

Sygn. akt IV P 256/16/N

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Zuzanna Drukała
Protokolant:	protokolant sądowy Magdalena Przyłucka

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2016 r. w Krakowie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. C.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o zapłatę

I. zasądza od strony pozwanej (...) SA w W. na rzecz powoda K. C. kwotę 41 056,01 (czterdzieści jeden tysięcy pięćdziesiąt sześć 01/100) złotych tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 14.03.2016 r. do dnia zapłaty;

II. dalej idące żądanie odsetek oddala;

III. nakazuje ściągnąć od strony pozwanej (...) SA w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie kwotę 2 053,00 (dwa tysiące pięćdziesiąt trzy 00/100) złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy prawa;

IV. zasądza od strony pozwanej (...) SA w W. na rzecz powoda K. C. kwotę 3 600,00 (trzy tysiące sześćset 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. nadaje wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11 375,62 (jedenaście tysięcy trzysta siedemdziesiąt pięć 62/100) złotych.

Sygn. akt IV P 256/16/N

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 24 listopada 2016 r.

Pozwem z dnia 14.03.2016 r. powód K. C. domagał się zasądzenia na jego rzecz od (...) S.A. z siedzibą w W. kwoty 41 683,76 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania, na którą to kwotę składa się kwota 34 101,27 zł tytułem odszkodowania równa wysokości wynagrodzenia powoda przysługującego mu za 3-miesięczny okres wypowiedzenia i odsetki od tej kwoty za okres od 10.04.2014 r. do

13.03.2016 r. w kwocie 6 394,22 zł, a także odsetki od nieterminowych wypłat wynagrodzenia stanowiące kwotę 1 188,27 zł, a ponadto zwrotu kosztów procesu.

Na uzasadnienie powództwa wskazano, że powód rozwiązał wiążącą go ze stroną pozwaną umowę o pracę bez wypowiedzenia na skutek dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jako podstawę prawną swojego roszczenia powód powołał art. 55 § 1¹ k.p., podkreślając że przyczyną złożenia w dniu 09.04.2014 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia był brak wypłaty w terminie przez stronę pozwaną wynagrodzenia za miesiąc luty 2014 roku, które powinno być wypłacone do 10.03.2014 r. Pomimo wezwania do dobrowolnej zapłaty odszkodowania w dniu 10.02.2016 r. strona pozwana odmówiła uczynieniu zadość żądaniu powoda.

W związku z przedłożeniem przez stronę pozwaną zaświadczenia o zarobkach powoda pełnomocnik powoda zmodyfikował żądanie pozwu, wskazując iż powód domaga się zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych oraz kwoty 41 714,15 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania, na którą to kwotę składa się kwota 34 126,86 zł tytułem odszkodowania równa wysokości wynagrodzenia powoda przysługującego mu za 3-miesięczny okres wypowiedzenia i odsetki od tej kwoty za okres od 10.04.2014 r. do 13.03.2016 r. w kwocie 6 399,02 zł, a także odsetki od nieterminowych wypłat wynagrodzenia stanowiące kwotę 1 188,27 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu. Pozwany pracodawca przyznał, że część wynagrodzenia została wypłacona powodowi z opóźnieniem, jednakże podkreślił, iż nie stanowiło to ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy. Roszczenia powoda dochodzone w niniejszym postępowaniu są całkowicie nienależne, ponieważ opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia było niezawinione przez pracodawcę i wynikało z problemów finansowych pozwanej spółki. Powód był informowany o skomplikowanej sytuacji finansowej pracodawcy. Dodatkowo strona pozwana podniosła, iż okres opóźnienia w wypłacie części wynagrodzenia nie stanowił realnego zagrożenia dla interesów powoda i jego rodziny.

