

Sygn. akt XP 656/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2017 r.

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

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: K. O., M. K.

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 12.04.2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **E. N.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. we W.**

o wynagrodzenie za pracę, odszkodowanie

I zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. we W. na rzecz powódki E. N. kwotę 21.180,84 zł (dwadzieścia jeden tysięcy sto osiemdziesiąt złotych i 84/100) brutto wraz z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.06.2015 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.07.2015r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.08.2015 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.09.2015 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.10.2015 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.11.2015 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.12.2015 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.01.2016 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.02.2016 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.03.2016 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.04.2016 r. do dnia zapłaty;
- tytułem wynagrodzenia za pracę,
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.04.2016 r. do dnia zapłaty; - tytułem odszkodowania,

II wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1765,07 zł;

III nakazuje stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa - Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwoty 1.060,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23.05.2016 r. powódka E. N. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) sp. z o.o. we W. kwoty 21.180,84 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.06.2015 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.07.2015r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.08.2015 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.09.2015 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.10.2015 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.11.2015 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.12.2015 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.01.2016 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.02.2016 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.03.2016 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.04.2016 r. do dnia zapłaty;
- żądanych tytułem wynagrodzenia za pracę,
- od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.04.2016 r. do dnia zapłaty; - żądanej tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy przez pracownika z winy pracodawcy.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 1.05.2013 r., a następnie na podstawie umowy na czas nieokreślony z 1.08.2013 r. Od 1.04.2015 r. wynagrodzenie wynosiło brutto 1765,07 zł (tj. 1250 zł netto). Strona pozwana nie wypłaciła jej wynagrodzeń za pracę od maja 2015 r. do marca 2016 r., łącznie 11 wynagrodzeń. W dniu 30.03.2016 r. powódka rozwiązała umowę o pracę z dniem 31.03.2016 z powodu niewypłacania przez pracodawcę wynagrodzenia za pracę

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 23.08.2016 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał stronie pozwanej uiszczenie (...) sp. z o.o. we W., żeby w ciągu dwóch tygodni od doręczenia tego nakazu zapłaciła na rzecz powódki E. N. kwotę 21.180,84 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami: od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.06.2015 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.07.2015r. do dnia zapłaty, od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.08.2015 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.09.2015 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.10.2015 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.11.2015 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.12.2015 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.01.2016 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.02.2016 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.03.2016 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.04.2016 r. do dnia zapłaty - tytułem wynagrodzenia za pracę oraz od kwoty 1765,07 zł od dnia 11.04.2016 r. do dnia zapłaty - tytułem odszkodowania. Ponadto nakazał stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę

265 zł tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka jest zwolniona z mocy ustawy, albo aby w terminie 2 tygodni od doręczenia nakazu wniosła sprzeciw.

Sprzeciwem od nakazu zapłaty strona pozwana (...) sp. z o.o. we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu (k. 26 – 29).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana wskazała, że przeczy, by wynagrodzenie zostało określone w wysokości 1750 zł brutto, wynosiło bowiem zgodnie z umową 1405,95 zł brutto za świadczenie pracy w wymiarze 1/8 etatu. Wskazała, że przeczy, by nie uiściła na rzecz powódki 11 wynagrodzeń. Wskazała, że powódka nie pracowała w wymiarze 20 godzin we wskazanym okresie. Ponadto to na powódce spoczywał obowiązek prowadzenia dokumentacji, z czego się nie wywiązała. Ponadto przez 3 lata powódka nieprawidłowo naliczała i odprowadzała składki ZUS, deklaracje VAT, przez powódkę powstały zaległości w podatku CIT. Wskazała, że w spornym okresie uiściła na rzecz powódki przelewem 2500 zł netto w dniu 9.07.2016 r. i 250 zł plus 1750 zł netto w dniu 24.12.2016, a także płaciła jej gotówką do ręki, powódka nie sporządziła jednak dokumentów KW. Dodała, że nie wyklucza wystąpienia przeciwko powódce o odszkodowanie za rażące błędy i działanie na niekorzyść pracodawcy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. N. była zatrudniona u strony pozwanej (...) sp. z o.o. we W. na podstawie umowy o pracę z dnia 1.05.2013 r. na czas określony 3 miesięcy, a następnie na podstawie umowy na czas nieokreślony z 1.08.2013 r., w wymiarze 1/8 etatu, na stanowisku księgowej. Od 1.08.2013 r. wynagrodzenie powódki wynosiło 1405,95 zł brutto (1000 zł netto).

