

Sygn. akt V P 227/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2018r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Kołodziej Michałowicz

Protokolant: st. sekr. sąd. Beata Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 lutego 2018r. w S.

sprawy z powództwa **K. O.**

przeciwko (...) **Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.**

o wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, odszkodowanie

I. zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz K. O. następujące kwoty wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 02.08.2017 r. do dnia zapłaty:

1. 5,00 zł (pięć złotych) brutto tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2017 r.,
2. 748,33 zł (siedemset czterdzieści osiem złotych 33/100) brutto tytułem wynagrodzenia za maj 2017 r.,
3. 1.454,41 zł (jeden tysiąc czterysta pięćdziesiąt cztery złotych 41/100) brutto tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2017 r.
4. 17.100 zł (siedemnaście tysięcy sto złotych) tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy,

II. umarza postępowanie w części co do kwoty 10.568,99 netto,

III. oddala powództwo w części co do kwoty 4.349,56 zł,

IV. wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.710 zł.

Sygnatura akt: V P 227/17

UZASADNIENIE

Powód – K. O. wystąpił z powództwem przeciwko pracodawcy (...) Sp. z o. o. w Ł., wnosząc o zasądzenie na jego rzecz kwoty 34.226,29 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Uzasadniając stanowisko, wskazał, że na żadaną kwotę składają się należności z tytułu wynagrodzenia za pracę za miesiąc kwiecień 2017 w wysokości 2.855 zł brutto, wynagrodzenia za pracę za maj 2017 r. w wysokości 5.003,92 zł brutto, wynagrodzenia za pracę za czerwiec 2017 r. w wysokości 5.710 zł brutto oraz odszkodowanie za okres wypowiedzenia na skutek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w wysokości 17.100 zł, a także ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 3.557,37 zł. W ocenie powoda w związku z

faktem złożenia przez pracodawcę wniosku o ogłoszenie upadłości oraz w obawie przed długotrwałym postępowaniem upadłościowym, przedmiotowe powództwo jest konieczne i uzasadnione.

Oświadczeniem z dnia 24 stycznia 2018r. K. O. cofnął powództwo co do kwoty **10.568,99 zł**, na którą składały się ekwiwalent za niewykorzystany urlop oraz część wynagrodzeń za miesiąc kwiecień – czerwiec 2017 r. Ostatecznie K. O. domagał się zasądzenia pozostałej części wynagrodzenia za pracę (IV, V, VI 2017 r.) oraz odszkodowania za okres wypowiedzenia.

Pozwana – (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. w sprzeciwie od nakazu zapłaty wydanego w postępowaniu upominawczym wniosła o umorzenie postępowania oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniesiono, że dnia 10 marca 2017 r. do Sądu Rejonowego Gdańsk-Północ w Gdańsku został złożony wniosek o ogłoszenie upadłości spółki. Dnia 15 września 2017 r. Sąd oddalił wniosek z powodu braku wystarczającego majątku na przeprowadzenie postępowania upadłościowego. Dnia 7 listopada 2017 r. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników pozwanej postanowiło rozwiązać spółkę po przeprowadzeniu jej likwidacji, a także ustanowiło likwidatora spółki. Pozwana nie jest w stanie regulować swoich zobowiązań. W ocenie strony pozwanej roszczenia powoda mogą zostać zaspokojone ze środków Funduszu Gwarantowanych świadczeń Pracowniczych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

K. O. był zatrudniony w (...) sp. z o. o. w Ł. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej dnia 26.01.2012 r. Od dnia 01.02.2012 r. wykonywał obowiązki szefa logistyki w dziale logistyki Ł.. Wynagrodzenie za pracę stanowiło wartość 5.700 zł.

Bezsporne, nadto dowód: umowa o pracę z dn. 26.01.2012 r. k. 3, aneks do umowy z dn. 01.12.2012 r. k. 4, świadectwo pracy z dn. 30.06.2017 r. k. 6, świadectwo pracy z dn. 28.08.2017 r. k. 22.

Pismem z dnia 29.06.2017 r. K. O. rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Przyczyną rozwiązania umowy było ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika tj. niewypłacanie należnego wynagrodzenia, niezachowanie terminów płatności wynagrodzenia oraz wielokrotne nieodprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę z dn. 29.06.2017 r. k. 5, świadectwo pracy z dn. 30.06.2017 r. k. 6, świadectwo pracy z dn. 28.08.2017 r. k. 22.

