

Sygn. akt IV P 693/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Izabela Wawrzynów

Protokolant: Agnieszka Kohyt

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 stycznia 2013 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa P. F.

przeciwko (...) S.A.z siedzibą w. W.

o zapłatę wynagrodzenia, ekwiwalentu za urlop, zwrot kosztów z tytułu delegacji krajowych i zagranicznych

I. zasądza od strony pozwanej (...) S.A.z siedzibą w. W.na rzecz powoda P. F.kwotę:

- 27 500 zł brutto (dwadzieścia siedem tysięcy pięćset złotych) tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc listopad 2011r. z ustawowymi odsetkami od dnia 3 grudnia 2011r. do dnia zapłaty;

- 75 272,80 zł brutto (siedemdziesiąt pięć tysięcy dwieście siedemdziesiąt dwa złote osiemdziesiąt groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień 2011r. i ekwiwalentu za urlop z ustawowymi odsetkami od dnia 3 grudnia 2011r. do dnia zapłaty;

II. wobec cofnięcia pozwu w części żądania zapłaty delegacji zagranicznej za okres od 22 sierpnia 2011r. do 23 sierpnia 2011r. postępowanie w tym zakresie umarza;

III. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 7 833 zł (siedem tysięcy osiemset trzydzieści trzy złote) tytułem zwrotu kosztów procesu;

V. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 27 500 zł.

UZASADNIENIE

Powód P. F.pozwami z dnia 26 stycznia 2012 r. skierowanymi przeciwko spółce (...) S.A.z siedzibą w. W.domagał się zasądzenia kwoty 27.500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w miesiącu listopadzie 2011 r., kwoty 34.047,62 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w 2011 r. urlop wypoczynkowy oraz zasądzenia kosztów procesu.

Pozwem z dnia 16 lutego 2012 r. powód P. F. domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 1.419,35 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w miesiącu grudniu 2011 r., kwoty 39.136,62 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem uiszczenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w latach 2009-2010 urlop w łącznym wymiarze 30 dni, kwoty 550,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem zwrotu kosztów wyjazdów służbowych we wrześniu i październiku 2011 r. oraz zasądzenia kosztów procesu.

W uzasadnieniu powód podał, że od dnia 3 października 1988 r. był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę. Od października 2009 r. pełnił funkcję członka zarządu Spółki, a następnie został powołany na prezesa zarządu. Na podstawie łączącej strony umowy o pracę powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 27.500,00 zł brutto miesięcznie. W dniu 21 października 2011 r. powód zrezygnował z funkcji powracając na stanowisko pracownicze Dyrektora Wykonawczego. Pismem z dnia 2 grudnia 2011 r. powód został poinformowany o rozwiązaniu przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia. Powód wskazał, iż w okresie od końca października do końca listopada przebywał na urlopie wypoczynkowym, a następnie od dnia 30 listopada do dnia 6 grudnia 2011 r. na zwolnieniu lekarskim. Powód wskazał, iż pracodawca nie wypłacił mu należnego za miesiąc listopad oraz grudzień 2011 r. wynagrodzenia. Ponadto nie otrzymał od strony pozwanej ekwiwalentu za niewykorzystany w latach 2009 – 2010 urlop wypoczynkowy w wymiarze 30 dni oraz niewykorzystany w 2011 r. urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni. Strona pozwana, pomimo skierowanego przez powoda wezwania do zapłaty, do dnia wniesienia pozwu nie uregulowała zadłużenia.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał w dniach 1 lutego 2012 r. oraz 17 lutego 2012 r. nakazy zapłaty w postępowaniu upominawczym, w których uwzględnił żądania powoda w całości.

