

Sygn. akt IV Pa 113/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2014r.

Sąd Okręgowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój / spr /

Sędziowie : Sędzia SO Katarzyna Kijowska-Kukulska

Sędzia SO Małgorzata Woźniak-Zendran

Protokolant : st.sek.sąd.R. Duchnicka - Tylutka

po rozpoznaniu w dniu **4 listopada 2014r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **P. T.**

przeciwko **Przedsiębiorstwu (...) Sp z o.o. w B. k/ S.**

o odszkodowanie

na skutek apelacji **pozwanego**

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Ś.

z dnia 27.06.2012r. (Sygn. akt IV P 134/11)

I. oddala apelację,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 450 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

sygn. akt IV Pa 113/14

UZASADNIENIE

Powód P. T. wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w B. kwoty 9.840,45 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania za okres wypowiedzenia oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Pozwany – Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. w B. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z dnia 27.06.2012r. Sąd Rejonowy w (...)Wydział IV Pracy zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o.w B.k/S.na rzecz powoda P. T.kwotę 9.840,45 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 08.12.2011r. tytułem odszkodowania za rozwiązanie przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia (pkt 1), nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego w (...) kwotę 493 zł tytułem kosztów sądowych (pkt 2), zasądził od pozwanego

na rzecz powoda kwotę 1.200 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 3) oraz wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.280,15 zł (pkt 4).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód P. T. został zatrudniony w dniu 01.12.2005r. w pozwanym Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w B. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku ślusarza w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 01.07.2009r. powód był zatrudniony na stanowisku operatora prasy krawędziowej.

Wynagrodzenia pracowników za pracę były wypłacane przez kilka lat z opóźnieniem.

W pozwanym Przedsiębiorstwie sporządzony był plan urlopów. Do 2011r. pracownicy pozwanego nie mieli możliwości wykorzystania w całości urlopu wypoczynkowego w planowanym terminie oraz nie mieli możliwości wykorzystania urlopu wypoczynkowego za dany rok kalendarzowy w tym roku. Bezpośrednim przełożonym powoda był brygadzysta P. Ś.. Brygadzysta przekazywał powodowi informacje, że nie może powód korzystać z urlopu wypoczynkowego w zaplanowanym terminie, gdyż jest dużo pracy.

W dniu 19.09.2011r. powód rozwiązał z pozwanym umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ kp wskazując na dwie przyczyny ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków pracowniczych, a mianowicie:

- notoryczne niewypłacanie w terminie należnego wynagrodzenia za pracę, czyli złamanie art. 94 § 1 kp,
- uniemożliwianie skorzystania z urlopu wypoczynkowego, czyli złamanie art. 161 kp.

Powód wezwał pozwanego do wypłacenia ekwiwalentu za zaległy urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia za przepracowany czas we wrześniu oraz odszkodowania za okres wypowiedzenia w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że bezsporne jest, że od 2009r. powód nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę w terminie ustalonym w Regulaminie pracy. Od września 2009r. do sierpnia 2011r., powód otrzymał tylko w 8 przypadkach wynagrodzenie za pracę w ustalonym terminie.

Zdaniem Sądu Rejonowego powód nie mógł jednak skutecznie rozwiązać umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ kp, wskazując jako przyczynę rozwiązania niewypłacanie w terminie wynagrodzenia za pracę, gdyż termin miesięczny do rozwiązania umowy o pracę przez powoda w związku z nieterminowym wypłacaniem wynagrodzenia za pracę należy liczyć od dnia 10.08.2011r. Powód rozwiązał umowę o pracę w dniu 19.09.2011r., a więc po upływie terminu wskazanego w art. 55 § 2 kp. Przekroczenie tego terminu powoduje bezskuteczność rozwiązania umowy o pracę.

