

Sygn. akt VI P 680/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2017 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy - Pragi Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska

Protokolant: Marzena Szablewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 marca 2017 roku w Warszawie

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko G. N. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w K.

o wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, odszkodowanie

1. zasądza od pozwanego G. N. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w K. na rzecz powoda M. B. kwotę 9.290,28 złotych (słownie: dziewięć tysięcy dwieście dziewięćdziesiąt 28/100) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 listopada 2014 r do dnia zapłaty;

2. umarza postępowanie w pozostałym zakresie;

3. zasądza od pozwanego G. N. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w K. na rzecz powoda M. B. kwotę 1.800,00 (jeden tysiąc osiemset 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4. nakazuje ściągnąć od pozwanego G. N. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w K. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 727,95 złotych (siedemset dwadzieścia siedem 95/100) tytułem zwrotu kosztów procesu – opłaty sądowej.

5. nadaje wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj; kwoty 3.096,76 złotych (trzy tysiące dziewięćdziesiąt sześć 76/100).

sygn. akt VI P 680/14

UZASADNIENIE

Powód M. B. w pozwie z dnia 8 grudnia 2014 r domagał się od pozwanego G. N. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) zapłaty kwoty 14 559,00 zł netto tytułem zaległych wynagrodzeń za pracę, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od wskazanych poniżej kwot częściowych:

od kwoty 2024,00 zł netto poczynając od dnia 11 października 2014 r. do dnia zapłaty

od kwoty 2024,00 zł netto poczynając od dnia 11 listopada 2014 r. do dnia zapłaty

od kwoty 462,11 zł netto poczynając od dnia 11 listopada 2014 r. do dnia zapłaty

od kwoty 769,20 zł netto poczynając od dnia 8 listopada 2014 r. do dnia zapłaty

od kwoty 8626,65 zł netto poczynając od dnia 8 listopada do dnia zapłaty

W uzasadnieniu pozwu powód podnosił, że od dnia 19 maja 2008 r. był zatrudniony w (...) w K., będącym własnością G. N., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dłuższego czasu pracodawca

zaczął zalegać z wypłatami wynagrodzeń, co stawiało powoda w bardzo trudnej sytuacji i pozbawiało go źródła bieżącego utrzymania. Z tej przyczyny powód z dniem 7 listopada 2014 r. rozwiązał bez wypowiedzenia stosunek pracy łączący go z pozwanym na podstawie art. 55 § 1' kp.

W piśmie procesowym z dnia 23 stycznia 2015 r powód potwierdził, że otrzymał w dniu 24.12.2014 r. kwoty w wysokości 2.078,07 złotych tytułem wynagrodzenia za miesiąc wrzesień i w tym zakresie cofnął pozew ze zrzeczeniem się roszczenia, w pozostałym zakresie podtrzymał powództwo.

Na rozprawie w dniu 11 września 2015 r powód cofnął powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie wypłaty wynagrodzenia w tym wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy . Powód podtrzymał powództwo w zakresie odszkodowania.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wskazywał, że wielokrotnie wzywał powoda do większej staranności w wykonywaniu swoich obowiązków. Przyczynami uwag był notoryczny brak dbałości o narzędzia i sprzęt elektryczny, niewykonywanie bieżących obowiązków takich jak wymiana świetlówek i opraw elektrycznych, a także zaniechanie naprawy przenośnych urządzeń grzejnych i wentylacyjnych oraz naprawy gniazd telewizyjnych. Powodowi zarzucano także niedopełnienie wymogów czystości, co zostało wyrażone w wiadomości przesłanej przez Kierownika Produkcji do Prezesa Przedsiębiorstwa. Powód został zobowiązany przez pozwanego do usunięcia nieprawidłowości oraz bieżącego dbania o zachowanie wymaganych standardów higieny. De facto to ta okoliczność a nie czasowe problemy z płatnościami była przyczyną odejścia z pracy powoda. Pozwany nie zaprzeczał, iż w związku z trudną sytuacją na rynku i wysokimi kosztami, które musiał ponosić pogorszyła się chwilowo sytuacja ekonomiczna jego firmy, co doprowadziło do czasowych opóźnień w wypłatach wynagrodzeń pracownikom. Pozwany podkreślał jednak, że pracownicy w tym powód byli informowani na bieżąco, że do końca roku przekaże im część zaległych poborów. W związku z tym pozwany był zaskoczony i zaniepokojony tym, że powód dnia 7 listopada 2014r. wręczył mu rozwiązanie umowy o pracę, nie mniej jednak jak twierdził pozwany przyczyną takiej decyzji powoda nie było ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę polegające na opóźnieniu w płatnościach a sytuacja zwrócenia się przez pozwanego do powoda z uwagami dotyczącymi, jakości jego pracy i oczekiwanie natychmiastowego usunięcia nieprawidłowości. Pozwany twierdził również, że obecnie sytuacja jego przedsiębiorstwa ulega stopniowej poprawie, zaległości są mniejsze oraz ma nadzieję uregulować wszelkie opóźnione płatności. Nie sposób zdaniem pozwanego uznać powyższej sytuacji i zachowania jego za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, które to wyłącznie mogłoby w jego ocenie stanowić podstawę dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez powoda zwłaszcza, że opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia nastąpiło z przyczyn niezawinionych przez pozwanego.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód był zatrudniony u pozwanego G. N. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w K. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku elektryka - operatora urządzeń. Do jego obowiązków należały naprawa i konserwacja silników elektrycznych, linii kablowych i instalacji siłowo oświetleniowych na terenie (...).

