

Sygn. akt IV P-upr 26/16

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Andrzej Matkiewicz
Protokolant:	st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak

po rozpoznaniu w dniu 21 grudnia 2016 r.

sprawy J. Z.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w K.

o zapłatę kwoty 6725,00 zł

i z powództwa wzajemnego (...) Sp. z o.o. w K.

przeciwko J. Z.

o zapłatę kwoty 3618,45 zł

I. zasądza od pozwanego - powoda wzajemnego (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz powódki – pozwanej wzajemnej J. Z. kwotę 3618,45 zł (trzy tysiące sześćset osiemnaście złotych 45/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 25.07.2016r. do dnia zapłaty;

II. w pozostałym zakresie powództwo J. Z. oddala;

III. oddala powództwo wzajemne;

IV. zasądza od pozwanego – powoda wzajemnego (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz powódki J. Z. kwotę 1872,00 zł (jeden tysiąc osiemset siedemdziesiąt dwa) tytułem zwrotu kosztów procesu;

V. nakazuje ściągnąć od pozwanego – powoda wzajemnego (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kętrzynie kwotę 200,00 zł (dwieście) tytułem kosztów sądowych;

VI. wyrokowi w pkt I do kwoty 1206,15 zł (jeden tysiąc dwieście sześć zł 15/100) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

## UZASADNIENIE

Powódka J. Z. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) Spółka z o.o. w K. kwoty 6725,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2016r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że pozwany nieterminowo wypłacił wynagrodzenie za pracę, w związku z powyższym powódka rozwiązała z pozwanym umowę o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp. Pozwany nie wypłacił powódce odszkodowania za okres wypowiedzenia oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia za 12 dni kwietnia 2016r.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa, wnosząc jednocześnie pozew wzajemny, dochodząc odszkodowania na podstawie art. 61 kp w kwocie 3618,45 zł.

W ocenie pozwanego do końca 2015r. pozwany w sposób wzorowy wywiązywał się z obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia, natomiast przejściowe problemy z płynnością finansową spowodowały, że wypłata nastąpiła z kilkudniowym opóźnieniem. Pozwany podniósł, że chcąc być konkurencyjny w stosunku do innych kontrahentów musi podnosić wydajność oraz musi nastąpić zmiana postawy pracowników, co do celowości tych działań.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Powódka była zatrudniona u pozwanego od dnia 10 kwietnia 2010r. do dnia 18 kwietnia 2016r. Stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp przez powódkę z powodu niewypłacenia w terminie wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2015r., luty 2016r., marzec 2016r. (d. akta osobowe powódki).

Pozwany za miesiąc grudzień 2015r. wypłacił powódce wynagrodzenie w dniu 13 stycznia 2016r, za miesiąc luty 2016r. w dniu 16 marca 2016r, za miesiąc marzec pierwszą ratę w dniu 8 kwietnia 2016r. w kwocie 600 zł, a następną w dniu 6 maja 2016r. (bezsporne, lista płac k. 8).

Pozwany 6 maja 2016r. przełał na konto powódki kwotę 2.340,51 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 41 dni (d. lista płac k. 8).

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powódki, listy płac k. 8.

Stan faktyczny nie był przez strony kwestionowany.

W ocenie Sądu roszczenie powódki zasługuje częściowo na uwzględnienie, nie zasługuje na uwzględnienie natomiast powództwo wzajemne strony pozwanej.

