

Sygn. akt IV P 198/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2018 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Kinga Grúnberg-Bartkowska
Ławnicy:	Daniela Marcinkowska, Andrzej Balicki
Protokolant:	Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 marca 2018 w G.

sprawy z powództwa **D. R. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Usług Ochrony (...)**

przeciwko **M. K.**

o odszkodowanie

O R Z E K Ł:

I. zasądza od pozwanego **M. K.** na rzecz powoda **D. R. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Usług Ochrony (...)** kwotę **2.000,00 zł** (dwa tysiące złotych zero groszy) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 28 marca 2018 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. nie obciąża pozwanego kosztami procesu;

Sygn. akt IV P 198/17

UZASADNIENIE

Powód – D. R. prowadzący działalności gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Usług Ochrony (...) wniósł do tutejszego Sądu pozew wzajemny (w odpowiedzi na pozew M. K. o sprostowanie świadectwa pracy – k.17 akt IV P 130/17), w którym domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego - powoda wzajemnego M. K. kwoty 2.000,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od daty wydania wyroku i kosztami procesu według norm przepisanych, w tym kosztami zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że pozwany zatrudniony był u powoda i podstawą ustania stosunku pracy było rozwiązanie tego stosunku przez pracownika na podstawie art.55 § 1¹ kodeksu pracy wskazując jako przyczynę rozwiązania ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na nieterminowej płatności wynagrodzenia. Powód jednak zaprzecza, aby takie zdarzenie miało miejsce. Wskazana przez pozwanego przyczyna

jest nieprawdziwa, fikcyjna i godząca w dobre imię powoda. Dlatego dokonane przez pozwanego wypowiedzenie z dnia 3 kwietnia 2017 roku należy uznać za nieuzasadnione w stopniu oczywistym, narażające pracodawcę na szkodę i naruszające jego interes. W związku z tym za w pełni uzasadnione należy uznać roszczenie powoda zasądzenia od pozwanego odszkodowania na podstawie art.61 kodeksu pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Pozwany M. K. w odpowiedzi na pozew z dnia 7.08.2017 roku (k. 32-33 akt) wniósł o oddalenie powództwa w całości i podniósł, że wynagrodzenie pozwanego wypłacane było z dołu do końca danego miesiąca. W dniu 31 marca 2017 roku nie zostało ono wypłacone lecz dopiero przelane dyspozycją z konta pracodawcy, o czasie, który spowodował, że zaksięgowanie wynagrodzenia na koncie pozwanego dokonane zostało dopiero w dniu 3 kwietnia 2017 roku. Ponadto pozwany wskazał, że pracodawca nie odpowiadał na sms-y pozwanego w dniu 31 marca monitujące brak wynagrodzenia. Zdaniem pozwanego pracodawca nie dotrzymał umowy o wypłacie wynagrodzenia do końca miesiąca i dlatego pozwany złożył wypowiedzenie o rozwiązaniu umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym.

Roszczenie o wypłatę odszkodowania zostało przekazane do rozpoznania jako odrębna sprawa między tymi stronami, niezależna od sprawy o sprostowanie świadectwa.

Sąd ustalił, co następuje:

W dniu 20 października 2015 roku M. K. został zatrudniony w Przedsiębiorstwie Usług Ochrony (...) w G. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 20 grudnia 2015 roku na stanowisku zaopatrzeniowca. Następnie w dniu 21 grudnia 2015 roku powód zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku zaopatrzeniowca z wynagrodzeniem miesięcznym 1.750 złotych brutto. W dniu 31 grudnia 2015 roku pozwany otrzymał aneks do powyższej umowy o pracę, w którym określono, że wynagrodzenie pozwanego od dnia 1 stycznia 2016 roku wynosić będzie 2.000,00 złotych miesięcznie brutto.

W umowach o pracę nie został wskazany termin wypłaty wynagrodzenia. Pozwany nie otrzymał również pisemnej informacji o terminie wypłaty wynagrodzenia. U powoda nie obowiązywał w okresie zatrudnienia pozwanego regulamin wynagradzania pracowników, jednakże obowiązywała zasada, iż wynagrodzenie wypłacane będzie z dołu w ostatnim dniu danego miesiąca.

