

*Sygn. VPa 106/13*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 28 listopada 2013 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska*

*Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska, SSR del. Sławomir Dudek (spr.)*

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 19 listopada 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa M. K. (1)*

*przeciwko F. G.*

o wynagrodzenie, odszkodowanie i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

*na skutek apelacji pozwanego F. G. od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku IV Wydziału Pracy z dnia 4 kwietnia 2013r. sygn. IV P 356/12*

*uchyla zaskarżony wyrok, znosi postępowanie w całości i przekazuje sprawę Sądowi Rejonowemu w Radomsku IV Wydziałowi Pracy do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za instancję odwoławczą.*

### ***V Pa 106/13 UZASADNIENIE***

M. K. (1) pozwem z dnia 20.XII.12r. żądał zasądzenia od G. I. Polska F. G. w R. kwoty 4.630.62zł, na która to kwotę składały się : niewypłacone wynagrodzenie za miesiące wrzesień i październik, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i odszkodowanie za okres dwutygodniowego wypowiedzenia. W uzasadnieniu pozwu podał, że był zatrudniony w firmie od 4.I.12r. w charakterze inżyniera-konstruktora z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2.060.00zł. Wpłata wynagrodzenia niejednokrotnie odbywała się w częściach po upływie terminu ustalonego na jego wypłatę. Od miesiąca września pozwana zalegała z wypłacaniem wynagrodzenia. Powód wystosował do firmy pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Sąd Rejonowy w Radomsku wyrokiem z dnia 4.IV.13r. zasądził od pozwanego G. I. Polska F. G. w R. na rzecz M. K. (1) kwoty : 1.600.07zł netto z odsetkami od dnia 11.X.12r. tytułem wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2012r., 1.930.20zł netto z odsetkami od dnia 24.X.12r. tytułem wynagrodzenia za miesiąc październik 2012r. oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, umorzył postępowanie w części dotyczącej odszkodowania oraz obciążył stronę pozwana obowiązkiem uiszczenia opłaty od pozwu.

***Sąd ten ustalił i zważył, co następuje ;***

Strony łączyła umowa o pracę w okresie od 4.I.12r. do 23.X.,12r. Powód wykorzystał 17 dni urlopu wypoczynkowego, zaś za 10 dni naliczono ekwiwalent pieniężny. Pozwany nieterminowo wypłacał wynagrodzenia swoim pracownikom, sytuacja finansowa firmy była trudna.

Strona pozwana nie kwestionowała istnienia roszczeń powoda w zakresie wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop, jednak podniosła, że w obecnej sytuacji finansowej nie jest w stanie ich uregulować.

W dniu 23.X.12r. powód rozwiązał umowę o pracę w trybie art.55§1<sup>1</sup>kp.

Sąd Rejonowy w Częstochowie VIII Wydział Gospodarczy w dniu 4.IX.12r. wydał nakaz zapłaty w postępowaniu nakazowym. W wyniku postępowania zabezpieczającego rachunek bankowy pozwanego został zajęty przez komornika w sprawie Km 4111/12.

Powód na rozprawie w dniu 4.IV.13r. cofnął pozew w zakresie żądania odszkodowania.

Sąd Rejonowy wskazał, że stosownie do treści art. 22§1 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Wynagrodzenie za pracę jest podstawowym elementem prawnego stosunku pracy. Jest to świadczenie, które pracodawca obowiązany jest spełniać na rzecz pracowników, jest też świadczeniem za pracę wykonaną.

Terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy, a pracodawca który nie wypłaca pracownikowi wynagrodzenia w terminie w całości ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia.

Zasadą płynącą z art. 152 kp jest zasada pierwszeństwa urlopu „e naturze” jako przejaw prawa pracownika do wypoczynku. Obowiązek wypłacenia przez pracodawcę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop został przewidziany jako wyjątek od powyższej zasady (art.171§1 kp). Ekwiwalent za urlop podlega takiej samej ochronie jak wynagrodzenie za pracę.

W sprawie pozwany nie wypłacał powodowi wynagrodzenia w całości w terminach ustalonych przepisami prawa pracy, przy czym bez znaczenia jest, że czynił to z przyczyn niezależnych od niego. Prowadząc działalność gospodarczą pozwany pracodawca ponosi ryzyko prowadzenia tej działalności. Pozwany nie kwestionował istnienia zobowiązania wobec powoda, w tym także obowiązku uregulowania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Z tych względów Sąd zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę wraz odsetkami oraz należny ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Wobec cofnięcia powództwa przez powoda w części dotyczącej żądania odszkodowania i wyrażenia zgody w tym zakresie przez stronę pozwaną Sąd na podstawie art. 355§1 kpc umorzył postępowanie.