Formalna równość stron stosunku pracy została zaznaczona w uprawnieniu pracownika do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Katalog obowiązków pracodawcy został sformułowany w art. 94 KP. Wymienione w tym przepisie obowiązki nie zostały określone w sposób wyczerpujący. Na pracodawcy zatem ciążyą inne obowiązki. Należy zaznaczyć, iż nie każdy przypadek naruszenia przez pracodawcę obowiązków kwalifikować będzie się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy uprawniające pracownika do rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. Komentowany przepis zezwala pracownikowi na rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup>kp jedynie wówczas, gdy pracodawca dopuścił się naruszenia obowiązków wobec pracownika. W art. 94 kp wyszczególnione zostały obowiązki, które pracodawca ma dopełnić wobec pracownika. Należą do nich: obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (pkt.4), obowiązek wypłacania wynagrodzenia za pracę prawidłowo i w terminie (pkt 5), obowiązek ułatwiania pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych (pkt.6), obowiązek stwarzania pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły zawodowej lub szkoły wyższej warunków sprzyjających przystosowaniu się absolwenta szkoły do należytego wykonywania pracy (pkt7), obowiązek równego traktowania pracowników, stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy (pkt 9). Przedstawione obowiązki są znacznie zróżnicowane. Niedotrzymanie przez pracodawcę obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za pracę uzasadnia natychmiastowe zerwanie więzi prawnej przez pracownika, nawet jeżeli niedotrzymanie powyższego obowiązku ma charakter jednorazowy. Wypłata wynagrodzenia jest jednym

z głównych elementów treści stosunku pracy i podstawowym obowiązkiem pracodawcy (wyr. SN z 10.05.2012r. II PK 220/11, MoPr 2012, Nr 9, s.482, teza pierwsza).

Obowiązkiem pracodawcy jest terminowe wypłacanie wynagrodzeń, a nie uzyskiwanie na nie środków finansowych – stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 4.04.2000r. ( I PKN 526/99, OSNAPiUS 2001, Nr 16, poz. 516). Z punktu widzenia treści stosunku pracy, ochrony praw pracowniczych jest całkowicie obojętne, z jakiego źródła pracodawca uzyskuje środki na wynagrodzenia. Jest to efekt podstawowej cechy stosunku pracy, zgodnie z którą wyłącznie pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności. Obowiązek pracodawcy polega więc na terminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę. 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 wynagrodzenie – orzekł Sąd Najwyższy w zdaniu drugim tezy powołanego wyroku.

W myśl utrwalonego w judykaturze zapatrywania, przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp jest zarówno całkowicie zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości (wyrok SN z 18.03.2015r. I PK 197/14, MoPr 2015, Nr 11, s.595). Dopiero niewykonanie obowiązku wypłaty wynagrodzenia usprawiedliwia zastosowanie przez pracownika środków sankcjonujących. Nieuzasadnione natomiast jest rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia przed ustalonym terminem jego zapłaty, nawet wtedy, gdy z okoliczności sprawy wynika, że pracodawca nie mógłby wywiązać się z tego obowiązku w terminie (wyr. SN z 15.09.2011r. II PK 69/11 OSNP 2012, Nr 19-20, poz. 243, teza pierwsza).

Sąd podziela w pełni to stanowisko Sądu Najwyższego.

W niniejszej sprawie nie ma kontrowersji co do uznania terminowego wypłacania pracownikom wynagrodzenia w całości za podstawowy obowiązek pracodawcy. Strona pozwana uważa, że było ono przez nią niezawinione z uwagi na trudności finansowe w związku, że początek roku był dla pozwanej spółki okresem bardzo trudnym, z uwagi na przerwę sezonową i nieoczekiwanego braku zleceń od jednego z czołowych kontrahentów, a także niska wydajność i nierealizowanie żadnych planów produkcyjnych przez część pracowników. Brak winy pracodawcy w uzyskaniu środków finansowych na wynagrodzenia (trudności finansowe) nie był kwestionowany. Jednakże stanowisko pozwanego w tym zakresie odnoszące się do zawinięcia pracodawcy do uzyskania środków finansowych na wynagrodzenie pracowników jest błędne. Obowiązkiem pracodawcy jest bowiem terminowe wypłacanie wynagrodzeń, a nie uzyskiwanie na nie środków finansowych. Z punktu widzenia treści stosunku pracy ( w tym zwłaszcza praw pracowniczych) jest całkowicie obojętne z jakiego źródła pracodawca uzyskuje środki na wynagrodzenia. Jest to efekt podstawowej cechy tego stosunku prawnego, w którym pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności, które tym samym nie obciąża pracowników. Obowiązek pracodawcy polega więc na terminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę i w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę. Nie budzi wątpliwości, że strona pozwana ograniczała wypłatę wynagrodzeń, a więc nie spełniała swojego obowiązku z winy umyślnej. Całkowicie świadomie nie wypłacało bowiem w terminie wynagrodzeń w pełnej wysokości, a tym samym w sposób umyślny naruszało swój podstawowy obowiązek. Kwestia, czy pracodawcy można przypisać winę w niezyskaniu środków na wynagrodzenia pracowników jest obojętna z punktu widzenia treści stosunku pracy i realizacji podstawowego obowiązku pracodawcy względem pracowników.

