

Sygn. akt X P 167/18

WYROK CZĘŚCIOWY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 stycznia 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: U. K., P. B.

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 stycznia 2019 r. we W.

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko (...) sp. z o.o. w M.

o odszkodowanie

oddala powództwo o odszkodowanie

UZASADNIENIE

do wyroku częściowego

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w M. (w sprawie X P 173/17 strona powodowa) w dniu 23 marca 2017r. wniosła pozew przeciwko A. S. (w sprawie X P 173/17 pozwana) żądając odszkodowania w wysokości 2.200 złotych w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika.

Następnie w wyniku cofnięcia pozwu tut. Sąd postanowieniem z dnia 22 sierpnia 2017r. umorzył postępowanie w sprawie.

A. S. wniosła w dniu 11 września 2017r. (data prezentaty Sądu) zażalenie na w.w. postanowienie oraz jednocześnie tym samym pismem pozew wzajemny przeciwko pracodawcy, w którym domagała się zasądzenia kwoty 6.814,95 złotych tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty, a także zobowiązania pracodawcy do zwrotu weksla in blanco.

W dniu 9 listopada 2017r. Sąd Okręgowy oddalił zażalenie powódki.

Zarządca strony pozwanej - (...) Sp. z o.o. pismem z dnia 9 listopada 2017r. poinformował tut. Sąd, iż Sąd Rejonowy dla Wrocławia Fabrycznej VIII Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych postanowieniem z dnia 12 września 2017r. (sygn. akt VIII GRs 8/17) otworzył postępowanie sanacyjne dla spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w M. oraz ustanowił zarządcę spółki w osobie K. L..

W dniu 18 stycznia 2018r. powódka podtrzymała powództwo wzajemne, które zostało wyłączone do rozpoznania z dotychczasowej sprawy i nadano mu bieg jako zwykłemu pozwowi pod sygn. akt X P 167/18.

W dniu 20 lipca 2018r. pozewm wniesionym na formularzu powódka doprecyzowała swoje żądania domagając się kwoty 2.200 złotych w związku z rozwiązaniem przez nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego

naruszenia obowiązków pracodawcy oraz zobowiązania strony pozwanej do zwrotu weksla in blanco podpisanego przez powódkę. Powódka podniosła, że pozwana wielokrotnie nie wypłacała jej całego wynagrodzenia w terminie. Wskazuje, iż rozwiązała z pracodawcą umowę ze względu na niewypłacalność finansową i narastającą należność z tytułu niedotrzymania terminów wynagrodzenia. Co do kwestii weksla in blanco powódka podaje, iż w dniu 29 grudnia 2015r. podpisała taki weksel wraz z umową szkoleniową, który miał zabezpieczyć koszty pokrycia szkoleń sfinansowanych przez pracodawcę w sytuacji bezzasadnego ustania stosunku pracy w terminie 2 lat od podpisania umowy o pracę z powódką.

