500,00 zł brutto. Od 1 marca 2013r., w drodze porozumienia, z uwagi na pogarszającą się sytuację finansową pracodawcy zmieniono powódce warunki umowy o pracę poprzez obniżenie wynagrodzenia do wysokości 3.050,00 zł brutto miesięcznie. Pracodawca nie wywiązał się jednak z postanowień zawartych w porozumieniu i zaprzestał wypłaty wynagrodzenia w umownym terminie. Pracownicy nie byli przy tym informowani, kiedy mogą spodziewać się wypłaty pensji i w jakiej wysokości. Wynagrodzenie za luty 2013r. w wysokości 1/2 zostało powódce wypłacone w dniu 29 marca 2013r., podczas gdy termin wypłaty przypadał na 10 marca 2013r. Z kolei w dniu 10 kwietnia 2013r. spółka wypłaciła połowę wynagrodzenia za marzec 2013r. W tej sytuacji, z uwagi na przedłużający się stan niepewności co do przyszłości oraz brak jasnych informacji ze strony pracodawcy, powódka podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia i w dniu 16 maja 2013r. złożyła w spółce stosowane oświadczenie. Pracodawca do daty złożenia pozwu nie wypłacił powódce wynagrodzenia, zaliczając je na poczet spłaty pożyczki, którą otrzymała powódka. Nie zgodził się jednak na wypłatę odsetek i odszkodowanie (pозew z dnia 12 czerwca 2013r. - k. 1 – 2).

J. M. w dniu 5 lipca 2013r. złożyła pozew przeciwko (...) Spółce akcyjnej z siedzibą w Z. wnosząc o zapłatę:

1) należnego wynagrodzenia za okres od 1 lutego 2013r. do 16 maja 2013r. w wysokości 14.935,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 3.335,00 zł za okres od dnia 11 marca 2013r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 2.900,00 zł za okres od dnia 11 kwietnia 2013r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 5.800,00 zł za okres od dnia 11 maja 2013r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 2.900,00 zł za okres od dnia 11 czerwca 2013r. do dnia zapłaty;

2) ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 909,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 17 maja 2013r. do dnia zapłaty;

3) odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w wysokości 17.400,00 zł;

4) kosztów procesu.

Dodatkowo powódka wniosła o pomniejszenie kwoty zaległego wynagrodzenia o kwotę pozostającej do spłaty pożyczki w wysokości 3.192,55 zł.

W uzasadnieniu pozwu powódka powołała się na okoliczność ciężkiego naruszenia przez pozwanego jego obowiązków względem pracownika poprzez niewypłacenie należnego wynagrodzenia za pracę. Miało być ono płatne dziesiątego dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. Tymczasem połowa wynagrodzenia za luty 2013r. została wypłacona powódce w dniu 29 marca 2013r., połowa wynagrodzenia za marzec 2013r. została wypłacona w dniu 10 kwietnia 2013r., natomiast pozwany nie wypłacił pozostałej należnej kwoty oraz całości pensji za kwiecień 2013r. (pозew z dnia 24 czerwca 2013r. – k. 1 – 2 akt o sygn. VIP 495/13).

Zarządzeniem z dnia 9 lipca 2013r. Sąd na podstawie art. 219 k.p.c. połączył sprawy z powództwa J. M. i M. M. celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia (zarządzenie z dnia 9 lipca 2013r. – k. 15 akt o sygn. VIP 495/13).

