

***Sygn. akt VI P 117/19***

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 marca 2019 roku.

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

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Protokolant protokolant sądowy Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 18 marca 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. D.

przeciwko (...)pl (...) w W.

o odszkodowanie

1. zasądza od (...)pl (...) w W. na rzecz K. D. kwotę 16.938 zł (szesnaście tysięcy dziewięćset trzydzieści osiem złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 4 października 2018 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania i oddala powództwo w pozostałej części żądania odsetek,
2. nakazuje pobrać od (...)pl (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 847 zł (osiemset czterdzieści siedem złotych) tytułem kosztów sądowych,
3. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.646 zł (pięć tysięcy sześćset czterdzieści sześć złotych).

Sygn. akt VI P 117/19

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 listopada 2018 roku K. D. wniosła o zasądzenie od (...)pl (...) w W. kwoty 16.938 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami (k. 1).

(...)pl (...) S.A. wniósł o oddalenie powództwa (k. 12).

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

K. D. była zatrudniona przez (...)pl (...) w W. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 lipca 2015 roku na stanowisku kierownika regionalnego w pełnym wymiarze etatu (umowa o pracę, świadectwo pracy – akta osobowe powódki).

Zgodnie z zaświadczeniem zakładu pracy o zatrudnieniu i wynagrodzeniu z akt osobowych powódki, miesięczne wynagrodzenie brutto obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.314,94 zł. Kwota 6.314,94 zł brutto odpowiada 4.466,74 zł netto. Zgodnie z Regulaminem pracy, wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu z dołu, 10 dnia miesiąca kalendarzowego, następującego po miesiącu, za który wypłacane jest wynagrodzenie (k. 33).

Podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest terminowo i prawidłowo wypłacać pracownikom wynagrodzenie (k. 30, regulamin pracy z k. 27, zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu – akta osobowe powódki).

Wynagrodzenie za pracę niezbędne było powódce do spłat kredytu, uiszczania comiesięcznych opłat i czynszu oraz na wydatki związane z utrzymaniem – w sumie kilka tysięcy złotych (zeznania powódki – k. 106v).

Postanowieniem Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie z dnia 16 lutego 2018 roku otwarto przyspieszone postępowanie układowe (...)pl (...) w W. (k. 16).

W okresie kilkunastu miesięcy przed zakończeniem stosunku pracy, pracodawca zaczął nie realizować podstawowego obowiązku pracodawcy do terminowego i prawidłowego wypłacania powódce wynagrodzenia za pracę raz w miesiącu z dołu, 10 dnia miesiąca kalendarzowego, następującego po miesiącu, za który wypłacane jest wynagrodzenie:

Kwotę 2.162,31 zł tytułem części wynagrodzenia za październik 2017 roku powódka otrzymała 5 stycznia 2018 roku (k. 60).

Kwotę 2.000,00 zł tytułem części wynagrodzenia za październik 2017 roku powódka otrzymała 9 stycznia 2018 roku (k. 59).

Kwotę 2.000,00 zł tytułem części wynagrodzenia za listopad 2017 roku powódka otrzymała 9 lutego 2018 roku (k. 58).

Kwotę 1.973,51 zł tytułem części wynagrodzenia za listopad 2017 roku powódka otrzymała 21 lutego 2018 roku (k. 57).

Kwotę 1.560,77 zł tytułem części wynagrodzenia za grudzień 2017 roku powódka otrzymała 26 czerwca 2018 roku (k. 51).

Kwotę 680,59 zł tytułem części wynagrodzenia za styczeń 2018 roku powódka otrzymała 26 czerwca 2018 roku (k. 52).

Kwotę 4.646,30 zł tytułem wynagrodzenia za luty 2018 roku powódka otrzymała 13 marca 2018 roku (k. 56).

Kwotę 5.159,29 zł tytułem wynagrodzenia za marzec 2018 roku powódka otrzymała 10 kwietnia 2018 roku (k. 55).

Kwotę 4.676,68 zł tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2018 roku powódka otrzymała 11 maja 2018 roku (k. 54).

Kwotę 8.304,21 zł tytułem wynagrodzenia za maj 2018 roku (powódka otrzymywała też wynagrodzenie prowizyjne od „sprzedaży własnej”) powódka otrzymała 12 czerwca 2018 roku (k. 53).

Kwotę 3.903,15 zł tytułem części wynagrodzenia za czerwiec 2018 roku powódka otrzymała 12 lipca 2018 roku (k. 50).

Kwotę 552,12 zł tytułem części wynagrodzenia za czerwiec 2018 roku powódka otrzymała 31 lipca 2018 roku (k. 49).

