

Sygn. akt XP 218/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

dnia 15 października 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: G. K., C. S.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 15 października 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **M. P.**

przeciwko: **S. S.**

o wynagrodzenie za pracę, odszkodowanie za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika

I. zasądza od pozwanego S. S. na rzecz powódki M. P. kwotę 2.500,00 zł (dwa tysiące pięćset złotych i 00/100) brutto z ustawowymi odsetkami:

-od kwoty 1.000,00 zł od dnia 10.04.2017 r. do dnia zapłaty,

-od kwoty 1.000,00 zł od dnia 10.05.2017 r. do dnia zapłaty,

z tytułu wynagrodzenia za pracę,

-od kwoty 500,00 zł od dnia 1.06.2017 r. do dnia zapłaty,

z tytułu odszkodowania;

II. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia kwotę 100 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

III. pozostałymi nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciążyć Skarb Państwa;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1000 zł.

UZASADNIENIE

Powódka M. P. pozwem z dnia 27.07.2017 r. (data nadania przesyłki) skierowanym przeciwko S. S. prowadzącemu działalność gospodarczą „C. C.” S. S. we W. wniosła o zasądzenie od pozwanego kwoty 2500 zł brutto, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi:

- od kwoty 1000 zł od dnia 10.04.2017 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1000 zł od dnia 10.05.2017 r. do dnia zapłaty – z tytułu wynagrodzenia za pracę,

- od kwoty 500 zł od dnia 10.06.2017 r. do dnia zapłaty – z tytułu odszkodowania na podstawie art. 55 par. 1¹ k.p.

Uzasadniając swoje żądania powódka podniosła, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy na czas nieokreślony, na ½ etatu. Pozwany nie zapłacił jej wynagrodzenia za kwiecień i maj 2017 r. w łącznej wysokości 1000 zł. Powódka rozwiązała umowę z winy pracodawcy na podstawie art. 55 par. 1¹ k.p. Pozwany nie wypłacił jej odszkodowania w wysokości 500 zł z tego tytułu.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 2.10.2017 r. (X Np. 220/17) tut. Sąd uwzględnił żądanie pozwu w całości.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwany domagał się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu. Przyznał fakt, iż nie wypłacił na rzecz powódki spornych świadczeń, wskazał jednak, że miał do tego swoje podstawy. Zarzucił, że w firmie trwa proces restrukturyzacji. Wskazał, że chciał zakończyć sprawę polubownie i ratalnie zapłacić należności na rzecz powódki. Zarzucił, że powódka nie miała chęci do pracy, że kiedy na przełomie stycznia i lutego pojawiły się opóźnienia w płatnościach, pogorszyło się świadczenie pracy przez powódkę. Podniósł, że powódka nie przychodziła w niektóre dni do pracy lub wychodziła wcześniej do domu. Powódka zaniedbywała sprawy klientów pozwanej. Między stronami narosły nieporozumienia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. P. była zatrudniona u pozwanego S. S. prowadzącego działalność gospodarczą „C. C.” S. S. we W. w okresie 1.06.2016 r. do 1.09.2017 r., na ½ etatu, jako radca prawny. Wynagrodzenie powódki wynosiło w ostatnim okresie 1000 zł brutto miesięcznie.

Od początku 2017 r. pozwany z uwagi na problemy finansowe i trwającą restrukturyzację, opóźniał się w wypłacie na rzecz powódki wynagrodzenia za pracę. Za kwiecień i maj 2017 r. pozwany nie wypłacił powódce wynagrodzenia w wysokości 2000 zł brutto (1000 zł za każdy miesiąc).

W dniu 1.06.2017 r. powódka rozwiązała umowę o pracę w trybie art. 55 par. 1¹ k.p., bez wypowiedzenia, z winy pracodawcy. Pozwany nie wypłacił powódce z tego tytułu odszkodowania.

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto:

dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki

zeznania świadka E. S. k. 100v

zeznania świadka A. S. k. 101

W ostatnim okresie pracy powódki, pozwany nie był zadowolony z wykonywanej przez nią pracy.

Dowód: korespondencja między stronami k. 26-40

zeznania świadka E. S. k. 100v

zeznania świadka A. S. k. 101

Postanowieniem z 27.02.2018 r. (VIII GR 6/18) Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Fabrycznej otworzył przyspieszone postępowanie układowe wobec pozwanego i wyznaczył sędziego komisarza oraz nadzorcę sądowego.

