

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Anna Staszkievicz

Ławnicy B. J., S. C.

Protokolant Arkadiusz Orzechowski

po rozpoznaniu w dniu 13 marca 2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **M. T.**

przeciwko **Przedsiębiorstwu Budowlano-Uslugowemu (...) Sp. z o.o. w J.**

o sprostowanie świadectwa pracy, odszkodowanie

oraz z powództwa wzajemnego

I. zasądza od strony pozwanej – powodowej wzajemnie Przedsiębiorstwa Budowlano-Uslugowego (...) Sp. z o.o. w J. na rzecz powoda-pozwanego wzajemnie kwotę 6.944,10 zł (sześć tysięcy dziewięćset czterdzieści cztery złote 10/100);

II. nakazuje stronie pozwanej – powodowej wzajemnie sprostować świadectwo pracy wydane powodowi - pozwanemu wzajemnie poprzez wpisanie w punkcie 3a, że do rozwiązania umowy o pracę doszło bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ kodeksu pracy);

III. oddala powództwo wzajemne;

IV. zasądza od strony pozwanej – powodowej wzajemnie na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 348 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony;

V. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.314,70 zł.

UZASADNIENIE

Powód - pozwany wzajemnie M. T. w pozwie wniesionym przeciwko Przedsiębiorstwu Budowlano - Uslugowemu (...) Sp. z o.o. w J. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy otrzymanego w dniu 14 marca 2012 r., z uwzględnieniem art. 55 § 1 kp, na podstawie którego ustalił jego stosunek pracy oraz o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. W uzasadnieniu powód - pozwany wzajemnie wskazał, że w dniu 13 marca 2012 r. złożył rozwiązanie umowy o pracę podając jako przyczynę wielokrotne ratalne i nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia. Wskazał, że oparł się o art. 55 § 1 kp. Pracodawca wyraził zgodę na podaną przez niego przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Nie wyraził sprzeciwu, aby na podstawie tego artykułu rozwiązać stosunek pracy. W dniu 14 marca 2012 r. otrzymał świadectwo pracy, w którym nie została uwzględniona przyczyna rozwiązania stosunku pracy z art. 55 § 1 kp. W tym samym dniu napisał do pracodawcy wnioski o sprostowanie świadectwa pracy, na który otrzymał odpowiedź odmowną. Powód - pozwany wzajemnie wskazał, że od około roku nie otrzymywał terminowo wynagrodzenia.

Wyplacanie wynagrodzenia odbywało się nieterminowo, ratalnie i w małych kwotach. Otrzymując pieniądze nie mógł napisać daty ich otrzymania na liście płac, ponieważ pracodawca tego zabraniał.

Strona pozwana - powodowa wzajemnie Przedsiębiorstwo Budowlano - Usługowe (...) Sp. z o.o. w J., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, w odpowiedzi na pozew połączonej z pozmem wzajemnym, domagała się oddalenia powództwa M. T. z powodu bezzasadności żądania oraz uznania, że rozwiązanie przez powoda - pozwanego wzajemnie umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione i zasądzenia odszkodowania w wysokości 4.683,60 zł wyliczonej na podstawie art. 61¹ kp i art. 62² kp. W uzasadnieniu wskazano, że nie można zgodzić się na sprostowanie świadectwa pracy z art. 55 § 1 kp, albowiem w przedmiotowej sprawie nie zaistniały w żadnej mierze okoliczności wskazane w tym przepisie. Również wskazana w pozwie argumentacja nie może stanowić uzasadnienia dla sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie jako podstawy rozwiązania stosunku pracy art. 55 § 1 kp. Faktem jest, że stosunek pracy, jaki łączył strony, został rozwiązany na wyłączny wniosek powoda - pozwanego wzajemnie. Nie można jednak zgodzić się z tym, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z winy pracodawcy. Nie jest prawdą, aby pozwany nie wypłacał terminowo wynagrodzenia powodowi, czego potwierdzeniem jest protokół z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Wskazana przez powoda - pozwanego wzajemnie rzekoma przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie polega na prawdzie i nie mogła zostać ujęta w treści świadectwa pracy. Nie można przy tym zgodzić się ze stanowiskiem powoda - pozwanego wzajemnie, aby pracodawca wyraził kiedykolwiek zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z uwagi na okoliczności wskazane przez powoda. Pozwany wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy na indywidualną prośbę pracownika. Należy przy tym uznać zasadność powództwa wzajemnego opartego na art. 61¹ kp, albowiem pracownik rozwiązał umowę o pracę w sposób bezpodstawny.