Pismem z dnia 2 listopada 2015 roku pozwany zwrócił się pracodawcy z prośbą o przekazywanie całości jego wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę na jego konto w D. Banku i wskazał numer swego konta.

(okoliczności bezsporne;

dowód: umowa o pracę z 20.10.2015 r. – akta osobowe pozwanego;

umowa o pracę z 21.12.2015 r. – akt osobowe pozwanego ;

aneks do umowy o pracę z 31.12.2015 r. – akta osobowe pozwanego;

pismo pozwanego z 2.11.2015 r. – akta osobowe pozwanego i k.10 akt;

przesłuchanie powoda D. R. k.52 i 66 akt;

przesłuchanie pozwanego M. K. k.52 i 66 akt)

Pozwany wykonywał swoje obowiązki pracownicze w G. i Ś.. Przez cały okres zatrudnienia pozwanego powód terminowo wypłacał zatrudnionym pracownikom wynagrodzenie za pracę. Dokonywał przelewów wynagrodzeń ostatniego dnia miesiąca i pieniądze tego samego dnia trafiały na konta bankowe pracowników. Jeśli ostatni dzień miesiąca przypadał w sobotę lub niedzielę, przelewy były dokonywane wcześniej.

(okoliczności bezsporne;

dowód: przesłuchanie powoda D. R. k.52 i 66 akt;

przesłuchanie pozwanego M. K. k.52 i 66 akt)

Na początku roku 2017 pozwany chorował i przez dłuższy czas nie wykonywał swoich obowiązków pracowniczych. W tym czasie pomiędzy powodem a pozwanym istniał konflikt.

Dnia 31 marca 2017 roku powód dokonał przelewów wynagrodzeń swoich pracowników na ich konta bankowe. Jednakże na konto pozwanego w D. Banku wynagrodzenie w kwocie 959,66 zł zostało zaksięgowane w dniu 3 kwietnia 2017 roku.

Dnia 31 marca 2017 roku pozwany wysłał do powoda sms-a z pytaniem kiedy będzie wypłacone jego wynagrodzenie. Powód na tego sms-a nie odpowiedział.

Dnia 3 kwietnia 2017 roku o godzinie 15:47 pozwany wysłał do powoda list polecony, w którym zawiadomił pracodawcę, że wypowiedzi umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na brak wypłaty wynagrodzenia w terminie. Powyższe pismo dotarło do adresata w dniu 5 kwietnia 2017 roku. Pozwany od 3 kwietnia przestał świadczyć pracę w powodowym zakładzie i nie przedstawił żadnego usprawiedliwienia swojej nieobecności.

(okoliczności bezsporne;

dowód: przelew z rachunku powoda w (...) Bank (...) SA k.11 akt

potwierdzenie transakcji (...) Bank (...) SA k.51 akt;

pismo pozwanego z 3 kwietnia 2017 r. akta osobowe;

potwierdzenie nadania przesyłki k. 4 akt sprawy sygn. IV P 130/17,

wydruk z programu śledzenie przesyłek k. 81 akt sprawy sygn. IV P 130/17

przesłuchanie powoda D. R. k.52 i 66 akt;

przesłuchanie pozwanego M. K. k.52 i 66 akt)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o okoliczności bezsporne oraz dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, aktach sprawy o sygn. IV P 130/17 i aktach osobowych pozwanego, a także na podstawie przesłuchania powoda D. R. i zeznań pozwanego M. K..

Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom powoda D. R. i pozwanego M. K.. W ocenie Sądu zeznania stron są zasadniczo zgodne ze sobą, a pewne rozbieżności wynikają jedynie z subiektywnej i odmiennej oceny niektórych faktów.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

W tym miejscu należy zauważyć, iż Sądowi nie udało się ustalić, mimo podjętej próby, o której godzinie w dniu 31 marca 2017 roku powód wydał dyspozycję wykonania przelewu z wynagrodzeniem pozwanego. Nie udało się również ustalić, o której godzinie w dniu 3 kwietnia 2017 roku wynagrodzenie wpłynęło na konto pozwanego. Sąd zwrócił się w tym celu do banku (...) S.A. oraz do banku (...) S.A., jednakże banki odmówiły udzielenia odpowiedzi powołując się na tajemnicę bankową. Niemniej powyższe ustalenia nie miałyby decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie z art. 55 § 1¹ kodeksu pracy pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Kodeks pracy nie wprowadza definicji legalnej podstawowych obowiązków pracodawcy ani nie ustanawia zamkniętego ich katalogu. Dlatego też wyznaczenie zakresu tych obowiązków w praktyce może powodować pewne trudności. Katalog obowiązków spoczywających na pracodawcy zawarty w art. 94 kodeksu pracy z całą pewnością nie jest zamkniętym katalogiem jego podstawowych obowiązków, a poza tym nie wszystkie spośród wymienionych w nim obowiązków można traktować jako podstawę. Przepis ten zawiera jedynie przykładowe wyliczenie obowiązków spoczywających na pracodawcy. W kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, stanowiącego wystarczającą przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ KP, postrzegany jest m.in. fakt niewypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie (zob. m.in. I teza wyr. SN z 5.7.2005 r., I PK 276/04, W.. 2006, Nr 2, s. 23).

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, w ocenie Sądu nie ulega wątpliwości, iż powód rzeczywiście nie wypłacił pozwanemu wynagrodzenia w ustalonym terminie. Co prawda u powoda nie obowiązywał regulamin wynagradzania pracowników, w którym zawarta byłaby informacja o terminie wypłacania wynagrodzenia, a także powód nie określił tego terminu w inny pisemny sposób, niemniej należało przyjąć, iż powód powinien wypłacić wynagrodzenie pozwanemu do ostatniego dnia miesiąca. Takie były bowiem ustne ustalenia pomiędzy powodem, a pozostałymi pracownikami, w tym z pozwanym i przez cały okres zatrudnienia pozwanego taka była praktyka. Okoliczność tę przyznał zarówno powód jak i pozwany. Niemniej, mimo, iż powód w dniu 31 marca 2017 roku wydał w banku dyspozycję przelewu wynagrodzenia pozwanemu, w ocenie Sądu nie zachował terminu do wypłaty wynagrodzenia. Skoro wynagrodzenie powinno być wypłacane do ostatniego dnia miesiąca oznacza to, że w tym dniu pracownik powinien mieć możliwość dysponowania swoim wynagrodzeniem. Zatem powód powinien wypłacić pieniądze pozwanemu w takim terminie, aby w dniu ostatniego dnia miesiąca, wynagrodzenie było na koncie powoda. Bez znaczenia jest tutaj fakt, iż przez cały okres zatrudnienia pozwanego, wypłacane wynagrodzenie ostatniego dnia miesiąca trafiało na konto pozwanego tego samego dnia. Powód jest przedsiębiorcą i ciężą na nim wyższe standardy postępowania. Dlatego powinien przewidzieć, iż może się zdarzyć, iż wynagrodzenie wypłacone rano nie znajdzie się tego samego dnia na koncie pracownika.

Z powyższego wynika, iż powód rzeczywiście naruszył obowiązek pracodawcy terminowego wypłacenia wynagrodzenia pozwanemu. Przy takim zastrzeżeniu zasadniczym zagadnieniem jest ocena czy jednorazowy spóźniony wpływ wynagrodzenia za pracę na konto bankowe pracownika można uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, a w konsekwencji czy może stanowić podstawę do rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2010 roku stwierdził, iż pracodawca, który kilka dni spóźnia się z wypłatą pensji, nie musi się obawiać zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracowników. Na tej podstawie pracownicy nie mogą więc rozwiązać umowy bez wypowiedzenia i zażądać odszkodowania (wyrok z dnia 10.11.2010 r., I PK 83/10). Z kolei w orzeczeniu z dnia 21 czerwca 2017 roku Sąd Najwyższy wskazał, że przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ kp jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy, z jednej strony - od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Dla dokonania oceny w tym ostatnim zakresie przypisuje się znaczenie wysokości zarobków pracownika, zajmowanemu przez niego stanowisku (pełnionej funkcji) oraz ewentualnej odpowiedzialności samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływowi pracownika na decyzje podejmowane przez pracodawcę.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego. Wskazać należy, iż powód spóźnił się z wypłatą wynagrodzenia o 3 dni. Wynagrodzenie miało być wypłacone w dniu 31 marca 2017 roku, a