Bezsporne jest jednak, że w latach 2009 – 2011 powód w żadnym roku kalendarzowym nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego bieżącego w części obejmującej 14 dni. Powód wykorzystał tylko krótkie, czasami jednodniowe okresy urlopu i był to urlop w dniach, które nie przypadły na miesiące letnie. Trudno przyjąć, w ocenie Sądu pierwszej instancji, że powód nie był zainteresowany korzystaniem w danym roku z dłuższego urlopu wypoczynkowego i to w okresie letnim. Wobec tego należy przyjąć, że wiarygodne są zeznania powoda, iż nie mógł on z zaplanować dłuższego wypoczynku urlopowego, gdyż nie miał możliwości skorzystania z takiego wypoczynku. Powód zarzucił pozwanemu złamanie art. 161 kp, albowiem od 2009r. w żadnym roku kalendarzowym nie mógł wykorzystać nieprzerwanie co najmniej 14 dni kolejnych dni kalendarzowych. W każdym roku powód wykorzystywał też urlop zaległy. Powyższa praktyka uzasadnia, w ocenie Sądu Rejonowego, zarzut powoda, że nie mógł on wykorzystać w danym roku kalendarzowym nieprzerwanie co najmniej 14 dni kalendarzowych w ramach przysługującego mu za dany rok urlopu wypoczynkowego. Stan ten istniał również w 2011r., co wynika z przedłożonych wniosków urlopowych. W 2011r. powód wykorzystał 17 dni urlopu wypoczynkowego, jednakże urlop ten nie trwał co najmniej 14 dni kolejnych kalendarzowych. Bezsporne jest, że w dniu rozwiązania stosunku pracy powód nie wykorzystał w całości urlopu wypoczynkowego przysługującego mu w 2011r. i po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego zaległego postanowił rozwiązać z pozwanym stosunek pracy.

Zdaniem więc Sądu Rejonowego, w powyższym przypadku powód nie uchybił terminowi określonymu w art. 52 § 2 kp. Wobec powyższego należało przyjąć, że uzasadnione było rozwiązanie przez powoda umowy o pracę z pozwanym na podstawie art. 55 § 1¹ kp w zw. z ciężkim naruszeniem przez pozwanego podstawowego obowiązku corocznego udzielania urlopu wypoczynkowego.

Apelację od tego wyroku wywiódł pozwany zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, mający istotny wpływ na to rozstrzygnięcie, polegający:

- na przyjęciu, że powód w sposób uzasadniony i skuteczny, z zachowaniem przewidzianego terminu rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ kp, podczas gdy w okresie nie przekraczającym jednego miesiąca od rozwiązania umowy do naruszenia obowiązków przez pracodawcę w ogóle nie doszło;
- na przyjęciu wbrew oczywistym dowodom, że powód nie otrzymywał urlopu wypoczynkowego w 14-dniowych nieprzerwanych odcinkach czasowych, co w ocenie Sądu pierwszej instancji stanowiło uzasadnioną przyczynę rozwiązania przez powoda stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ kp;

II. naruszenie art. 233 kpc, które miało wpływ na treść wydanego wyroku poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego, ograniczającą się do akceptacji twierdzeń powoda, z pominięciem dowodów świadczących o tym, że pozwany pracodawca nie uchybił obowiązkowi udzielenia powodowi urlopu wypoczynkowego, co wynika z zaakceptowanych wniosków o udzielenie takiego urlopu, w szczególności:

- przyjęcie za w pełni wiarygodne twierdzeń powoda oraz zeznań świadków P. M. i D. M. mających stanowić dowód braku możliwości wykorzystania urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym, podczas gdy z dokumentacji tej, w szczególności składanych przez powoda wniosków urlopowych wynika, że powód nie miał żadnych trudności w uzyskaniu urlopu w okresie, który sam wskazywał;
- całkowicie dowolne oparte wyłącznie na gołosłownych twierdzeniach powoda przyjęcie, że powód nie planował swojego urlopu tylko dlatego, że nie mógłby go zgodnie z planem wykorzystać, podczas gdy z wniosków urlopowych składanych przez powoda wynika, że każde jego żądanie dotyczące udzielenia urlopu, niezależnie od tego, że był to urlop nie planowany, zostało przez pracodawcę zaakceptowane;

III. naruszenie prawa materialnego będące następstwem błędnych ustaleń co do faktów, w szczególności:

- art. 55 § 1¹ kp przez jego błędną wykładnię na skutek uznania, że pozwany naruszył i to w sposób ciężki obowiązki pracodawcy, mimo że nie zaistniały podstawy do rozwiązania umowy o pracę przez powoda w trybie unormowanym tym przepisem;
- art. 52 § 2 w zw. z art. 55 § 1¹ kp przez przyjęcie, że termin przewidziany dla rozwiązania umowy z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy został przez powoda dochowany.

