

Sygn. akt VI P 863/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2013 roku.

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

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Jadwiga Pawlik

Anna Marianna Wiśniewska

Protokolant stażysta Ewa Daniło

po rozpoznaniu w dniu 6 grudnia 2013 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa T. D.

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

o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę, odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, wynagrodzenie za pracę, pieniężny ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

I. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda T. D. kwotę 16.050 zł (szesnaście tysięcy pięćdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 października 2012 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę,

II. umarza postępowanie w sprawie o wynagrodzenie za pracę i pieniężny ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,

III. oddala powództwo w pozostałej części,

IV. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda T. D. kwotę 3.600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

V. nakazuje pobrać od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 803 zł (osiemset trzy złote) na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie tytułem kosztów sądowych,

VI. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.350 zł (pięć tysięcy trzysta pięćdziesiąt złotych).

Sygn. akt VI P 863/12

UZASADNIENIE

T. D. złożył pozew z dnia 25 października 2012 roku przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (k. 1-10). Następnie powód modyfikował powództwo w pismach procesowych z dat 17 grudnia 2012 roku

oraz 3 kwietnia 2013 roku (k. 209 i k. 244) wnosząc ostatecznie o zasądzenie od pozwanego wraz z ustawowymi odsetkami kwot: 16.520,32 zł tytułem odszkodowania dla pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. i 41,19 zł tytułem skapitalizowanych odsetek, a także 5.000 zł tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu polegającego na nieuzasadnionym różnicowaniu terminów wypłat wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w podobnych warunkach (k. 245). Jednocześnie w piśmie procesowym z dnia 3 kwietnia 2013 roku T. D. cofnął powództwo w zakresie zapłaty wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, gdyż te roszczenia zostały w całości zaspokojone przez Spółkę w toku procesu (k. 244).

W odpowiedzi na pozew (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniosła o oddalenie powództwa. Strona przyznała, że dochodziło do opóźnień w wypłacie wynagrodzeń za pracę, jednakże spowodowane to było trudnościami finansowymi Spółki (odpowiedź na pozew z dnia 29 listopada 2012 roku – k. 49).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

T. D. był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 marca 2005 roku, a ostatecznie od dnia 29 maja 2006 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku grafika komputerowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie powoda zmieniało się na skutek zmiany warunków umowy o pracę i od 1 listopada 2011 roku T. D. otrzymywał ostatecznie wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5.350 zł brutto (umowy o pracę – k. 13 – 20).

Pracodawca notorycznie spóźniał się z wypłatą wynagrodzenia należnego powodowi. W trakcie pracy u pozwanego pracownik otrzymał w następujących dniach wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę:

- wynagrodzenie za styczeń 2010 – w dniu 16 lutego 2010r.;
- wynagrodzenie za luty 2010 – w dniu 11 marca 2010r.;
- wynagrodzenie za marzec 2010 – w dniu 12 kwietnia 2010r.;
- wynagrodzenie za kwiecień 2010 – w dniu 11 maja 2010r.;
- wynagrodzenie za sierpień 2010 – w dniu 13 września 2010r.;
- wynagrodzenie za wrzesień 2010 – w dniu 13 października 2010r.;
- wynagrodzenie za październik 2010 – w dniu 18 listopada 2010r.;
- wynagrodzenie za listopad 2010 – w dniu 16 grudnia 2010r.;
- wynagrodzenie za grudzień 2010 – w dniu 11 stycznia 2011r.;
- wynagrodzenie za styczeń 2011 – w dniu 16 lutego 2011r.;
- wynagrodzenie za luty 2011 – w dniu 22 marca 2011r.;
- wynagrodzenie za marzec 2011 – w dniu 15 kwietnia 2010r.;
- wynagrodzenie za kwiecień 2011 – w dniu 17 maja 2011r.;
- wynagrodzenie za maj 2011 – w dniu 17 czerwca 2011r.;
- wynagrodzenie za czerwiec 2011 – w dniu 18 lipca 2011r.;
- wynagrodzenie za lipiec 2011 – w dniu 18 sierpnia 2011r.;