Zgodnie z zarządzeniem Nadzorca Sądowego z 1.03.2018 r., pozwany miał obowiązek niezwłocznie poinformować nadzorcę na piśmie o m.in. toczących się postępowaniach sądowych.

Dowód: postanowienie k. 87-88

Zarządzenie k. 89-90

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 1000 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 96

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo było uzasadnione w całości.

Stan faktyczny w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia był między stronami bezsporny i wynikał zarówno z dokumentów, wiarygodnych zeznań świadków, jak i oświadczeń obu stron. W konsekwencji bezspornych ustaleń faktycznych, Sąd pominął dowód z przesłuchania stron jako zbędny dla rozstrzygnięcia.

Na wstępie wskazać należy, że otwarcie wobec pozwanego postanowieniem Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Fabrycznej z 27.02.2018 r. (VIII GR 6/18) przyspieszonego postępowania układowego i wyznaczenie sędziego komisarza oraz nadzorcy sądowego, co do zasady nie wpływa na bieg postępowania sądowego. Zgodnie z art. 257 i 258 Prawa restrukturyzacyjnego, otwarcie przyspieszonego postępowania układowego nie wyłącza możliwości wszczęcia przez wierzyciela postępowań sądowych, administracyjnych, sądownoadministracyjnych i przed sądami polubownymi w celu dochodzenia wierzytelności podlegających umieszczeniu w spisie wierzytelności (art. 257).informacje o jednostce

tezy z piśmiennictwa

komentarze

monografie

Dłużnik niezwłocznie informuje nadzorcę sądowego o postępowaniach sądowych, administracyjnych, sądownoadministracyjnych i przed sądami polubownymi, dotyczących masy układowej, prowadzonych na rzecz lub przeciwko dłużnikowi. W sprawach tych uznanie roszczenia, zrzeczenie się roszczenia, zawarcie ugody lub przyznanie okoliczności istotnych dla sprawy przez dłużnika bez zgody nadzorcy sądowego nie wywiera skutków prawnych (art. 258). W niniejszej sprawie zgoda nadzorcy sądowego nie była zatem wymagana.

Odnosząc się do żądania zapłaty wynagrodzenia za pracę wskazać należy, że zgodnie z art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Zgodnie z art. 82 § 1 i 2 k.p., za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli skutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu. Jeżeli wadliwość produktu lub usługi została usunięta przez pracownika, przysługuje mu wynagrodzenie odpowiednie do jakości produktu lub usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje.

W niniejszej sprawie bezsporne było, że powódka winna otrzymać od pozwanego kwoty po 1000 zł miesięcznie za kwiecień i maj 2017 r. Bezspornie również w okresie tym powódka wykonywała pracę – prowadziła		
---	--	--

sprawy klientów pozwanego jako radca prawny. Pracodawca w sprzeciwie od nakazu zapłaty oraz na rozprawie deklarował chęć uregulowania żądań powódki, jednocześnie jednak podnosił kwestię nienależytego wykonywania obowiązków przez powódkę. Wskazać jednak należy, że nie każde nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych może skutkować obniżeniem wynagrodzenia za pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 6.04.2016 r. (II PK 54/15), artykuł 82 § 1 k.p. dopuszcza odmowę zapłaty lub zmniejszenie wynagrodzenia jedynie za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług, a nie za jakiegokolwiek wadliwe lub niezgodne z przepisami prawa bądź umową o pracę wykonywanie obowiązków przez pracownika. Z kolei w wyroku z 20.02.2019 r. (I P 142/79) Sąd Najwyższy wskazał, że art. 82 k.p. pozwala zakładowi pracy na niezapłacenie pracownikowi wynagrodzenia za pracę złej jakości, a gdy wadami lub usterkami dotknięta jest tylko część pracy - za tę właśnie część. Warunkiem jednak skorzystania przez zakład pracy z tego uprawnienia jest wytworzenie produktów lub usług złej jakości z winy pracownika.

