

Sygn. akt V P 200/18

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

4 grudnia 2018 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Sonia Lasota-Zawisza

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: Tomasz Kałuża-Herok

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 20 listopada 2018 roku w Rybniku

sprawy z powództwa Ł. M.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż.

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż. na rzecz powoda Ł. M. kwotę 4000 zł (cztery tysiące złotych) tytułem odszkodowania netto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 12 stycznia 2018 roku;
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
3. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 5638 zł (pięć tysięcy sześćset trzydzieści osiem złotych);
4. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
5. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 200 zł (dwieście złotych) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

**Sygn. akt V P 200/18**

## UZASADNIENIE

Powód Ł. M. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Sp. z o.o. 4000 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 10 listopada 2017 roku do dnia zapłaty. Wskazał, że podstawę prawną stanowi art. 55 kp. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z powodu niewypłacenia przez pracodawcę części wynagrodzenia, a mimo to pracodawca nie wypłacił odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy z jego winy. Co więcej, pracodawca nie opłacał za powoda należnych składek do ZUS. (vide k. 3-4)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Uzasadniła, że strony zawarły porozumienie w którym ustaliły, że część wynagrodzenia za sierpień i wrzesień ma zostać wypłacona w późniejszym terminie tj. do 31 października 2017 roku. Pracodawca spóźnił się z wypłatą jedynie części wynagrodzenia, naruszenie nie było więc ciężkie. Co więcej, po rozwiązaniu umowy okazało się, że powód niewłaściwie wykonywał swoje obowiązki a po zwolnieniu niezwłocznie zatrudnił się u innego pracodawcy. (vide k. 28-34)

### **Sąd ustalił:**

Powód Ł. M. 4 stycznia 2017 roku zawarł z (...) Sp. z o.o. umowę o pracę na okres próbny a następnie na czas określony do 31 marca 2018 roku. Został zatrudniony na stanowisku inżyniera utrzymania ruchu/operatora, a następnie kierownika produkcji i utrzymania ruchu, ostatecznie za wynagrodzeniem w kwocie 5638 zł miesięcznie. 30 czerwca 2017 roku nastąpiło przejście części dotychczasowego zakładu pracy powoda tj. (...) Sp. z o.o. na rzecz pozwanej - spółki przejmującej (...) Sp. z o.o. Warunki zatrudnienia pozostały bez zmian.

Dowód: umowa o pracę k. 7, zawiadomienie o przejściu k. 12, świadectwo pracy k. 8, umowa o pracę z 4 stycznia 2017 r. - akta osobowe powoda.

Pozwana kilkakrotnie spóźniła się z wypłatą wynagrodzenia - wynagrodzenie za styczeń 2017 roku powód otrzymał 13 lutego 2017 roku, za marzec 2017 roku - 11 kwietnia 2017 roku, za czerwiec 2017 roku - 11 lipca 2017 roku, za lipiec 2017 roku - 11 sierpnia 2017 roku

Dowód: potwierdzenia przelewów k. 101-103, 105.

10 września 2017 roku strony zawarły porozumienie datowane na 1 sierpnia 2017 roku, w którym ustaliły, że wynagrodzenie za sierpień 2017 roku wypłacone zostanie do 10 września 2017 roku w wysokości 3/4 etatu, wynagrodzenie za wrzesień 2017 roku wypłacone zostanie do 10 października 2017 roku w wysokości 3/4 etatu a reszta wynagrodzenia za sierpień i wrzesień 2017 roku płatna będzie do 31 października 2017 roku.

Dowód: porozumienie k. 5, przesłuchanie powoda k. 169-170v, przesłuchanie pozwanej k. 170v-171v, akta osobowe powoda.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 5638 zł brutto tj. 4000,18 zł netto.

Okoliczność bezsporna k. 168v, potwierdzenia przelewów k. 104, 36.

Część wynagrodzenia za sierpień 2017 roku w kwocie 3000,14 zł netto powód otrzymał 11 września 2017 roku. Część wynagrodzenia za wrzesień 2017 roku w kwocie 3000,14 zł netto powód otrzymał 10 października 2017 roku.

Dowód: potwierdzenie przelewu k. 104, wyciąg z rachunku bankowego k. 13-14.

