

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anita Górecka
Sędziowie:	SO Monika Sawa SO Grzegorz Kochan (spr.)
Protokolant:	Agnieszka Błachut

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 listopada 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa Z. M.

przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Usługowemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o odszkodowanie, ekwiwalent za urlop

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 6 lipca 2016 roku sygn. akt VII P 1442/15

oddala apelację

Sygn. akt XXI Pa 629/16

UZASADNIENIE

1. *stanowiska stron*

Z. M. w pozwie z 9 września 2015 r. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od P.P.U. (...) sp. z o.o. kwot: 1850,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia za maj 2015 roku, 1850,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2015 roku, 1850,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia za lipiec 2015 roku, 1850,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia za sierpień 2015 roku, 1850,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia za wrzesień 2015 roku, 1850,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia za październik 2015 roku, 1850,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia za listopad 2015 roku wraz z odsetkami od maja do listopada 2015 r.

Na rozprawie 19 kwietnia 2016 r. Z. M. zmodyfikował powództwo, w ten sposób, że wniósł o wynagrodzenie za miesiące: maj, czerwiec, lipiec, sierpień 2015 roku w kwocie po 1850,00 zł brutto oraz odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w wysokości trzykrotności kwoty 1850,00 zł brutto w związku z rozwiązaniem umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p., wraz z odsetkami od całej kwoty od 1 maja 2015 r.

Z. M. rozszerzył powództwo o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 20 dni.

Pismem z 27 kwietnia 2016 r. Z. M. wskazał, iż domaga się kwoty 1585,44 zł wraz z odsetkami od 1 września 2015 r. tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Na rozprawie 6 lipca 2016 r. prezes zarządu spółki wniósł pismo, zgodnie z którym wynagrodzenie pracownika wynosiło 1750,00 zł brutto miesięcznie i w tym zakresie spółka uznała roszczenie pracownika. Jednocześnie wskazał, że przelewy dokonywane na rzecz pracownika opiewające na kwotę powyżej 1750,00 zł były dokonywane na poczet przyszłych świadczeń.

Z. M. poparł powództwo, wskazując że nie kwestionuje, iż wynagrodzenie wynosiło 1750,00 zł brutto.

2. wyrok Sądu I instancji

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 6 lipca 2016 r. zasądził od Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Usługowego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Z. M. następujące kwoty: 1.750,00 zł brutto z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za maj 2015 roku; 1750,00 zł brutto z ustawowymi odsetkami od 11 lipca 2015 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2015 roku; 1750,00 zł brutto z ustawowymi odsetkami od 11 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za lipiec 2015 roku; 1750,00 zł brutto z ustawowymi odsetkami od 1 września 2015 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za sierpień 2015 roku; 5250,00 zł z ustawowymi odsetkami od 1 września 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p.; 1499,94 zł brutto z ustawowymi odsetkami od 1 września 2015 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 688,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od wniesienia której powód był zwolniony z mocy ustawy oraz wyrokowi w pkt 1 a, 1 b, 1 c, 1 d nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

3. ustalenia faktyczne Sądu I instancji

Z. M. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Usługowym (...) sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 17 lutego 1998 r. Jego miesięczne wynagrodzenie wynosiło 1750,00 zł brutto, aczkolwiek wcześniej zarabiał więcej, po czym pracodawca sukcesywnie zmniejszał wysokość wypłacanego wynagrodzenia.

W wyniku problemów finansowych spółki, pracownik nie otrzymał wynagrodzenia za maj, czerwiec, lipiec, sierpień 2015 roku.

Pracownik wręczył pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy było ciężkie naruszenie obowiązku pracodawcy, polegające na niewypłaceniu wynagrodzenia za pracę.

Pracodawca nie wypłacił pracownikowi ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

4. ocena prawna Sądu I instancji

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo Z. M. zasługuje w części na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że okoliczność, że w maju, czerwcu, lipcu i sierpniu 2015 roku powód świadczył pracę na rzecz pozwanego nie była w toku procesu kwestionowana przez żadną ze stron. Nadto strony ostatecznie zgodziły się co do tego, że wysokość wynagrodzenia powoda wynosiło 1750,00 zł brutto, i pozwany uznał w tym zakresie powództwo. Podkreślić należy, że pozwany mimo spoczywającego na nim ciężaru dowodu nie

przedstawił dowodów zapłaty powodowi wynagrodzenia za pracę. Wobec faktu, iż uznanie powództwa ma co do zasady charakter wiążący i jednocześnie w świetle okoliczności faktycznych niniejszej sprawy brak jest podstaw do uznania tej czynności za sprzeczną z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzającą do obejścia prawa, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda dochodzone przez niego wynagrodzenie z okres od maja 2015r. do sierpnia 2015r. w wysokości po 1750,00 zł. W pozostałym zakresie przekraczającym tę kwotę Sąd Rejonowy powództwo o zapłatę wynagrodzenie oddalił, wobec faktu, iż obie strony były zgodne co do wysokości należnego powodowi wynagrodzenia.