(...) Spółka Akcyjna z siedzibą w Z. wniosła o oddalenie powództw M. M. i J. M.. Dodatkowo wnioskowała o rozłożenie na raty ewentualnych należności zasądzonych przez Sąd na rzecz J. M. oraz zgłosiła z ostrożności zarzut potrącenia w sprawie z powództwa M. M. do kwoty 7.589,55 zł.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozwy pozwana spółka negocjowała, by rozwiązanie umowy o pracę z powódkami nastąpiło z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez pracodawcę. Przyznała natomiast, że spółka ma przejściowe problemy z przepływami finansowymi i zapewnieniem środków finansowych, co wynika z tego, że jest firmą budowlaną i jej przychody są w znacznej mierze uzależnione od sezonowości prac. Trudności finansowe były niezależne od strony pozwanej i wiązały się z przedłużającą się zimą, która przedłużyła realizację niektórych kontraktów. Dodatkowo powodem problemów finansowych jest minimalna sprzedaż mieszkań, co powszechnie wiadomo. W wyniku tych okoliczności nastąpiło nieterminowe i w częściach płacenie wynagrodzeń dla pracowników. Spółka podejmuje i podejmowała działania mające na celu ograniczenie kosztów. Między innymi w 2012r. zawarła porozumienie ze związkami zawodowymi dotyczące zawieszenia niektórych postanowień układu zbiorowego pracy. Wystąpiła również do głównego akcjonariusza o wsparcie finansowe i intensyfikuje działania zmierzające do sprzedaży wybudowanych mieszkań. W takiej sytuacji brak jest podstaw do uznania, iż doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy względem powódek. Wykładni art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. dokonywał Sąd Najwyższy w powołanych przez pozwaną orzeczeniach i wynika z nich, że sporadyczne niewypłacenie części wynagrodzenia nie jest ciężkim naruszeniem obowiązku pracodawcy. Ponadto, musi zaistnieć wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy, które należy utożsamiać z obiektywną nagannością (bezprawnością) postępowania, która nie zaistniała po stronie pozwanej spółki (odpowiedź na pozew z dnia 15 lipca 2013r. – k. 15 – 20, odpowiedź na pozew z dnia 29 lipca 2013r. – k. 41 – 46).

W toku postępowania pełnomocnik reprezentujący powódkę J. M. dokonał modyfikacji powództwa i wnosił o zasądzenie od strony pozwanej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy tak jak w pozwie z ustawowymi odsetkami od 17 maja 2013r. do dnia zapłaty, odszkodowania w kwocie 17.400,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu, kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz zaległych wynagrodzeń w łącznej wysokości 11.087,45 zł wraz z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 2.387,45 zł od dnia 11 kwietnia 2013r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 5.800,00 zł od dnia 11 maja 2013r. do dnia zapłaty oraz
- od kwoty 2.900,00 zł od dnia 11 czerwca 2013r. do dnia zapłaty (protokół rozprawy z dnia 19 grudnia 2013r. – k. 124).

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

J. M. została zatrudniona w (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w Z. od 1 stycznia 1996r. W okresie od 15 września 2010r. zajmowała stanowisko Dyrektora ds. Jakości (porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z 15 września 2010r.

– k. 204 część B a/o, świadectwo pracy – k. 9 część C a/o). Jej wynagrodzenie zasadnicze od 1 marca 2011r. wynosiło 6.670,00 zł brutto (porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 24 lutego 2011r. – k. 212 część B a/o).

M. M. rozpoczęła pracę w (...) Spółce akcyjnej z siedzibą w Z. od 1 lipca 2003r. W okresie od 9 lutego 2011r. powierzono jej stanowisko Pracownika ds. Zakupów z prawem do wynagrodzenia w kwocie 3.500,00 zł brutto miesięcznie (świadectwo pracy – k. 3 część C a/o, porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z 9 lutego 2011r. – k. 71 część B a/o). W dniu 1 czerwca 2011r. powódka i jej pracodawca zawarli umowę pożyczki ze środków socjalnych. Pożyczka objęła kwotę 20.000,00 zł z przeznaczeniem na budowę domu, z okresem spłaty 5 lat. W umowie pożyczki zostało zaznaczone, iż w przypadku rozwiązania umowy o pracę, bez względu na tryb i przyczynę, niespłacona pożyczka staje się natychmiast wymagalna (umowa pożyczki z 1 czerwca 2011r. – k. 26)

W dniu 26 października 2012r., ze względu na trudną sytuację finansową Spółki, w celu kontynuowania działalności oraz uniknięcia lub ograniczenia zwolnień pracowników, Zarząd pozwanej spółki i Komisja Zakładowa (...) przy (...) S.A. zawarły porozumienie o zawieszeniu stosowania części Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (porozumienie z dnia 26 października 2012r. – k. 21 i 49). Jednocześnie spółka pismem z dnia 15 marca 2013r. wystąpiła do (...) S.A. w W. o udzielenie wsparcia finansowego (pismo z dnia 15 marca 2013r. – k. 28 – 29).