Na rozprawie w dniu 05 listopada 2012 r. powód - pozwany wzajemnie oświadczył, iż wywodzi swoje roszczenia z treści art. 55 § 1¹ kp.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 01 lipca 2007 r. M. T. został zatrudniony przez Przedsiębiorstwo Budowlano - Usługowe (...) Sp. z o.o. w J. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku operatora sprzętu w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: umowa o pracę w części B akt osobowych;

Wynagrodzenie miało być wypłacane M. T., jak również pozostałym pracownikom, ostatniego dnia miesiąca.

Dowód: zeznania świadka D. K. k. 29v,

zeznania świadka P. K. k. 36,

zeznania świadka J. M. k. 36v,

zeznania powoda - pozwanego wzajemnie M. T. k. 43-44;

Od 2010 r. M. T. nie otrzymywał w terminie wynagrodzenia za pracę. Ponadto wynagrodzenia były wypłacane w ratach. M. T. otrzymywał wynagrodzenie w dwóch, trzech ratach. Na koniec miesiąca lub pierwszego dnia kolejnego miesiąca otrzymywał np. 500 zł, a potem raty po 10-tym, po 15-tym, czasami po 10-tym otrzymywał pozostałą część wynagrodzenia, ale zdarzało się to rzadko. Wynagrodzenie za miesiąc luty 2012 r. M. T. otrzymał w dniu 09 marca 2012 r.

Dowód: kopia listy płac w kopercie na k. 12,

zeznania świadka D. K. k. 29v,

zeznania świadka P. K. k. 36,

zeznania świadka J. M. k. 36v,

zeznania powoda - pozwanego wzajemnie M. T. k. 43-44;

zeznania przedstawiciela strony pozwanej - powodowej wzajemnie A.

C. k. 44-44v,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej - powodowej wzajemnie I.

T. k. 44v-45;

W dniu 13 marca 2012 r. M. T. złożył członkom zarządu Przedsiębiorstwa Budowlano - Usługowego (...) Sp. z o.o. w J. - A. C. i I. T. pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 01 lipca 2007 r. w trybie natychmiastowym, z winy pracodawcy. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał wielokrotne ratalne i nieterminowe wypłacanie należnego mu wynagrodzenia.

Dowód: pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w części C akt osobowych,

zeznania powoda - pozwanego wzajemnie M. T. k. 43-44,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej - powodowej wzajemnie A.

C. k. 44-44v,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej - powodowej wzajemnie I.

T. k. 44v-45;

W dniu 14 marca 2012 r. M. T. otrzymał świadectwo pracy z dnia 13 marca 2012 r., w którym wskazano, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w trybie natychmiastowym przez pracownika.

Dowód: świadectwo pracy w części C akt osobowych;

W dniu 14 marca 2012 r. M. T. zwrócił się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy z uwzględnieniem art. 55 § 1 kp, na podstawie którego doszło do rozwiązania stosunku pracy.

Dowód: wniosek z dnia 14 marca 2012 r. w części C akt osobowych;

W piśmie z dnia 20 marca 2012 r. Przedsiębiorstwo Budowlano - Usługowe (...) Sp. z o.o. w J. odmówiło M. T. zmiany zapisów w wystawionym świadectwie pracy. Wskazano, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powodu opóźnień w otrzymywaniu wynagrodzenia za pracę jest niezgodna z prawdą i regulaminem obowiązującym w przedsiębiorstwie. Wskazano, że w uchwale walnego zgromadzenia wspólników z dnia 11 stycznia 2005 r. określono, że wynagrodzenie za pracę będzie wypłacane na koniec każdego miesiąca, a jeśli nie pozwolą na to zgromadzone środki płatnicze, to do 10 - go dnia następnego miesiąca.