W skutecznie wniesionych sprzeciwach od nakazu zapłaty strona pozwana wniosła o oddalenie powództw w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że podstawą zatrudnienia powoda w spółce (...) S.A. była umowa o pracę, mocą której powód wykonywał obowiązki Dyrektora Wykonawczego przy jednoczesnym pełnieniu funkcji Członka Zarządu, a następnie od dnia 20 września 2010 r. Prezesa Zarządu. W związku z pogarszającą się sytuacją finansową spółki powód, pismem z dnia 21 października 2011 r., złożył rezygnację z pełnienia funkcji Prezesa Zarządu. W wyniku ujawnionych przez nowego Prezesa Zarządu G. Ś. działań powoda rażąco naruszających podstawowe obowiązki pracownicze polegających na braku jakiejkolwiek dbałości o dobro spółki, skutkujących narażeniem i spowodowaniem szkody po stronie pracodawcy, w dniu 1 grudnia 2011 r. rozwiązano z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Strona pozwana wskazała, iż podstawą decyzji o niedokonaniu wypłaty wynagrodzenia za miesiąc listopad 2011 r. Dyrektorowi Wykonawczemu P. F. było uzasadnione domniemanie popełnienia przez powoda czynu zabronionego na szkodę pracodawcy oraz na szkodę E. a.s. Zarówno E. a.s., jak i strona pozwana złożyły zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, którego podstawą było ustalenie, że miało miejsce wprowadzenie w błąd E. a.s., w celu osiągnięcia korzyści majątkowej na kwotę 842.112,68 euro, następnie przywłaszczenie towaru poprzez świadome niedokonanie zapłaty i zużytkowanie cudzego towaru, co naraziło (...) S.A. na szereg negatywnych konsekwencji. Strona pozwana wskazała ponadto, iż powód poprzez swoje działania zagroził funkcjonowaniu firmy, jak i wypłatom wszystkim pracownikom, dlatego zasady współzycia społecznego, jak i kodeksowy obowiązek zarządu dbania o interes firmy i załogi nie pozwolił narazić firmy na szkodę poprzez wypłatę wynagrodzenia powodowi. Poza odpowiedzialnością materialną strona pozwana wskazała, że w zaistniałej sytuacji, w której szkoda jest rzeczywista, wypłata wynagrodzenia sprzeczna byłaby z zasadami współzycia społecznego. Żądanie wypłaty wynagrodzenia nie powinno w niniejszej sprawie korzystać z ochrony i słusznie zostało zabezpieczone na poczet zaspokojenia szkody powstałej na skutek działań i zaniechań powoda.

Postanowieniem z dnia 24 kwietnia 2012 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy stwierdził swoją niewłaściwość rzeczową i zwrócił sprawę Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia – Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych jako rzeczowo i miejscowo właściwemu do jej rozpoznania.

Na rozprawie w dniu 8 stycznia 2013r. powód sprecyzował pozew podnosząc, że domaga się od pozwanej Spółki zapłaty kwoty 27 500 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc listopad 2011r., kwoty 75 272,80 zł tytułem wynagrodzenia chorobowego za miesiąc grudzień 2011r. i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kwoty 254 zł tytułem zwrotu kosztów delegacji krajowych w dniach 12-13 październik 2011r., 19-20 październik 2011r. Na w/w rozprawie powód cofnął żądanie zapłaty delegacji zagranicznej w kwocie 184,65 EUR czyli w kwocie 836,13 zł, na co

strona pozwana wyraziła zgodę. Pełnomocnik powoda wniósł również o zwrot kosztów zastępstwa procesowego w podwójnej wysokości.

Strona pozwana podtrzymała dotychczasowe stanowisko w sprawie, wnosząc o oddalenie powództwa w całości i zwrot kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Od dnia 3 października 1988 r. do dnia 2 grudnia 2011 r. powód P. F. był zatrudniony w pozwanej Spółce (...) S.A. z siedzibą w. W., na podstawie umowy o pracę.

okoliczność bezsporna

Aneks z dnia 28 sierpnia 2009 r. strony zmieniły określone w łączącej strony umowie o pracę z dnia 1 lutego 1989 r. warunki płacy i pracy. Powód został zatrudniony na stanowisku członka zarządu Spółki i dyrektora wykonawczego, a przysługujące mu z tego tytułu wynagrodzenie wynosiło 27.500,00 zł miesięczne brutto.

Dowód: aneks do umowy o pracę z dnia 28.08.2009 r., k. 31

Uchwałą z dnia 20 września 2010 r. Rada Nadzorcza (...) S.A. z siedzibą w. W. powołała P. F. na funkcję Prezesa Zarządu (...) S.A.