31 października 2017 roku powodowi urodził się syn. Powód tego dnia kontaktował się z asystentką zarządu pozwanej M. M. informując ją o narodzinach dziecka. Wymieniał z nią wiadomości sms także 2 i 6 listopada 2017 roku. Prezes zarządu pozwanej 5 listopada 2017 roku kontaktowała się z powodem - wyraziła zgodę na urlop powoda kolejnego dnia. Prezes zarządu wiedziała o narodzinach syna powoda.

Dowód: wiadomości sms k. 98-100, przesłuchanie pozwanej k. 170v-171v.

Powód 9 listopada 2017 roku rozwiązał z pozwaną umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazał ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązków polegające na niewypłaceniu należnej reszty wynagrodzenia za sierpień i wrzesień.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę k. 6.

Pozostałą część wynagrodzenia za sierpień i wrzesień 2017 roku w łącznej kwocie 2000,08 zł pozwana wypłaciła powodowi 10 listopada 2017 roku. Wcześniej pozwana nie prowadziła z powodem rozmów odnośnie możliwości dalszego przedłużenia terminu wypłaty. Nie informowała go także o tym, że wynagrodzenie nie zostanie zapłacone w terminie wskazanym w porozumieniu.

Dowód: potwierdzenie przelewu k. 36, przesłuchanie powoda k. 169-170v.

Mimo opóźnień w spłacie należności przez pozwaną powód nie zadłużył się, jednak musiał odkładać zakupy związane z potrzebami nowonarodzonego dziecka na później.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 169-170v.

14 listopada 2017 roku pozwana sporządziła dla powoda świadectwo pracy, w którym wskazała, że powód był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. od 4 stycznia do 30 czerwca 2017 roku a następnie od 1 lipca 2017 roku do 9 listopada 2017 roku w (...) Sp. z o.o. na stanowiskach inżynier utrzymania ruchu/operator, kierownik produkcji i utrzymania ruchu a także, iż stosunek pracy ustał bez wypowiedzenia, na podstawie art. 55 kp.

Dowód: świadectwo pracy k. 8.

Mimo rozwiązania stosunku pracy powód nadal kontaktował się z pozwaną służbowo, nieodpłatnie wykonywał pewne czynności na jej rzecz, przekazywał informacje od klientów oraz informacje pozwalające pozwanej na organizację pracy w zakładzie po jego odejściu.

Dowód: wiadomości sms k. 99-100, wiadomości mailowe k. 106-145.

Po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną 13 listopada 2017 roku powód zawarł z K. T. umowę o pracę na okres próbny do 12 lutego 2018 roku a następnie na czas określony od 13 lutego 2018 roku do 31 stycznia 2019 roku. Powodowi powierzono stanowisko kierownika robót elektrycznych za wynagrodzeniem 4202,54 zł brutto miesięcznie. 7 marca 2018 roku powód rozpoczął pracę w (...) S.A. na stanowisku kierownika utrzymania ruchu. 6 czerwca 2018 roku umowa została zawarta na czas nieokreślony.

Dowód: umowy o pracę k. 153-155.

Powód pismem z 28 grudnia 2017 roku, doręczonym 3 stycznia 2018 roku, wezwał pozwaną do zapłaty 4000,18 zł odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy. W odpowiedzi na wezwanie datowanej na 12 stycznia 2018 roku pozwana odmówiła wypłaty odszkodowania podając, że naruszenie nie było ciężkie a powód nie wywiązywał się należycie z powierzonych obowiązków.

Dowód: wezwanie do zapłaty k. 9, potwierdzenie odbioru k. 15-16, odpowiedź na wezwanie k. 10-11, akta osobowe powoda.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dowodów ze wskazanych wyżej dokumentów a także na podstawie dowodu z przesłuchania powoda (w całości) i z przesłuchania pozwanej w zakresie, w jakim złożone przez pozwaną zeznania były zgodne z pozostałymi dowodami zebranymi w sprawie. Dowody te korelowały ze sobą tworząc spójny i logiczny obraz sprawy.