Kwotę 4.413,01 zł tytułem części wynagrodzenia za lipiec 2018 roku powódka otrzymała 14 sierpnia 2018 roku (k. 48).

W dniu 24 września 2018 roku powódka doręczyła pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy. Powódka oświadczyła, że z dniem 24 września 2018 roku rozwiązuje umowę zawartą 1 lipca 2015 roku na czas nieokreślony w trybie art. 55 par. 1<sup>1</sup> k.p. Przyczynę rozwiązania umowy stanowi ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązków pracowniczych, a konkretnie nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia. W związku z powyższym powódka zgłosiła roszczenie o wypłatę przysługującego odszkodowania za okres wypowiedzenia 3 miesięcy na konto bankowe w ciągu 7 dni roboczych (rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy – akta osobowe powódki).

Kwotę 4.238,97 zł tytułem części wynagrodzenia za sierpień 2018 roku powódka otrzymała 18 października 2018 roku (k. 47).

Kwotę 2.000,00 zł tytułem części wynagrodzenia za wrzesień 2018 roku powódka otrzymała 24 października 2018 roku (k. 46).

Kwotę 2.386,01 zł tytułem części wynagrodzenia za wrzesień 2018 roku powódka otrzymała 29 października 2018 roku (k. 45).

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie wskazanych dowodów z dokumentów, których wiarygodności żadna ze stron nie kwestionowała, okoliczności bezspornych oraz zeznań K. D..

Jako wiarygodne Sąd uznał dowody z dokumentów przedłożonych przez strony, bowiem nie zostały one zakwestionowane przez żadną ze stron, zaś w toku postępowania nie ujawniły się żadne okoliczności podważające zarówno ich autentyczność, jak też prawdziwość stwierdzonych w nich faktów. Również zeznania K. D. Sąd obdarzył przymiotem wiarygodności, bowiem są one spójne, logiczne, wzajemnie się uzupełniają oraz korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego (k. 106v).

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

W niniejszej sprawie ustalone okoliczności stanu faktycznego sprawy nie były sporne między stronami. Strony postępowania nie kwestionowały samego faktu, że wynagrodzenie za pracę począwszy za okres od października 2017 roku nie było co do zasady wypłacane w całości i w terminie oraz, że w dniu 24 września 2018 roku powódka złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę.

Zgodnie z treścią art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio.

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że powódka zachowała stosowną formę czynności prawnej. W dniu 24 września 2018 roku, na piśmie, złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W oświadczeniu wskazała również przyczynę rozwiązania umowy: ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązków pracowniczych, a konkretnie nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia. Sąd ustalił, że powódka zachowała termin jednego miesiąca do złożenia przedmiotowego oświadczenia. Pracodawca bowiem niewypłacający pracownikowi jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia i od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin jednego miesiąca określony w art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku, I PK 54/06, OSNP 2007, nr 15–16, poz. 219).

Należy podkreślić, że do podstawowych obowiązków wobec pracownika, zgodnie z art. 94 pkt 5 k.p., zaliczyć należy terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z Regulaminem pracy pozwanego, wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu z dołu, 10 dnia miesiąca kalendarzowego, następującego po miesiącu, za który wypłacane jest wynagrodzenie. Z kolei podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest terminowo i prawidłowo wypłacać pracownikom wynagrodzenie.

Tymczasem Sąd ustalił, że przed rozwiązaniem umowy o pracę pozwany zakład pracy nieterminowo i w ratach wypacał należne wynagrodzenie. Kwotę 2.162,31 zł tytułem części wynagrodzenia za październik 2017 roku powódka otrzymała 5 stycznia 2018 roku (k. 60). Kwotę 2.000,00 zł tytułem części wynagrodzenia za październik 2017 roku powódka otrzymała 9 stycznia 2018 roku (k. 59). Kwotę 2.000,00 zł tytułem części wynagrodzenia za listopad 2017 roku