Nadto Sąd Rejonowy uznał, że w konsekwencji opóźnionej wypłaty wynagrodzenia pracownik ma prawo do odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które pracodawca odpowiedzialności nie ponosi (art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Odsetki należą się w wysokości ustawowej, chyba że wyższe są przewidziane w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub w umowie o pracę. Art. 85 § 2 k.p. wskazuje, iż 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. Z uwagi na to, że brak było dowodów na to, że w spółce ustalone były inne terminy wypłaty wynagrodzeń, Sąd Rejonowy ustalił datę wymagalności odsetek na 11 dzień miesiąca następującego po miesiącu, w którym miało być wypłacone wynagrodzenie w odniesieniu do maja, czerwca i lipca 2015 r. Powód był zatrudniony u pozwanego pracodawcy do 31 sierpnia, zatem do tej daty wynagrodzenie powinno zostać powodowi wypłacone, w związku czym Sąd Rejonowy zasądził odsetki od wynagrodzenia za sierpień 2015 r. od 1 września 2015 r.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy oddalił roszczenie powoda w zakresie odsetek od 1 maja 2015 r.

Jak zauważył Sąd Rejonowy, nie było sporne między stronami, że powód rozwiązał umowę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu braku wypłaty wynagrodzenia. Postępowanie dowodowe potwierdziło, że pozwany nie wypłacał powodowi należnego mu wynagrodzenia za pracę, co uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę przez powoda w trybie art. 55 § 1¹ k.p. i w konsekwencji skutkowało uwzględnieniem powództwa w tym zakresie. Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy przyznał powodowi odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia wraz z odsetkami od 1 września 2015 r., przyjmując, że miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 1750,00 zł.

Sąd Rejonowy uwzględnił także żądanie zapłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Pozwany, mimo spoczywającego na nim ciężaru dowodu nie wykazał, aby udzielił powodowi urlopu w naturze lub wypłacił należny za okres niewykorzystanego urlopu ekwiwalent. Z uwagi na to, że pozwany nie kwestionował wyliczeń powoda, Sąd Rejonowy przyjmując za podstawę wynagrodzenia powoda kwotę 1750,00 zł brutto i w oparciu o wskazywane przez powoda liczbę należnych mu dni urlopu, zasądził na rzecz powoda ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 1499,94 zł wraz z odsetkami od 1 września 2015 r., to jest od pierwszego dnia po rozwiązaniu stosunku pracy.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.: Dz.U. z 2014 r., poz. 1025 z późn. zm.), Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 688,00 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powód jako pracownik wnoszący powództwo do sądu pracy nie miała obowiązku uiszczać zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art.35 ust. 1 ustawy. Sąd obciążył stronę pozwaną obowiązkiem uiszczenia opłaty w wysokości ustalonej w stosunku do uwzględnionej części roszczeń powoda.

5. apelacja

Pozwane Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Usługowe (...) sp. z o.o. w W. zaskarżyło powyższy wyrok w części, tj. w zakresie kwoty 5850,06 zł (odszkodowanie) oraz kwoty 600,06 zł (ekwiwalent za urlop), zarzucając:

1) naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie oraz dokonanie arbitralnej oceny dowodów i ich interpretacji, bez uwzględnienia całokształtu materiału dowodowego i wbrew zasadom doświadczenia

życiowego i logiki, a w konsekwencji błędnie i nielogiczne uznanie że powodowi należą się kwoty przyznane przez Sąd Rejonowy w wyroku z 6 lipca 2016 r., tytułem odszkodowania oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, a co za tym idzie błąd w ocenie stanu faktycznego;

2) naruszenie prawa materialnego tj. art. 55 §2 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie, a w rezultacie przyznanie powodowi odszkodowania tytułem rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy.

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku we wskazanej części, ewentualnie przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

6. odpowiedź na apelację

Powód Z. M. na rozprawie 8 listopada 2016 r. wniosł o oddalenie apelacji.

7. ocena prawna Sądu Okręgowego

Apelacja wywiedziona przez pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy dokonane przez Sąd I instancji oraz ich ocenę prawną i przyjmuje je za własne. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłową i szczegółową analizę zebranego materiału dowodowego, a następnie dokonał jego rzetelnej i wszechstronnej oceny. Wyprowadzone na tej podstawie wnioski są zgodne z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym i znalazły aprobatę Sądu odwoławczego w całości.