Dowód: uchwała Rady Nadzorczej (...) S.A. z dnia 20.09.2010 r., k. 32

Pismem z dnia 21 października 2011 r. powód P. F. zrezygnował z pełnienia funkcji prezesa Zarządu (...) S.A. z siedzibą w. W., deklarując jednocześnie dalsze zaangażowanie w pracę na rzecz spółki na innym stanowisku.

Dowód: pismo z dnia 21.10.2011 r., k. 33

Uchwałą nr 79/(...) z dnia 21 października 2011 r. Rada Nadzorcza (...) S.A. z siedzibą w. W. powołała G. Ś. na funkcję Prezesa Zarządu (...) S.A.

Dowód: uchwała Rady Nadzorczej (...) S.A. z dnia 21.10.2011 r., k. 34

W okresie od końca października do końca listopada 2011 r. P. F. przebywał na urlopie wypoczynkowym. Od dnia 30 listopada 2011 r. do dnia 6 grudnia 2011 r. powód, z uwagi na zły stan zdrowia, był niezdolny do pracy.

okoliczność bezsporna

Strona pozwana w dniu 1 grudnia 2011 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako uzasadnienie wypowiedzenia wskazała:

1. zaciągnięcie zobowiązań w firmie (...) a.s. oraz (...) S.A. wobec spółki bez możliwości realizacji zapłaty za powyższe transakcje,
2. doprowadzenie do funkcjonowania spółki w stanie upadłości bez powiadomienia o tym fakcie organów nadzoru i nie zgłoszenia powyższego faktu Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy oraz prowadzenie produkcji ze stratą na sprzedaży, co w konsekwencji doprowadziło firmę do stanu prawnego odpowiadającego przepisom o upadłości,
3. nieobsługiwanie zobowiązań wobec wierzycieli,
4. zawieranie i płacenie umów z zakresu doradztwa osobom, które nie posiadały w tym zakresie odpowiednich kompetencji, w tym też z posłem B. G.,

5. zawarcie umowy z firmą (...) Sp. z o.o.(...). w sprawie pośredniczenia w zawieraniu kontraktu przeprowadzonego w formie przetargu,

6. niezabezpieczenie środków finansowych na zobowiązania akcyzowe spółki, co skutkuje realnym zagrożeniem jej dalszego funkcjonowania.

Powód otrzymał pismo w dniu 2 grudnia 2011 r.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę - bezsporne

Strona pozwana (...) S.A.z siedzibą w. W.w dniu 7 grudnia 2011 r. złożyła zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przez byłych członków zarządu (...) S.A.– P. F., J. G.oraz W. O.czynu zabronionego.

Dowód: zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia czynu zabronionego, k. 53-56

zamówienie z dnia 03.08.2011 r., k. 35

pismo E. a.s. z dnia 01.12.2011 r., k. 36-38

korespondencja przesłana przez E. a.s., k. 39-49

kserokopia ogłoszenia zamieszczonego w gazecie (...), k. 50

rachunek zysków i strat do III kwartału 2011 r., k. 51

rachunek zysków i strat za 2010 r., k. 52

Pismem z dnia 19 grudnia 2011 r. powód zwrócił się do strony pozwanej z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy. Jednocześnie wniósł o określenie przez pracodawcę terminu wypłaty zaległego wynagrodzenia za miesiąc listopad 2011 r. oraz terminu wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop.

Dowód: pismo z dnia 19.12.2011 r., k. 9

wniosek o sprostowanie świadectwa pracy, k. 7-8

Strona pozwana wydała, a następnie skorygowała świadectwo pracy stwierdzające, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku Dyrektora Wykonawczego od dnia 22 października 2011 r. do dnia 2 grudnia 2011 r. oraz potwierdzające fakt, iż powód nie wykorzystał przysługującego mu w wymiarze 26 dni urlopu wypoczynkowego.