- wynagrodzenie za sierpień 2011 – w dniu 26 września 2011r.;
- wynagrodzenie za wrzesień 2011 – w dniu 14 października 2011r.;
- wynagrodzenie za październik 2011 – w dniu 22 listopada 2011r.;
- wynagrodzenie za listopad 2011 – w dniu 23 grudnia 2011r.;
- wynagrodzenie za grudzień 2011 – w dniu 24 stycznia 2011r.;
- wynagrodzenie za styczeń 2012 – w dniu 24 lutego 2012r.;
- wynagrodzenie za luty 2012 – w dniu 29 marca 2012r.;
- wynagrodzenie za marzec 2012 – w dniu 27 kwietnia 2012r.;
- wynagrodzenie za kwiecień 2012 – w dniu 8 czerwca 2012r.;
- wynagrodzenie za maj 2012 – w dniu 3 lipca 2012r.;
- wynagrodzenie za czerwiec 2012 – w dniu 26 lipca 2012r.;
- wynagrodzenie za lipiec 2012 – w dniu 3 września 2012r.;
- wynagrodzenie za sierpień 2012 – w dniu 17 września 2012r. (k. 2, k. 24-29, k. 49, k. 51-52, k. 100, k. 103-206, zeznania T. D. k. 281, P. K. (1) k. 282, A. T. k. 287).

Brak zapłaty wynagrodzenia za pracę w terminie do dnia 10-go następnego miesiąca dotyczył także pozostałych pracowników pozwanego zakładu pracy. Spowodowane to było problemami finansowymi firmy. Na kilkudziesięciu pracowników, dwóch – choć też z opóźnieniem – dostawało wcześniej do powoda wynagrodzenie za pracę – D. P., który pracował jeszcze więcej od powoda oraz P. G., który ma dziecko z chorobą. Byli także inni pracownicy, którzy jeszcze później od powoda otrzymywali wynagrodzenia za pracę (zeznania T. D. k. 281, zeznania P. K. (1) k. 282, zestawienie wypłat dla pracowników k. 103 i następne).

Powód w dniu 12 października 2012 roku rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (rozwiązanie umowy o pracę – k. 23). Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę T. D. wskazał:

- 1) nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia w tym wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2012 – data otrzymania wynagrodzenia 17 września 2012 roku,
- 2) niewypłacenie wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2012 roku do dnia złożenia pisma, tj. do 12 października 2012 roku,
- 3) nieuiszczanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pod koniec października 2012 roku przedstawiciele firmy (...) s.c. zaproponowali powodowi nawiązanie współpracy, zaś od 5 listopada 2012 roku T. D. został zatrudniony w tej firmie (zeznania świadka P. K. (2) k. 279, zeznania świadka J. S. k. 280, zeznania powoda T. D. k. 282).

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, których autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń, nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania.

Zeznań P. K. (2) oraz J. S. Sąd nie kwestionował. Wskazani świadkowie zgodnie przyznali, iż powód rozpoczął pracę w nowej firmie od 5 listopada 2012 roku.

Zeznania Ł. T. Sąd ocenił jako niewnoszące konkretnych informacji do sprawy (k. 281).

Sąd nie odmówił wiarygodności zeznaniom stron w w/w zakresie, gdyż były one w zasadzie spójne z pozostałym materiałem dowodowym, a różniły się jedynie w interpretacji zaistniałych zdarzeń.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego (k. 287).

Sąd zważył, co następuje:

W myśl art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę, 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.

Z mocy art. 55 § 1¹ k.p. pracownikowi przysługuje odszkodowanie także w razie dokonania tej czynności prawnej z naruszeniem ustawowych wymogów, co do pisemnej formy oświadczenia i miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 55 § 2 k.p. biegnącego od daty powzięcia wiadomości o przyczynie rozwiązania umowy o pracę. O ile jednak rozwiązanie stosunku zatrudnienia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest skuteczne wobec pracodawcy z chwilą, gdy zapoznał się on z oświadczeniem woli pracownika i obliuguje podmiot zatrudniający do zamieszczenia stosownej informacji w świadectwie pracy, o tyle nie oznacza ono bezwzględnego obowiązku wypłaty przedmiotowego odszkodowania. Pracodawca może bowiem kwestionować istnienie wskazanych przez pracownika przyczyn niezwłocznego zakończenia umowy o pracę. Okoliczności te można zaś negocjować zarówno w procesie odszkodowawczym wytyczonym w trybie art. 61¹ i 61² k.p., jak i w postępowaniu sądowym z roszczeń pracownika o wspomniane odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p., jeżeli pracodawca wstrzymał się z realizacją tego ostatecznego świadczenia (por. uchwała Sądu Najwyższego z 4 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 17, poz. 542).