Prezesem zarządu pozwanej była M. E..

Powódka była jednym z dwojga pracowników strony pozwanej, drugim był brat M. E..

Praca u pozwanej nie była jedynym źródłem dochodu powódki.

Dowód: okoliczność bezsporna, a nadto dokumenty zgromadzone w aktach osobowych (załącznik)

wyjaśnienia powódki k. 124

Pozwana płaciła powódce wynagrodzenie z konta spółki w banku (...) oraz jedno wynagrodzenie w maju 2014 r. z prywatnego konta pozwanej.

Pozwana zalegała z terminową wypłatą wynagrodzenia już od 2013 r. Zaległość na koniec 2013 r. wyniosła 1000 zł netto. W 2014 i 2015 r. wynagrodzenie zostało wypłacone powódce jedynie w części. Zaległość za 2014 r. wynosiła 6326,77 zł brutto, tj. 4500 zł netto.

W dniu 19.08.2014 r. pozwana przelała kwotę wynagrodzenia na nieaktualne od lutego konto powódki. Przelana kwota wróciła na konto pozwanej. Następnie pozwana w dniu 27.08.2014 r. przelała wynagrodzenie na prawidłowe konto powódki.

Dowód: wyjaśnienia powódki k. 124

Rozliczenie wypłaconych wynagrodzeń – zestawienie k. 63-64

PIT – 11 za lata 2013, 2014 k. 65 -66

Dowody przelewów na konto powódki k. 70 - 73, 90 -111

Od 1.04.2015 r. pozwana rozszerzyła obowiązki powódki o obsługę kolejnego obszaru jej działalności. W związku z tym zwiększyła wynagrodzenie powódki do kwoty 1765,07 zł brutto, tj. 1250 zł netto.

Dowód: wyjaśnienia powódki k. 124

częściowo wyjaśnienia pozwanej

Karta przychodów za 2015 r. (k. 46 akta osobowe)

Dowody przelewów na konto powódki k. 68

Za 2015 r. pozwana nie wypłaciła powódce wynagrodzenia za pracę w łącznej kwocie 8.750 zł netto, tj. 12.281 zł brutto. Za 2016 r. pozwana nie zapłaciła żadnej kwoty z tytułu wynagrodzenia za pracę powódki. Łączna kwota niewypłaconych wynagrodzeń do dnia rozwiązania umowy przez powódkę wyniosła 19415,77 zł brutto, tj. 13750 zł netto.

Dowód: wyjaśnienia powódki k. 124

Rozliczenie wypłaconych wynagrodzeń – zestawienie k. 63-64

PIT – 11 za 2015 r. k. 67

Dowody przelewów na konto powódki k. 68, 69, 90-111

Prezes zarządu strony pozwanej M. E. i powódka pozostawały w dobrych stosunkach. Powódka tolerowała zaległości w wypłacie wynagrodzenia, ponieważ praca u pozwanej nie była jej jedynym źródłem dochodu. M. E. wielokrotnie obiecywała powódce, że uiszczy brakującą kwotę.

Dowód: wyjaśnienia powódki k. 124

W dniu 31.03.2017 r. powódka wręczyła pozwanej pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 31.03.2013 r. bez wypowiedzenia z powodu kilkumiesięcznej zaległości w wypłacaniu wynagrodzenia.

Dowód: okoliczność bezsporna, a nadto dokumenty zgromadzone w aktach osobowych (załącznik)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na przedłożonych przez obie strony i nie kwestionowanych przez nie dowodach z dokumentów, a także na wyjaśnieniach powódki, które były spontaniczne, spójne i korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym z dokumentów. Wyjaśnienia powódki Sąd uznał za wiarygodne w całości.

Wyjaśnienia prezes zarządu strony pozwanej M. E. Sąd uznał za niewiarygodne. Pozwana zeznawała niespójnie i nielogicznie, zasłaniała się niepamięcią, przez co złożone przez nią wyjaśnienia, jako sprzeczne ze spontanicznymi i konsekwentnymi zeznaniami powódki, były w ocenie Sadu Rejonowego niewiarygodne.

