

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 8 lipca 2015 r.

Pozwem z dnia 23 października 2014 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko (...) S.A. w W., powódka A. P. wniosła o zasądzenie na rzecz powódki kwoty 4.540,65 zł z tytułu odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, o którym mowa w art. 55 § 1 kodeksu pracy wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. W uzasadnieniu powódka wskazała na powtarzające się u pozwanego incydenty z wypłacaniem wynagrodzenia po terminie i w ratach oraz fakt niedopuszczenia powódki do pracy na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac wynikającym z zawartego przez strony porozumienia, co stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika (pozew k. 3 – 9).

W odpowiedzi na pozew P.- (...) w W. wniósł o oddalenie pozwu w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub według spisu kosztów przedstawionego przez pozwanego na ostatnim posiedzeniu przed zamknięciem sprawy. Uzasadniając pozwany zaprzeczył wszelkim twierdzeniom powódki, o ile nie przyznał ich wyraźnie oraz wniósł o sprecyzowanie przez powódkę podstaw dokonanej przez siebie kalkulacji kwoty żądanej tytułem odszkodowania (odpowiedź na pozew k. 42 – 49).

W piśmie procesowym z dnia 11 grudnia 2014 r. (data wpływu) strona powodowa skorygowała wysokość żądanej kwoty odszkodowania do 4.065,07 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia następującego po dniu rozwiązania umowy o pracę tj. od 28 marca 2014 r. do dnia zapłaty. Ponadto wniosła o zasądzenie kosztów postępowania sądowego według norm przepisanych lub według spisu kosztów przedstawionego przez pozwanego na ostatnim posiedzeniu przed zamknięciem sprawy (pismo k. 94 – 100).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. P. była zatrudniona w (...) S.A. w W. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 22 października 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r., a od dnia 16 września 2013 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy (umowy: k. 2, 14 akt osobowych część B).

W okresie zatrudnienia powódka pracowała początkowo na stanowisku Sekretarki w Sekcji (...)w Zakładzie (...), następnie na tym samym stanowisku w Segmencie (...) (...), a zgodnie z zawartym w dniu 12 września 2013 r. porozumieniem zmieniającym powódka miała objąć stanowisko specjalisty ds. kadr i płac w Sekcji (...) (...) (...), jednakże została przeniesiona do sekretariatu Prezesa Zarządu w celu wykonywania obowiązków jego asystentki (umowy: k. 2, 14, porozumienia: k. 12, 14 akt osobowych część B, wydruk e-mail k. 15).

Pozwany w harmonogramie wypłat w roku 2014 określił terminy, w których wypłacane miało być wynagrodzenie za pracę za poszczególne miesiące. (komunikat k. 16, wymiar czasu pracy k. 17, harmonogram k. 18, zeznania powódki k. 145).

Zdarzało się, że pozwany wypłacał pracownikom wynagrodzenie w ratach i nieterminowo, co miało miejsce w przypadku powódki w miesiącu maju, wrześniu, październiku, listopadzie 2013 r. oraz lutym 2014 r. Pracodawca drogą elektroniczną informował pracowników o wypłaceniu wynagrodzenia w ratach, uzasadniając to trudną sytuacją finansową. Nie zawsze transza wynagrodzenia była wypłacona zgodnie z deklaracją pracodawcy. Wynagrodzenie za maj 2013 r. powódka otrzymała w 11 maja 2013 r. Wynagrodzenie za wrzesień 2013 r. powódka otrzymała w dwóch ratach 10 i 25 października 2013 r. Wynagrodzenie za październik 2013 r. powódka otrzymała w dwóch ratach 12 i 26 listopada 2013 r. Wynagrodzenie za listopad 2013 r. powódka otrzymała w dwóch ratach 11 grudnia 2013 r. Wynagrodzenie za luty 2014 r. powódka otrzymała w dwóch ratach 10 marca 2014 r. i 1 kwietnia 2014 r. (zgodnie z informacją wewnętrzną wypłata wynagrodzenia za luty 2014 r. miała nastąpić w dwóch ratach 10 i 28 marca 2014 r.)

(informacja wewnętrzna k. 86 - 87, potwierdzenia przelew: k. 20 – 27, listy płac k. 28 – 33, pisma: k. 82 – 87, zeznania świadka M. P. k. 134 – 134v, I. W. k. 144, M. F. k. 144 – 145, zeznania powódki k. 145).