### ***Apelację od wyroku wniosła strona pozwana.***

Skarżący zarzucił wyrokowi naruszenie przepisów postępowania mający istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233§2 kpc poprzez błędną ocenę materiału dowodowego, skutkującą przyjęciem że działania pozwanego pracodawcy polegające na niewypłaceniu wynagrodzenia pracownikom , w tym powodowi było zawinionym działaniem pozwanego mimo wykazania przez pozwanego ciężkiej sytuacji finansowej, braku płynności finansowej wynikającej z przyczyn obiektywnych i niezależnych od pozwanego oraz obrazę prawa materialnego, tj. art. 6 kc poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że pozwany nie udowodnił faktu braku zawinienia w działaniu polegającym na niewypłaceniu wynagrodzeń pracownikom w pełnej wysokości w ustalonych terminach, skutkującym uznaniem przez Sąd I instancji że pozwany dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracowników, pomimo że sytuacja finansowa pozwanego wynikała z przyczyn obiektywnych i niezależnych od pozwanego, związanych z innym toczącym się

postępowaniem sądowym, a pozwany ponadto podjął próby zmierzające do odblokowania zajętych rachunków bankowych i możliwości wypłaty wynagrodzeń dla pracowników poprzez złożenie wniosku o określenie łącznej miesięcznej kwoty na bieżącą wypłatę wynagrodzeń za pracę świadczoną w oparciu o umowy o pracę.

Wskazując powyższe strona pozwana wnosila na podstawie art. 386§1 kpc o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, a z ostrożności procesowej o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Radomsku.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje :**

Stwierdzić należy, że Sąd II instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji. Jednak zgodnie z art.378§1 kpc w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. A nieważność postępowania zachodzi wówczas, gdy m.in. skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa albo jeżeli w rozpoznaniu sprawy brał udział sędzia wyłączony z mocy ustawy (art.379pkt 4 kpc).

Sąd Okręgowy stwierdza, że skład Sądu rozpoznającego sprawę niniejszą był sprzeczny z przepisami prawa.

Powód M. K. wystąpił z następującymi roszczeniami : wynagrodzenia za pracę za miesiące wrzesień i październik, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i odszkodowania w wysokości dwutygodniowego wynagrodzenia (które to żądanie cofnął w toku procesu). Żądanie odszkodowania powód wywodził z tego, że to on rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55§1<sup>1</sup>kp. Zgodnie więc z ww przepisem ma prawo do odszkodowania za okres wypowiedzenia. Jednak to odszkodowanie przysługuje mu, jeśli rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie było zasadnym, zgodnym z prawem działaniem pracownika.

Skład sądu rozpoznający sprawę w pierwszej instancji został określony w art.47 kpc. Zgodnie z §1 tego przepisu jako podstawowy został ustalony skład jednoosobowy. Wyjątki od tej zasady określa §2 art.47 kpc. Normuje on skład sądu trzyosobowy (sędzia i 2 ławnicy) dla określonego w tym przepisie katalogu spraw.

Sprawami rozpoznawanymi w składzie trzyosobowym są pewne kategorie spraw z zakresu prawa pracy (art. 47§2 pkt 1 kpc). I tak w składzie ławniczym orzeka sąd w sprawach o a)ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, b) naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane, c) odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

Sądy pracy rozpoznają więc sprawy z zakresu prawa pracy w dwóch różnych składach, jednoosobowym i ławniczym. Sprawy nie wymienione w art.47§2 pkt 1 kpc są rozpoznawane w składzie jednego sędziego.

Powód wystąpił z roszczeniami z zakresu prawa pracy, które nie są roszczeniami wymienionymi w art. 47§2 pkt 1 kpc. Żądał zasądzenia wynagrodzenia, a sprawy o wynagrodzenie sąd pracy rozpoznaje w składzie jednego sędziego, żądał ekwiwalentu za urlop, a te sprawy sąd pracy również rozpoznaje w składzie jednego sędziego. Wreszcie powód żądał odszkodowania. Ale żądanie odszkodowania ma swe źródło w zasadnym –zdaniem powoda- rozwiązaniu przez niego stosunku pracy w trybie art. 55§1<sup>1</sup>kp.

Z treści zaś art.47§1 pkt 1 a kp wynika, że skład ławniczy jest składem właściwym dla rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy, których podstawą jest kwestionowanie oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu stosunku pracy. W takim składzie sądy pracy rozpoznają żądania o odszkodowanie, gdy strona stosunku pracy kwestionuje zasadność oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu stosunku pracy.

Żądanie odszkodowania unormowane w art. 55§1<sup>1</sup> kp jest żądaniem, które za swą podstawę ma w rozwiązaniu stosunku pracy przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Pracownik występując z takim roszczeniem nie kwestionuje oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Dlatego także to roszczenie winien Sąd Rejonowy rozpoznawać w składzie jednego sędziego.

Sprawę zaś Sąd Rejonowy w Radomsku rozpoznawał w składzie ławniczym. A ten skład jest sprzeczny z przepisami prawa. A to skutkuje uznaniem nieważności postępowania przed Sądem Rejonowym (art.379 pkt 4 kpc).

Dlatego zgodnie z art. 386§2 kpc należało uchylić wyrok Sądu Rejonowego i znieść postępowanie przed tym sądem w całości oraz przekazać sprawę do ponownego rozpoznania.

Na mocy art. 108§2 kpc Sąd Okręgowy pozostawił Sądowi Rejonowemu rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.