Powódka domagała się w niniejszej sprawie zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za pracę w kwocie 19.415,77 zł tytułem wynagrodzenia za pracę oraz 1765,07 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie przez nią umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Zgodnie z art. 80 zd. 1 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Okoliczność, że powódka była w spornym okresie zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na 1/8 etatu była między stronami bezsporna. Pozwana zakwestionowała ilość przepracowanych przez powódkę godzin, jej wyjaśnienia w tym zakresie Sąd uznał jednak za gołosłowne, pozwana nie wykazała bowiem, by powódka nie wykonała należącej do niej pracy w jakimkolwiek zakresie.

Wysokość wynagrodzenia ustalonego między stronami była sporna. W umowie o pracę z dnia 1.08.2013 r. wynagrodzenie powódki zostało ustalone na 1405,95 zł brutto (1000 zł netto). Powódka podniosła jednak, że od kwietnia 2015 r. zwiększył się jej zakres obowiązków o obsługę nowego obszaru działalności pozwanej, przez co prezes zarządu pozwanej podniosła jej wynagrodzenie do kwoty 1250 zł netto. Pozwana przyznała fakt zwiększenia zakresu obowiązków powódki od kwietnia 2015 r., jednak podnosiła, że powódka miała wykonać dodatkową pracę za to samo co wcześniej wynagrodzenie. Pomimo braku pisemnego aneksu do umowy o pracę, Sąd dał wiarę powódce, że strony zwiększyły wysokość wynagrodzenia do wskazanej przez nią kwoty. Podkreślenia wymaga, że pozwana nie potrafiła wyjaśnić, dlaczego wynagrodzenie zapłacone przez nią powódce w maju 2015 r. za kwiecień 2015 r. wynosiło 1250 zł netto i dlaczego w lipcu 2015 r. przelała na rzecz powódki 2500 zł netto (co wskazuje na zapłatę dwukrotności tej kwoty). Sąd uznał wyjaśnienia pozwanej, która wskazywała, że powódka zgodziła się wykonywać dodatkową pracę za to samo wynagrodzenie, za niewiarygodne, i pomimo niepodpisania przez strony aneksu do umowy, przyjął, że zgromadzony materiał dowodowy uzasadnia ustalenie, że strony podwyższyły wynagrodzenie powódki za pracę do kwoty 1250 zł netto od kwietnia 2015 r.

W toku postępowania powódka przedstawiła szczegółowe zestawienie należnych i przelanych na jej konto przez pozwaną kwot, z podziałem na poszczególne miesiące, od początku jej zatrudnienia u pozwanej. Przedstawiła również wydruki z konta, wskazując jakie kwoty zostały na jej rzecz przelane przez pozwaną. Wykazała, dlaczego kwoty zapłacone przez pozwaną w spornym okresie zaliczyła jeszcze na poprzednie wynagrodzenia za pracę. Wyjaśnienia powódki w przedmiocie sposobu zaliczenia otrzymanych przez nią kwot na poczet zaległych wynagrodzeń, jako konsekwentne, korespondujące z przedłożonymi dowodami z dokumentów i spójne, były w pełni wiarygodne.

Pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości, na niej zatem spoczywał ciężar wykazania, że uregulowała należności na rzecz powódki z tytułu wynagrodzenia za pracę w całości. Tymczasem pozwana ograniczyła się do zaprzeczania, że żądane przez powódkę kwoty są jej należne. Nie była w stanie wskazać, dlaczego zaprzecza wyliczeniom powódki, nie wiedziała, jakie kwoty powódka od niej otrzymała. Podnosiła, że powódka wyrządziła jej liczne szkody, nie pracowała w wymaganym wymiarze godzin, nie przedstawiła jednak żadnego dowodu na swoje twierdzenia. Jednocześnie przyznała, że miała kłopoty z płynnością finansową i płaciła powódce „tyle ile mogła”. Sąd nie dał wiary, że pozwana przekazała powódce jakiegokolwiek kwoty do ręki i bez potwierdzenia, powódka zdecydowanie zaprzeczyła bowiem, by taka praktyka miała miejsce, zaś pozwana nie przedstawiła na tę okoliczność żadnych dowodów. Sąd nie dał również wiary pozwanej, by nie miała ona możliwości wglądu do części przelewów, które dokonała na rzecz powódki. Z wyjaśnień obu stron wynikało, że wynagrodzenie od pozwanej nie było jedynym źródłem dochodu powódki, powódka i pozwana były w dobrych stosunkach i powódka godziła się na opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia, z czego pozwana korzystała.