Oświadczeniem z dnia 27 marca 2014 r. powódka rozwiązała z pozwanym umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, a mianowicie niewypłacenia pełnego wynagrodzenia za miesiąc luty 2014 r. w terminie, tj. do dnia 10 marca 2014 r. Powódka wskazała, iż pracodawca o swoim zamiarze poinformował w Informacji Wewnętrznej nr 16/14 w dniu 7 marca, co stanowi moment uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy w trybie art. 52 § 2 k.p., w zw. z art. 55 § 2 k.p. Ponadto powódka wskazała, że wypłacanie pensji w ratach miało miejsce również w przypadku wynagrodzeń za miesiące: lipiec, sierpień i październik w 2013 r. (oświadczenie k. C1 a/o).

W związku z powyższym, w dniu 30 maja 2014 r. powódka wezwała pozwanego do zapłaty odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia tj. 4.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami należnymi od dnia 28 marca 2014 r. (wezwanie k. C6 a/o).

W odpowiedzi na wezwanie pozwany poinformował powódkę o tym, że żądana przez powódkę kwota nie zostanie wypłacona z uwagi, że jest nienależna, gdyż nie w każdym wypadku nieterminowe wypłacanie pracownikom wynagrodzenia jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracodawcy. Ponadto pozwany uzasadniał niewypłacenie wynagrodzenia w terminie podejmowaniem przez niego czynności mających na celu utrzymanie ciągłości funkcjonowania firmy i w rezultacie niedopuszczenie do ogłoszenia jej upadłości, przejawiające się m.in. w wypłacie wynagrodzenia w częściach (pismo k. C5 a/o).

Powódka nie była jedynym pracownikiem, który rozwiązał umowę o pracę ze wskazanych powyżej powodów, jednakże inni otrzymali stosowne odszkodowanie (zeznania świadka M. P. k. 134 – 134v).

Miesięczne wynagrodzenie brutto powódki obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.065,07 zł (zaświadczenie k. 52).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów oraz dokumentów prywatnych stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Ustając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: M. P. (k. 134 – 134v), I. W. (k. 144), M. F. (k. 144 – 145) oraz zeznań powódki (k. 145).

W ocenie Sądu nie było podstaw do kwestionowania zeznań przesłuchanych w sprawie świadków oraz powódki, gdyż były spójne i zasadniczo korespondowały z ustalonym w sprawie stanem faktycznym w zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Zeznający jednogłośnie wskazali na fakt niewypłacania przez pozwanego wynagrodzeń w terminie i dzielenie ich na transze. Dodatkowo z zeznań świadka M. P. wynikało, iż procedery wypowiedzenia z pozwanym umów o pracę przez jego pracowników, z tego powodu miały miejsce i w związku z tym otrzymywali oni stosowne odszkodowanie.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo A. P. zasługiwało na uwzględnienie.

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest zasada równego traktowania w zatrudnieniu, która jest związana między innymi z niedyskryminowaniem pracowników w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy. Zasada przejawia się m.in. w tym, że każda ze stron stosunku pracy tj. pracodawca i pracownik ma prawo decydowania o momencie zakończenia stosunku pracy. Jednak swoboda jest ograniczona, kreuje dla każdej ze stron stosunku pracy określone obowiązki. Podjęcie decyzji o rezygnacji z pracy wymaga spełnienia określonych warunków przez stronę,

która składa oświadczenie o rozwiązaniu bądź wypowiedzeniu umowy o pracę (M. Skibińska, Przyczyny rozwiązania umowy o pracę, ABC nr 149829).

W rozpoznawanej sprawie spór toczył się wokół oceny prawnej działań powódki w zakresie podjętej przez nią decyzji o zakończeniu współpracy z pozwanym pracodawcą. Kluczowym zatem dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy było ustalenie, czy rozwiązanie stosunku pracy z pozwanym było zgodne z przepisami prawa w zakresie dopuszczalności dokonania rozwiązania, jak i spełniania wymogu jasnego określenia przyczyny i w konsekwencji ustalenie, czy powódka mogła skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w takich okolicznościach faktycznych i prawnych.

Zdaniem Sądu, na wstępie należy nawiązać do istoty samego źródła stosunku prawnego, który łączył strony niniejszego postępowania – umowy o pracę.

Stosownie do treści art. 22 § 1 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.