W odpowiedzi na pozew Zarządca pozwanej spółki wniósł o oddalenie powództwa w zakresie roszczenia powódki o zobowiązanie do zwrotu weksla in blanco oraz oddalenie powództwa w przedmiocie odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez powódkę jako pozbawionego podstaw prawnych i faktycznych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana wskazuje, iż roszczenie powódki w zakresie żądania wydania weksla in blanco nie mieści się w granicach roszczeń z zakresu prawa pracy o których mowa w art. 476 § 1 k.p.c., gdyż sąd pracy nie jest właściwym funkcjonalnie do rozpoznawania tego typu spraw. Strona pozwana wskazuje, iż weksel in blanco nie stanowił zabezpieczenia pracowniczego, lecz przedmiotu umowy cywilnej- umowy szkoleniowej i jest on zupełnie oderwany od roszczenia powódki związanego z umową o pracę. Natomiast co do żądania powódki wypłaty kwoty 2.200 złotych tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez powódkę jest według opinii strony pozwanej niezasadne, gdyż spółka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych wobec powódki. Podaje, iż finalnie powódka zawsze otrzymywała całość wynagrodzenia, a opóźnienie w wypłacie wynikały ze złej sytuacji finansowej pracodawcy i awarii tunele aerodynamicznego. Strona pozwana podkreśla, iż naruszenie obowiązków pracowniczych nie miało ciężkiego charakteru, w związku z czym brak jest podstaw do dochodzenia odszkodowania w trybie art. 55 § 1 k.p.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. S. w dniu 20 grudnia 2015r. podpisała ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w M. umowę o szkolenie dotyczącą m. in. obsługi, funkcjonowania i korzystania z tunelu aerodynamicznego oraz wyszkolenia do pełnienia funkcji instruktora swobodnego spadania w tunelu aerodynamicznym. Z tytułu przeprowadzonego szkolenia na co wskazuje treść umowy powódka miała zapłacić wynagrodzenie w wysokości 50.000 złotych. Jednak w przypadku pozytywnego ukończenia szkolenia powódka mogła zostać zwolniona z opłaty pod warunkiem nienaruszenia obowiązków wymienionych w §4 powyższej umowy, pozostania nieprzerwanie zatrudniona u strony pozwanej przez okres minimum 2 lat po ukończeniu szkolenia, a także, że w tym okresie nie rozwiąże ze stroną pozwaną stosunku pracy ze wypowiedzeniem lub bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz że strona pozwana we wskazanym powyżej terminie nie zwolni powódki. Jednocześnie razem z umową o szkolenie powódka podpisała weksel in blanco, który miał zabezpieczać koszty pokrycia szkolenia sfinansowanego przez pracodawcę w sytuacji bezzasadnego ustania stosunku pracy w terminie do 2 lat od ukończenia szkolenia.

Dowód:

- umowa o szkolenie wraz z wekslem, k. 95-97

Powódka została zatrudniona w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w M. od dnia 20 czerwca 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy w oparciu o umowę o pracę na czas określony wynoszący 2 lata, na stanowisku instruktora. Miejszem świadczenia pracy powódki był budynek przy ul. (...) w M., w którym znajduje się tunel aerodynamiczny.

Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.200 złotych netto.

Zgodnie z regulaminem wynagradzania pracowników (...) Sp. z o. o. wynagrodzenie za pracę powinno być powódce wypłacane z dołu, 10-tego dnia miesiąca za miesiąc poprzedni.

Dowód:

- akta osobowe powódki;
- potwierdzenia przelewów, k. 21-23,42-44;
- karta wynagrodzeń powódki, k. 59-60;
- regulamin wynagradzania pracowników (...) Sp. z o. o., k. 79-83

Powódka otrzymała wynagrodzenie w następujących terminach za następujące miesiące:

- za czerwiec 2016 r. otrzymała wynagrodzenie w dniu 22 lipca 2016 r. (przelewem)
- za lipiec 2016 r. otrzymała wynagrodzenie w dniu 17.08.2016 r. i 29.08.2016 r. (przelewem)
- za sierpień 2016 r. otrzymała wynagrodzenie w dniu 23 września 2016 r. (przelewem)
- za wrzesień 2016 r. otrzymała wynagrodzenie w dniu 7 października 2016 r. (przelewem)
- za październik 2016 r. otrzymała wynagrodzenie w dniach 10.11, 14.11 i 22.11.2016 r. –gotówką, na własną prośbę w trzech transzach
- za listopad 2016 r. otrzymała wynagrodzenie w dniu 9 grudnia 2016 r. (przelewem)
- za grudzień 2016 r. otrzymała wynagrodzenie w dniu 10 stycznia 2017 r. (przelewem)
- za styczeń 2017 r. otrzymała wynagrodzenie w dniach 10 lutego i 22 lutego 2017 r. w kwotach po 1.000 zł i 1200 zł (przelewem)
- za luty 2017 r. otrzymała wynagrodzenie w dniu 9 marca 2017 r.