W świetle powyższego należy wskazać, że ani twierdzenia strony pozwanej zawarte w sprzeciwie od nakazu zapłaty oraz przedstawione na rozprawie, ani przedstawione przez nią dowody, nie pozwoliły na przyjęcie, że w niniejszej sprawie spełnione zostały przesłanki umożliwiające niewypłacenie powódce wynagrodzenia za pracę, jaką bezspornie wykonywała w okresie kwietnia i maja 2017 r. na rzecz pozwanego. Zarzuty

pozwanego, z których wynika, że powódka pracowała w zbyt krótkich godzinach, nie zawsze stawiała się w pracy, czy też że obsługiwała klientów w sposób niesatysfakcjonujący pozwanego, nawet gdyby zostały przez pozwanego w postępowaniu wykazane, nie oznaczałyby jednocześnie, że powódka „świadczyła usługi złej jakości” w rozumieniu art. 82 k.p. Pozwany zarzucił powódce nieprawidłowe jego zdaniem zachowania, nie podniósł jednak w twierdzeniach sprzeciwu (ani podczas rozprawy, podczas której deklarował przez swojego pełnomocnika chęć uregulowania zobowiązań na rzecz powódki), by konkretne usługi w całości, a tym bardziej - by wszystkie usługi- powódka wykonała źle, a zatem by „wytworzyła usługi złej jakości”. Pozwany nie wykazał również ani nawet nie twierdził, by na skutek działań powódki poniósł konkretną szkodę i nie podniósł w sprawie zarzutu potrącenia ani nie złożył powództwa wzajemnego. Co najważniejsze zaś – pozwany przyznał, że przyczyną niewypłacania powódce wynagrodzenia były de facto jego problemy finansowe. Stanowisko pozwanego co do istnienia podstaw do niewypłacenia powódce wynagrodzenia ze względu na świadczenie usług złej jakości nie jest zatem w pełni wiarygodne, skoro z jednej strony pozwany nie płacił powódce wynagrodzenia nie dlatego, że informował ją o ewentualnych „usługach złej jakości”, ale dlatego, że nie miał środków, z drugiej zaś strony – wobec faktu, że pozwany w toku postępowania nadal deklarował chęć ugodowego zakończenia sprawy i spłaty w systemie ratalnym roszczeń powódki, a

<p>niezakończenie sprawy w sposób ugodowy wyjaśniał koniecznością zgody nadzorcy sądowego na zawarcie ugody, a nie brakiem przesłanek do wypłaty powódce wynagrodzenia. Niewłaściwa jakość produktów lub usług, która zdaniem pracodawcy uzasadnia obniżenie wynagrodzenia, musi być zdaniem Sądu Rejonowego wyraźnie, formalnie zasygnalizowana pracownikowi po wykonaniu kwestionowanej przez pracodawcę pracy (wykonania usługi lub towaru) przez pracownika. Niedopuszczalne jest przyjęcie, by pracodawca, który nie informował pracownika, że ten źle wykonał produkt lub usługę, mógł dowolnie powoływać się na zarzuty dotyczące jakości pracy pracownika w sytuacji, gdy nie wypłacił pracownikowi wynagrodzenia wyłącznie z powodu swoich problemów finansowych.</p>		
<p>Z tej przyczyny roszczenie powódki o zapłatę zaległego wynagrodzenia za pracę Sąd uznał za uzasadnione w całości.</p>		

Konsekwencją uchylania się przez pracodawcę od spełnienia obowiązku wypłaty wynagrodzenia 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.

Jak wskazują komentatorzy, artykuł 55 § 1¹ stwarza pracownikowi możliwość rozwiązania umowy o pracę. Skorzystanie z tej możliwości pozostawione jest jego uznaniu. Przepis art. 55 § 1¹ został sformułowany w sposób podobny do art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie mówi on jednak o winie pracodawcy. Stąd też nie jest jasne, w jakim stopniu działanie lub zaniechanie pracodawcy musi być zawinione.

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 niezyskaniu 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 (zob. 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 1/2012 - Niewypłacenie w terminie całości wynagrodzenia jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika).