J. M. i M. M. w dniu 12 listopada 2012r. zawarły z pracodawcą porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę, w których oświadczyły, że zapoznały się, przyjęły do wiadomości i wyraziły zgodę na stosowanie treści Porozumienia w sprawie zawieszenia stosowania w części zakładowego układu zbiorowego pracy pracowników (...) S.A. oraz treść Protokołu Dodatkowego nr 19 do zakładowego układu zbiorowego pracy z dnia 26 października 2012r. (porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 12 listopada 2012r. – k. 221 część B a/o J. M. i k. 90 część B a/o M. M.).

Następnie, w dniu 20 marca 2013r. powódki zawarły z pracodawcą kolejne porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę. Na jego podstawie od 1 marca 2013r. wynagrodzenie zasadnicze J. M. wynosiło 5.800,00 zł brutto miesięcznie plus premia motywacyjna do 15% zgodnie z Regulaminem Tworzenia i Podziału Premii dla pracowników zatrudnionych w (...) S.A. Z kolei wynagrodzenie zasadnicze M. M. poczynając od w/w daty wynosiło 3.050,00 zł brutto miesięcznie plus premia motywacyjna do 15% zgodnie z Regulaminem Tworzenia i Podziału Premii dla pracowników zatrudnionych w (...) S.A. (porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 20 marca 2013r. – k. 223 część B a/o J. M. i k. 92 część B a/o M. M.).

Pomimo zawarcia porozumień zmieniających, wynagrodzenie za marzec 2013r., a wcześniej za luty 2013r., nie zostało wypłacone powódkom w terminie oraz w pełnej wysokości. Powódki w dniu 29 marca 2013r. otrzymały połowę należnego im wynagrodzenia za luty 2013r., a w dniu 10 kwietnia 2013r. połowę wynagrodzenia za marzec 2013r. Wynagrodzenie za maj 2013r. nie zostało w ogóle wypłacone. W związku z tym M. M., na której ciążyły zobowiązania kredytowe, miała problemy z ich terminową spłatą. Była zmuszona pożyczać od rodziny środki na spłatę kredytu, a ponieważ sytuacja nie uległa poprawie, lecz pogorszyła się, w dniu 16 maja 2013r. złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w którym powołała się na kolejny brak wypłaty wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie. Jednocześnie zażądała od pracodawcy wypłaty zaległych pensji za luty, marzec i kwiecień 2013r. oraz odszkodowania na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Dodatkowo, w dacie 16 maja 2013r. powódka zwróciła się do pozwanej, aby jej zadłużenie z tytułu pożyczki zostało pokryte z niewypłaconych jej wynagrodzeń, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop i odszkodowania. Pozostałą kwotę pożyczki zobowiązała się uregulować w terminie wskazanym przez (...) S.A. (zeznania powódki M. M. – k. 124 – 125, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 16 maja 2013r. – k. 1 część C a/o, pismo z dnia 16 maja 2013r. w sprawie spłaty należności z tytułu pożyczki mieszkaniowej – k. 24).

Powódka J. M., która samotnie wychowuje dziecko oraz spłaca kredyt hipoteczny, z powodu nieterminowej i niepełnej wypłaty należnych wynagrodzeń także musiała pożyczać środki pieniężne od rodziny, co zapewniało jej utrzymanie. Dodatkowo, z uwagi na sytuację pozwanego, z własnych środków była zmuszona pokryć koszty delegacji do C. i P., które nie zostały rozliczone. W związku z powyższym, tak jak M. M., w dniu 16 maja 2013r. złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wskazała w nim, że pracodawca po raz trzeci dopuścił

się w stosunku do niej naruszenia swoich podstawowych obowiązków i na skutek tego pogorszyła się jej sytuacja finansowa i nie jest już w stanie w dalszym ciągu świadczyć pracy na rzecz spółki (zeznania J. M. k. 125, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 16 maja 2013r. – k. 6 część C a/o).