W czasie trwania zatrudnienia K. O. nie wykorzystał przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, a także nie otrzymał ekwiwalentu pieniężnego z tego tytułu.

Dowód: świadectwo pracy z dn. 28.08.2017 r. k. 22.

Po ustaniu zatrudnienia K. O. wystąpił do (...) sp. z o. o. w Ł. z wnioskiem o zapłatę wynagrodzenia, ekwiwalentu za urlop oraz odszkodowania za okres wypowiedzenia.

Dowód: wniosek z dn. 13.07.2017 r. k. 7, korespondencja e-mail z dn. 13.07.2017 r. k. 8.

W odpowiedzi na powyższe K. O. został poinformowany, że zarząd spółki T. Polska nie dysponuje żadnymi środkami finansowymi, a odpowiedzi na wniosek udzieli mu syndyk lub likwidator.

Dowód: korespondencja e-mail z dn. 14.07.2017 r. k. 9-10.

(...) sp. z o. o. w Ł. była kontrolowana przez Państwową Inspekcję Pracy w dniach 10,11,18,24,30 maja 2017 r. Po przeprowadzonych kontrolach Państwowa Inspekcja Pracy nakazała (...) sp. z o. o. w Ł. wypłacenie pracownikom, w tym K. O., pozostałej części wynagrodzenia za kwiecień 2017 r.

Dowód: nakaz nr (...) - (...) - (...) - (...) z dn. 31.05.2017 r. k. 16-17v, decyzja Okręgowego Inspektora Pracy w G. z dn. 12.07.2017 r. k. 18-20v.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. wystąpiła z wnioskiem o ogłoszenie upadłości. Sąd Rejonowy Gdańsk-Północ w Gdańsku oddalił wniosek wskazując, iż w toku postępowania została wykazana okoliczność niewypłacalności spółki, jednakże majątek spółki nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania upadłościowego.

Dowód: postanowienie Sądu Rejonowego w Gdańsku z dn. 15.09.2017r., VI GU 160/17 k. 29-33.

Dnia 31.10.2017 r. (...) sp. z o. o. w Ł. wystąpiła do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w G. z wnioskiem o przyznanie środków finansowych na wypłatę świadczeń pracowniczych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Urząd odmówił wypłaty świadczeń z uwagi na niezachowanie przez pracodawcę terminu do przedłożenia wykazu zbiorczego. Pracodawca został poinformowany o możliwości przyznania środków na podstawie indywidualnych wniosków pracowników.

Dowód: pismo Wojewódzkiego Urzędu Pracy w G. z dn. 09.11.2017 r. k. 39-39v.

Wojewódzki Urząd Pracy w G. zatwierdził do wypłaty ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczenia pracownicze K. O. należne od pracodawcy (...) sp. z o. o. w Ł. w łącznej wysokości 14.918,55 zł brutto (10.568,99 zł netto). Na powyższą kwotę składały się: wynagrodzenie za okres 16-30 kwietnia 2017 r. w kwocie 2.850 zł, wynagrodzenie za maj 2017 r. w kwocie 4.255,59 zł, wynagrodzenie za czerwiec 2017 r. w kwocie 4.255,59 zł oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 3.557,37 zł.

Dowód: pismo Wojewódzkiego Urzędu Pracy w G. nr RO. (...) - 4/BO/18/537-4 k. 43-43v.

Dnia 7 listopada 2017 r. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników (...) sp. z o. o. w Ł. uchwaliło rozwiązanie spółki i postanowiło, że rozwiązanie spółki nastąpi po przeprowadzeniu likwidacji, z chwilą wykreślenia spółki z rejestru.

Dowód: akt notarialny Rep. A nr (...) k. 34-38.

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo K. O. było zasadne i jako takie zasługiwało na uwzględnienie.

Przedmiotowym powództwem K. O. ostatecznie domagał się zasądzenia wynagrodzenia za pracę za kwiecień, maj i czerwiec 2017 r. oraz odszkodowania na skutek rozwiązania umowy o pracę z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Strona pozwana w toku postępowania nie zaprzeczyła temu, że pozostaje dłużnikiem byłego pracownika, a zatem dochodzone pozwem roszczenia nie były kwestionowane zarówno co do zasady, jak i wysokości.