Wskazując na powyższe zarzuty wniósł o zmianę wyroku i oddalenie powództwa z jednoczesnym rozstrzygnięciem o kosztach postępowania apelacyjnego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy w Świebodzinie z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach dotychczasowego postępowania.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego okazała się niezasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 kpc. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził w sprawie prawidłowe postępowanie dowodowe i poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Niemniej jednak Sąd Okręgowy nie podziela wszystkich ustaleń Sądu pierwszej instancji dokonanych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

W ocenie Sądu odwoławczego – inaczej niż to przyjął Sąd pierwszej instancji – zgromadzony materiał dowodowy nie daje podstaw do wywiedzenia wniosku, że powód nie mógł skutecznie rozwiązać umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ kp wskazując jako przyczynę rozwiązania niewypłacanie w terminie wynagrodzenia za pracę.

Niewątpliwie wypłata wynagrodzenia jest jednym z głównych elementów treści stosunku pracy i podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeżeli nie działał w złej wierzenie ani nie zachowywał się rażąco niedbale (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 10.05.2012r., II PK 220/11). 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 04.04.2004r., I PKN 516/99).

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy oraz biorąc pod uwagę przytoczone powyżej poglądy, w ocenie Sądu orzekającego, pozwany w sposób ciężki naruszył wobec powoda podstawowy obowiązek dotyczący terminowego wypłacania wynagrodzenia. Pozwany pracodawca na usprawiedliwienie swojego postępowania powoływał się na ogólnokrajowy kryzys gospodarczy, którego skutki miał odczuwać, co oczywiście należy uznać za argument nieprzekonywujący i niewystarczający do przyjęcia jego racji za słuszne. Niezależnie już od samej kwestii, że argumentu tego pozwany w żaden sposób nie udowodnił, o tyle nie uszło uwadze Sądu, że opóźnienia w wypłacaniu wynagrodzenia były rzędu 2-4 dni na przestrzeni około 2 lat, co w zasadzie świadczy bardziej o pewnego rodzaju niestaranności i niesolidności pozwanego w wykonywaniu swoich obowiązków pracodawcy, a nie o kryzysie finansowym – którego istnienia pozwany na gruncie niniejszego sporu nie udowodnił. W żadnym wypadku pozwany nie wskazał bowiem na tego rodzaju sytuację, w której dla przykładu 8 dnia miesiąca był zobowiązany zapłacić ratę na zakup maszyn czy inne składniki związane z rozbudową przedsiębiorstwa i dlatego w dniu 9 danego miesiąca nie posiadał środków, które mógłby przelać na konto powoda tytułem wynagrodzenia za pracę. Nasuwa to uzasadniony wniosek, że pracodawca świadomie dopuszczał się opóźnień w wypłacie wynagrodzeń na rzecz powoda, a tym samym w sposób umyślny naruszał swój podstawowy obowiązek wobec pracownika.

Należy także podkreślić, że jeśli zgodnie z regulaminem pracy termin wypłata wynagrodzenia następuje w dniu 10 następnego miesiąca, a tak ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym (art. 85 § 3 kp). W dosłownym zatem rozumieniu, w takim przypadku pieniądze na koncie pracownika winny się znaleźć już dzień wcześniej, a nie dzień później. Z tej też przyczyny traci na słuszności pogląd Sądu Rejonowego, że powód rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem miesięcznego terminu, gdyż pieniądze na koncie powoda znalazły się w dniu 12.09.2011r., a nie 09.09.2014r. tak jak przyjął to Sąd Rejonowy, skutkiem powyższego powód rozwiązując umowę o pracę nie naruszył treści art.52 § 2 kp.

Dokument na karcie 63 akt jest poleceniem przelewu, a więc dyspozycji wykonania, a nie świadczy o dacie wpływu na konto, a tylko ten moment decyduje o wykonaniu zobowiązania pracodawcy zapłaty wynagrodzenia. Wynagrodzenie za sierpień wpłynęło 12.09.2011r.

Sąd Okręgowy po dokonaniu analizy akt sprawy, zebranego w sprawie materiału dowodowego, jak i po zapoznaniu się z motywacją Sądu Rejonowego w zakresie przyjęcia zasadności drugiej z przyczyn stanowiących podstawę rozwiązania przez powoda umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ kp w zw. z ciężkim naruszeniem przez pozwanego

podstawowego obowiązku corocznego udzielania urlopu wypoczynkowego, nie spostrzegł uchybień w procesowaniu tegoż Sądu, eksponowanych przez skarżącego w wywiedzionej apelacji.