Dowód: świadectwo pracy, k. 10-11

pismo z dnia 27.12.2011 r., k. 12

Powód nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w wymiarze 56 dni (26 dni w 2011 r. oraz 30 dni w latach 2009 - 2010).

okoliczność bezsporna

W okresie 12-13 października 2011 r. jak i 19-20 października 2011r. powód odbył krajowe podróże służbowe i z tego tytułu otrzymał od strony pozwanej łączną kwotę 254 zł.

Dowód: częściowe zeznania powoda k. 275-276,

zeznania strony pozwanej k. 276-277,

dokumentacja podróży służbowych wraz z rachunkami k. 231-240.

Powód nie otrzymał od pracodawcy wynagrodzenia za pracę za listopad 2011 r. w wysokości 27.500,00 zł oraz za miesiąc grudzień 2011 r. w wysokości 2070,63 zł. Ponadto Strona pozwana nie wypłaciła powodowi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w latach 2009 – 2011 urlop wypoczynkowy w łącznej kwocie 73 333,12.

okoliczność bezsporna

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wynosiło 27 500 zł.

Dowód: zaświadczenie o zarobkach k. 230

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Bezspornym w niniejszej sprawie był fakt niewypłacenia powodowi przez stronę pozwaną wynagrodzenia za pracę za miesiąc listopad i grudzień 2011 r., ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w latach 2009 - 2011 urlop wypoczynkowy.

Spór sprowadzała się do ustalenia czy powód otrzymał od strony pozwanej zwrot kosztów wyjazdów służbowych oraz czy niewypłaceni mu wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za urlop było zgodne z prawem.

Jak wskazano wyżej, stan faktyczny sprawy był w znacznej mierze bezsporny. Strona pozwana nie kwestionowała, iż powód był jej pracownikiem, jak i też tego, że jego wynagrodzenie za listopad 2011r. i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nie został mu wypłacony. Bezsporne było, że toczy się obecnie postępowanie karne z zawiadomienia złożonego przez stronę pozwaną, jak również, że strona pozwana nie wywiązała się ze swoich zobowiązań wobec E. a.s., co spowodowało negatywne dla niej konsekwencje, zarówno finansowe, jak i związane z reputacją jako uczestnika obrotu. Między stronami nie był sporny charakter, w jakim powód był zatrudniony. Spór w sprawie dotyczył w zasadzie jedynie tego, czy strona pozwana była uprawniona do wstrzymania się z zapłatą wynagrodzenia powodowi w związku z zarzucanymi mu uchybieniami w wykonywaniu obowiązków pracowniczych.

Wskazać należy, że Sąd nie badał tego, czy powód faktycznie dopuścił się rażących uchybień obowiązkowi pracowniczemu, czy też fakt taki nie miał miejsca, gdyż okoliczności dotyczące sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych przez powoda nie miały znaczenia dla ustalenia jego ewentualnego prawa do wynagrodzenia. Sąd uznał tę okoliczność za nieistotną dla rozstrzygnięcia.

Umowa o pracę jest umową odpłatną, co wynika wprost z art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracodawca zobowiązuje się „do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia wynika z art. 94 pkt 5 k.p., regulującego podstawowe obowiązki pracodawcy względem pracownika. Jeśli chodzi o obowiązek wypłacenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynika on z art. 171 § 1 k.p., który stanowi, że „w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.” W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, za uzgodnionym przez strony wynagrodzeniem wynoszącym 27.500 zł brutto miesięcznie. Bezsporne było też, że wynagrodzenie nie zostało wypłacone za miesiąc listopad 2011 r. Bezsporne było ponadto, że powód nie wykorzystał przed rozwiązaniem umowy o pracę urlopu wypoczynkowego za 2011 r. jak i częściowo za 2009r.-2010r. Strona pozwana przyznała, że świadczenia tego nie spełniła, jak również, że jego kwota to 73 333,80 zł.

Wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem podlegającym szczególnej ochronie, unormowanej m.in. w art. 84-91 k.p. Z przepisów tych wynika w sposób czytelny i nie budzący żadnych wątpliwości, że wszelkie potrącenia z wynagrodzenia, bądź też odmowa wypłaty wynagrodzenia w całości lub w części, mogą nastąpić tylko w przypadkach ściśle określonych

ustawą. Co do samej zasady pracodawca nie może samowolnie odmówić wypłaty wynagrodzenia w przypadkach innych, niż wynikające wprost z ustawy – nawet gdyby pracownik się na to godził, np. zrzekając się wynagrodzenia (por. art. 84 k.p.).