W dniu 28 maja 2013r. J. M. zwróciła się do pozwanej o wypłatę zaległych należności, a dodatkowo odszkodowania (pismo z dnia 24 maja 2013r. – część C a/o). Z kolei M. M. w dniu 20 maja 2013r. skierowała do spółki kolejne pismo dotyczące spłaty pożyczki, w którym wnioskuje o rozłożenie na raty według dotychczasowych zasad (pismo z 20 maja 2013r. – k. 23). J. T. – Prezes Zarządu (...) S.A. pismem z dnia 27 maja 2013r. poinformował, że spółka nie wyraża zgody na rozłożenie należności na raty. Jednocześnie wskazał, iż na skutek rozwiązania łączącej strony umowy o pracę, na dzień 16 maja 2013r. pozostała powódce do spłaty pożyczka w kwocie 12.980,00 zł plus odsetki w wysokości 383,30 zł z tym, że została skompensowana z zaległym wynagrodzeniem i ekwiwalentem w łącznej kwocie 5.773,75 zł. Ostatecznie do spłaty spółce pozostało więc 7.589,55 zł (pismo z 27 maja 2013r. – k. 22).

Sytuacja braku wypłaty wynagrodzeń dotyczyła – poza powódkami – także i innych pracowników spółki. Za luty 2013r. 1/2 wynagrodzenia otrzymało 82 osoby, zaś 129 pracownikom pracującym na budowie wypłacono całość pensji. Za marzec 2013r. 83 pracowników otrzymało połowę wynagrodzenia, zaś 125 pracujących na budowie dostało całość pensji. Z kolei wynagrodzenia za kwiecień 2013r. były wypłacone po 16 maja 2013r. Do dnia 16 maja 2013r. członkowie zarządu spółki nie otrzymali wynagrodzeń za luty, marzec i kwiecień 2013r. (zestawienie - k. 93 – 94).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów oraz w oparciu o zeznania powódek, które były w pełni wiarygodne i pozostały w zgodzie z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd zaniechał przeprowadzenia dowodu z przesłuchania strony pozwanej ograniczając dowód z przesłuchania stron wyłącznie do przesłuchania powódek. Wynikało to z tego, że Prezes Zarządu (...) S.A. J. T. nie stawił się na rozprawie w dniu 19 grudnia 2013r., choć został prawidłowo wezwany do osobistego stawiennictwa celem przesłuchania pod rygorem pominięcia dowodu z zeznań. Nie usprawiedliwił przy tym swojego niestawiennictwa, nie podał powodów, które uniemożliwiły mu przybycie na rozprawę, zatem w tej sytuacji zasadne było pominięcie dowodu z jego zeznań, które miał złożyć za stronę pozwaną.

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

Powództwo J. M. podlegało uwzględnieniu w całości, zaś powództwo M. M. w części.

Okolicznością niesporną w przedmiotowej sprawie był brak wypłaty wynagrodzeń dla powódek za kwiecień i część maja 2013r. oraz nieterminowa i tylko częściowa wypłata pensji za luty i marzec 2013r., na co strona pozwana wskazywała w odpowiedziach na pozwy oraz w toku postępowania składając zestawienia należności pozostających jeszcze do wypłaty (k. 94, 110 -111). W związku z tym Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki J. M.:

- wynagrodzenie za marzec 2013r. w wysokości 2.387,45 zł z ustawowymi odsetkami od 11 kwietnia 2013r. do dnia zapłaty;

- wynagrodzenie za kwiecień 2013r. w wysokości 5.800,00 zł z ustawowymi odsetkami od 11 maja 2013r. do dnia zapłaty;

wynagrodzenie za maj 2013r. w wysokości 2.900,00 zł z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2013r. do dnia zapłaty.

Dodatkowo, wobec faktu, iż strona pozwana nie negocjowała, iż J. M. należny jest ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 909,00 zł, Sąd zasądził również tę kwotę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia następnego po dniu ustania stosunku pracy, tj. od 17 maja 2013r. do dnia zapłaty.