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że pozwany nie wypłacił w terminie w miesiącach wskazanych w pozwie wynagrodzenia powódce.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu ciężkiego niedopełnienia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, daje pracownikowi prawo do domagania się odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Okres wypowiedzenia z uwagi na staż pracy powódki wynosił 3 miesiące.

Odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia liczony jest też jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z § 14 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalenie i wypłacenie za czas urlopu oraz ekwiwalent pieniężny za urlop z dnia 8.01.1997r. (Dz.U. z poz.14) ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczeniu wynagrodzenia urlopowego.

Zgodnie natomiast z § 6 pkt 7a cyt. Rozporządzenia do wynagrodzenia za czas urlopu nie wlicza się kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Dlatego też w ocenie Sądu pozwany prawidłowo wypłacił powódce ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, przyjmując jako podstawę do wyliczenia wynagrodzenie uzyskane przez powódkę bez dopłaty do płacy minimalnej oraz wyrównania za miesiąc kwiecień 2016r. Natomiast w kontekście poczynionych rozważań zasadnym jest zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 3.618,45 zł tytułem odszkodowania z art. 55 § 1<sup>1</sup> pkt 1 kp, albowiem wynagrodzenie powódki za marzec liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 1206,15 zł.

Dlatego też mając powyższe okoliczności na względzie Sąd na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp orzekł jak w pkt I wyroku, w pozostałym zakresie powództwo powódki oddalił (pkt II wyroku).

Pracodawcy zgodnie z treścią art. 61<sup>1</sup> kp przysługuje roszczenie o odszkodowanie w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1 kp. Wobec ustalenia przez Sąd, iż rozwiązanie umowy pracę przez powódkę w trybie art. 55<sup>1</sup> § 1 kp było uzasadnione. Sąd oddalił na podstawie art. 61<sup>1</sup> kp pozew wzajemny pozwanego.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 100 kpc albowiem powódka wygrała proces w około 54%, a uwzględniając stawki minimalne dla pełnomocnika procesowego radcy prawnego wynikające z § 2 pkt 4 w związku z § 9 ust.1 pkt 2 rozporządzenia z 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, które wynoszą przy wartości przedmiotu sporu powyżej 5.000 zł 75% stawki określonej w § 2 (1800 zł), daje to kwotę 972,00 zł – 54% z  $\frac{3}{4}$  z kwoty 2400 zł oraz fakt, iż pozwany jako powód wzajemny jest również stroną przegrywającą w procesie z powództwa wzajemnego, którego wartość przedmiotu sporu wynosiła kwotę 3618,45 zł, a wynagrodzenie pełnomocnika zgodnie z § 2 pkt 3 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 cyt. Rozporządzenia wynosiło 900 zł, Sąd orzekł jak w pkt IV wyroku.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zasądzając od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 200 zł (po 100 zł – postępowanie uproszczone) albowiem powódka z mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 cyt. ustawy nie miała obowiązku, a od powództwa wzajemnego nie została pobrana opłata.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art.477<sup>2</sup> § 1 kpc.