Strona pozwana nie wykazała, aby w niniejszej sprawie zachodziły przewidziane ustawą przesłanki do odmowy wypłaty wynagrodzenia lub ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Przede wszystkim, wskazać należy, że w okresie przed rozwiązaniem umowy o pracę powód normalnie wykonywał swoje obowiązki pracownicze, tj. świadczył pracę na rzecz strony pozwanej. W związku z tym stosownie do art. 80 k.p. należało mu się wynagrodzenie za listopad 2011 r. i z tytułu choroby za miesiąc grudzień 2011r. Pracodawca mógłby odmówić wypłacenia wynagrodzenia, gdyby powód bez usprawiedliwienia nie świadczył w tym czasie pracy i nie zgłosił gotowości do jej świadczenia – co w rozpoznawanej sprawie nie miało wszakże miejsca.

Kolejny przypadek, gdy odmowa wypłaty wynagrodzenia jest dopuszczalna, wynika z art. 82 § 1 k.p., zgodnie z którym „za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli wskutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.” Zastosowanie tego przepisu w niniejszej sprawie nie jest możliwe, gdyż dotyczy on tylko pewnej grupy pracowników – tj. pracowników, do których obowiązków należy wytworzenie pewnego materialnego efektu pracy, a więc produktu lub usługi, który podlega ocenie jakości wedle zobiektywizowanych kryteriów. Do obowiązków pracowniczych powód nie należało wykonywanie produktów ani usług w imieniu pracodawcy, na rzecz jego kontrahentów, w związku z czym art. 82 § 1 k.p. nie mógł stanowić podstawy odmowy wypłaty wynagrodzenia. Warto w tym miejscu wskazać, że ustawodawca dopuścił możliwość obniżenia wynagrodzenia w związku z niewłaściwym (niestarannym) wykonywaniem obowiązków pracowniczych tylko w przypadku pracowników, którzy zajmują się wytwarzaniem produktów lub wykonywaniem usług. Z uwagi na to, że brak jest analogicznego przepisu dotyczącego innych kategorii pracowników, wnioskować należy a contrario, że w przypadku wszystkich innych pracowników – poza wskazanymi w art. 82 § 1 k.p. – niedopuszczalne jest obniżenie wynagrodzenia (lub pozbawienie w całości prawa do niego) pracownika, który nie wykonuje swoich obowiązków w sposób satysfakcjonujący pracodawcę.

Odnosząc się do kwestii ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wskazać należy, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 10 października 1980 r., (I PRN 100/80, M.Prawn. 1999, nr 9, Zestawienie Tez 1999, nr 7, s. 3), prawo do urlopu przysługuje pracownikowi, a więc osobie świadczącej pracę na podstawie stosunku pracy, bez względu na podstawę prawną jego powstania. Oznacza to, że podstawową przesłanką roszczenia o urlop jest istnienie stosunku pracy. Urlop wypoczynkowy jest prawem pracownika o charakterze osobistym, którego pracownik nie może się zrzec.

W przypadku niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustawodawca wskazał dodatkowo w art. 171 § 3 k.p., że „pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego (...) w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawiania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.” Sytuacja taka nie miała miejsca w niniejszej sprawie, w związku z czym bezsprzecznie powodowi powinien być wypłacony ekwiwalent za urlop za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wartości bezspornej, tj. w kwocie 73 333,12 zł.

Zgodnie z art. 172 k.p. za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Pracownik nieświadczący pracy z powodu urlopu ma zatem zagwarantowane za ten czas wynagrodzenie. Obowiązek pracodawcy wypłaty wynagrodzenia obejmuje również sytuację, w której pracownik jest niezdolny do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku ze zwalczaniem chorób zakaźnych. Wówczas pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości 80 % (art. 92 § 1 pkt 1 k.p.).