W rozpoznawanej sprawie powód wskazał, jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy w powyższym trybie, niewypłacanie mu w terminie przez pozwanego wynagrodzenia za pracę. W niniejszym przypadku fakt niewywiązywania się pracodawcy z wynikającego z art. 94 pkt 5 w związku z art. 78 § 1, art. 80, art. 85 i art. 86 k.p. podstawowego obowiązku, jakim jest wypłacanie na bieżąco, co najmniej raz w miesiącu, w z góry oznaczonym terminie i miejscu wynagrodzenia adekwatnego do rodzaju, ilości i jakości świadczonej przez zatrudnionego pracy, pozostaje bezsporny. Podnoszona przez stronę pozwaną trudna sytuacja ekonomiczna zakładu, będąca siłą sprawczą tego stanu rzeczy, nie ma znaczenia dla oceny zasadności decyzji powoda o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Obowiązkiem pracodawcy jako strony stosunku pracy jest bowiem terminowe realizowanie świadczeń płacowych, a nie uzyskiwanie środków finansowych na ten cel.

Z punktu widzenia treści stosunku pracy i ochrony praw pracowniczych jest całkowicie obojętne, z jakiego źródła pracodawca zdobędzie środki na wynagrodzenie. Charakterystyczną cechą stosunku pracy jest wszak ponoszenie przez podmiot zatrudniający wszelkiego ryzyka związanego z prowadzoną działalnością. Powinnością pracodawcy jest zatem terminowe wypłacanie wynagrodzeń za pracę. Pracodawca, który nie spełnia we właściwym czasie i w należytą wysokość świadczeń płacowych wobec pracowników, narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet jeżeli nieuzyskanie przezeń funduszy na wypłatę wynagrodzeń nastąpiło w okolicznościach od niego niezależnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS z 2001 r., Nr 16, poz. 516).

Sumując powyższe wywody trzeba stwierdzić, że wobec dopełnienia przez powoda wymogów formalnych rozwiązania w omawianym trybie stosunku pracy z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. i merytorycznej zasadności jego oświadczenia woli, T. D. nabył prawo do spornego odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

Przedmiotowe świadczenie nie służy wyłącznie zrekompensowaniu start majątkowych, wynikłych dla pracownika wskutek niezwłocznego zakończenia umowy o pracę. Podobnie jak odszkodowanie unormowane w art. 47¹ w związku

z art. 45 § 1 wraz z art. 58 w związku z art. 56 § 1 k.p. również to ma charakter odszkodowania ustawowego, zryczałtowanego, przysługującego niezależnie od wysokości rzeczywistej szkody poniesionej przez pracownika w następstwie rozwiązania stosunku zatrudnienia w powyższy sposób i wyczerpuje wszystkie roszczenia pracownika z tego tytułu (por. J. Iwulski i W. Sametra, "Komentarz do kodeksu pracy", Wydawnictwo "Librata", Warszawa 2003 r., str. 249 oraz "Komentarz do kodeksu pracy", pod redakcją prod. dr hab. L. Florka, Dom Wydawniczy ABC, 2005 r., str. 433).

Sąd Rejonowy w pełni podziela powyższe rozważania, dlatego też zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia, tj. 16.050 zł z uwagi na to, iż jak wynika z treści pisma o zmianie warunków umowy o pracę, wynagrodzenie za pracę powoda wynosiło 5.350 zł miesięcznie. Sąd zasądził odsetki ustawowe na podstawie art. 300 k.p. w związku z art. 481 § 1 i 2 k.c., gdyż roszczenie o odsetki przysługiwało od pierwszego dnia po rozwiązaniu umowy o pracę.

Zgodnie z art. 355 § 1 k.p.c. Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne.