bezsporne, a nadto: umowa o pracę k. 4, świadectwo pracy powoda k. 6

Problemy z terminową wypłatą wynagrodzeń u pozwanego rozpoczęły się od 2010 r, ale co najmniej od stycznia 2014 r pracodawca zalegał z wypłatą wynagrodzeń, co stawiało pracowników w bardzo trudnej sytuacji i pozbawiało ich źródła bieżącego utrzymania. Powód miał na utrzymaniu troje dzieci w wieku szkolnym, w związku z tym był zmuszony zapożyczać się z kart kredytowych. Na dzień 2 grudnia 2014 r pozwany zalegał powodowi z wypłatą wynagrodzenia na ogólną kwotę 14 559 złotych.

Z dniem 7 listopada 2014 r. powód rozwiązał bez wypowiedzenia stosunek pracy łączący go z pozwanym na podstawie art. 55 § 1' kp. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę powód wskazał na powtarzające się nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia.

Nieterminowe wypłaty wynagrodzeń na rzecz pracowników wynikały z problemów finansowych spółki na skutek opóźnień w dziale produkcji. Zamówienia były realizowane nieterminowo, co powodowało przejście klientów do konkurencji. Poza tym występowały częste awarie urządzeń i przestoje. Po rozwiązaniu przez powoda umowy o pracę pozwany uregulował wynagrodzenie za miesiąc wrzesień w dniu 24.12.2014 r, za miesiąc październik w dniu 11 sierpnia 2015 r zaś za miesiąc listopad 2014 r w dniu 18 maja 2015 r. Zaległe wynagrodzenia pracodawca wypłacał wraz z ustawowymi odsetkami.

Pozwany poinformował pracowników o przyczynach opóźnień w wypłacie wynagrodzeń.

dowód: Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia k. 7 pismo powoda kierowane do pozwanego o wypłatę mu zaległego wynagrodzenia k. 8,9,10, zestawienie zaległego wynagrodzenia powoda sporządzone przez pracodawcę k. 11, dowód z zeznań: świadka M. J., świadka I. N., świadka K. O., świadka Z. S., świadka M. T. , świadka A. W. rozprawa 6.10.2016 r, zestawienie terminów wypłaconego wynagrodzenia k. 152, zeznania M. B. – rozprawa 7 marca 2017 r

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.096,76 złotych.

bezsporne, a nadto zaświadczenie k. 21;

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na przedłożonych przez obie strony i nie kwestionowanych przez nie dowodach z dokumentów, a także na zeznaniach niżej wskazanych świadków oraz na przesłuchaniu powoda, które jako logiczne i znajdujące potwierdzenie w złożonych dowodach z dokumentów, Sąd uznał za wiarygodne.

Świadek M. J. zeznała, że powód rozwiązał umowę o pracę z tego samego powodu, czyli zalegania z wynagrodzeniem. Świadek rozwiązała umowę za porozumień stron. Początkowo była zatrudniona, jako stażystka i nie otrzymała wynagrodzenia. Po awansie pozwany nie wypłacał wynagrodzenia za 2 miesiące. Rozmawiała z powodem i wiedziała, że pracodawca zalegał z wypłatą wynagrodzenia powodowi. Zeznała także, że przekazywano informacje o wypłacie wynagrodzenia z opóźnieniem. Świadek nie posiadała informacji na temat, jakości pracy powoda.