Po dokonaniu analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy ustalił, że powód w listopadzie 2011 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym, natomiast od dnia 30 listopada do dnia 6 grudnia 2011 r. był niezdolny do pracy z powodu choroby. Jak wynika z powyższych przepisów pomimo tego, że powód we wskazanym okresie nie

świadczył pracy, pracodawca winien był spełnić ciążyący na nim obowiązek wypłaty odpowiedniego wynagrodzenia, czego jednak nie uczynił. Wobec powyższego na podstawie w/w przepisów należało zasądzić od pozwanej Spółki na rzecz powoda wynagrodzenia obejmującego kwotę 27.500 zł za miesiąc listopad 2011 r. oraz kwotę 75 272,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres 1 - 2 grudnia 2011 r., tj. do dnia rozwiązania przez pracodawcę łączącej strony umowy o pracę i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, o czym orzeczono w pkt. I wyroku. O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Strona pozwana nie kwestionowała daty wymagalności obu dochodzonych roszczeń.

Odnieść się należy się w tym miejscu do zarzutu strony pozwanej, iż powód naraził pracodawcę na straty. Ustawodawca w sposób wyczerpujący uregulował w art. 114-127 k.p. zasady odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną w mieniu pracodawcy. Przepisy te nie dają pracodawcy uprawnienia do samodzielnego potrącenia kwot z wynagrodzenia w celu pokrycia szkód wyrządzonych przez pracownika, nie dają mu też uprawnienia do „zabezpieczenia” swoich roszczeń poprzez zatrzymanie wynagrodzenia do czasu ustalenia przez Sąd, czy pracownik powinien naprawić szkodę i w jakim zakresie. Jeśli zatem pracodawca chce potrącać z wynagrodzenia kwoty na poczet odszkodowania, może tak uczynić tylko w sytuacji określonej art. 91 § 1 k.p., tj. w razie uznania przez pracownika długu i wyrażenia na piśmie zgody na potrącenia z wynagrodzenia. W razie braku takiej zgody pracodawca może dochodzić swoich roszczeń tylko na zasadach ogólnych, a więc występując do Sądu z żądaniem skierowanym przeciwko pracownikowi, uzyskując tytuł wykonawczy i wszczynając egzekucję (w tym: egzekucję z wynagrodzenia za pracę) w sposób opisany kodeksem postępowania cywilnego. W świetle omawianych przepisów niedopuszczalne jest samowolne „zatrzymanie” przez pracodawcę wynagrodzenia w drodze nieformalnego „zabezpieczenia” roszczeń wobec pracownika. Ustawodawca nie dał pracodawcy żadnych szczególnych uprawnień w tym zakresie, zatem ewentualne zabezpieczenie może nastąpić tylko w sposób przewidziany przepisami procedury cywilnej – co bezspornie w niniejszej sprawie nie nastąpiło.

Warto zasygnalizować, że ustawodawca wprost wskazał w art. 117 § 2 k.p., że pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka. Zważywszy, że szkoda, jaką zgodnie z jej oświadczeniem poniosła strona pozwana, wynikała z tego, że wskutek złej sytuacji finansowej nie mogła wywiązać się ze swoich zobowiązań wobec kontrahenta, w pierwszej kolejności szkodę taką oceniać należy jako związaną z normalnym ryzykiem związanym z prowadzeniem działalności gospodarczej. Pracownik co do zasady nie może ponosić odpowiedzialności za nietrafne posunięcia gospodarcze przedsiębiorcy-pracodawcy, w szczególności nie odpowiada za zły wynik finansowy pracodawcy. Nie jest zaś sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa dochodzenie przez pracowników roszczeń o należne im wynagrodzenie za pracę w sytuacji, gdy zgodnie z art. 117 § 2 k.p. nie ponoszą winy za nieosiągnięcie przez pracodawcę spodziewanych korzyści z działalności gospodarczej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3.06.1998 r., I PKN 49/98, OSNP 1999/11/362).