W tych okolicznościach za chybiony należało uznać podniesiony przez skarżącego zarzut dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy zasady oceny dowodów. Do przedmiotowego naruszenia może dojść tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2003 r. II CK 177/02, niepubl.). Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepubl.; wyrok Sądu Najwyższego z 27 września 2002 r., II CKN 817/00). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Analizując treść złożonej przez pozwanego apelacji należy stwierdzić, iż skarżący nie zdołał skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny materiału dowodowego za prawidłową. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i nie zasługują na uwzględnienie. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w

sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Zatem polemika pozwanego z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego nie mogła odnieść zamierzonego skutku.

W tym kontekście wskazać należy, że materiał dowodowy zebrany w sprawie, w szczególności podanie (k. 63) oraz przesłuchanie powoda, wskazują wbrew twierdzeniom pozwanego, że stosunek pracy między stronami został rozwiązany z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków względem pracownika. Nie ulega bowiem wątpliwości, że pracodawca faktycznie nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za okres od maja do sierpnia 2015 roku. Zresztą pozwany przyznał tę okoliczność.

Reasumując zatem zarzut powoda dotyczący naruszenia przepisów prawa procesowego okazał się w całości nieuzasadniony.

Przyjmując bezzasadność apelacyjnego zarzutu procesowego Sąd Okręgowy zważył, że zarzut naruszenia prawa materialnego również nie zasługuje na uwzględnienie. W niniejszej sprawie powód domagał się zasądzenia od byłego pracodawcy, kwoty 5250,00 zł, na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., tytułem odszkodowania.

Zgodnie z treścią art. 55 § 2 k.p. oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, a nadto w terminie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W niniejszej sprawie oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia zostało złożone na piśmie (k. 63), a w jego treści pracownik wskazał jedynie, że umowę o pracę rozwiązuje na podstawie „art. 55 § 1 k.p.”. Tymczasem zebrany w sprawie materiał dowodowy – przesłuchanie stron – wskazują jednoznacznie, że umowa o pracę została rozwiązana z uwagi na naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika, tj. na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. W toku postępowania pozwany nie zaprzeczył tej okoliczności, a nadto potwierdził, że nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za okres od maja do sierpnia 2015 roku, co stanowiło faktyczną przyczynę rozwiązania przez powoda umowy o pracę. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy, wystąpienie przesłanek wskazanych w art. 55 § 1¹ k.p., a nie powołanie się przez pracownika w piśmie rozwiązującym umowę o pracę na to, że pracodawca nie wywiązał się wobec niego z podstawowych obowiązków, jest warunkiem rozważanej odpowiedzialności (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 4 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNP 1999 nr 17, poz. 542). Co prawda art. 55 § 2 k.p. wymaga, aby oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, jednakże z naruszeniem tych wymagań przepis ten nie wiąże nieskuteczności oświadczenia o rozwiązaniu (wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999 nr 11, poz. 208) ani utraty prawa dochodzenia odszkodowania, o którym stanowi art. 55 § 1¹ k.p. Innymi słowy roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika przysługuje pracownikowi, gdy takie naruszenie rzeczywiście wystąpiło, także wówczas, gdy przyczyny uzasadniające rozwiązanie nie zostały prawidłowo określone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2012 r., II PK 215/11, Legalis). Sąd Okręgowy podzielając powyższy pogląd uznał zatem, że oświadczenie powoda, mimo że nie zawiera przyczyny rozwiązania przez niego umowy bez wypowiedzenia, nie pozbawia go możliwości dochodzenia odszkodowania.

Odnosząc się z kolei do terminu miesięcznego, który powód winien zachować to wskazać należy, że pracownik nie może rozwiązać umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., jeżeli od momentu uzyskania przez niego wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy upłynął miesiąc. Przyczyną rozwiązania przez powoda stosunku pracy była nieterminowa wypłata wynagrodzenia. Z kolei pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny jego wynagrodzenia za pracę, narusza obowiązek terminowej wypłaty wynagrodzenia co miesiąc, w terminie jego płatności (art. 85 § 1 k.p.). W takim przypadku wspomniany miesięczny termin należy liczyć od momentu dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności (wyrok Sądu Najwyższego 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007, Nr 15–16, poz. 219), a więc praktycznie od daty płatności wynagrodzenia za pracę. W niniejszym przypadku, z braku dowodów przeciwnych, Sąd Rejonowy ustalił, że wynagrodzenie za pracę było

wypłacane najpóźniej do 10 dnia kolejnego miesiąca. Wobec czego powód o braku zapłaty wynagrodzenia za lipiec dowiedział się 11 sierpnia. W konsekwencji miesięczny termin na prawidłowe rozwiązanie stosunku pracy upływał 11 września. Powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy (...) sierpnia (k. 4 i 63), tj. przed upływem ustawowego terminu.