Dowód:

- przesłuchanie powódki, k. 104 (płyta CD)
- potwierdzenia przelewów, k. 21-23, 42-44
- protokół z kontroli PIP k. 65-74

Powódka z uwagi na fakt, że w miesiącu styczniu 2017 r. miała wypłacone wynagrodzenie w dwóch transzach nie poniosła żadnej szkody. Z uwagi na fakt, że w miesiącu styczniu 2017 r. jak i w miesiącach wcześniejszych strona pozwana spóźniła się z wypłatą wynagrodzenia powódka jedynie musiała zaciągnąć pożyczki u znajomych i rodziny, które to pożyczki nie były oprocentowane.

Wynagrodzenie za miesiąc październik 2016 r. powódka otrzymała w gotówce w trzech transzach na własną prośbę, z uwagi na fakt, że nie chciała, aby w trakcie postępowania egzekucyjnego środki z wynagrodzenia przelane na jej konto bankowe zostały zajęte przez komornika.

Strona pozwana od początku działalności borykała się z problemami finansowymi. Wstrzymano dotację dla strony pozwanej o wartości kilka milionów złotych. Strona pozwana знаła sytuację finansową powódki i dlatego często wysyłała wynagrodzenie tzw. „szybkim przelewem” aby powódka miała pieniądze na koncie. W miesiącu styczniu 2017 r. wszyscy pracownicy otrzymali wynagrodzenie po terminie (lub część wynagrodzenia), gdyż strona pozwana nie miała środków finansowych.

Dowód:

- przesłuchanie powódki, k. 104 (płyta CD)

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej D. S. k. 104 (płyta CD)

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej VIII Wydział Gospodarczy ds. upadłościowych i naprawczych postanowieniem z dnia 19 września 2017 r. w sprawie o sygn. akt VIII GR 12/17 otworzył postępowanie sanacyjne (...) Sp. z o.o. w M..

Dowód:

- postanowienie Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Fabrycznej VIII Wydział Gospodarczy ds. upadłościowych i naprawczych z dnia 19 września 2017 r. w aktach X P 173/17, k. 69.

Z uwagi na to, iż powódka nie otrzymała wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2017 r., złożyła stronie pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem 1 marca 2017 r. na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazała niewywiązywanie się w wyznaczonym terminie tj. do 10 dnia miesiąca z obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za miesiąc styczeń wraz z należnymi odsetkami.

Dowód:

- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, akta osobowe powódki

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o odszkodowanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka domagała się m. in. w niniejszej sprawie zasądzenia od byłego pracodawcy kwoty 2.200 złotych tytułem odszkodowania za rozwiązanie przez nią umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków pracowniczych, tj. niedotrzymanie warunków umowy przez pracodawcę tj. nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń.

Stan faktyczny co do zasady był bezsporny. Bezspornym były daty wypłaty wynagrodzeń na rzecz powódki. W tym zakresie Sąd oparł się na dowodach

z dokumentów powołanych w treści uzasadnienia bowiem żadna ze stron nie podważyła

w toku postępowania ich prawdziwości i wiarygodności i nie budziły one również uzasadnionych wątpliwości Sądu co do ich prawdziwości oraz zgodności ich treści

z rzeczywistym stanem faktycznym. Sąd oparł się również na dowodzie z przesłuchania stron, w szczególności przesłuchania powódki, która potwierdziła daty otrzymania wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2017 r. oraz fakt, że nie poniosła żadnej szkody z tytułu braku wypłaty wynagrodzenia.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż zgodnie z przepisem art. 55 § 1¹ zd. I. k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 (bez wypowiedzenia) także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Z brzmienia przepisu art. 55 § 2 k.p. wynika dalej, że oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy jak również, że w takim przypadku odpowiednie zastosowanie znajduje przepis art. 52 § 2 k.p., a zatem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (odpowiednio art. 52 § 2 k.p.).