M. M. nie domagała się od pozwanego wypłaty niezrealizowanych wynagrodzeń, które pozwany skompensował z pożyczką, którą powódka winna spłacić, lecz ustawowych odsetek od wynagrodzeń, które nie zostały jej wypłacone, liczonych odpowiednio od 11 marca 2013r., od 11 kwietnia 2013r. i od 11 maja 2013r. do dnia 4 czerwca 2013r. Takie

odsetki niewątpliwie były powódce należne. Skoro bowiem powódka nie otrzymała należności za pracę, czego pozwany nie kwestionował, to tym samym na podstawie art. 481 k.c. zw. z art. 300 k.p. winny być naliczone ustawowe odsetki, które wyniosły: od części wynagrodzenia za luty 2013r. – 52,36 zł (84 dni zwłoki); od części wynagrodzenia za marzec 2013r. – 28,79 zł (53 dni zwłoki) i od pełnego wynagrodzenia za kwiecień 2013r. – 24,98 zł (23 dni zwłoki). Powódka jest jednak dłużnikiem pozwanej spółki w związku z niespłaconą pożyczką, na co pozwany wskazywał w piśmie z dnia 27 maja 2013r., zatem zasadne było w tej sytuacji uwzględnienie zarzutu potrącenia zgłoszonego w odpowiedzi na pozew. Art. 498 k.c. stosowany z mocy art. 300 k.p. stanowi, że gdy dwie osoby są jednocześnie względem siebie dłużnikami i wierzycielami, każda z nich może potrącić swoją wierzytelność z wierzytelności drugiej strony, jeżeli przedmiotem obu wierzytelności są pieniądze lub rzeczy tej samej jakości oznaczone tylko co do gatunku, a obie wierzytelności są wymagalne i mogą być dochodzone przed sądem lub przed innym organem państwowym. Wskutek potrącenia obie wierzytelności umarzają się nawzajem do wysokości wierzytelności niższej.

Biorąc pod uwagę treść powołanego przepisu, odsetki ustawowe od wynagrodzeń nie zostały zasądzone na rzecz M. M., gdyż wierzytelność powódki z tego tytułu została potrącona z wierzytelnością spółki w związku z niespłaconą pożyczką i nastąpiło umorzenie do kwoty wierzytelności niższej (łącznie 106,13 zł), czyli przysługującej powódce z tytułu odsetek.

Sporne w postępowaniu było żądanie obu powódek dotyczące zasądzenia na ich rzecz odszkodowania na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Powołany przepis stanowi, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, 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.

O ile jednak, na tle powołanego przepisu nie budzi wątpliwości interpretacyjnych obiektywna "ciężkość" naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, mierzona rangą zagrożonych lub naruszonych słusznym interesów pracownika, o tyle kontrowersyjny jest subiektywny wymiar owego naruszenia, a to z uwagi na nieposłużenie się przez ustawodawcę w komentowanym przepisie (w przeciwieństwie do art. 52 § 1 k.p.) pojęciem winy. W literaturze obok stanowiska, że zachowanie pracodawcy objęte hipotezą normy art. 55 § 1 k.p. musi charakteryzować się winą umyślną lub co najmniej rażącym niedbalstwem, a więc wzorowaną na prawie karnym winą rozumianą jako naganność zachowania sprawcy w sensie subiektywnym (por. M. Gersdorf: Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy, PiZS 1998 nr 6, s. 37 oraz W. Sanetra (w:) J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy, komentarz, Warszawa 2011, s. 472) wyrażany jest pogląd, iż dla zastosowania powołanego przepisu wystarczające jest wystąpienie - odpowiadającej wykształconemu na gruncie prawa cywilnego pojęciu - winy kontraktowej, której elementem jest bezprawność zachowania dłużnika, polegająca na ujemnej ocenie zachowania kontrahenta z punktu widzenia porządku prawnego. Nie jest zatem istotne, czy pracodawcy można zarzucić umyślność lub rażące niedbalstwo w naruszeniu podstawowego obowiązku wobec pracownika. Naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeśli nie działał on w złej wierze, ani nie zachowywał się rażąco niedbale (por. T. Zieliński: Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (w:) Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz do instytucji prawnych, red. L. Florek, Warszawa 1998). Na konieczność stosowania i zarazem trudności w zdefiniowaniu subiektywnego elementu "ciężkości" naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy zwracano uwagę także w judykaturze. W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 106/10 (M.P.Pr. 2011 nr 5, s. 263-268) wyrażono pogląd, że skoro ustawodawca zastosował w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 k.p. zachowania pracownika, upoważniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to uzasadnione jest twierdzenie, że określenia te mają analogiczną (z uwzględnieniem różnic w konstruowaniu winy pracodawcy) treść. W konsekwencji ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. 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. Co do samej winy, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanego wyroku z dnia 8 października 2009 r.,