Zwrócić przede wszystkim należy uwagę, że sposób ustalania terminów, w których udzielane są pracownikom urlopy wypoczynkowe określa przepis art. 163 kp. Może to następować albo na podstawie planu urlopów albo po porozumieniu z pracownikiem. Regulacje zawarte w art. 163 kp mają szczególne znaczenie z dwóch powodów - z jednej strony, służą, zwłaszcza przez instytucję planu urlopów, zapewnieniu pracownikom wykorzystania urlopu w roku, w którym nabyli do niego prawo; z drugiej strony, ich celem jest umożliwienie pracodawcy zorganizowania pracy w sposób zapewniający normalny jej tok. Jednocześnie, obowiązek wcześniejszego ustalania terminu urlopu (w planie urlopów lub w trybie indywidualnym) dotyczy całego wymiaru urlopu wypoczynkowego, z wyjątkiem urlopu na żądanie, którego termin wykorzystania został wyłączony z uprawnień kierowniczych pracodawcy i zależy od decyzji pracownika. Tym samym więc, porozumienie, o którym mowa w przepisach kodeksu pracy nie polega na tym, że pracodawca porozumiewa się z pracownikiem co do terminu wykorzystania urlopu każdej z części osobno. Porozumienie z pracownikiem zastępuje plan urlopów, a więc musi pełnić takie same funkcje jak plan urlopów. Ustalenie terminu urlopu powinno nastąpić z wyprzedzeniem. Ustawodawca nie przesądza wprawdzie, jakie ma być to wyprzedzenie oraz jaką część roku kalendarzowego planowanie urlopu powinno obejmować, jednak biorąc pod uwagę roczny cykl korzystania z uprawnień urlopowych oraz fakt, że pracownik może korzystać z kolejnego urlopu już od początku roku kalendarzowego, jako zasadę należy przyjąć ustalanie terminu urlopu na cały rok kalendarzowy i przed jego rozpoczęciem.

Przenosząc powyższe zważania na grunt rozpoznawanej sprawy należy stanowczo stwierdzić, że powyższych regulacji w przypadku udzielania powodowi urlopu nie zastosowano. W każdym bowiem przypadku pracownik zgłaszał jedynie wniosek o udzielenie urlopu, a pracodawca uwzględniał go lub też nie. Działanie takie nie wyczerpuje jednak z całą pewnością reguł związanych z pojęciem planu urlopów. Zasadą być bowiem powinno, by z góry, na początku każdego roku zawrzeć z pracownikiem (nawet w formie ustnej) porozumienie, kiedy z urlopu będzie mógł skorzystać, a nie praktykowanie zasady udzielania (lub też nie) urlopów każdorazowo, kiedy pracownik z takim wnioskiem w ciągu roku do pracodawcy wystąpi.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje przy tym ustalenie Sądu Rejonowego o zachowaniu przez powoda w tym wypadku terminu przewidzianego przepisem art. 52 § 2 kp. W tej kwestii podzielić należy również pogląd zawarty w odpowiedzi na apelację, że przy podejściu jakie proponuje skarżący w wywiedzionej apelacji, pracownik nigdy nie mógłby powołać się na naruszenie jego uprawnień w postaci nie udzielania mu urlopu wypoczynkowego, ponieważ jego roszczenie o urlop w trakcie trwania roku kalendarzowego będzie zawsze jeszcze nie wymagalne, a odniesienie się do urlopu już odbytego, będzie z reguły już poddane jednomiesięcznemu przedawnieniu.

Na gruncie niniejszego sporu fakty są natomiast takie, że na przestrzeni kilku lat, faktycznie tylko w dwóch przypadkach powód skorzystał z urlopu, kiedy co najmniej jedna część wypoczynku trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych (art. 162 kp). Co do udzielania urlopów w latach poprzednich i dysponowania przez pracodawcę planami urlopów z tych okresów należy jedynie stwierdzić, że oczywiście niewykłuczone jest ich zaginięcie, jednakże problem ten obciąża tylko pracodawcę, który jest obowiązany do skutecznego zabezpieczenia dokumentacji pracowniczej przed zaginięciem czy też zniszczeniem.

W ocenie Sądu Okręgowego obie zatem wskazane przez powoda przyczyny uzasadniały rozwiązanie przez niego umowy o pracę z pracodawcą w trybie art. 55 § 1¹ kp.

Sąd Okręgowy nie znalazł również jakichkolwiek podstaw do miarkowania należnego powodowi z tego tytułu odszkodowania, tak jak tego domagał się pełnomocnik skarżącego. Przepis art. 55 § 1¹ kp jest bowiem precyzyjny i jasno stanowi, że w takim wypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Biorąc pod uwagę powyższe zważania należało na mocy art. 385 kpc orzec jak w wyroku, przy czym orzeczenie o kosztach procesu wydano na podstawie art. 98 kpc.