Zachowanie powyższego terminu ma przy tym istotne znaczenie dla oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wystąpienie z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o

pracę po dłuższym okresie czasu od naruszenia prawa pracownika może być bowiem uznane za pozorną przyczynę rozwiązania umowy o pracę. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08.07.2009r., I BP 5/09, LEX nr 523549)

Niewątpliwie z mocy art. 94 pkt 5 k.p. obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia pracownikom stanowi podstawowy obowiązek pracodawcy. Ustawodawca nie precyzuje jednakże, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę. W doktrynie wskazuje się natomiast, iż podobnie jak w odniesieniu do art. 52 § 1 pkt.1 k.p., aby uznać konkretne działanie lub zaniechanie pracodawcy za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, musi ono łącznie wyczerpywać przesłanki dwojakiego rodzaju: musi ono cechować się winą umyślną lub rażącym niedbalstwem, a ponadto zachowanie pracodawcy musi jednocześnie wyrządzać szkodę pracownikowi. Nie można mówić o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego obowiązków, jeżeli jest ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu (tak: Urszula Jackowiak komentarz do art. 55 Kodeksu pracy, Lex Omega, W. Cajselski glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 04.04.2000r., I PKN 516/99, M.Prawn. 2001/11/601 – t.1).

Pod pojęciem „ciężkiego naruszenia” należy rozumieć znaczny stopień winy sprawcy tego naruszenia. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 04.04.2000 r., (I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516), chodzi tu o winę umyślną lub rażące niedbalstwo.

Powszechnie przyjmuje się, że niepłacenie wynagrodzenia stanowi przejaw naruszenia obowiązków pracodawcy. Niepłacenie wynagrodzenia może jednak obejmować zarówno sytuacje zawinione przez pracodawcę – tj. przez osoby działające w jego imieniu jak i sytuacje, w których pracodawca znalazł się bez swojej winy, takie jak np. pogorszenie warunków rynkowych czy opóźnienie płatności jego należności przez firmy, z którymi on współpracuje (tak. Ryszard Celeda, komentarz do art. 55 Kodeksu pracy, Lex Omega).

Jak podał w tym zakresie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18.05.2017r. (II PK 119/16) „trudna sytuacja finansowa pracodawcy, wynikająca z niesolidności kontrahentów, nie neguje naruszenia należytej staranności pracodawcy, wpływającej na subsumcję art. 55 § 1¹ k.p. Brak należytej staranności jest progiem, po przekroczeniu którego pracodawca naraża się na zarzut niedbalstwa, a w konsekwencji - odpowiedzialność.” Sąd Najwyższy zaznaczył przy tym również, że „pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ KP, jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację. Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym powinien wskazać, na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie.” Nadto Sąd Najwyższy podał, iż „ciężkość naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy, lecz dotyczy stopnia naruszenia prawnych i innych życiowo istotnych interesów pracownika wskutek niedołożenia należytej staranności (art. 55 § 1¹ KP i art. 355 § 2 KC).”

Jak wskazał przy tym Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanego wyroku „wykładnia przepisu art. 55 § 1¹ KP wymaga wyłącznie ustalenia naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, powodujących ciężkie skutki dla pracownika oraz niedochowania przez pracodawcę należytej staranności. Stosownie do art. 355 § 2 KC w związku z art. 300 KP należytą staranność pracodawcy w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności. Przestrzeganie profesjonalizmu obliguje pracodawcę do takiego działania, aby w razie braku rzeczywistych środków finansowych na wynagrodzenia, niezwłocznie uzyskać takie środki

z innego źródła (na przykład z otwartego kredytu bankowego). W tym kontekście przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1¹ KP) jest wina pracodawcy polegająca na niedochowaniu należytej staranności. Wina ta nie odnosi się do subiektywnych kryteriów, ale wyłącznie do kryteriów obiektywnych”.

Podobnie w wyroku z dnia 18.03.2014r. (II PK 176/13, Legalis nr 994563) Sąd Najwyższy podał, iż „o kwalifikacji nieterminowego lub częściowego wypłacania wynagrodzenia jako ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy, uprawniającego do skorzystania przez pracownika z możliwości przewidzianej w art. 55 § 1[1] KP decyduje całokształt okoliczności sprawy, w tym m.in. ocena częstotliwości i powtarzalności, długotrwałości opóźnienia oraz doniosłości naruszeń dla interesów pracownika”.