Wyliczenia powódki w pełni korespondowały z przedłożonymi przez obie strony dokumentami, Sąd rejonowy uznał zatem, że żądanie powódki było uzasadnione w całości i w punkcie I wyroku zasądził na rzecz powódki żądane przez nią wynagrodzenie za pracę w całości, wraz z odsetkami ustawowymi od kwot 1765,07 zł od 11 dnia każdego kolejnego miesiąca od czerwca 2015 r. (tytułem wynagrodzenia za maj 2015 r.) do kwietnia 2016 r. (ostatnia kwota – tytułem wynagrodzenia za marzec 2016 r.). Zasadzając odsetki Sąd miał na uwadze, że wynagrodzenie było wymagalne 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego.

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. Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest więc wypłacanie wynagrodzenia w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy. Pracodawca, który wbrew obowiązkowi nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń, podlega karze grzywny.

Konsekwencją uchylania się przez pracodawcę od spełnienia tego obowiązku i wypłacania pracownikowi wynagrodzenia w niepełnej wysokości, bądź niewypłacania go w ogóle, może być rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, 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.

Jak wskazują komentatorzy, artykuł 55 § 1¹ stwarza pracownikowi możliwość rozwiązania umowy o pracę. Skorzystanie z tej możliwości pozostawione jest jego uznaniu. Przepis art. 55 § 1¹ został sformułowany w sposób podobny do art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie mówi on jednak o winie pracodawcy. Stąd też nie jest jasne, w jakim stopniu działanie lub zaniechanie pracodawcy musi być zawinione.

W doktrynie istnieje rozbieżność poglądów odnośnie do zakresu znaczeniowego pojęcia „ciężkie”. Przyjmuje się, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze (zob. wyrok SN z 10.11.2010 r., I PK 83/10, niepubl.; wyrok SN z 8.10.2009 r., II PK 114/09, niepubl. oraz wyrok SN z 20.11.2008 r., III UK 57/08, niepubl.). Warto podkreślić, że skoro obowiązek pracodawcy polega na terminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę, to w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę. Jeżeli pracodawca ogranicza wypłatę wynagrodzeń z powodu braku środków na ten cel, to nie spełniał swojego obowiązku z winy umyślnej. Kwestia, czy pracodawcy można przypisać winę w nieuzyskaniu środków na wynagrodzenia pracowników, jest obojętna z punktu widzenia treści stosunków pracy i realizacji podstawowego obowiązku pracodawcy względem pracowników. Jest to efekt podstawowej cechy tego stosunku prawnego, w którym pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności, które tym samym nie obciąża pracowników (zob. wyrok SN z 4.4.2000 r., I PKN 516/99, OSNP Nr 16/2001, poz. 516 oraz w wyrok SN z 5.7.2005 r., I PK 276/04, Wokanda Nr 2/2006); (por. Monitor prawa pracy 1/2012 - Niewypłacenie w terminie całości wynagrodzenia jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika).

Jak wskazują komentatorzy, wina pracodawcy nie może być ujmowana w taki sam sposób jak wina pracownika, o której mowa w art. 52 § 1. Wina jest bowiem kategorią subiektywną. Może ona być przypisana jednostce ludzkiej, a pracodawca, poza osobą fizyczną zatrudniającą pracowników, jest jednostką organizacyjną. Stąd też o winie można mówić przede wszystkim w odniesieniu do osób działających w imieniu pracodawcy. Pracodawca odpowiada też nie tylko na zasadzie winy, ale także na zasadzie ryzyka. Najlepszym tego przykładem jest niepłacenie wynagrodzenia. Powszechnie przyjmuje się, że stanowi to ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy, uzasadniające rozwiązanie natychmiastowe dokonane przez pracownika. Niepłacenie wynagrodzenia może obejmować jednak zarówno sytuacje zawinione przez pracodawcę (osoby działające w jego imieniu), 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. (tak m.in. w Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VI, Ludwik Florek (red.), Ryszard Celeda, Katarzyna Gonera, Grzegorz Goździewicz, Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Łukasz Pisarczyk, Jacek Skoczyński, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński – komentarz do art. 55 k.p.)