Sąd nie dał wiary pozwanej w zakresie, w jakim wskazywała, że wynagrodzenie powoda nie zostało wypłacone w terminie z uwagi na brak środków. Słuchana za pozwaną prezes zarządu I. G. zeznała: „gdyby powód się nie zgodził to wypłaciłabym mu wtedy całe wynagrodzenie (...). Ja poleciłam księgowości, że jeżeli powód nie wyrazi zgody na prolongatę to mają wszystko wypłacić z bieżącą wypłatą” – powyższe stwierdzenia świadczą o tym, że pozwana dysponowała środkami na wypłatę wynagrodzenia, mimo to zawarła porozumienie z powodem a część środków przekazała nawet po terminie płatności wskazanym w porozumieniu. Sąd nie uwierzył pozwanej także co do faktu, że powód długo czekał na ofertę pracy, którą przyjął po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną i że to właśnie ta oferta

pracy stanowiła przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Powód wskazał, że jeszcze w czasie trwania stosunku pracy z pozwaną rozmawiał z jednym z kontrahentów o pracy w innej firmie, jednak rozmowa była niezobowiązująca. Powód związał się z kolejnym pracodawcą jedynie na okres próbny a wynagrodzenie, które miał otrzymywać było znacznie niższe, niż te, które ustalił z pozwaną. Okoliczności te w ocenie Sądu obalają tezę pozwanej, że nieterminowa wypłata wynagrodzenia była jedynie pretekstem do rozwiązania stosunku pracy. Powód, któremu właśnie urodziło się dziecko z pewnością nie zmieniałby pracy na gorzej płatną i niepewną (umowa została zawarta na okres próbny), gdyby nie fakt, że pozwana nie wypłaciła mu części wynagrodzenia a wcześniej wynagrodzenie wypłacała nieterminowo.

Mimo formalnego dopuszczenia nie stały się podstawą ustaleń faktycznych dowody z wiadomości mailowych znajdujących się na kartach 84-89 i 156-157 oraz dowody z zestawienia subkonta ubezpieczonego i z umów o odroczeniu terminu płatności. Dowody z wiadomości mailowych były powoływane przez strony na okoliczność należytego bądź nienależytego wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych. Okoliczności te pozostają bez znaczenia dla rozpoznania niniejszej sprawy, gdyż stosunek pracy bezspornie został rozwiązany przez pracownika z winy pracodawcy a wobec tego jakość pracy świadczonej przez powoda nie ma wpływu na skuteczność rozwiązania umowy w trybie art. 55 kp. Okoliczności związane z odprowadzaniem składek ZUS przez pozwaną także są nieistotne – powód dowiedział się o nich już po rozwiązaniu stosunku pracy, z pewnością nie stanowiły więc one przyczyny rozwiązania umowy.

### **Sąd zważył:**

Na mocy art. 55 § 1<sup>1</sup> kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Na podstawie § 2 oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio. Odpowiednie stosowanie art. 52 § 2 kp oznacza, iż 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.

Jak wskazał Sąd Najwyższy, z art. 55 § 1<sup>1</sup> kp wynika, że w celu oceny zasadności 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 27 lipca 2012 r., I PK 53/12).

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest bezsprzecznie obowiązek terminowej wypłaty należnego wynagrodzenia określony w art. 85 kp, zgodnie z którym wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (§ 1). 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 ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym (§ 3).

W myśl utrwalonego w judykaturze poglądu przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Powtarzające się niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w terminie ustalonym w umowie o pracę może być uznane za ciężkie naruszenie art. 94 pkt 5 kp, choćby opóźnienia w wypłacie nie przekraczały terminu przewidzianego w art. 85 § 2 kp (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2015 r., sygn. I PK 197/14).

W innym z orzeczeń Sądu Najwyższego z 18 maja 2017 r., sygn. II PK 119/16, wskazano, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp, jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację. Ocena tych następstw w

postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie. Krótkotrwałe opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia (na przykład dwu lub trzydniowe) będzie wprawdzie naruszeniem obowiązków pracodawcy, ale zasadniczo - nie musi przybierać postaci ciężkiej. W przypadku jednak otrzymywania przez pracownika niewielkich kwot wynagrodzenia za pracę, gdy nie dysponuje on żadnymi oszczędnościami, również takie niewielkie opóźnienie zakwalifikować można jako ciężkie. Jeżeli opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń powtarzają się każdego miesiąca, pracownik ma otwarty termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia przez okres miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim niewypłaceniu mu należnego wynagrodzenia (art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 kp). Pracownik może po każdym kolejnym czynie pracodawcy ciężko naruszającym jego podstawowe obowiązki, wchodzącym w skład zachowania ciągłego, rozwiązać bez wypowiedzenia umowę w terminie miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o tym czynie. Jednakże niezwłoczne nieskorzystanie przez pracownika z tego uprawnienia nie pozbawia go możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, jeżeli pracodawca kontynuuje swe zachowanie w sposób ciągły. 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).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wykazał, że termin płatności wynagrodzenia powoda wynikający z informacji dla pracownika był tożsamy z terminem określonym przepisami kodeksu pracy. Pozwana winna była więc wypłacać powodowi wynagrodzenie do 10 dnia kolejnego miesiąca. Mimo to, 10 września 2017 roku strony zawarły porozumienie, w którym ustaliły, że wynagrodzenie za sierpień i wrzesień 2017 roku wypłacone zostanie w ustawowym terminie jedynie częściowo, tj. w wysokości  $\frac{3}{4}$ , a reszta wynagrodzenia za sierpień i wrzesień 2017 roku płatna będzie do 31 października 2017 roku.