Jak wskazują komentatorzy, wydaje się, że wina pracodawcy nie może być ujmowana w taki sam sposób jak wina pracownika, o której mowa w art. 52 § 1. Wina jest bowiem kategorią subiektywną. Może ona być przypisana jednostce ludzkiej, a pracodawca, poza osobą fizyczną zatrudniającą pracowników, jest jednostką organizacyjną. Stąd też o winie można mówić przede wszystkim w odniesieniu do osób działających w imieniu pracodawcy. Pracodawca odpowiada też nie tylko na zasadzie winy, ale także na zasadzie ryzyka. Najlepszym tego przykładem jest niepłacenie wynagrodzenia. Powszechnie przyjmuje się, że stanowi to ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy, uzasadniające rozwiązanie natychmiastowe dokonane przez pracownika. Niepłacenie wynagrodzenia może obejmować jednak zarówno sytuacje zawinione przez pracodawcę (osoby działające w jego imieniu), 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 (red.), 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 piśmiennictwie słusznie podkreśla się, iż dla zastosowania art. 55 § 1¹ w grę może wchodzić tzw. wina kontraktowa, której elementem jest bezprawność zachowania dłużnika, polegająca na ujemnej ocenie zachowania kontrahenta z punktu widzenia porządku prawnego. W tym wypadku wina jako przesłanka odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie obowiązku wobec pracownika odpowiada pojęciom wykształconym w prawie cywilnym (por. np. T. Pajor, Odpowiedzialność dłużnika za niewykonanie zobowiązania, Warszawa 1982, s. 185 i n.). Pojęcie winy wzorowane na prawie karnym (naganność zachowania w znaczeniu subiektywnym) jest konieczną przesłanką odpowiedzialności pracownika, a nie pracodawcy (por. T. Zieliński, Prawo pracy..., cz. 2, s. 327). Nie jest więc istotne, czy pracodawcy można zarzucić umyślność lub rażące niedbalstwo, np. z powodu wyrządzenia pracownikowi krzywdy wskutek wystawienia nieprawidłowego świadectwa pracy. Podstawowe obowiązki pracodawcy są w tych wypadkach naruszone z reguły w sposób ciężki, nawet jeśli pracodawca nie działał w złej wierze ani nie zachował się rażąco niedbale, nie płacąc pracownikom wynagrodzeń. Brak winy "subiektywnej" po stronie osób działających w imieniu pracodawcy nie pozbawia pracowników prawa rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, jeśli naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy jest obiektywnie ciężkie (T. Zieliński, Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (w:) Encyklopedia prawa pracy..., red. L. Florek).

W ocenie Sądu Rejonowego, w świetle powyższej wykładni pojęcia ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy nie ulega wątpliwości, że nieterminowe wypłacanie powódce wynagrodzenia za pracę od początku 2017 r. i niewypłacenie jej tego wynagrodzenia za kwiecień i maj 2017 r., stanowiło 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.

Ponieważ pracodawca nie wypłacił powódce wynagrodzenia, była ona w ocenie Sądu Rejonowego w pełni uprawniona do skorzystania z dyspozycji art. 55 § 1¹ k.p. i do rozwiązania umowy o pracę w trybie niezwłocznym, bez zachowania terminu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy w pełni podziela zacytowaną wyżej wykładnię pojęcia „ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy”, akcentującą obiektywny charakter naruszenia i możliwość wystąpienia takiego naruszenia nawet bez winy pracodawcy, członków jego zarządu czy pracowników. 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 w okresie wypowiedzenia - w sytuacji istnienia dużego prawdopodobieństwa, że pracodawca nie będzie w stanie wywiązać się terminowo z obowiązku wypłaty całości wynagrodzenia. Przyjęcie takiego stanowiska skutkowałoby ponadto powstaniem po stronie pracodawcy prawa do żądania odszkodowania od pracownika, który z uwagi na złą sytuację finansową pracodawcy i nieterminową wypłatę wynagrodzenia, rozwiązał umowę w trybie natychmiastowym, choćby w celu poszukiwania nowego zatrudnienia, (art. 61¹ k.p.) czego z oczywistych względów nie sposób zaakceptować.

Z powyższych względów, Sąd w pkt. I sentencji wyroku zasądza od pozwanego S. S. na rzecz powódki M. P. kwotę 2.500,00 zł brutto z ustawowymi odsetkami:

-od kwoty 1.000,00 zł od dnia 10.04.2017 r. do dnia zapłaty,

-od kwoty 1.000,00 zł od dnia 10.05.2017 r. do dnia zapłaty,

z tytułu wynagrodzenia za pracę,

-od kwoty 500,00 zł od dnia 1.06.2017 r. do dnia zapłaty,

z tytułu odszkodowania;

O odsetkach ustawowych Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c., zasądzając je na rzecz powódki od dnia wymagalności poszczególnych kwot do dnia zapłaty.

W punkcie II wyroku Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. nakazał pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia kwotę 100 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy, zaś pozostałymi kosztami sądowymi – tj. kosztami mediacji - Sąd obciążył w punkcie III Skarb Państwa .

W myśl art. 477² § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika, sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Z tego powodu w punkcie IV wyrokowi w punkcie I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1000 zł.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.