Świadek I. N. (żona pozwanego) zeznała, że powód rozwiązał umowę o pracę z powodu nieterminowego płacenia wynagrodzenia. Wynagrodzenia były płatne z opóźnieniem z powodu problemów finansowych. Pracodawca myślał, że problemy finansowe mają charakter przejściowy. Taki stan rzeczy trwał około roku. Pracodawca informował pracowników o przyczynach opóźnień w płatności wynagrodzeń. Podejmowano szereg działań, aby poprawić sytuację finansową firmy. Zaległe wynagrodzenia płacono sukcesywnie w transzach z odsetkami. Wynagrodzenie mogło być niewypłacone powyżej jednego miesiąca, jednak nie wynikało to z złej woli. Trudności finansowe wynikały z opóźnień w dziale produkcji. Zamówienia były realizowane nieterminowo, co powodowało przejście klientów do konkurencji. Występowały częste awarie urządzeń i przestoje.

Świadek K. O., zeznał, że kontrola zewnętrzna (...) wykazała duże niedociągnięcia. Właściciel naciskał na jak najszybsze usunięcie usterek. Powód oficjalnie rozwiązał umowę z uwagi na opóźnienie wypłaty wynagrodzeń. Świadek zeznał, również, że czasem zdarzało się, że nie było środków na wypłatę wynagrodzeń. Nie pamięta, kiedy wystąpiły opóźnienia. Sytuacja w firmie uległa poprawie. Powód nie otrzymywał wynagrodzenia w terminie, dlatego odszedł.

Świadek Z. S. również rozwiązał umowę o pracę z powodu braku wynagrodzenia od sierpnia. Zakład pracy był mu winien wynagrodzenie za 2,5 miesiąc lub 3,5 miesiąca. Pracodawca uregulował należności w ramach zawartej ugody.

Powód pracował razem ze świadkiem. Świadek nie posiadał wiedzy o wysokości zaległości wobec powoda. Pozwany parę razy mówił, że będą opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń.

Świadek M. T. zeznała, że bardzo często zdarzały się opóźnienia w wypłacaniu wynagrodzenia. Zdarzało się że 3 miesiące wynosiło opóźnienie w wypłatach.

Świadek A. W. wypowiedziała umowę o pracę z powodu niepłacenia przez pozwanego wynagrodzenia. Powód rozwiązał umowę o pracę z tego samego powodu. Nie posiadała wiedzy, przez jaki okres nie płacono wynagrodzenia powodowi. Po odejściu z firmy otrzymała wynagrodzenie po 2 miesiącach w związku z zawarciem ugody z pozwanym.

Powód słuchany w charakterze strony zeznał, że pozwany zalegał mu z wypłatą wynagrodzenia do trzech miesięcy, co powodowało, że miał kłopoty z utrzymaniem rodziny w tym trójki dzieci. Powód musiał zapożyczać się z kart kredytowych. Pracodawca mówił, że jest zastój i będzie lepiej.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Pozwany nie zaprzeczał, iż w związku z trudną sytuacją na rynku i wysokimi

kosztami, które musiał ponosić pogorszyła się sytuacja ekonomiczna jego firmy, co doprowadziło do czasowych opóźnień w wypłatach wynagrodzeń pracownikom. Potwierdza to zaświadczenie wystawione przez pozwanego o wysokości zaległości w wypłacie wynagrodzenia, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu za urlop na 2 grudnia 2014 na łączną kwotę 14.559,00 złotych.

Bezsporne jest również, że strona pozwana nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za okres od września do listopada 2014 r w ustalonym w umowie terminie.

Spór między stronami dotyczył kwestii, czy powód był w zaistniałym stanie faktycznym uprawniony do rozwiązania umowy ze stroną pozwaną bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków i czy przysługiwało mu z tego tytułu odszkodowanie w trybie art. 55 § 1¹ k.p. 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. Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest więc wypłacanie wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy. Pracodawca, który wbrew obowiązkowi nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń, podlega karze grzywny.