II PK 114/09, zauważył, że wina jako element ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., jest kategorią bardziej złożoną od winy pracownika w art. 52 § 1 k.p., której przypisanie sprawcy wymaga stosowania subiektywnych kryteriów oceny jego zachowania, takich jak możliwość przewidywania skutków działania przez sprawcę, jego doświadczenie życiowe i zawodowe, motywy działania, stan świadomości itp. Natomiast wina pracodawcy może, zależnie od rodzaju naruszonego obowiązku, polegać w decydującej mierze na obiektywnej naganności (bezprawności) postępowania (np. w przypadku naruszenia obowiązku zapewnienia warunków pracy niezagrażających życiu lub zdrowiu pracownika ze względu na brak środków finansowych, czy też niewypłacania należnego wynagrodzenia) lub jej stwierdzenie będzie wymagało także odwołania się do kryteriów subiektywnych. Pierwsza sytuacja dotyczy obowiązków, których realizacja spoczywa na pracodawcy jako jednostce organizacyjnej (np. spółce), druga, obowiązków, których wykonanie zależy przede wszystkim od faktycznych zachowań konkretnych osób reprezentujących pracodawcę (np. jak w sprawie, w której zapadł cytowany wyrok - naruszenie godności pracownika). Z kolei w wyroku z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07 (LEX nr 551138) Sąd Najwyższy wprost opowiedział się za cywilistycznym pojęciem winy pracodawcy w naruszeniu jego podstawowych obowiązków stwierdzając, iż do oceny winy pracodawcy należy stosować miernik obiektywny uregulowany w art. 355 k.c., co oznacza, że wina polega na niedołożeniu staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (należytej staranności), którą w zakresie prowadzonej przez dłużnika działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności.

Wypada zauważyć, że ocena "ciężkości" naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, tak z obiektywnego jak i subiektywnego punktu widzenia (przy uwzględnieniu każdego ze wskazanych wyżej sposobów rozumienia tej przesłanki zastosowania omawianego trybu rozwiązania stosunku pracy) musi być zindywidualizowana i uwzględniać wszystkie okoliczności danego przypadku.