Odnosząc się z kolei do zasadności samej przyczyny rozwiązania z pozwanym umowy o pracę bez wypowiedzenia to wskazać należy, że możliwość rozwiązania umowy o pracę przez pracownika wynikająca z art. 55 § 1¹ k.p. stanowi w istocie sankcję kwalifikowanego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków, to jest takiego naruszenia, które dotyczy podstawowych obowiązków i ma ciężki charakter. Z przepisu wynika, że w celu oceny zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, a następnie rozważyć, czy naruszenie to miało charakter ciężki.

W tym kontekście, zgodnie z dyspozycją art. 80 k.p. za pracę wykonaną pracownikowi należy się wynagrodzenie. Podkreślić należy nadto, że zgodnie z art. 94 pkt 5 k.p. do podstawowych obowiązków pracodawcy wynikających z treści stosunku pracy należy terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia pracownikom. Również z art. 22 § 1 k.p. wynika, że najważniejszym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem (wyrok Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, Legalis).

W niniejszym przypadku, co jest bezsporne i zostało przyznane przez pozwanego, wynagrodzenie powoda nie było wypłacane od maja 2015 roku. W judykaturze przyjmuje się, że uchybienie obowiązkowi terminowej wypłaty wynagrodzenia jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków przez pracodawcę, stanowiącym podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. W wyroku z 5 lipca 2005 r. (I PK 276/04, Wokanda 2006 nr 2, poz. 23), Sąd Najwyższy przyjął, że niepłacenie wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie stanowi wystarczającą przyczynę rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Sąd Okręgowy dzieląc powyższe stanowiska uznał zatem, że Sąd Rejonowy trafnie przyjął, że doszło do naruszenia względem powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazywał, że pozwany nie wypłacał powodowi wynagrodzenia za okres 4 miesięcy. Co istotne powód nie wyraził na to zgody. Zatem w ocenie Sądu odwoławczego wyżej opisane postępowanie pracodawcy należy ocenić jako powtarzające się, a nawet uporczywe. Podkreślić jednocześnie należy, że brak wypłaty wynagrodzenia niewątpliwie powodował zagrożenie interesów powoda. Mając na uwadze powyższe należało uznać, że pozwany faktycznie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec powoda.

W konsekwencji Sąd Rejonowy prawidłowo zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 5250,00 zł (3 x 1750,00 zł).

W zakresie roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, Sąd Okręgowy uznał, że orzeczenie Sądu Rejonowego pozostaje również prawidłowe. Stosowanie do treści 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. W niniejszym przypadku powodowi za rok 2015, przysługiwało 18 dni urlopu wypoczynkowego (26 : ⁸/12). Z akt sprawy (świadcstwa pracy) wynika wprawdzie, że pracownik wykorzystał 6 dni urlopu wypoczynkowego w naturze. Jednakże pozwany nie wykazał żadnymi innymi dowodami, aby w rzeczywistości udzielił powodowi przedmiotowego urlopu. Pozwany nie przedstawił żadnych wniosków urlopowych powoda, a powód nie wskazywał, aby urlop za 2015 rok wykorzystywał. Pozwany starał się wykazać swoje twierdzenie powołując się na treść świadectwa pracy wydanego powodowi, jednak świadectwo pracy zawiera jedynie oświadczenie wiedzy, a nie woli, w rezultacie nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 8 października 2013 r., III AUa 276/13, niepubl.; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 17 października 2006 r., III AUa 504/06, niepubl. oraz wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, MoPr Nr 9/2006,

poz. 491). Mając na uwadze okoliczność, iż pracodawca nie przedstawił wniosków urlopowych oraz nie wykazał naliczania wynagrodzenia za okres urlopu w 2015 roku, Sąd odwoławczy, podobnie jak Sąd I instancji uznał, że powód nie wykorzystał w naturze urlopu wypoczynkowego w liczbie 18 dni.

Ustalając wysokość należnego powodowi ekwiwalentu, Sąd Okręgowy zastosował rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Zgodnie z rozporządzeniem ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się: dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń przez współczynnik, o którym mowa w § 19, a następnie, dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika, a następnie, mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego (§ 18). Na podstawie wskazanego rozporządzenia Sąd Okręgowy ustalił, że ekwiwalent winien zostać ustalony w kwocie 1499,94 zł ($1750,00 \text{ zł} \times 21 = 83,33 \text{ zł}$ następnie $83,33 \times 18 = 1499,94 \text{ zł}$).

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Usługowego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W., jako bezzasadną