Konsekwencją uchylania się przez pracodawcę od spełnienia tego obowiązku i wypłacania pracownikowi wynagrodzenia w niepełnej wysokości, bądź niewypłacania go w ogóle, może być rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

W doktrynie istnieje rozbieżność poglądów odnośnie do zakresu znaczeniowego pojęcia „ciężkie”. Przyjmuje się, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze (zob. wyrok SN z 10.11.2010 r., I PK 83/10, niepubl.; wyrok SN z 8.10.2009 r., II PK 114/09, niepubl. oraz wyrok SN z 20.11.2008 r., III UK 57/08, niepubl). Warto

podkreślić, że skoro obowiązek pracodawcy polega na terminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę, to w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę. Jeżeli pracodawca ogranicza wypłatę wynagrodzeń z powodu braku środków na ten cel, to nie spełniał swojego obowiązku z winy umyślnej. Kwestia, czy pracodawcy można przypisać winę w nieuzyskaniu środków na wynagrodzenia pracowników, jest obojętna z punktu widzenia treści stosunków pracy i realizacji podstawowego obowiązku pracodawcy względem pracowników. Jest to efekt podstawowej cechy tego stosunku prawnego, w którym pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności, które tym samym nie obciąża pracowników (wyrok SN z 4.4.2000 r., I PKN 516/99, OSNP Nr 16/2001, poz. 516 oraz w wyrok SN z 5.7.2005 r., I PK 276/04, Wokanda Nr 2/2006); (por. Monitor prawa pracy).

Jak wskazują komentatorzy wina pracodawcy nie może być ujmowana w taki sam sposób jak wina pracownika, o której mowa w art. 52 § 1kp. Wina jest bowiem kategorią subiektywną. Pracodawca zaś odpowiada też nie tylko na zasadzie winy, ale także na zasadzie ryzyka. Powszechnie przyjmuje się, że niepłacenie wynagrodzenia za pracę stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy, uzasadniające natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez pracownika. Niepłacenie wynagrodzenia może obejmować jednak zarówno sytuacje zawinione przez pracodawcę jak i sytuacje, w których pracodawca znalazł się bez swojej winy, np. pogorszenie warunków rynkowych czy opóźnienie płatności jego należności przez firmy, z którymi on współpracuje. (tak m.in. w Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VI, Ludwik Florek, Ryszard Celeda, Katarzyna Gonera, Grzegorz Goździewicz, Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Łukasz Pisarczyk, Jacek Skoczyński, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński – komentarz do art. 55 k.p.)

W ocenie Sądu, w świetle powyższej wykładni pojęcia ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy nie ulega wątpliwości, że niewypłacenie powodowi wynagrodzenia za pracę za okres od września 2014 r do listopada 2014 r i wypłacenie go dopiero po złożeniu przez powoda pozwu, stanowi w ocenie sądu obiektywnie ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy. Nie ma przy tym znaczenia, że przyczyną nieterminowej i częściowej wypłaty nie była zła wola pracodawcy, a jego problemy finansowe.

W ocenie Sądu uprawnia to pracownika do skorzystania z dyspozycji art. 55 § 1¹ k.p. i do rozwiązania umowy o pracę w trybie niezwłocznym, bez zachowania terminu wypowiedzenia. Sąd w pełni podziela zacytowaną wyżej wykładnię pojęcia „ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy”, akcentującą obiektywny charakter naruszenia i możliwość wystąpienia takiego naruszenia nawet bez winy pracodawcy. Słabszy ekonomicznie pracownik nie może pozostawać bezbronny w sytuacji niewypłacania mu wynagrodzenia przez pracodawcę znajdującego się w złej sytuacji ekonomicznej, a tym samym zmuszany do kontynuowania zatrudnienia. Powód był zmuszony do złożenia wypowiedzenia, ale także do znacznego ograniczenia swoich wydatków i zapożyczenia się.

Z uwagi na powyższe roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz kwoty 9.290,28 złotych wraz z odsetkami od dnia 8 listopada 2014 r do dnia zapłaty tytułem odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. zasługiwało na uwzględnienie w całości. Powód pracował u strony pozwanej od 2009 r., przysługiwałby mu zatem trzymiesięczny okres wypowiedzenia, a tym samym odszkodowanie w kwocie trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia brutto. O odsetkach ustawowych od żądanej kwoty Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c.

Z uwagi na to, że powód cofnął powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie zapłaty wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy sąd na podstawie art 355 kpc w związku z art. 469 kpc umorzył postępowanie w punkcie drugim wyroku.

Zgodnie z art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W punkcie III wyroku Sąd Rejonowy na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z par. 6 pkt 5 i par. 12 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (...), zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W punkcie IV sentencji wyroku, na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. statuującym zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd obciążył stronę pozwaną kosztami sądowymi, nakazując uiszczenie na rzecz

Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Pragi Południe w Warszawie kwotę 727,95 zł (5% wps x 14.559 złotych) tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy.

W punkcie V wyroku Sąd na podstawie art. 477 tiret 2 par 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.096,76 zł brutto, stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.

ZARZĄDZENIE

(...)