Jak wynika z argumentacji strony pozwanej, w rzeczywistości jedyną podstawą odmowy wypłaty wynagrodzenia za pracę stanowił fakt, że w ocenie pracodawcy uiszczenie tego świadczenia na rzecz powoda byłoby sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Pracodawca powoływał się zatem wyłącznie na art. 8 k.p., stanowiący, że „nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.” W ocenie Sądu zasadniczo nie jest możliwe powołanie się na tę regulację w celu uzasadnienia odmowy wypłaty wynagrodzenia. Przede wszystkim, należy pamiętać, że ustawodawca szczegółowo uregulował przypadki, gdy pracodawca może nie wypłacić wynagrodzenia w pełnej wysokości. Rozszerzanie tego katalogu w niniejszej sprawie poprzez powoływanie się na art. 8 k.p. uznać należy za chybione, jako sprzeczne z podstawowymi zasadami prawa pracy, w szczególności zaś z zasadą ochrony wynagrodzenia za pracę.

Po drugie, trudno uznać, że zapłata uzgodnionego wynagrodzenia za faktycznie świadczoną pracę jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Wprost przeciwnie – skoro pracownik wykonywał pracę, to właśnie odmowa wypłaty wynagrodzenia godzi w zasady współzycia społecznego, gdyż oznacza uchylanie się przez pracodawcę od spełnienia świadczenia wzajemnego. Nie bez znaczenia jest dla takiej oceny jest fakt, że wynagrodzenie za pracę

stanowi zazwyczaj dla pracownika źródło środków utrzymania, zatem odmowa jego wypłaty ma dla niego bardzo dotkliwe konsekwencje.

Teoretycznie zasady współzycia społecznego mogą w wyjątkowych sytuacjach usprawiedliwiać odmowę wypłaty wynagrodzenia. Sąd Najwyższy dopuścił taką możliwość w odniesieniu do niektórych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy (odprawy, premii), które zostały zastrzeżone umową w niegodziwej wysokości lub przyznane w nadmiernie wygórowanej kwocie. Przykładowo, w wyroku z 21.07.2009 r. (II PK 21/09, OSNP 2011/5-6/75) Sąd Najwyższy wskazał, że działanie wbrew interesowi spółki w szczególnie wyjątkowych sytuacjach stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego ze względu na uchybienie obowiązkowi lojalności wobec pracodawcy, co prowadzi do bezwzględnej nieważności czynności prawnej ustalającej nadmiernie wygórowane wynagrodzenie pracownika (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jednakże argumentacja przedstawiona w orzeczeniach Sądu Najwyższego nie znajduje zastosowania do sytuacji, gdy strony nie kwestionują samej kwoty wynagrodzenia (którą trudno w okolicznościach sprawy uznać za zawyżoną albo ustaloną w sposób niegodziwy), a jedynie zasadność jego wypłacenia.

W toku postępowania Sąd Rejonowy ustalił, że powód nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w wymiarze w wymiarze 56 dni (26 dni w 2011 r. i 30 dni w latach 2009 - 2010). Odnośnie ilości niewykorzystanego przez powoda urlopu wypoczynkowego Sąd dał wiarę twierdzeniom powoda na podstawie art. 230 k.p.c.

W związku z powyższym roszczenie powoda o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop zasługiwało na uwzględnienie. Zgodnie bowiem z treścią 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.

Pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w dacie rozwiązania stosunku pracy. Wysokość ekwiwalentu oblicza się na podstawie wynagrodzenia z okresu bezpośrednio poprzedzającego miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, chociażby ekwiwalent przysługiwał pracownikowi za urlopy należne za poprzednie lata pracy (wyr. SN z 15.10.1976 r., I PRN 71/76, OSN 1977/5/97).

W przypadku rozwiązania stosunku pracy i niewykorzystania z tego powodu urlopu wypoczynkowego przysługującego w pełnym wymiarze pracownikowi należy się od pracodawcy ekwiwalent pieniężny odpowiadający urlopowi w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku, w którym rozwiązano stosunek pracy (uchwała z dnia 20 sierpnia 1997 r., III ZP 26/97, OSNAPiUS 1998, z. 5, poz. 145). Jeżeli pracownik nie wykorzystał urlopu w latach poprzednich, to ma prawo do ekwiwalentu za te urlopy, wobec których roszczenie nie uległo przedawnieniu.