Z kolei w wyroku z dnia 21.06.2017r. (II PK 198/16, Legalis nr 1640696) Sąd Najwyższy podał, iż „przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1[1] KP jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy, z jednej strony - od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Dla dokonania oceny w tym ostatnim zakresie przypisuje się znaczenie wysokości zarobków pracownika, zajmowanemu przez niego stanowisku (pełnionej funkcji) oraz ewentualnej odpowiedzialności samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływowi pracownika na decyzje podejmowane przez pracodawcę.”

W uzasadnieniu powołanego wyroku z dnia 21.06.2017r. Sąd Najwyższy zaznaczył przy tym, że „oceniając zasadność rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki. Należy przy tym zauważyć, że ponieważ ustawodawca zastosował w art. 55 § 1¹ KP takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 KP 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 pewnych sytuacjach zagrożenie istotnych interesów pracownika może wynikać z samych podmiotowych okoliczności naruszenia obowiązków, np. dużego nasilenia złej woli pracodawcy (osoby działającej za pracodawcę) umyślnie i uporczywie naruszającego prawa pracownika. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 173). W myśl utrwalonego

w judykaturze poglądu, przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ KP jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy, z jednej strony - od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Dla dokonania oceny w tym ostatnim zakresie przypisuje się znaczenie wysokości zarobków pracownika, zajmowanemu przez niego stanowisku (pełnionej funkcji) oraz ewentualnej odpowiedzialności samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływowi pracownika na decyzje podejmowane przez pracodawcę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, z dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 9, s. 482-486; z dnia 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 173 oraz z dnia z dnia 18 marca 2015 r., I PK 197/14, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 11, s. 595-598 i powołane w nich orzecznictwo). Ponadto z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że chociaż nieterminowe wypłacanie nawet jednego składnika wynagrodzenia lub innych należności ze stosunku pracy (np. należności z tytułu podróży służbowych) może uzasadniać zastosowanie trybu rozwiązania stosunku pracy o którym mowa w art. 55 § 1¹ KP, jednak ciężkość naruszenia powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności sprawy, np. z jednej strony, gdy w grę wchodzi powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - gdy dany składnik wynagrodzenia jest sporny, a pracodawca uważa, w oparciu o usprawiedliwione argumenty, roszczenie pracownika za nieuzasadnione.”

Nie należy przy tym niewątpliwie 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. Należy wówczas dokonać oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika. 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. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13.03.2012r., II PK 287/11, Legalis nr 486765)

Dla oceny stopnia ciężkości naruszenia obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia należy mieć przy tym na uwadze nie tylko okres opóźnienia w wypłaceniu wynagrodzenia ale również sytuację pracownika ocenianą z punktu widzenia skutków nieterminowego wypłacenia wynagrodzenia za pracę dla niego i jego rodziny.

W przedmiotowej sprawie, przede wszystkim należy mieć na uwadze, że powódka w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest brak terminowej wypłaty wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2017 r.

Zatem tylko w tym zakresie Sąd jest zobowiązany do badania przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

W ocenie Sądu, sam fakt wypłaty wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2017 r. w dwóch transzach, przy czym jedna tylko transza była wypłacona z opóźnieniem 12-dniowym, nie stanowi – w świetle cytowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego - ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec powódki.

Przede wszystkim powódka, jak sama wskazała w zeznaniach, nie poniosła z tego tytułu żadnej szkody. Powódka wprawdzie wskazała początkowo, że poniosła szkodę, lecz potem nie potrafiła dokładnie wskazać, jaką szkodę konkretnie poniosła. Wprawdzie powódka wskazała, że musiała zaciągać pożyczki, lecz były one nieoprocentowane u osób znajomych. Nie potrafiła również w żaden sposób precyzyjnie wskazać kiedy i jakie pożyczki były jej udzielane. Opóźnienie w wypłacie części wynagrodzenia nie było znaczne, część wynagrodzenia (blisko połowa) natomiast zostało jej wypłacone w terminie.

