

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lutego 2015 roku

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marek Wójcik
Protokolant:	st. sekr. sądowy Teresa Głód

po rozpoznaniu w dniu 23 lutego 2015 r.

na rozprawie

sprawy z powództwa P. W.

przeciwko Przedsiębiorstwu Usługowo – Produkcyjnemu (...) w upadłości układowej Spółka z o.o. w N.

o zapłatę wynagrodzenia, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, odprawę

I. Zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Usługowo Produkcyjnego (...) w upadłości układowej Spółka z o. o. z siedzibą w N. na rzecz powoda P. W. kwotę 858,62 zł (osiemset pięćdziesiąt osiem złotych sześćdziesiąt dwa grosze) tytułem wynagrodzenia chorobowego za miesiąc lipiec wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 15 listopada 2014 r. do dnia zapłaty;

II. Zobowiązuje stronę pozwaną Przedsiębiorstwo Usługowo Produkcyjne (...) w upadłości układowej Spółka z o. o. z siedzibą w N. do wypłaty P. W. kwoty 1.042,61 zł (jeden tysiąc czterdzieści dwa złote sześćdziesiąt jeden groszy) tytułem zasiłku chorobowego za część miesiąca lipca 2014r.;

III. Zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Usługowo Produkcyjnego (...) w upadłości układowej Spółka z o. o. z siedzibą w N. na rzecz powoda P. W. kwotę 1.536,00 zł (jeden tysiąc pięćset trzydzieści sześć złotych) tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 01.08.2014r. do 19.08.2014r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 15 listopada 2014 r. do dnia zapłaty;

IV. Zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Usługowo Produkcyjnego (...) w upadłości układowej Spółka z o. o. z siedzibą w N. na rzecz powoda P. W. kwotę 2.176,00 zł (dwa tysiące sto siedemdziesiąt sześć złotych) tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2014, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 15 listopada 2014 r. do dnia zapłaty;

V. Zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Usługowo Produkcyjnego (...) w upadłości układowej Spółka z o. o. z siedzibą w N. na rzecz powoda P. W. kwotę 5.460,00 zł (pięć tysięcy czterysta sześćdziesiąt złotych) tytułem odprawy związanej z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 15 listopada 2014 r. do dnia zapłaty;

VI. Zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Usługowo Produkcyjnego (...) w upadłości układowej Spółka z o. o. z siedzibą w N. na rzecz powoda P. W. kwotę 380,10 zł (trzysta osiemdziesiąt złotych dziesięć groszy) tytułem skapitalizowanych odsetek;

VII. Zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Usługowo Produkcyjnego (...) w upadłości układowej Spółka z o. o. z siedzibą w N. na rzecz powoda P. W. odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty 493,57 zł (czterysta dziewięćdziesiąt trzy złote pięćdziesiąt siedem groszy) netto od dnia od dnia 15 listopada 2014 r. do dnia 12 grudnia 2014r.;

VIII. W pozostałym zakresie umarza postępowanie;

IX. Wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.730 zł (dwa tysiące siedemset trzydzieści złotych);

X. Zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Usługowo Produkcyjnego (...) w upadłości układowej Spółka z o. o. z siedzibą w N. na rzecz powoda P. W. kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem kosztów zastępstwa prawnego.

Sygn. akt IV P 600/14

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 23 lutego 2015 r.

Powód P. W. w pozwie wniesionym w dniu 14.11.2014 r. domagał się zasądzenia od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Usługowo – Produkcyjnego (...) spółki z o.o. z siedzibą w N. kwoty 12.137,18 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odprawy, wraz z należnymi odsetkami ustawowymi.

Na uzasadnienie powód podał, że umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron z przyczyn nietyczących pracownika. Pracodawca do chwili wniesienia pozwu nie wypłacił należnego pracownikowi wynagrodzenia, ekwiwalentu za urlop i odprawy.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew (k. 12) wniosła o oddalenie powództwa w całości. Podniosła, że powód zdawał sobie sprawę, że spółka jest w trudnej sytuacji i godził się na opóźnienia w płatnościach.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. W. zatrudniony był u strony pozwanej Przedsiębiorstwa Usługowo – Produkcyjnym (...) spółki z o.o. z siedzibą w N. od dnia 1 czerwca 2007 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku operatora koparko - spycharki, w wymiarze pełnego etatu.

Wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosił 16 zł brutto za godzinę. Wynagrodzenie płatne było do 10 dnia miesiąca za miesiąc poprzedni.

W dniu 19 sierpnia 2014 r. strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z powodem na mocy porozumienia stron. Wskazano, że umowa ulega rozwiązaniu z przyczyn nietyczących pracownika. W porozumieniu tym poinformowano powoda o przysługującej mu z tego tytułu odprawie.

Powód nie otrzymał w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc czerwiec 2014 r. w kwocie 683,85 zł. Wynagrodzenie to wypłacono powodowi w dniu 12.12.2014 r.