pozwany otrzymał je w dniu 3 kwietnia. Podkreślić należy jednak, iż dwa dni tj. 1 i 2 kwietnia były dniami wolnymi od pracy, w czasie których nie mógł nastąpić przelew pieniędzy na konto pozwanego. Było to zatem niedługie opóźnienie. Pozwany w toku procesu nie wskazał i co za tym idzie nie udowodnił czy spóźnienie w wypłacie wynagrodzenia miało jakikolwiek ujemny wpływ na jego interesy jako pracownika. Wręcz przeciwnie, z zeznań pozwanego wynikało, iż pozostawał w tym czasie w konflikcie z powodem i w ocenie Sądu, przedmiotową sytuację pozwany potraktował jako pretekst do zakończenia pracy u powoda. Za trafnością tego wniosku przemawia fakt, iż pozwany nie wiedział czy w dniu 3 kwietnia przed wysłaniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę sprawdzał czy na konto wpłynęło wynagrodzenie. Pozwany zeznał, iż w dniu 3 kwietnia rano około godziny 9.00 sprawdzał czy wpłynęły pieniądze. Pozwany stwierdził, że nie wie czy sprawdzał później. Skoro pozwany pamiętał, że sprawdzał rano stan konta, to jeżeli sprawdzałby później, również by o tym pamiętał. Zdaniem Sądu pozwany sprawdził stan konta tylko rano i po godzinie 15 wysłał do powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponadto należy zwrócić uwagę, iż pozwany praktycznie nie monitował powoda o wypłatę wynagrodzenia. Wysłał jedynie w dniu 31 marca 2017 roku sms-a z pytaniem kiedy będzie płatne wynagrodzenie. Nie uzyskał na tego sms-a odpowiedzi. W ocenie Sądu, gdyby pozwanemu zależało na jak najszybszym otrzymaniu pensji, zadzwoniłby do powoda i to nie tylko w dniu 31 kwietnia, ale również w dniu 3 kwietnia, kiedy to rano ustalił, że wynagrodzenie nie wpłynęło. W konsekwencji Sąd uznał, iż opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia pozwany wykorzystał jako pretekst do zakończenia pracy u pozwanego. Zatem złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem było w ocenie Sądu nieuzasadnione.

W myśl art. 61¹ kp w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zgodnie natomiast z art. 61² § 1 kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. Jak wskazał Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 13 stycznia 2016 roku odszkodowanie to, nie jest odszkodowaniem sensu stricto, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracodawcy przez bezprawne rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest ono sui generis świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji („ustawowej kary pieniężnej”) wobec pracownika za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach de facto także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia. Odszkodowanie to jest niezależne od powstania po stronie pracodawcy szkody majątkowej oraz od wysokości tej szkody. Pracownik nie może domagać się obniżenia odszkodowania, z powołaniem się na argument, że pracodawca nie poniósł szkody majątkowej lub że szkoda ta była niższa. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.01.2016 roku, II PK 302/14). Niedopuszczalne było zatem miarkowanie odszkodowania przysługującego powodowi. Sąd nie uznał również roszczenia powoda o zasądzenie przedmiotowego odszkodowania za naruszenie zasad współżycia społecznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2017 roku, II PK 56/16).

W konsekwencji Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty. Pozwany pracował ponad 6 miesięcy dlatego powodowi należało się odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia pozwanego.

W myśl art. 102 kpc, z uwagi na fakt, że pozwany w chwili obecnej pozostaje bez pracy, Sąd nie obciążył pozwanego kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego, poniesionymi przez stronę powodową.