Sam fakt wypłaty części wynagrodzenia w terminie innym, niż 10 dzień kolejnego miesiąca stanowi naruszenie przez pozwaną podstawowego obowiązku pracodawcy. Okoliczność, że strony zawarły porozumienie w tej sprawie ma jednak wpływ na ocenę ciężkości naruszenia pozwanej.

Powód rozwiązując z pozwaną umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy jako przyczynę rozwiązania umowy podał niewypłacenie należnej reszty wynagrodzenia za sierpień i wrzesień. Pozwana nie tylko złamała przepisy kodeksu pracy ale także wbrew postanowieniom zawartego porozumienia przed rozwiązaniem stosunku pracy nie wypłaciła powodowi zaległych części wynagrodzenia - resztę wynagrodzenia za te miesiące przekazała dopiero 10 listopada 2017 roku, tj. 10 dni po umówionym terminie. Jak wynika z zeznań słuchanej za pozwaną prezes zarządu, pozwana dysponowała środkami na wypłatę wynagrodzenia dla powoda wcześniej – wskazała, że gdyby powód nie zgodził się na przedłużenie terminu płatności, środki przekazałaby w terminie. Jednocześnie prezes zarządu pozwanej wiedząc o terminie wypłaty  $\frac{1}{4}$  wynagrodzenia zgodnie z porozumieniem nie kontaktowała się z powodem aby prolongować termin, chociaż pozostawała z nim w stałym kontakcie telefonicznym i mailowym. Powyższy fakt przesądza więc o jej winie. Jedynie na marginesie zaznaczyć należy, iż przyczyna opóźnienia w zapłacie pozostaje bez znaczenia dla niniejszej sprawy, bowiem przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1<sup>1</sup> kp) jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000 r., sygn. I PKN 516/99). Wskazane okoliczności przemawiają za przyjęciem, że naruszenie terminu płatności wynagrodzenia stanowiło ciężkie naruszenie obowiązku pracodawcy.

W judykaturze wskazuje się, że naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę ma wpłynąć negatywnie na sytuację pracownika – wtedy zasądzenie odszkodowania będzie usprawiedliwione. Powód na skutek opóźnienia pozwanej wprawdzie nie zadłużył się, miał oszczędności pozwalające na terminowe spłaty zaciągniętych zobowiązań, jednak należy wziąć pod uwagę okoliczność, że 31 października urodziło mu się dziecko. Narodziny potomka są niezwykle ważnym momentem w życiu każdego człowieka, niewątpliwie związanym także z dodatkowymi

wydatkami. Powód, w związku z nieterminową wypłatą wynagrodzenia musiał odłożyć zakupy związane z potrzebami nowonarodzonego dziecka na później. Pozwana wiedziała o sytuacji powoda a mimo to wyszła z inicjatywą podpisania porozumienia przedłużającego terminy płatności. Co więcej, nie uregulowała należności nawet w dacie wskazanej w porozumieniu.

Wnioskując, rozwiązanie przez powoda umowy o pracę z pozwaną w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp było uzasadnione z uwagi na to, że pozwana naruszyła wobec powoda swój podstawowy obowiązek w sposób ciężki – naruszyła terminy płatności wynagrodzenia wynikające z przepisów prawa pracy a nawet wydłużone terminy ustalone z powodem w porozumieniu, nie wypłacając części wynagrodzenia za sierpień i wrzesień aż do chwili, kiedy powód złożył pismo o rozwiązaniu umowy. Za ciężkim charakterem naruszenia przemawia także okoliczność, że przekroczenie terminu płatności nie było jednorazowe. Pozwana wielokrotnie wypłacała wynagrodzenie z jednodniowym opóźnieniem, co z pewnością stanowiło dodatkową motywację do rozwiązania umowy. Wbrew twierdzeniom pozwanej niewypłacenie części wynagrodzenia nie było jedynie pretekstem do rozwiązania stosunku pracy. Powód, mimo że podjął zatrudnienie w krótkim czasie po zwolnieniu, zmienił pracę na gorzej płatną i niepewną. Skoro powiększyła mu się rodzina, naturalna jest okoliczność, że będąc jeszcze pracownikiem firmy mającej problemy z terminową zapłatą wynagrodzenia, dopuszczał możliwość zmiany pracy. Oferta, którą wtedy dostał była niezobowiązująca i to nie ona była przyczyną zwolnienia a właśnie nieterminowa wypłata.