Dowód: pismo z dnia 20 marca 2012 r. w części C akt osobowych;

Średnie miesięczne wynagrodzenie M. T. z ostatnich trzech miesięcy, liczone na zasadach ekwiwalentu za urlop, wynosiło 2.314,70 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 53.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo M. T. zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Powód - pozwany wzajemnie domagał się sprostowania przez stronę pozwaną - powodową wzajemnie świadectwa pracy poprzez wskazanie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy, tj. w trybie art. 55 § 1¹ kp oraz zasądzenia na tej podstawie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Zgodnie z treścią art. 55 § 1¹ kp, pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 (tj. 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 wykonywania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd uznał, że powód - pozwany wzajemnie w sposób uzasadniony rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ kp, a wskazana przez niego przyczyna rozwiązania umowy o pracę w tym trybie miała charakter rzeczywisty.

Należy w tym miejscu wskazać, że zgodnie z treścią art. 94 pkt. 5 kp, do podstawowych obowiązków pracodawcy należy terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia.

Powód - pozwany wzajemnie, rozwiązując z pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazał jako przyczynę wielokrotne ratalne i nieterminowe wypłacanie należnego mu wynagrodzenia. Sąd ocenił jako wiarygodne zeznania M. T.. Należało bowiem stwierdzić, iż jego zeznania co do nieterminowego i ratalnego wypłacania wynagrodzenia znajdowały potwierdzenie praktycznie we wszystkich zeznaniach osób przesłuchanych w niniejszym postępowaniu, w tym przedstawicieli strony pozwanej. Świadek D. K. zeznała, że wynagrodzenie wypłacane było na koniec miesiąca, czasem mogło być opóźnienie dwu-trzydniowe, ale częściowo. Mogło zdarzyć się, że wypłacono 80 % wynagrodzenia, a potem robiona była wypłata, przy czym były to sporadyczne wypadki. Wskazała, że opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia wynikały z braku środków. Również świadek P. K. zeznała, że wynagrodzenia były wypłacane na koniec miesiąca. Kiedy kontrahenci nie płacili w terminie, to sporadycznie zdarzało się, że wynagrodzenia były wypłacane bądź na koniec miesiąca, bądź była wypłacana zaliczka, a po kilku dniach była wypłacana reszta wynagrodzenia. Z kolei świadek J. M. wskazał, że przed 2011 r. wypłaty były wypłacane z kilkudniowym poślizgiem, ale w całości. Później były już płacone zaliczkowo i otrzymywał zaliczki wynoszące 1/2, 1/3, 1/4 wynagrodzenia, w zależności od miesiąca.

Fakt nieterminowego i zaliczkowego wypłacania wynagrodzenia pracownikom potwierdzili również w swoich zeznaniach przedstawiciele strony pozwanej, przy czym ich zdaniem takie sytuacje były sporadyczne i występowały w krótszym okresie niż wskazywał to M. T.. A. C. wskazał, że takie sytuacje zdarzały się w 2012 r. i jesienią 2011 r. Zdarzały się sytuacje, że były opóźnienia całych wynagrodzeń, bo nie było pieniędzy na koncie spółki. Wypłacana była zaliczka, a potem reszta wypłaty. Okoliczności te potwierdził I. T.. Powoływali się ponadto na uchwałę walnego zgromadzenia wspólników z dnia 11 stycznia 2005 r., gdzie określono, że wynagrodzenie za pracę będzie wypłacane na koniec każdego miesiąca, a jeśli nie pozwolą na to zgromadzone środki płatnicze, to do 10 - go dnia następnego miesiąca. W ocenie Sądu, powyższa uchwała nie mogła stanowić usprawiedliwienia dla nieterminowego wypłacania wynagrodzenia, jak również nie miała wpływu na określony przez pracodawcę termin wypłaty wynagrodzenia, którym był ostatni dzień danego miesiąca. Tego rodzaju uchwała nie stanowiła bowiem żadnego źródła prawa pracy wymienionego w art. 9 kp, zaś wprowadzała zasady mniej korzystne w zakresie terminu wypłaty wynagrodzenia pracownikom, niż ustalone u tego pracodawcy.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2012 r. (II PK 220/11), w którym wskazano, że „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 zły wierzenie ani nie zachowywał się rażąco niedbale”. Należy również zwrócić uwagę na pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 04 kwietnia 2004 r. (I PKN 516/99), zgodnie z którym „przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie

naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1¹ KP) jest wina umyślna lub rażące 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”.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy oraz biorąc pod uwagę przytoczone powyżej poglądy Sąd uznał, że strona pozwana – powodowa wzajemnie w sposób ciężki naruszyła wobec M. T. podstawowy obowiązek dotyczący terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia. W oparciu o zeznania już tylko przedstawicieli strony pozwanej Sąd ustalił bowiem, że nie były to sytuacje sporadyczne, ale trwające co najmniej od jesieni 2011 r., a zatem przez okres kilku miesięcy przed rozwiązaniem przez powoda umowy o pracę. Wynagrodzenie nie tylko było wypłacane nieterminowo, ale również w niepełnej wysokości i w sposób ratalny, co dodatkowo stawiało pracowników w niekorzystnej sytuacji.

Należało przy tym stwierdzić, że powód - pozwany wzajemnie spełnił przesłanki z art. 55 § 2 kp. W szczególności zachował on okres miesięczny, przewidziany do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, albowiem ostatnia sytuacja nieterminowego wypłacenia mu wynagrodzenia dotyczyła miesiąca lutego 2012 r., za który to miesiąc otrzymał wynagrodzenie w dniu 09 marca 2012 r. Powód - pozwany wzajemnie złożył także oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Nie można przy tym podzielić stanowiska przedstawicieli strony pozwanej - powodowej wzajemnie, że do rozwiązania umowy o pracę doszło na prośbę pracownika, a zatem w innym trybie niż wskazany w oświadczeniu woli M. T. z dnia 13 marca 2012 r. Fakt, że przedstawiciele strony pozwanej nie zgodzili się z przyczynami wskazanymi przez powoda nie oznacza, że mogli w sposób jednostronny, bez zgody powoda, zmienić tryb rozwiązania stosunku pracy. Z zeznań przedstawicieli strony pozwanej wynika jednoznacznie, że tryb rozwiązania przez powoda umowy o pracę, tj. bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, był dla nich jasny, natomiast nie wyrazili oni zgody na taki sposób rozwiązania umowy, albowiem nie zgadzali się z przyczynami wskazanymi przez powoda i proponowali rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Należało jednak stwierdzić, że w przypadku kwestionowania rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w sposób określony w art. 55 § 1¹ kp, pracodawca może skorzystać z drogi postępowania sądowego i domagać się odszkodowania w trybie art. 61¹ kp, nie zaś jednostronnie zmienić sposób rozwiązania umowy bądź nie wyrazić zgody na taki sposób rozwiązania umowy o pracę przez pracownika.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd uznał, że do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony doszło poprzez rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ kp, dokonane przez powoda - pozwanego wzajemnie. Z uwagi na to, że Sąd ocenił powyższy tryb rozwiązania umowy o pracę za uzasadniony, a wskazaną przyczynę za rzeczywistą, zasądził od strony pozwanej - powodowej wzajemnie na rzecz M. T. odszkodowanie w wysokości 6.944,10 zł, odpowiadające jego trzymiesięcznemu wynagrodzeniu brutto wynikającemu z zaświadczenia przedłożonego przez pracodawcę.

Z tych względów na uwzględnienie zasługiwało również roszczenie powoda - pozwanego wzajemnie o sprostowanie świadectwa pracy. Powód wyczerpał tryb sprostowania świadectwa pracy określony w art. 97 § 2¹ i § 3 kp. Sąd w pkt. II wyroku nakazał zatem stronie pozwanej – powodowej wzajemnie sprostować świadectwo pracy wydane M. T. poprzez wpisanie w punkcie 3a, że do rozwiązania umowy o pracę doszło bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ kodeksu pracy).

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności należało oddalić powództwo wzajemne. Strona pozwana – powodowa wzajemnie domagała się bowiem odszkodowania w trybie art. 61¹ kp, zgodnie z którym w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie, o którym orzeka sąd pracy.

Sąd na podstawie art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zasądził od strony pozwanej – powodowej wzajemnie na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 348 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

Sąd nadał wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.314,70 zł na podstawie art. 477² § 1 kpc, zgodnie z którym sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.