W odniesieniu do dochodzonych odsetek pozwany podniósł, że odsetki dotyczące nieterminowej zapłaty wynagrodzenia za kwiecień 2014 r. są błędnie obliczone, gdyż w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w dn. 09.04.2014 r. wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę za kwiecień winno być wypłacone jak zwykle, czyli do 10 dnia następnego miesiąca a nie w dacie rozwiązania stosunku pracy i analogiczny zarzut podniesiono do wymagalności nagrody jubileuszowej, do której powód nabył prawo w kwietniu 2014 r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód w okresie od 01.04.1993 r. do 09.04.2014 r. był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w W. (uprzednio (...) S.A.) na stanowisku ostatnio kierownika działu w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Dowód: umowy o pracę wraz z aneksami i świadectwo pracy w aktach osobowych.

Za pośrednictwem wiadomości e-mail wysłanej w dniu 7 marca 2014 roku strona pozwana poinformowała swoich pracowników, że w związku z bardzo trudną sytuacją finansową Spółki, w miesiącu marcu 2014 r. wypłata wynagrodzeń nastąpi w dwóch częściach, a to: pierwsza część zostanie wypłacona do dnia 10 marca 2014 r., druga natomiast do dnia 28 marca 2014 r. Jednocześnie pierwsza transza wypłat miała obejmować całość lub część wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty w zależności od wysokości całkowitego wynagrodzenia za pracę w lutym netto, przy czym w pierwszej transzy każdy pracownik miał otrzymać kwotę w wysokości nie większej niż 2 000 zł, w drugiej natomiast miała być wypłacona różnica pomiędzy należnym wynagrodzeniem, a jego częścią wypłaconą w dniu 10 marca 2014 roku.

Dowód :wydruk wiadomości e-mail z dnia 7 marca 2014 roku - k. 79;

Zgodnie z wystosowaną wiadomością e-mail strona pozwana wypłaciła powodowi w dniu 10 marca 2014 roku część wynagrodzenia za luty 2014 roku. Natomiast druga część pensji w kwocie 5 710,57 zł została wypłacona w dniu 1 kwietnia 2014 roku, czyli po wskazanym przez pracodawcę terminie.

Dowód: potwierdzenia przelewu – k.20-21, wezwanie do zapłaty - k. 29-30;

W dniu 09.04.2014 r. powód złożył oświadczenie, że na mocy art. 55 § 1¹ k.p. rozwiązuje bez wypowiedzenia umowę o pracę zawartą z pozwanym wskazując jako przyczynę dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegającego na braku zapłaty w całości należnego wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2014 roku.

Dowód: pismo powoda w aktach osobowych;

W treści wystawionego powodowi świadectwa pracy, jako tryb ustania stosunku pracy strona pozwana wskazała rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika art. 55 § 1¹ k.p.

Dowód: świadectwo pracy w aktach osobowych;

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda stanowiące podstawę obliczeń ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło brutto 11 375,62 zł.

Dowód: zaświadczenie o średnim miesięcznym wynagrodzeniu powoda – k. 117;

Powód rozwiązał umowę z pracodawcą, ponieważ nie otrzymywał terminowo należnego mu wynagrodzenia. Opóźnienie w terminowej wypłacie wynagrodzenia w miesiącu marcu 2014 r. nie było pierwszym takim przypadkiem pozwanego pracodawcy. Sytuacje takie zdarzyły się co najmniej kilkakrotnie w 2013 r. Jednocześnie powód nigdy nie podpisywał z pracodawcą porozumienia ani pracodawca nie pytał go o zgodę na wypłatę wynagrodzenia po terminie. Pracodawca nie wypłacał też odsetek za opóźnienie.

Dowód: zeznania powoda – k. 126; dokumenty z okresu od dn. 07.06.2013 r. do kwietnia 2014 r. – k. 71-81.