powódka otrzymała 9 lutego 2018 roku (k. 58). Kwotę 1.973,51 zł tytułem części wynagrodzenia za listopad 2017 roku powódka otrzymała 21 lutego 2018 roku (k. 57). Kwotę 1.560,77 zł tytułem części wynagrodzenia za grudzień 2017 roku powódka otrzymała 26 czerwca 2018 roku (k. 51). Kwotę 680,59 zł tytułem części wynagrodzenia za styczeń 2018 roku powódka otrzymała 26 czerwca 2018 roku (k. 52). Kwotę 4.646,30 zł tytułem wynagrodzenia za luty 2018 roku powódka otrzymała 13 marca 2018 roku (k. 56). Kwotę 5.159,29 zł tytułem wynagrodzenia za marzec 2018 roku powódka otrzymała 10 kwietnia 2018 roku (k. 55). Kwotę 4.676,68 zł tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2018 roku powódka otrzymała 11 maja 2018 roku (k. 54). Kwotę 8.304,21 zł tytułem wynagrodzenia za maj 2018 roku (powódka otrzymywała też wynagrodzenie prowizyjne od sprzedaży własnej) powódka otrzymała 12 czerwca 2018 roku (k. 53). Kwotę 3.903,15 zł tytułem części wynagrodzenia za czerwiec 2018 roku powódka otrzymała 12 lipca 2018 roku (k. 50). Kwotę 552,12 zł tytułem części wynagrodzenia za czerwiec 2018 roku powódka otrzymała 31 lipca 2018 roku (k. 49). Kwotę 4.413,01 zł tytułem części wynagrodzenia za lipiec 2018 roku powódka otrzymała 14 sierpnia 2018 roku (k. 48).

W konsekwencji powyższego, w dniu 24 września 2018 roku powódka doręczyła pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy. Powódka oświadczyła, że z dniem 24 września 2018 roku rozwiązuje umowę zawartą 1 lipca 2015 roku na czas nieokreślony w trybie art. 55 par. 1<sup>1</sup> k.p.

Dopiero po powyższym fakcie, kwotę 4.238,97 zł tytułem części wynagrodzenia za sierpień 2018 roku powódka otrzymała 18 października 2018 roku (k. 47); kwotę 2.000,00 zł tytułem części wynagrodzenia za wrzesień 2018 roku powódka otrzymała 24 października 2018 roku (k. 46); zaś kwotę 2.386,01 zł tytułem części wynagrodzenia za wrzesień 2018 roku powódka otrzymała 29 października 2018 roku (k. 45).

Sąd ustalił, że postanowieniem Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie z dnia 16 lutego 2018 roku otwarto przyspieszone postępowanie układowe pozwanego. Tymczasem według Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 4 kwietnia 2000 roku, I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516), którego Sąd Rejonowy zdanie w tej materii podziela, pracodawca, który nie wypłaca w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. Ponadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, iż 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku, I PK 54/06, Monitor Prawa Pracy 06/12/661 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 roku, I PK 276/04).

Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 listopada 2008 roku, sygn. akt III UK 57/08, 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.

Z powyższego wynika, iż niepłacenie wynagrodzenia może obejmować zarówno sytuacje zawinione przez pracodawcę, 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. Pracodawca odpowiada zatem nie tylko na zasadzie winy, ale także na zasadzie ryzyka.

W rozpoznawanej sprawie pracodawca nie wypłacał ww. wynagrodzenia powódce w terminie i w całości. Powyższym działaniem Spółka naruszyła swoje podstawowe obowiązki w sposób ciężki, gdyż można jej przypisać co najmniej rażące niedbalstwo. Zdaniem Sądu, to naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy uznać należy za ciężkie, gdyż powinna ona wypłacać wynagrodzenie za pracę terminowo i w ustalonych w umowie o pracę kwotach. Dodatkowo wynagrodzenie za pracę niezbędne było powódce do spłat kredytu, uiszczania comiesięcznych opłat i czynszu oraz na wydatki związane z utrzymaniem – w sumie kilka tysięcy złotych (k. 106v od min. 00:08:03 oraz od min. 00:22:29).

Sąd, opierając swoje rozstrzygnięcie na zgromadzonym materiale dowodowym, uznał roszczenie powódki za zasadne, albowiem powódka rozwiązała stosunek pracy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., tj. bez wypowiedzenia, co uzasadnione było ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika, jakim jest terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę, a żądane odszkodowanie nie przekracza wysokości wynagrodzenia

za okres wypowiedzenia, który dla powódki wynosił 3 miesiące. W konsekwencji Sąd na podstawie ww. przepisów zasądził od (...)pl (...) w W. na rzecz K. D. kwotę 16.938 zł (5.646 zł z karty 3 akt sprawy razy 3) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 4 października 2018 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania i oddalił powództwo w pozostałej części żądania odsetek. Powódka bowiem w piśmie z dnia 24 września 2018 roku zgłosiła roszczenie o wypłatę przysługującego odszkodowania za okres wypowiedzenia 3 miesięcy na konto bankowe w ciągu 7 dni roboczych.

Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku, I PZP 1/07, LEX nr 231085). Zgodnie z tym stanowiskiem, które Sąd orzekający podziela, należy pobrać od strony pozwanej kwotę 847 zł (5% od zasądzonej kwoty) tytułem kosztów sądowych, których powódka nie miała obowiązku uiścić.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie 3 na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Z uwagi na powyższe orzeczono jak w sentencji.