Powód był zatrudniony u pozwanej ponad 10 miesięcy, wobec tego w związku z treścią art. 36 § 1 pkt 2 kp pozwana powinna wypłacić powodowi odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres 1 miesiąca.

Na dezaprobatę zasługuje postawa pozwanej, która uchyła się od obowiązku wypłaty odszkodowania, mimo, że okoliczność wypłaty części wynagrodzenia po terminie (już po rozwiązaniu stosunku pracy) była między stronami bezsporna. Powód, mimo, że rozwiązał umowę 9 listopada 2017 roku, nadal nieodpłatnie świadczył pewne czynności na rzecz pozwanej i kontaktował się z nią przekazując niezbędne informacje pozwalające pozwanej na organizację pracy w zakładzie po jego odejściu. Pozwana w niniejszym postępowaniu próbowała się z kolei uwolnić (bezsukcesywnie) od odpowiedzialności powołując się na nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych przez powoda. W świetle nakreślonych wyżej okoliczności odmowę wypłaty odszkodowania ocenić należy wyjątkowo negatywnie.

W tym miejscu zaznaczenia wymaga, iż powód jest uprawniony do odsetek od zasądzonego odszkodowania. Powód wniósł o zasądzenie odsetek od 10 listopada 2017 roku do dnia zapłaty. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z 6 marca 2003 roku, sygn. III PZP 3/03, ustawowe odsetki od odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. Z treści uzasadnienia tej uchwały wynika, że powód w tamtej sprawie nie skierował do pracodawcy przed wniesieniem pozwu wezwania do zapłaty. Zarówno wtedy, gdy pracownik dokładnie oznaczył w pozwie lub w piśmie procesowym wartość dochodzonego świadczenia (odszkodowania), jak i wówczas gdy jedynie podał, że żąda przewidzianego ustawowo odszkodowania z tytułu rozwiązania z nim przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, pozew lub pismo procesowe spełnia warunek wezwania dłużnika do wykonania zobowiązania.

W świetle powyższych rozważań oraz na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 455 kc oczywiste jest więc, iż odszkodowanie stanie się wymagalne także na skutek wezwania pracodawcy do zapłaty w którym pracownik jeszcze przed wniesieniem pozwu wskaże jakiej kwoty się domaga bądź poda podstawę prawną swego roszczenia. Takie wezwanie do zapłaty powód skierował do pozwanej 28 grudnia 2017 roku zakreślając 7 dniowy termin na zapłatę. Przyjmując przeciętny 7 dniowy termin na doręczenie przesyłki pozwana winna zapłacić odszkodowanie 11 stycznia 2018r., wówczas wierzytelność stała się wymagalna. Od chwili doręczenia była świadoma czego i w jakiej wysokości żąda powód. Od dnia następnego po dacie wymagalności zasądzono zatem na rzecz powoda odsetki ustawowe za opóźnienie.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 4000 zł netto (zgodnie z żądaniem) wraz z

ustawowymi odsetkami od 12 stycznia 2018 roku. W pozostałym zakresie (tj. w zakresie odsetek poprzedzających dzień 12 stycznia 2018 roku) powództwo zostało oddalone.

Wyrokowi co do kwoty 5638 zł nadano rygor natychmiastowej wykonalności zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 zd. pierwsze kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego stron orzeczono w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, zasądzając od pozwanej na rzecz powoda 675 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w zw. z art. 100 zd. 2 kpc biorąc pod uwagę fakt, że powództwo zostało oddalone jedynie w nieznacznym zakresie, tj. co do części odsetek za opóźnienie.

Na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 97 i 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z 28 lipca 2005 roku (Dz.U. z 2016 r. poz. 623) Sąd obciążył pozwaną kosztami opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.