Z uwagi na powyższe Sąd uznał, że pracodawca nie miał podstaw prawnych do odmowy wypłacenia wynagrodzenia i ekwiwalentu na rzecz powoda, a wobec tego powództwo podlegało uwzględnieniu w całości. O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Strona pozwana nie kwestionowała daty wymagalności obu dochodzonych roszczeń.

W kwestii ostatniego z dochodzonych przez powoda roszczeń wskazać należy, iż zgodnie z art. 77⁵ § 1 k.p., pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Należności z tytułu podróży służbowych nie są składnikiem wynagrodzenia za pracę pracownika. Stanowią one zwrot kosztów związanych ze świadczeniem pracy pracownika, które obowiązany jest ponieść pracodawca. Wykonywanie przez powoda obowiązków prezesa zarządu strony pozwanej wiązało się nie tylko ze świadczeniem pracy w siedzibie spółki, ale również z koniecznością wykonywania zadań służbowych podczas wyjazdów poza siedzibę pracodawcy. Z zebranego materiału dowodowego wynikało, że powód w październiku 2011 r. wykonywał poza miejscem pracy obowiązki pracownicze, związane z prowadzeniem uzgodnień z funduszami inwestycyjnymi oraz z prowadzeniem negocjacji z partnerami biznesowymi. Z dowodów z dokumentów- rachunków kosztów (k.232-237) przedstawionych przez stronę pozwaną wynika, że pracodawca zapłacił powodowi, poniesione

przez powoda w tym zakresie koszty, na które składają się diety, koszty podróży PKP oraz koszty noclegu. Powód na rozprawie w dniu 8 stycznia 2013r. podniósł, że podpisał przedłożone rachunki, z informacją „kwituję odbiór kwoty”, ale faktycznie pieniędzy nie odebrał. W ocenie Sądu, stanowisko powoda w tym zakresie nie zasługuje na uwzględnienie, a jest jedynie przyjętą linią obrony. Powód nie przedstawił żadnego dowodu na poparcie swojego stanowiska. Nie można przy tym zapominać, że powód zajmował w pozwanej Spółce stanowisko prezesa, a zatem powinien zdawać sobie sprawę z konsekwencji składanych oświadczeń woli. Strona pozwana dowodem z dokumentów wykazała, że spełniła wobec powoda roszczenie dotyczące zapłaty kosztów delegacji krajowych, wobec powyższego powództwo w tym zakresie w pkt. III wyroku należało oddalić.

Wobec cofnięcia pozwu w części dotyczącej żądania zapłaty kosztów delegacji zagranicznych powództwo w tym zakresie na podstawie art. 355 kpc w zw. z art. 203 kpc należało umorzyć o czym orzeczono w pkt. II wyroku.

W związku z tym, iż w niniejszym postępowaniu okoliczności faktyczne (brak wypłaty wynagrodzenia, ekwiwalentu za urlop oraz kosztów wyjazdów służbowych w określonych okresach i wysokości) były pomiędzy stronami bezsporne i znajdowały potwierdzenie w przedstawionych przez powoda dokumentach, Sąd ograniczył postępowanie dowodowe do dowodu z dokumentów i wydał wyrok zasądający od strony pozwanej na rzecz powoda należność w zakresie dochodzonym powództwami.

Orzeczenie w przedmiocie zwrotu kosztów procesu w punkcie IV wyroku nastąpiło na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić drugiej stronie koszty niezbędne do celowego dochodzenia przez nią jej praw, celowej obrony przed Sądem. Mając na uwadze, iż charakter niniejszej sprawy nie był skomplikowany, a nakład pracy adwokata powoda nie był znaczny Sąd zasądził koszty zastępstwa procesowego w stawkach minimalnych. Na koszty procesu składały się opłata od pozwu w kwocie 5.133,00 zł, koszty zastępstwa procesowego ustalone w kwocie 2.700,00 zł na podstawie § 6 pkt 6 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28 września 2002 r. (Dz. U Nr 163, poz. 1348, z późn. zm.).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika- pkt V wyroku.

Z:odnotować w rep

odpis wyroku z uzas. doręczyć pełnomocnikowi str. pozw.

kal. 14 dni

Wrocław 25 styczeń 2013r.