Rozwinięciem powyższej regulacji i doprecyzowaniem obowiązku leżącego po stronie pracodawcy jest art. 94 pkt 5 k.p., zgodnie, z którym pracodawca jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. Prawidłowa wypłata obejmuje prawidłową wysokość wynagrodzenia, właściwą formę oraz dotrzymanie zasad dopuszczalnych potrąceń. Pracodawca powinien też udostępnić pracownikowi dokumentację potrzebną do obliczenia wynagrodzenia. Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 maja 2008 r. (II PK 331/07), że niewypłacenie nawet części wynagrodzenia stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego z art. 94 pkt 5 k.p. Tym bardziej brak wypłaty całości wynagrodzenia, choćby z przyczyn niezawinionych przez pracodawcę, jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy (Sławomir Driczinski, Komentarz do art. 94 kodeksu pracy, WKP, 2012).

Wypłaty tej, zgodnie z art. 85 § 1 k.p., dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Dalej przepisy kodeksu stanowią, że wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (§ 2). Jeżeli zaś ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym (§ 3).

W przypadku, gdy wynagrodzenie zostanie wypłacone po terminie, pracownik ma prawo do odsetek za czas opóźnienia. Kwestia ta nie jest uregulowana w przepisach prawa pracy. Z uwagi jednak na brzmienie art. 300 k.p., zgodnie z którym w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy, zastosowanie znajdzie tu art. 481 k.c. Stanowi on o tym, że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Odsetki stanowią formę odszkodowania za zwłokę w spełnieniu świadczeń pieniężnych. Ich wysokość ustalana jest w przez Radę Ministrów w rozporządzeniu w sprawie określenia wysokości odsetek ustawowych (rozporządzenie RM z dnia 4 grudnia 2008 r. Dz.U. 2008 nr 220 poz. 1434). Stosownie do § 1 rozporządzenia wysokość odsetek ustawowych ustala się na 13 % w stosunku rocznym. Strony w umowie mogą ustalić wyższą wysokość odsetek. W takiej sytuacji od każdej zwłoki pracodawcy należy naliczać odsetki ustalone w umowie. Należne odsetki nalicza się od dnia uchybienia terminowi płatności. Podstawą obliczania odsetek jest wynagrodzenie brutto.

Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego bezspornie wynika, że pozwany pracodawca nie regulował swoich należności wobec powódki, jak i innych pracowników w terminie. Sąd rozpoznający sprawę podzielił ustalenia Sądu Najwyższego, zgodnie z którymi strona pozwana nie wypłacając w terminie wynagrodzeń za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki. Od obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzeń nie zwalniają bowiem pracodawcy trudności w pozyskaniu odpowiednich środków finansowych. (...) Obowiązkiem pracodawcy jest

bowiem terminowe wypłacanie wynagrodzeń, a nie uzyskiwanie na nie środków finansowych. (wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2000r., sygn. akt I PKN 516/99).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego (już w okresie międzywojennym – por. przykładowo orzeczenie z dnia 17 kwietnia 1934 r., C II 328/34, OSN 1934 nr X, 6 poz. 694) wielokrotnie zwracano uwagę, że jedną z kilku istotnych cech stosunku pracy jest obciążenie podmiotu zatrudniającego (pracodawcy) ryzykiem związanym z organizacją procesu pracy (np. wyrok z dnia 11 października 2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006 nr 17 – 18, poz. 267). To ryzyko jest niekiedy określane jako "ryzyko przedsięwzięcia" (uzasadnienie wyroku z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; OSPiKA 1965 nr 12, poz. 253, z glosą T. Gleixnera; OSPiKA 1966 nr 4, poz. 86, z glosą S. Wójcika), "ryzyko związane z zatrudnieniem" (wyrok z dnia 23 października 2006 r., I PK 110/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 1, s. 43) lub "ryzyko gospodarcze" (wyrok z dnia 24 września 2009 r., II PK 57/09, OSNP 2011 nr 9 – 10, poz. 123). Również w piśmiennictwie prawniczym przyjęte są poglądy, że jedną ze swoistych cech stosunku pracy jest ponoszenie przez pracodawcę ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego (M. Gersdorf: Umowa o pracę a umowa o dzieło i zlecenia, PiZS 1993 nr 9, s. 50). Uważa się ponadto, że kategorią pojęciową "ryzyko pracodawcy" należy objąć także ryzyko socjalne polegające na tym, że pracodawca - wbrew zobowiązaniowej zasadzie świadczeń wzajemnych - powinien wypłacać pracownikowi wynagrodzenie za pracę również za te okresy, w których obowiązek świadczenia pracy ulega zawieszeniu, a które z woli ustawodawcy zostały uznane za odpłatne (Ł. Pisarczyk: Ryzyko pracodawcy, Warszawa 2008, s. 29). Szczególną konsekwencją ciążącego na pracodawcy obowiązku prawidłowego zatrudniania ("dopuszczania do pracy") pracownika może być powinność dostosowania warunków pracy do zmieniających się możliwości pracownika, polegająca w szczególności na przeniesieniu pracownika do pracy innego rodzaju. Taka zmiana warunków pracy ma zazwyczaj charakter przejściowy i może być przez pracodawcę dokonana choćby w trybie przewidzianym w art. 42 § 4 k.p., z tym jednak zastrzeżeniem, że wówczas musi być ona motywowana "potrzebami pracodawcy" (wyrok SN z 7 stycznia 2014 r. I PK 150/13, baza orzeczeń Sądu Najwyższego).