Dotyczy to także naruszenia przez pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę pracownika. W judykaturze można wprawdzie spotkać bardzo rygorystyczne podejście do tej kwestii, abstrahujące od rozmiarów szkody wyrządzonej pracownikowi takim zachowaniem oraz nasilenia winy pracodawcy. Przyjmuje się bowiem, 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, a nieterminowe realizowanie obowiązku dotyczy części wynagrodzenia za pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516, z glosą krytyczną W. Cejsela: Monitor Prawniczy 2000 nr 11, s. 601; z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, Wokanda 2006 nr 2, poz. 23 i z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219). Stanowisko to jest jednak krytykowane w doktrynie. Zauważa się, że w przypadku niewypłacenia pracownikowi niewielkiej części wynagrodzenia trudno mówić o ciężkości naruszenia obowiązków przez pracodawcę (por: K. Jaśkowski (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy, komentarz, Warszawa 2012, tom 1, s. 250). Rygorystyczne traktowanie pojęcia "ciężkości" naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków jest też łagodzone w innych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Podkreśla się w nich, że chociaż nieterminowe wypłacanie nawet jednego składnika wynagrodzenia lub innych należności ze stosunku pracy (np. należności z tytułu podróży służbowych) może uzasadniać zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy, jednak ciężkość naruszenia powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności sprawy, np. z jednej strony, gdy w grę wchodzi powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 r., I BP 5/09, OSNP 2011 nr 5 - 6, poz. 69), z drugiej zaś - gdy dany składnik wynagrodzenia jest sporny, a pracodawca uważa, w oparciu o usprawiedliwione argumenty, roszczenie pracownika za nieuzasadnione (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2008 r., II PK 185/07, OSNP 2009 nr 13 - 14, poz. 170 oraz z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173). Zauważa się również, że nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu wypadkach jest to naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku, ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie. Konieczne jest wówczas dokonanie oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika. Ocena wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika może zaś podlegać indywidualizacji w różnych stanach faktycznych. Jeśli chodzi o wynagrodzenie, to sporadyczne niewypłacenie jego drobnej części nie jest ciężkim naruszeniem obowiązku pracodawcy, przy czym dla oceny, czy ta część jest drobna powinno się ją porównać z

całym wynagrodzeniem pracownika (powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138).

W rozpoznawanej sprawie pozwany zarówno względem J. M., jak i M. M., naruszył swój podstawowy obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę. By jednak odpowiedzieć na pytanie, czy naruszenie to miało wymiar ciężki, trzeba dokonać analizy okoliczności sprawy. Wynika z niej, że pozwana spółka niewątpliwie borykała i boryka się z trudnościami finansowymi, jednakże Sąd nie miał możliwości stwierdzenia, w jakim wymiarze oraz ustalenia z czego to wynika i czy jest skutkiem czynników obiektywnych, czy też niewłaściwej polityki zarządczej. Strona pozwana nie przedstawił bowiem w zasadzie żadnych dowodów na te okoliczności. Do odpowiedzi na pozew, która zawiera szereg twierdzeń, zostało dołączone jedynie porozumienie w sprawie zwieszenia stosowania części postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy oraz pismo skierowane do (...) S.A. Oba te dokumenty potwierdzają, że spółka jest w trudnej sytuacji i że podjęła pewne działania, by tą sytuację złagodzić. To jednak, z czego te trudności wynikają i jak dużą mają skalę, nie jest w żaden sposób dowiedzione. Spółka nie dołączyła bowiem żadnych innych dokumentów poza wymienionymi, choć jako podmiot prawa handlowego miała taką możliwość. Na rozprawę nie stawił się również Prezes Zarządu spółki, którego zeznania mogłyby przybliżyć sytuację, w jakiej spółka się znalazła i genezę tego stanu rzeczy. W takiej sytuacji znaczącej części twierdzeń, jakie zostały powołane w odpowiedzi na pozew, Sąd nie przyjął w poczynionych ustaleniach faktycznych. Z tego też powodu niemożliwe było ustalenie, aby spółka nie ponosiła żadnej odpowiedzialności za zaistniały stan rzeczy. Ponadto, ta odpowiedzialność, jak wskazuje powołane orzecznictwo, jest ukształtowana nieco inaczej niż w przypadku art. 52 k.p. Zdaniem Sądu Rejonowego, spółce można więc zarzucić obiektywną naganność (bezprawność). Co więcej, podkreślić trzeba, iż wbrew twierdzeniom spółki, brak wypłaty wynagrodzeń w przypadku powódek nie był jednorazowy i nie dotyczył niewielkiej części uposażenia. Spółka najpierw przez dwa miesiące dokonywała wypłaty połowy wynagrodzenia, w za miesiąc kwiecień 2013r. w ogóle nie wypłaciła go. W tej sytuacji bezprawność działania jest oczywista, a orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazujące na brak ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy w razie nie dokonania wypłaty niewielkiej części wynagrodzenia, nie może mieć zastosowania. Powódki nie otrzymały bowiem najpierw dwukrotnie połowy miesięcznej płacy, a potem całego wynagrodzenia. W takim wypadku pracodawca nie dopuszcza się tylko w niewielkim stopniu naruszenia swego obowiązku, ale dokonuje tego w sposób ciężki.