I. Wynagrodzenie.

Odnosząc się do pierwszego z żądań powoda tj. zapłaty wynagrodzenia, wskazać należy, że terminowe i prawidłowe wypłacanie pensji jest fundamentalnym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z przepisów prawa pracy.

Prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalenie minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.)

Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę (art. 84 k.p.). Zgodnie z zasadą określania wynagrodzenia – wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.).

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym prawidłowa wypłata obejmuje prawidłową wysokość wynagrodzenia, właściwą formę oraz dotrzymanie zasad dopuszczalnych potrąceń. Pracodawca powinien też udostępnić pracownikowi dokumentację potrzebną do obliczenia wynagrodzenia. Niewypłacanie nawet części wynagrodzenia stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego z art. 94 pkt 5 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2008, II PK 331/07).

Zauważyć ponadto należy, że niewypłacanie w terminie pensji może prowadzić do odpowiedzialności karnej pracodawcy. Zgodnie bowiem z art. 282 § 1 pkt 1 k.p. kto wbrew obowiązkowi nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenie bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń - podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł. Naruszenie to obejmuje zarówno niewypłacanie w ogóle, jak również w części należnego pracownikowi wynagrodzenia lub innego świadczenia.

Ponadto w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10, LEX nr 1095826).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, wskazać należy, że powód w sposób wystarczający wykazał zasadność dochodzonego roszczenia, co jak wspomniano wyżej nie było kwestią sporną. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w sposób nie budzący wątpliwość wskazuje na świadomość pracodawcy co do istnienia roszczeń po stronie powoda. Przejawem powyższej świadomości może być chociażby wniosek strony pozwanej do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w G. w celu zapewnienia pracownikom, w tym K. O., środków finansowych pozwalających na pokrycie świadczeń pracowniczych. Konieczność uregulowania należności wynikała również z nakazu zapłaty wydanego przez Państwową Inspekcję Pracy.

Z uwagi na powyższe, w tym niekwestionowaną zasadność roszczeń, Sąd uznał powództwo w zakresie żądania zapłaty wynagrodzenia za kwiecień, maj i czerwiec 2017 r. za słuszne.

W celu ustalenia kwot należnego wynagrodzenia Sąd wziął pod uwagę złożoną do akt sprawy dokumentację Wojewódzkiego Urzędu Pracy w G. (k. 43) wskazującą na wypłatę części środków z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Sąd zarachował wypłaty otrzymane z powyższego funduszu na rzecz wierzytelności zgłoszonych przez powoda i zasądził różnicę.

Dochodzone pozewem wynagrodzenie za pracę za kwiecień 2017 r. stanowiło wartość 2.855 zł, z FGŚP powód otrzymał kwotę 2.850 zł, zatem do zapłaty pozostała kwota 5 zł (pięć złotych) brutto.

Dochodzone pozewem wynagrodzenie za pracę za maj 2017 r. stanowiło wartość 5.003,92 zł, z FGŚP powód otrzymał kwotę 4.255,59 zł, zatem do zapłaty pozostała kwota 748,33 zł (siedemset czterdzieści osiem złotych 33/100) brutto.

Dochodzone pozwem wynagrodzenie za pracę za czerwiec 2017 r. stanowiło wartość 5.710,00 zł, z FGŚP powód otrzymał kwotę 4.255,59 zł, zatem do zapłaty pozostała kwota 1.454,41 (jeden tysiąc czterysta pięćdziesiąt cztery złote 41/100) brutto.

II. **Odszkodowanie.**

Ustosunkowując się do kolejnego z żądań powoda tj. odszkodowania należnego na skutek dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, Sąd doszedł do przekonania, że roszczenie to również zasługuje na uwzględnienie.

W świetle obowiązujących przepisów pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji gdy 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 (art. 55 § 1¹ k.p.).

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego w sposób nie budzący wątpliwości Sądu wynika, że pracodawca nie wypłacając należnego wynagrodzenia za pracę oraz nie odprowadzając składek na ubezpieczenie społeczne naruszył swoje obowiązki względem K. O. w sposób ciężki.

Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1¹ k.p.) jest wina umyślna lub rażąco 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 (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516; Monitor Prawniczy 2000 nr 11, s. 601 z glosą W. Cajsela oraz z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, Wokanda 2006 nr 2, s. 23, z dnia 8 sierpnia 2006r., I PK 54/06, OSNP 2007, nr 15-16, poz. 219, z dnia 10 maja 2012r., II PK 20/11, MPP 2012, nr 9, str. 482-486, teza 1).

Mając na uwadze powyższe Sąd podkreśla, że roszczenie odszkodowawcze powoda również nie było kwestią sporną w niniejszej sprawie. Ustalony w sprawie stan faktyczny daje podstawy do uznania, iż wynagrodzenie za pracę nie było wypłacane powodowi w należnej wysokości oraz w określonym terminie, co w konsekwencji doprowadziło do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia. Taki sposób rozwiązania umowy znalazł również odzwierciedlenie w sporządzonym przez pracodawcę świadectwie pracy (k. 6,22).

Kwota należnego powodowi odszkodowania stanowi wysokość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Wynagrodzenie powoda stanowiło kwotę 5.700 zł. Biorąc pod uwagę, że strony związane były umową o pracę na czas nieokreślony, a okres zatrudnienia K. O. był dłuższy niż 3 lata, okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.).

Wobec powyższego należne powodowi odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy stanowi wartość 17.100 zł.

Reasumując Sąd podkreśla, że zgodnie z przepisami obowiązującego prawa, zapłata wynagrodzenia stanowi kluczowy obowiązek pracodawcy wobec pracownika, który winien być przestrzegany w sposób nadzwyczaj staranny i sumienny. Opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia naraża pracodawcę na odpowiedzialność przewidzianą w przepisach prawa. Konsekwencją nieterminowego wypłacania wynagrodzenia może być chociażby konieczność zapłacenia odsetek od zaległej pensji, rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, wystąpienie pracownika z powództwem do sądu pracy, mandat lub grzywna i wreszcie odpowiedzialność karna. Zgodnie z art. 218 § 1a ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny - kto wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy

i ubezpieczeń społecznych złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, popełnia przestępstwo i podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Uporczywie, stałe lub złośliwe nie wypłacanie lub opóźnianie wypłat wynagrodzeń można z powodzeniem zaliczyć do czynu określonego w art. 218 k.k.

Sąd stoi na stanowisku, że niewypłacenie powodowi wynagrodzenia za pracę w sposób dotkliwy godziło w jego interesy. W ocenie Sądu przedmiotowe powództwo uznać należy za uzasadnione.

Stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd ustalił na podstawie dokumentów, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Żądając zasądzenia wynagrodzenia za pracę oraz odszkodowania powód domagał się jednocześnie zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie licząc od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Powództwo zostało wniesione dnia 02 sierpnia 2017r.

Sąd zasądził odsetki ustawowe za opóźnienie na podstawie art. 481 § 1 k.c., zgodnie z treścią którego, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

W toku postępowania K. O. cofnął powództwo (k. 42) co do kwoty 10.568,99 netto tj. kwoty, która została mu przekazana ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (k. 43).

Z uwagi na powyższe Sąd na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. umorzył postępowanie w części co do kwoty 10.568,99 zł netto, o czym orzekł w punkcie II sentencji wyroku.

Przedmiotowym powództwem powód domagał się zasądzenia wartości brutto. Tymczasem należy zwrócić uwagę, że ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na rzecz powoda zostały zatwierdzone środki w wysokości 14.918,55 zł brutto. Zatwierdzona kwota świadczenia pracowniczego stanowiła podstawę do dokonania następujących potrąceń:

- zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych w kwocie 1.342 zł,
- składki na ubezpieczenie zdrowotne w kwocie 1.178,01 zł,
- składki na ubezpieczenie społeczne finansowane ze środków pracownika w kwocie 1.829,55 zł.

Powodowi została przekazana należność netto 10.568,99 zł.

Z uwagi na dokonanie powyższych potrąceń brak było podstaw do zasądzenia na rzecz powoda wartości 4.349,56 zł stanowiącej różnicę między kwotą brutto a netto. Wobec powyższego Sąd oddalił powództwo w tym zakresie, o czym orzekł w punkcie III sentencji wyroku.

Zgodnie z art. 477² § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Mając na względzie powyższe, Sąd wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności, o czym orzekł w punkcie IV sentencji wyroku.

Sędzia Sądu Rejonowego Joanna Kołodziej Michałowicz