Powód prowadzi gospodarstwo domowe wspólnie z żoną. W miesiącach luty – kwiecień 2014 r. powód poza koniecznością ponoszenia codziennych wydatków na utrzymanie rodziny do 15- każdego miesiąca musiał uregulować swoje zobowiązania w łącznej kwocie 2 336,93 zł (rata pożyczki, kredytu mieszkaniowego i czynsz za mieszkanie), do 20 każdego miesiąca przypadał płatność raty za meble w kwocie 265,95 zł i do 28 każdego miesiąca zapłata kwoty 407 zł tytułem polisy na życie. Powód w kwietniu 2014 r. w związku z opóźnieniami w zapłacie wynagrodzenia nie mógł w terminie zrealizować swoich zobowiązań finansowych, co narażało go na ujemne konsekwencje.

Dowód: zeznania powoda – k. 126; umowa pożyczki z dnia 3.11.2013 r.; polisa na życie (...) z dn. 20.05.2013 r.; inf. o wysokości kredytu mieszkaniowego z dn. 11.12.2013 r.; umowa kredytu z dn. 20.10.2013 r.

W okresie 2012 – 2014 r. strona pozwana przeżywała problemy finansowe, skutkujące m.in. nieterminowymi wypłatami wynagrodzeń pracowników.

Dowód: dokumenty dot. lat 2012 - 2014 w postaci rachunków zysków i strat, sprawozdań z całkowitych dochodów na dany rok, bilanse, rachunki przepływów pieniężnych za rok zakończony, sprawozdania ze zmian w kapitale własnym za rok zakończony.

Powyższy stan faktyczny w przeważającej mierze niesporny, znajdował odzwierciedlenie w treści przedłożonych przez strony dokumentów, a to umowy o pracę wraz z aneksami, świadectwa pracy, pisma powoda z dnia 9 kwietnia 2014 roku, potwierdzenia dokonania przelewu oraz wydruków wiadomości e-mail.

Ustalenia faktyczne na okoliczność spowodowania przez stronę pozwaną niewypłaceniem powodowi wynagrodzenia w terminie realnego zagrożenia jego istotnych interesów Sąd poczynił w oparciu o zeznania samego powoda oraz przedłożone dokumenty. Sąd nie doszukał się podstaw do kwestionowania wiarygodności zeznań powoda, ponieważ były one logiczne, spójne, a ponadto znajdowały potwierdzenie w dokumentach. Dowód z przesłuchania stron, wobec stanowiska pozwanej spółki, Sąd ograniczył do przesłuchania powoda.

Sąd oddalił wniosek dowodowy powoda o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania wnioskowanego przez pozwaną świadka D. B. na okoliczność trudnej sytuacji finansowej strony pozwanej oraz czynionych przez nią kroków zmierzających do restrukturyzacji. Strona powodowa nie kwestionowała bowiem faktu przeżywanego przez pozwaną trudności finansowych i związanych z tym działań, ponadto okoliczności te zostały wykazane za pomocą dokumentów przedłożonych przez stronę pozwaną.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 55 § 1 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Stosownie natomiast do § 1¹ powołanego przepisu pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków; 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. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 55 § 2 k.p.). Rozwiązanie nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o powodach, które w jego ocenie uzasadniają złożenie przedmiotowego oświadczenia (art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 55 § 2 k.p.). Wskazać trzeba, że rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 55 § 1¹ k.p. pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, stąd też obowiązkiem pracodawcy jest odzwierciedlenie tego sposobu rozwiązania stosunku pracy w świadectwie pracy.

W ocenie Sądu żądanie powoda zasądzenia odszkodowania za okres wypowiedzenia w kwocie równej trzykrotności jego miesięcznego wynagrodzenia zasługuje na uwzględnienie, zaś pozwana spółka niezasadnie kwestionowała wystąpienie wskazanej w art. 55 § 1¹ k.p. przesłanki, uprawniającej powoda do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i domagania się odszkodowania w postaci ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, do rozwiązania umowy o pracę doszło na skutek jednostronnej czynności powoda - złożonego w dniu 9 kwietnia 2014 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. W oświadczeniu powód zaznaczył, że przyczyną rozwiązania umowy jest dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegającego na braku zapłaty w całości należnego mu wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2014 roku. Tryb rozwiązania umowy strona pozwana odzwierciedliła w wystawionym powodowi świadectwie pracy.