W przedmiotowej sprawie pozwana przedstawiała twierdzenia, które miałyby pokazać, jak wiele starań podjęła, aby utrzymać miejsca pracy i zapewnić dalszy byt spółce. Pominęła jednakże okoliczność, że nie tylko spółka ma być chroniona, ale także interesy pracownika, który pracując oczekuje należytej zapłaty za swoją pracę. W rozważanym przypadku powódki nie rozwiązały umów o pracę natychmiast po tym, gdy pracodawca po raz pierwszy opóźnił się z wypłatą wynagrodzeń i do tego zapłacił tylko część należnych kwot. Czekwały na rozwój wypadków, licząc na utrzymanie miejsc pracy i na ustabilizowanie sytuacji związanej z wypłatą pensji. Dodatkowo, w roku 2012 mając świadomość trudnej sytuacji, podpisały porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę, w tym wyraziły zgodę na obniżenie wynagrodzeń. To świadczy o tym, że chciały pracować i nie sprzeciwiły się działaniom, które mogły im to zapewnić w przyszłości. Każdy pracownik świadcząc pracę, realizuje jednak także własne interesy, których nie można tracić z pola widzenia. Powódki mimo wykazania dobrej woli i braku działań w sytuacji nieterminowego i niepełnego wypłacania wynagrodzeń, w pewnym momencie zostały zmuszone do rozwiązania umów o pracę. Obie posiadały zadłużenie kredytowe, które musi być spłacane. Dodatkowo J. M. samodzielnie wychowuje dziecko i nie mogła pozostać bez środków do życia w sytuacji, kiedy nie było wiadome, jak będzie wyglądała jej dalsza praca w spółce.

Wobec powyższego pracodawca naruszył w sposób ciężki swój podstawowy obowiązek związany z zapłatą pracownikowi za pracę i nie może się bronić okolicznościami, które nie zostały dostatecznie dowiedzione i które z perspektywy pracownika i jego interesów, nie mogą być uwzględniane bezkrytycznie.

Wobec powyższego, na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Sąd zasądził na rzecz powódki J. M. odszkodowanie w wysokości 17.400,00 zł z odsetkami od dnia następnego po dniu doręczenia odpisu pozwu, tj. od 17 lipca 2013r. do dnia zapłaty. W przypadku M. M. kwota należnego jej odszkodowania wyniosłaby 9.150,00 zł, z tym że z uwagi na zgłoszony



zarzut potrącenia, Sąd zasądził kwotę 1.666,58 zł, która pozostała po potrąceniu wymagalnej pożyczki zaciągniętej u pozwanego ( $9.150,00 \text{ zł} + 106,13 \text{ zł} = 9.256,13 \text{ zł} - 7.589,55 \text{ zł}$ ) i w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Sąd z urzędu, na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w części zasądzającej rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódek.

Sąd nie uwzględnił wniosku pozwanego o rozłożenie należności na raty. W świetle art. 320 k.p.c. taka sytuacja może mieć miejsce tylko "w szczególnie uzasadnionych wypadkach". Takie wypadki zachodzą, jeżeli ze względu na stan majątkowy, rodzinny, zdrowotny spełnienie świadczenia przez pozwanego niezwłoczne lub jednorazowe spełnienie zasądanego świadczenia przez pozwanego byłoby niemożliwe lub bardzo utrudnione albo narażałoby jego lub jego bliskich na niepowetowane szkody. W rozważanym przypadku, jak już było wskazywane, strona pozwana przedstawiła twierdzenia niepoparte żadnymi dokumentami finansowymi, z których można byłoby wieść, iż jednorazowa zapłata świadczenia, powodowałaby dla spółki straty. Wniosek nie podlegał więc uwzględnieniu.

Na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 5, § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r. poz. 490), Sąd zasądził od pozwanej spółki na rzecz J. M. kwotę 1.900,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 § 1 k.p.c. nakazał pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 1.554,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powódki nie miały obowiązku uiścić.