Ponadto art. 469 k.p.c. wskazuje, iż Sąd uzna zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, sprzeciwu lub środka odwoławczego oraz zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia za niedopuszczalne wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika lub ubezpieczonego.

Sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia tylko wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa – art. 203 § 4 k.p.c.

Mając powyższe na uwadze, wobec cofnięcia ze skutkiem prawnym roszczenia o wynagrodzenie za pracę i pieniężny ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz nie stwierdzenia przez Sąd naruszenia w/w przesłanek, należało umorzyć postępowanie w ww. części w punkcie II.

T. D. wniósł także o zasądzenie kwoty 5.000 zł tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu, polegającego na nieuzasadnionym różnicowaniu terminów wypłat wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w podobnych warunkach i swoje roszczenie oparł na art. 18^{3a} § 5 pkt. 2 k.p., którego skutkiem jest naruszenie godności, poniżenie, upokorzenie pracownika.

W ocenie Sądu powód nie wskazał kryterium dyskryminującego, jedynie ograniczył się do przytoczenia treści art. 18^{3a} k.p. Powód powoływał się na to, iż zmuszony był dopominać się o wynagrodzenie, co skutkowało obniżeniem poczucia własnej wartości, a działanie pozwanego jawiło się jako poniżające i upokarzające. Brak jest jednak wskazania i uzasadnienia kryterium dyskryminującego, które w tym wypadku jest konieczne. Dyskryminacja nie może być bowiem utożsamiana ze "zwykłym" nierównym traktowaniem pracownika w zatrudnieniu. Dyskryminowaniem w rozumieniu art. 18^{3a} k.p. jest nierówne traktowanie w zatrudnieniu z określonych przyczyn i nie jest wystarczające wskazanie na "podłoże dyskryminacyjne" (tak orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2010 r., I PK 72/10, OSNP 2012, nr 1-2, poz. 4). Z samego faktu różnicowania uprawnień pracowniczych nie wynika, iż doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub niedyskryminacji pracownika (orzeczenie Sądu Najwyższego z 23 maja 2012r., I PK 173/11, Lex nr 1219490). Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co równocześnie oznacza, że nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuważane za dyskryminujące. Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (orzeczenie Sądu Najwyższego z 10 maja 2012r., II PK 227/11, Lex nr 1212057).

Podkreślić należy, że T. D. otrzymywał wypłaty często jako jeden z pierwszych i na tle innych pracowników nie był również ostatni. Nie można także przyjąć za udowodnione twierdzenia o tym, iż powód poprzez spóźnione wypłaty wynagrodzeń doznawał upokorzenia i poniżenia. Ponadto powód nie przedstawił żadnych dokumentów na poparcie twierdzenia, że zmuszony był prosić o wypłacenie wynagrodzenia.

W konsekwencji, na podstawie w/w przepisów, Sąd w punkcie III oddalił powództwo w tej części, w jakiej nie zostało ono uwzględnione.

Powód był w toku procesu reprezentowany przez radcę prawnego, którego wynagrodzenie na mocy art. 99 k.p.c. w związku z art. 98 § 3 k.p.c. wliczane jest do niezbędnych kosztów procesu. Biorąc to pod uwagę, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 w zw. z § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Sąd miał na uwadze fakt wygrania przez powoda procesu co do kwoty z punktu I w wysokości 16.050 zł, jak również fakt uiszczenia przez pozwanego dopiero w toku procesu kwot należnych wynagrodzeń za pracę i pieniężnego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Jednocześnie Sąd przychylił się do wniosku pełnomocnika powoda o zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotności minimalnej stawki z uwagi na charakter sprawy i duży wkład pracy pełnomocnika (k. 287).

Z kolei zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów. Zatem Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu nie przekracza kwoty 50.000,00 zł, obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 w.w. ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do Sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku, I PZP 1/07, LEX nr 231085). Zgodnie z tym stanowiskiem, które Sąd orzekający podziela, należy pobrać od pozwanego kwotę 803 zł tytułem kosztów sądowych w postaci opłaty od pozwu, której strona powodowa nie miała obowiązku uiścić (5 % od zasądzonej kwoty).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie VI na podstawie art. 477² § 2 k.p.c., zgodnie z którym Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia tego pracownika.