Wyniki przeprowadzonego postępowania wskazują, iż faktycznie doszło do ciężkiego naruszenia przez stronę pozwaną jako pracodawcę podstawowych obowiązków wobec powoda – pracownika, co uzasadniało rozwiązanie przez powoda stosunku pracy w trybie natychmiastowym i domaganie się zapłaty odszkodowania.

Niewątpliwie obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzeń pracownikom należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. W rozpoznawanej sprawie strona pozwana z obowiązku tego wobec powoda w miesiącu marcu 2014 r. nie wywiązała się, czego zresztą nie kwestionowała. Termin wypłaty wynagrodzenia został ustalony przez strony do 10-tego dnia każdego miesiąca, wynagrodzenie miało być płatne z dołu. Do dnia 10 marca 2014 r. pozwana spółka wypłaciła powodowi tylko część należnego mu wynagrodzenia za luty, dokonując wypłaty

pozostajej części nawet po zadeklarowanym przez siebie jednostronnie terminie. Swoim działaniem spowodowała też zagrożenie istotnych interesów powoda, choćby z uwagi na konieczność opłacania rachunków, pokrycia kosztów utrzymania rodziny.

W literaturze i orzecznictwie podnosi się, że pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia (tak wyrok SN z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/2008, LexPolonica nr 3075289). „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. (...) Kwestia czy pracodawcy można przypisać winę w nieuzyskaniu środków na wynagrodzenia pracowników jest obojętna z punktu widzenia treści stosunków pracy i realizacji podstawowego obowiązku pracodawcy względem pracowników” (z uzasadnienia wyroku SN z dnia z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, LexPolonica nr 346235).

Niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie stanowi wystarczającą przyczynę rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., która zaistniała na gruncie rozpoznawanej sprawy. Z uwagi na powyższe powodowi należy się odszkodowanie odpowiadające wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Powód świadczył pracę na rzecz strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 1993 r. do dnia 9 kwietnia 2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, zaś wysokość jego średniego miesięcznego wynagrodzenia liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy była niesporna i wynikała z wyliczeń strony pozwanej.

Mając powyższe na uwadze Sąd w punkcie I wyroku zasądził na rzecz powoda łącznie kwotę 41 056,01 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

O odsetkach ustawowych Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu, na podstawie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd podzielił pogląd prawny strony pozwanej, że odsetki dotyczące nieterminowej zapłaty wynagrodzenia za miesiąc, w którym ustał stosunek pracy, czyli kwiecień 2014 r. oraz odprawy jubileuszowej winny być liczone począwszy od dnia 11 maja 2014 r., a nie od daty ustania stosunku pracy. Podzielając stanowisko pozwanej w tej kwestii zawarte w piśmie procesowym z dn. 27.09.2016 r. (k. 127-128) Sąd zasądzając na rzecz powoda świadczenie z tytułu skapitalizowanych odsetek oparł się na przedstawionym w nim obliczeniu kwoty należnych odsetek i w punkcie II wyroku dalej idące żądanie odsetek zostało oddalone.

Z uwagi, że powód był z mocy ustawy zwolniony od uiszczenia opłaty sądowej od pozwu, a wygrał proces, Sąd w punkcie III wyroku nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2 053,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony.

O kosztach procesu Sąd orzekł w pkt IV wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. i § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 461) – zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Strona pozwana, przegrywając sprawę, winna zwrócić powodowi poniesione przez niego koszty zastępstwa procesowego w kwocie 3 600,00 zł.

W punkcie V wyroku Sąd działając z urzędu na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, czyli wskazanej przez stronę pozwaną kwoty 11 375,62 zł.