W podobnym tonie wypowiedział się SN w wyroku z 3 czerwca 1998 r., stwierdzając, iż Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy (art. 117 § 2 KP). Nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa dochodzenie przez pracowników roszczeń o należne im wynagrodzenie za pracę w sytuacji, gdy nie ponoszą winy za nieosiągnięcie przez pracodawcę spodziewanych korzyści z działalności gospodarczej (sygn. akt. I PKN 49/98, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 1999/11/362).

Konsekwentnie za poglądami judykatury podąża piśmiennictwo, uznając, że ryzyko techniczne i gospodarcze pracodawcy - znajduje uzasadnienie w samej konstrukcji prawnej umowy o pracę jako zobowiązania jednej ze stron do świadczenia pracy odpłatnej na rzecz drugiej strony, która dysponuje środkami produkcji i kieruje przebiegiem procesu pracy koszty przestoju w procesie pracy spowodowanymi przyczynami niezależnymi od pracownika obciążają pracodawcę. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeśli był gotów do świadczenia pracy. Podobnie, gdy działalność gospodarcza nie przynosi zamierzonych wyników ekonomicznych. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, choćby wyniki ekonomiczne były negatywne. Pracodawca ponosi konsekwencje, po pierwsze, niemożliwości świadczenia przez pracownika pracy z przyczyn technicznych i np. za czas niezawinionego przez pracownika przestoju obowiązany jest płacić mu zgodnie z art. 81 § 2 k.p., wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika (tzw. ryzyko techniczne, ekonomiczne) (Pojęcie i rodzaje ryzyk pracodawcy, 2010 r. www.prawnik-online.eu)

Zgodnie z treścią art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia wówczas, 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. Oświadczenie woli pracownika o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie natychmiastowym powinno być dokonane w formie pisemnej z podaniem przyczyny, która dała podstawę do podjętych czynności. Rozwiązanie umowy w tym trybie nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o przyczynach, które według niego uzasadniają taką decyzję.

Z art. 55 § 1¹ k.p. wynika zatem, że niewystarczające jest samo powołanie się przez pracownika w piśmie rozwiązującym umowę, że pracodawca dopuścił się określonego naruszenia, lecz wykazanie, że do takiego naruszenia doszło. Mając na uwadze zasadę wyrażoną w art. 6 k.c., że ciężar dowodu spoczywa na tym, kto z danych faktów wywodzi dla siebie skutki prawne, oczywiste jest, że w przypadku spraw dotyczących nierzetelnego wywiązywania się pracodawcy z obowiązków objętych postanowieniami umowy o pracę, w tym przypadku wypłaty wynagrodzenia w całości i w terminie - spoczywa na pracowniku.

Analizując przy tym przesłankę „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika” Sąd zważył, że brak odpowiedniego katalogu – choćby przykładowych – przypadków wyczerpujących powyższą definicję prowadzi do tego, że w indywidualnej sprawie należy dokonać stosowanej oceny, czy rzeczywiście pracodawca dopuścił się takiego naruszenia oraz - czy owe naruszenie zostało dokonane przez pracodawcę w sposób zawiniony lub wskutek rażącego niedbalstwa. Przez „ciężkość naruszenia” - jak wskazuje się w doktrynie prawa pracy i orzecznictwie sądów - należy rozumieć znaczny stopień winy sprawcy tego naruszenia. Zdaniem Sądu Najwyższego oznacza to winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. SN z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPIUS 2001, nr 16, poz. 516). Trzeba stwierdzić, że mimo tego samego określenia nie należy przyjmować, że w rzeczywistości mają one ten sam sens. Inne są bowiem miary winy stron stosunku pracy. Winę pracownika ustala się z uwzględnieniem jedynie czynników obiektywnych. Podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny może być istotne naruszenie jego interesów majątkowych lub dóbr osobistych. Podkreślił to również Sąd Najwyższy stwierdzając m.in., że: określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w art. 55 § 1[1] 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 (majątkowych lub niemajątkowych) pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze (wyr. SN z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/2008 LexPolonica nr 3075289).