Powód nie otrzymał wynagrodzenia chorobowego za lipiec 2014 r. w kwocie 858,62 zł i wynagrodzenia za pracę za sierpień 2014 r. w kwocie 1523 zł. Pracodawca jako płatnik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie wypłacił powodowi zasiłku chorobowego za część miesiąca lipca 2014 r. w kwocie 1042,61 zł.

Powód nie otrzymał należnej mu odprawy w wysokości 5460 zł.

Powód nie wykorzystał przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w ilości 17 dni. Z tego tytułu przysługiwał mu ekwiwalent w kwocie 2176 zł.

(bezsporne)

Postanowieniem z 16.12.2014 r. tut. Sąd ogłosił upadłość strony pozwanej z możliwością układu z wierzycielami, pozostawiając upadłemu zarząd własny majątkiem.

(bezsporne)

Powyższy stan faktyczny w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia o roszczeniu powoda był niesporny między stronami.

Okoliczności określone powyżej jako niesporne wynikały bądź z dokumentów, bądź z twierdzeń stron, które zostały wprost przyznane (art. 229 kpc), bądź które Sąd – z uwagi na brak zaprzeczenia przez stronę pozwaną – uznał za przyznane mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy.

Dokumenty zebrane w sprawie nie budzą wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistym stanem, nie były kwestionowane przez strony pod kątem autentyczności i treści i Sąd w całości się na nich oparł dokonując ustaleń w sprawie. Pozwoliły one na bardziej dogłębną weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności.

Jako wiarygodne ocenił Sąd zeznania powoda, nie znajdując podstaw do podważania ich prawdziwości, korespondują one z pozostałym zebranych w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd zważył, co następuje:

Stosownie do treści art. 22 k.p. pracodawca obowiązany jest wypłacić pracownikowi umówione wynagrodzenie za świadczoną przez niego pracę.

Obowiązek wypłaty wynagrodzenia pracownikom jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy (art. 84 k.p. oraz 85 k.p.).

Zgodnie z art. 85. § 1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

§ 2. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

§ 3. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

Wypłata wynagrodzenia winna następować w sposób regularny, nie rzadziej niż raz w miesiącu, w ustalonym przez strony terminie. Pracodawca, który wypłaca wynagrodzenie z opóźnieniem, narusza swój podstawowy obowiązek. W tym stanie rzeczy nie może budzić wątpliwości, iż brak zapłaty przez pozwanego pracodawcę umówionego wynagrodzenia w terminie do dnia 10 miesiąca za miesiąc poprzedni stwarzał obowiązek zapłaty odsetek ustawowych za opóźnienie.

W sprawie jest niesporne, iż wynagrodzenia za pracę nie były wypłacane powodowi w terminie, bądź za miesiące lipiec i sierpień nie zostały w ogóle wypłacone. Pozwany pracodawca tej okoliczności nie kwestionował.

Stosownie do art. 481 § 1 i 2 k.c., 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 nie ponosi odpowiedzialności (§1). Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe (§2).

Z powyższego wynika, że powód był uprawniony do żądania odsetek ustawowych od wynagrodzenia wypłaconego mu z opóźnieniem

Daty wymagalności wynagrodzenia pozwana nie kwestionowała.

Zgodnie art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Powodowi przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni. Jak ustalił sąd powód nie wykorzystał 17 dni urlopu. Z tego tytułu przysługiwał mu ekwiwalent w wysokości 2176 zł.

W myśl art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Zgodnie z art. 8 powyższej ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1)jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2)dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;

Jest bezspornym w sprawie, że umowę o pracę z powodem rozwiązano z przyczyn niedotyczących pracownika a powód pozostawał w zatrudnieniu u pozwanej ponad 2 lata. Ponadto strona pozwana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę poinformowała powoda o przyznaniu takiej odprawy. Tym samym powodowi przysługiwała odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

Należy podkreślić, że strona pozwana nie przeczyła żadnym okolicznościom faktycznym podanym w pozwie. Pozwany nie zaprzeczył również że jest płatnikiem zasiłku chorobowego (w rozumieniu art. 61 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Kwestia więc prawa do wynagrodzenia i zasiłku chorobowego nie jest sporna. Wysokość należnego wynagrodzenia i zasiłku sąd ustalił na podstawie zeznań powoda oraz dokumentów przedłożonych do akt sprawy w tym akt osobowych.

Wbrew stanowisku pozwanej nie można przyjmować, by powód żądając zapłaty należności ze stosunku pracy działał w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. Podstawową zasadą współżycia społecznego jest terminowe regulowanie własnych zobowiązań, a tym bardziej terminowa zapłata wynagrodzenia za pracę. To pozwana naruszała obowiązujące normy nie tylko prawne, ale również społeczne i trudno zarzucać powodowi, że domaga się od pracodawcy zapłaty przysługujących mu należności. Nie ma żadnych podstaw do twierdzenia, że powód narusza normę z art. 8 k.p.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.