W piśmiennictwie słusznie podkreśla się, iż dla zastosowania art. 55 § 1¹ w grę może wchodzić tzw. wina kontraktowa, której elementem jest bezprawność zachowania dłużnika, polegająca na ujemnej ocenie zachowania kontrahenta z punktu widzenia porządku prawnego. W tym wypadku wina jako przesłanka odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie obowiązku wobec pracownika odpowiada pojęciom wykształconym w prawie cywilnym (por. np. T. Pajor, Odpowiedzialność dłużnika za niewykonanie zobowiązania, Warszawa 1982, s. 185 i n.). Pojęcie winy wzorowane na prawie karnym (naganność zachowania w znaczeniu subiektywnym) jest konieczną przesłanką odpowiedzialności pracownika, a nie pracodawcy (por. T. Zieliński, Prawo pracy..., cz. 2, s. 327). Nie jest więc istotne, czy pracodawcy można zarzucić umyślność lub rażące niedbalstwo, np. z powodu wyrządzenia pracownikowi krzywdy wskutek

wystawienia nieprawidłowego świadectwa pracy. Podstawowe obowiązki pracodawcy są w tych wypadkach naruszone z reguły w sposób ciężki, nawet jeśli pracodawca nie działał w złej wierze ani nie zachował się rażąco niedbale, nie płacąc pracownikom wynagrodzeń. Brak winy "subiektywnej" po stronie osób działających w imieniu pracodawcy nie pozbawia pracowników prawa rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, jeśli naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy jest obiektywnie ciężkie (T. Zieliński, Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (w:) Encyklopedia prawa pracy..., red. L. Florek).

W ocenie Sądu Rejonowego, w świetle powyższej wykładni pojęcia ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy nie ulega wątpliwości, że niewypłacenie powódce wynagrodzenia w kwocie niemal 20.000 zł brutto, stanowiło obiektywnie ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy. Nie ma przy tym znaczenia, że przyczyną nieterminowej i częściowej wypłaty nie była zła wola pracodawcy, a jego problemy finansowe. W sytuacji, kiedy pracodawca od kilku lat nieterminowo wywiązywał się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia, powódka była w ocenie Sądu Rejonowego w pełni uprawniona do skorzystania z dyspozycji art. 55 § 1¹ k.p. i do rozwiązania umowy o pracę w trybie niezwłocznym, bez zachowania terminu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy w pełni podziela zacytowaną wyżej wykładnię pojęcia „ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy”, akcentującą obiektywny charakter naruszenia i możliwość wystąpienia takiego naruszenia nawet bez winy pracodawcy, członków jego zarządu czy pracowników. Słabszy ekonomicznie pracownik nie może pozostawać bezbronny w sytuacji niewypłacania mu wynagrodzenia przez pracodawcę znajdującego się w złej sytuacji ekonomicznej, a tym samym zmuszany do kontynuowania zatrudnienia w sytuacji istnienia dużego prawdopodobieństwa, że pracodawca nie będzie w stanie wywiązać się terminowo z obowiązku wypłaty całości wynagrodzenia. Przyjęcie takiego stanowiska skutkowałoby ponadto powstaniem po stronie pracodawcy prawa do żądania odszkodowania od pracownika, który z uwagi na złą sytuację finansową pracodawcy i nieterminową wypłatę wynagrodzenia, rozwiązał umowę w trybie natychmiastowym, choćby w celu poszukiwania nowego zatrudnienia, (art. 61¹ k.p.) czego z oczywistych względów nie sposób zaakceptować.

Z uwagi na powyższe Sąd w punkcie I wyroku zasądził na rzecz powódki również odszkodowanie w kwocie 1765,07 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11.04.2016 r. do dnia zapłaty, uznając, że ostatnia kwota stała się wymagalna z dniem, w którym wypłacone miało być ostatnie wynagrodzenie powódki za pracę.

W pkt II sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 KPC nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1765,07 zł, zgodnie z kwotą jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

W pkt III sentencji wyroku Sąd nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa kwoty 1060 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy. Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd obciążył zatem nieuiszczonymi kosztami sądowymi stronę pozwaną, która powództwo przegrała w całości.