Ocenę zasadności roszczenia pracownika o odszkodowanie warunkuje zatem uprzednie ustalenie, że pracodawca w istocie dopuścił się ciężkiego naruszenia co najmniej jednego z podstawowych obowiązków wobec pracownika. Aby zatem uznać, czy powództwo o odszkodowanie wobec pracodawcy jest zasadne, należy najpierw dokonać oceny, czy pracownik miał uzasadnione podstawy faktyczne do rozwiązania umowy we wskazanym trybie. Stwierdzenie to jest zależne od zaistnienia zawinionych przez pracodawcę przyczyn.

W rozpoznawanej sprawie Sąd w pełni zgodził się ze stanowiskiem pozwanego pracodawcy w kwestii prowadzenia rozważań w oparciu o całokształt okoliczności sprawy, co też Sąd uczynił ewaluując status obu stron stosunku pracy.

Odnosząc się do podnoszonej przez pozwanego kwestii postępowania zgodnie z zaistniałą trudną sytuacją ekonomiczną spółki oraz dokonania stosownych uzgodnień ze związkami zawodowymi, to nie sposób pominąć regulacji wynikającej z art. 9 k.p., zakazującej konstruowania postanowień układów zbiorowych pracy i porozumień oraz regulaminów i statutów o treści mniej korzystnej dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Nie sposób zgodzić się z tym, iż treść porozumienia pracodawca – związki zawodowe, nawet jeżeli jest wypadkową interesów obu stron, odbiera pracownikowi prawo do decydowania samemu o charakterze jego zatrudnienia i stopnia godzenia się z wprowadzanymi zmianami, w sytuacji kiedy pracodawca uzasadnia niewywiązywanie się z podstawowego obowiązku sytuacją ekonomiczną. Biorąc zatem pod uwagę sytuacje obu stron, Sąd przychylił się do stanowiska powódki, w którym zarzuciła ona pracodawcy powoływanie się na treść orzecznictwa, które w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie były trafne, chociażby ze względu na fakt, iż powódka nie zajmowała wysokiego stanowiska w spółce i nie domagała się od pracodawcy odszkodowania li tylko w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, ale musiała podejmując tę decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę stawić czoła trudnej sytuacji osobistej/rodzinnej w jakiej sama się znalazła, w związku z sytuacją ekonomiczną pracodawcy, przez którą zapewnienie ciągłości utrzymania rodziny stało pod znakiem zapytania wobec nieotrzymywania całości wynagrodzenia w terminie.

Na marginesie należy podkreślić, że art. 9¹ §1 k.p. dopuszcza możliwość zawarcia porozumienia o całkowitym lub częściowym zawieszeniu przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy ale nie dotyczy to przepisów kodeksu pracy czyli także art. 85 § 2 k.p. (porozumienie w tym zakresie jest po prostu nieważne).

Zatem w ocenie Sądu, w realiach rozpoznawanej sprawy stanowisko prezentowane przez powódkę zostało potwierdzone w postępowaniu dowodowym (wypłata wynagrodzenia po terminie i w częściach), zaś pozwany nie przedstawił wystarczających argumentów, z których wynikałoby, że sumiennie wywiązywał się z nałożonego na niego przez ustawodawcę podstawowego obowiązku wypłaty wynagrodzenia pracownikowi. Nadto mając na względzie wielokrotność procederu wypłacania wynagrodzenia w częściach i po terminie (wynagrodzenie za wrzesień i październik 2013 r. oraz luty 2014 r.), dla Sądu nie był istotnym fakt informowania o tym pracowników, gdyż i tak termin nie był dotrzymywany, a tego typu działania nie miały charakteru incydentalnego, na tyle aby uznać je za wyjątkowe i uzasadnione (były natomiast sprzeczne z umową zawartą przez strony i z art. 9 kodeksu pracy), z tego powodu Sąd uwzględnił roszczenie powódki o wypłatę odszkodowania w wysokości miesięcznego wynagrodzenia za pracę, tj. 4.065,07 zł.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i przyznano zgodnie z wnioskiem powódki tj. 23 października 2014 r. do dnia zapłaty.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005 r. , nr 167, poz. 1398 ze zm.) zobowiązał pozwanego do uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa kosztów opłaty od pozwu, której powódka nie musiała uiścić, w wysokości 204 zł (5 % z 4.065,07 zł).

SSR Rafał Młyński

Zarządzenie: odpis wyroku wraz z uzasadnieniem proszę doręczyć pełnomocnikowi pozwanej.