W ocenie Sądu, brak jest zatem podstaw do uznania, aby naruszenia pracodawcy w wypłacie wynagrodzenia miały charakter ciężki.

Należało bowiem uwzględnić w tym przypadku sytuację finansową pracodawcy powódki w tym zwłaszcza fakt, iż opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń nastąpiły na skutek spadku płynności finansowej, co pozostaje wszak w oczywistym związku z nieterminowym wypłacaniem wynagrodzenia powódki.

Mimo powyższych trudności pracodawca, jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, podejmował działania zmierzające do zabezpieczenia terminowych wypłat należności dla pracowników i pozyskania środków na ten cel poprzez podejmowanie działań zmierzających do pozyskania nowych środków.

Powyzsze zaś wskazuje, w ocenie Sądu, na dołożenie przez pracodawcę powoda należytej, obiektywnie wymaganej w jego sytuacji, staranności celem zabezpieczenia realizacji obowiązku terminowej wypłaty wynagrodzenia dla pracowników.

W zachowaniu pracodawcy nie sposób dopatrzeć się, w ocenie Sądu, nasilenia złej woli - czyli winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. W tej sytuacji kilkudniowe – kilkunastodniowe opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia powódki nie mogą stanowić o ciężkim naruszeniu obowiązków pracodawcy wobec pracownika.

Oprócz tego, zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem judykatury oraz doktryny, naruszenie obowiązków pracodawcy musi prowadzić do istotnego zagrożenia bądź naruszenia interesów pracownika. W orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowane jest bowiem konsekwentnie stanowisko, zgodnie z którym określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w rozumieniu art. 55 § 1¹ 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX 551138; z 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538; z 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 127; z 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372.).

Powódka nie wykazała zaś, aby do takiego zagrożenia bądź naruszenia jej interesów majątkowych doszło.

Ponadto o tym, iż nieterminowe wypłaty wynagrodzenia powódce przez pracodawcę nie spowodowały rzeczywistego naruszenia jej interesów majątkowych, świadczy także fakt, że powódka rozwiązała umowę o pracę już w lutym 2017 roku natomiast z powództwem o zapłatę odszkodowania wystąpiła dopiero odpowiedzi na cofnięcie pozwu przez stronę pozwaną. (wrzesień 2017 r.)

Jak zatem wynika z powyższego, nieterminowe wypłaty wynagrodzenia, nie spowodowały dla powódki jakichkolwiek problemów w tym np. z terminowym regulowaniem jej zobowiązań.

Wprawdzie Sąd był związany badaniem jedynie przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazanej przez powódkę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę tj. braku terminowej wypłaty wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2017 r. lecz należy wskazać, że nawet gdyby powódka wskazała, że podstawą rozwiązania umowy o pracę jest brak terminowej wypłaty wynagrodzenia za miesiące wcześniejsze tj. za miesiące czerwiec, lipiec i sierpień 2016 r. to takiego rodzaju przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie mogłaby zostać przez Sąd uwzględniona z uwagi na upływ 1-miesięcznego terminu dla pracownika do rozwiązania umowy o pracę. Nie można było bowiem w niniejszej sprawie oceniać zachowania pracodawcy jako czynu ciągłego z uwagi na fakt, że w miesiącach od września do grudnia 2016 r. wszystkie wypłaty wynagrodzenia były terminowe. Opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia w październiku 2016 r. były na wyłączną prośbę powódki. Podkreślenia wymaga również fakt, że wynagrodzenie za luty 2017 r. powódka otrzymała w terminie.

W konsekwencji powyższego, wobec braku ustawowych przesłanek do zasądzenia powodowi odszkodowania na podstawie art. 55 §1¹ k.p., Sąd orzekł jak w wyroku częściowym.