

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lipca 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSR Małgorzata Nożykowska

Protokolant: Maciej Przesmycki

po rozpoznaniu w dniu 6 lipca 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa Z. M.

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

o wynagrodzenie, odszkodowanie, ekwiwalent za urlop, odsetki

1. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Usługowego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda Z. M. następujące kwoty:

- a) 1.750 zł (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt złotych) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za maj 2015 r;
- b) 1.750 zł (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt złotych) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2015 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2015 r;
- c) 1.750 zł (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt złotych) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za lipiec 2015 r;
- d) 1.750 zł (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt złotych) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2015 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za sierpień 2015 r;
- e) 5.250 zł (pięć tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ kp;
- f) 1.499,94 zł (jeden tysiąc czterysta dziewięćdziesiąt dziewięć złotych dziewięćdziesiąt cztery grosze) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2015 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

3. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie kwotę 688 zł (sześćset osiemdziesiąt osiem złotych) tytułem opłaty od pozwu, od wniesienia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

4. wyrokowi w pkt 1a, 1b, 1c, 1d nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

Powód Z. M. w pozwie z dnia 9 września 2015 roku wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej P.P.U. (...) Sp. z o.o. następujących kwot:

1. 1850 zł brutto tytułem wynagrodzenia za maj 2015 roku
2. 1850 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2015 roku
3. 1850 zł brutto tytułem wynagrodzenia za lipiec 2015 roku
4. 1850 zł brutto tytułem wynagrodzenia za sierpień 2015 roku
5. 1850 zł brutto tytułem wynagrodzenia za wrzesień 2015 roku
6. 1850 zł brutto tytułem wynagrodzenia za październik 2015 roku
7. 1850 zł brutto tytułem wynagrodzenia za listopad 2015 roku

wraz z odsetkami od maja do listopada 2015 r.

Pozwany nie wniósł odpowiedzi na pozew.

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

Powód rozszerzył powództwo o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 20 dni.

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

Na rozprawie w dniu 6 lipca 2016 r. Prezes Zarządu pozwanej spółki wniósł pismo, zgodnie z którym wynagrodzenie powoda wynosiło 1750,00 zł brutto miesięcznie i w tym zakresie pozwany uznał roszczenie powoda. Jednocześnie wskazał, że przelewy dokonywane na rzecz powoda opiewające na kwotę powyżej 1750 złotych były dokonywane na poczet przyszłych świadczeń

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

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód 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. (umowa o pracę k. 5-6)

Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 1750 zł brutto, aczkolwiek wcześniej powód zarabiał więcej, po czym pracodawca sukcesywnie zmniejszał wysokość wypłacanego wynagrodzenia

(pismo k. 39, zeznania powoda k 40-41, zeznania prezesa pozwanego- k 41, zestawienia operacji bankowych- k 7).

W wyniku problemów finansowych spółki powód nie otrzymał wynagrodzenia za maj, czerwiec, lipiec, sierpień 2015 r. (zeznania powoda k. 40-41)

Powód 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 niewypłacaniu wynagrodzenia za pracę. (zeznania powoda k. 40-41, świadectwo pracy- k 4).

Pracodawca nie wypłacił powodowi ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (zeznania powoda k. 40 – 41).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj. dokumentów złożonych do akt sprawy, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron procesu. Sąd oparł się także na zeznaniach powoda, któremu dał wiarę w całości wobec uznania ich za spójne, logiczne i znajdujące potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd oparł się także na zeznaniach prezesa zarządu pozwanego, któremu dał wiarę w części. Sąd odmówił wiary prezesowi zarządu, w tym zakresie, w jakim wskazywał, że przelewy dokonywane na rzecz powoda opiekujące na kwotę powyżej 1750 złotych były dokonywane na poczet przyszłych świadczeń wobec braku jakichkolwiek dowodów potwierdzających te okoliczności. Twierdzenie to pozostaje w sprzeczności z doświadczeniem życiowym i zasadami logicznego rozumowania, wysoce wątpliwym jest aby pozwany w trudnej sytuacji finansowej regulował należności na rzecz powoda z góry, podczas gdy zasadą jest, że wynagrodzenie jest płacone z dołu. Ponadto pozwany w żaden sposób tej okoliczności nie wykazał, zaś dokonywane na rzecz powoda płatności nie zawierają wyodrębnionych innych tytułów płatności. Brak jest także dowodów na to, by strony dokonywały w tym zakresie takich ustaleń. Z tego względu Sąd dał wiarę w tym zakresie powodowi, uznając jego zeznania co do wysokości wynagrodzenia i jego zmiany w trakcie zatrudnienia za wiarygodne i logiczne.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlega uwzględnieniu jako zasadne.

Zgodnie z art. 6 kodeksu cywilnego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Powód kategorycznie twierdził, że należy mu się wynagrodzenie za maj, czerwiec, lipiec, sierpień, odszkodowanie oraz ekwiwalent za urlop. Pozwany natomiast przeczył zasadności roszczeń powoda twierdząc, że dokonywane na rzecz powoda przelewy, tytułem wynagrodzenia za pracę opiekujące na kwotę powyżej 1750 zł brutto, były dokonywane na poczet przyszłych świadczeń. To na pozwanym zatem spoczywał obowiązek udowodnienia, że rzeczywiście wywiązał się z obowiązku zapłaty powodowi żądanych należności. Z mocy przepisów prawa pracy pracodawca zobowiązany jest do prowadzenia w sposób rzetelny i rzeczywisty spraw pracowniczych, w tym również dokumentacji płacowej. Ciężar dowodu, wobec stwierdzonej nieprawidłowości istniejącej po stronie pozwanej, spoczywa na pracodawcy, jako zaprzeczającemu faktom uzasadniającym zasadności powództwa.

Sąd uwzględnił żądanie zapłaty wynagrodzenia.

Wynagrodzenie za pracę jest podstawowym elementem prawnego stosunku pracy. Jest to świadczenie, które pracodawca obowiązany jest spełniać na rzecz pracowników stosownie do rodzaju, ilości i jakości wykonywanej pracy oraz posiadanych przez nich kwalifikacji. Wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem, które przysługuje pracownikowi za pracę rzeczywiście wykonaną, mającą cechy pracy podporządkowanej. Pracownik nie może zrzec się również prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę (art. 84 kp) Ochrona wynagrodzenia wyraża się nie tylko w przepisach zamieszczonych w rozdziale pt. "Ochrona wynagrodzenia za pracę", lecz także w wielu innych normach prawnych, np. w przepisach ograniczających stosowanie kar pieniężnych (art. 108 k.p.), w tym także w art. 94 pkt 5 k.p., który zobowiązuje pracodawcę do terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia za pracę. Obowiązkiem pracodawcy jest nie tylko świadczenie wynagrodzenia za pracę, lecz także powinność właściwego obliczenia i ustalenia wysokości wynagrodzenia do wypłaty oraz terminowej jego realizacji.

Zgodnie z art. 80 kodeksu pracy wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Okoliczność,

iż w maju, czerwcu, lipcu i sierpniu 2015 roku powód świadczył pracę na rzecz pozwanej nie była w toku procesu kwestionowana przez żadną ze stron.

W niniejszej sprawie strony ostatecznie zgodziły się co do tego, że wysokość wynagrodzenia powoda wynosiło 1.750 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

Zgodnie z art. 213 § 2 k.p.c. sąd jest związany uznaniem powództwa, chyba że uznanie jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Uznanie powództwa jest aktem dyspozycyjności materialnej pozwanego, który za zasadne uznaje zarówno roszczenie powoda, jak i przyznaje uzasadniające je przytoczone przez powoda okoliczności faktyczne, a w konsekwencji godzi się na wydanie wyroku uwzględniającego żądanie pozwu, jest to stanowcze, bezwarunkowe oświadczenie woli i wiedzy pozwanego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1983 r., III CRN 188/83). Sąd jest związany uznaniem, przy czym obowiązany jest jednak dokonać oceny, czy czynność ta nie jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa.

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 zasądził na rzecz powoda dochodzone przez niego wynagrodzenie z okres od maja 2015r. do sierpnia 2015r. w wysokości po 1750zł. W pozostałym zakresie przekraczającym tę kwotę Sąd powództwo o zapłatę wynagrodzenie oddalił, wobec faktu, iż obie strony były zgodne co do wysokości należnego powodowi wynagrodzenia.

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 kp 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 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 zasądził odsetki od wynagrodzenia za sierpień 2015 r. od 1 września 2015 r.

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

Sąd uwzględnił również żądanie zapłaty odszkodowania z art. 55 § 1¹ kp.

Nie było sporne między stronami, że powód rozwiązał umowę w trybie art. 55 § 1¹ kp z powodu braku wypłaty wynagrodzenia. Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Normy prawne zawarte w art. 55 § 1¹ k.p. przewidują możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika w następstwie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Pod pojęciem „ciężkiego naruszenia” należy rozumieć znaczny stopień winy sprawcy tego naruszenia, oceniany według okoliczności obiektywnych. Podstawą wypowiedzenia przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. może być istotne naruszenie jego interesów majątkowych. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 roku (w sprawie I PKN 516/99) wyraził pogląd, że przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania jest wina umyślna

lub rażąco niedbalstwo pracodawcy. 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.

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 kp i w konsekwencji skutkowało uwzględnieniem powództwa w tym zakresie.

Mając powyższe na uwadze, Sąd przyznał powodowi odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia wraz z odsetkami od dnia 1 września 2015 r., przyjmując, że miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 1750 zł.

Sąd uwzględnił także żądanie zapłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 171. § 1 kp w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Prawo do ekwiwalentu jest niezależne od sposobu ustania stosunku pracy. Jest ono prawem pochodnym od prawa do urlopu. Pozwany, mimo spoczywającego na nim ciężaru dowodu nie wykazał, aby udzielił powodowi urlopu w naturze lub wypłacił należny na okres niewykorzystanego urlopu ekwiwalent. Z uwagi na to, że pozwany nie kwestionował wyliczeń powoda, Sąd przyjmując za podstawę wynagrodzenia powoda kwotę 1750 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 (art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025 j.t. z późn. zm.), Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 688 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 cytowanej ustawy. Sąd obciążył stronę pozwaną obowiązkiem uiszczenia opłaty w wysokości ustalonej w stosunku do uwzględnionej części roszczeń powoda.

Kierując się dyspozycją art. 333 § 1 pkt 2 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie 1a, 1b, 1c, 1d, tj. w części uznanej przez pozwanego.