

Sygn. akt (...)

UZASADNIENIE

Powód P. P. wniósł o zasądzenie od pozwanej E.-2 spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwoty 9.232,85 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 23 listopada 2018 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż od 2 stycznia 2017 r. pracował dla pozwanej na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego. Uzgodnił ustnie z pozwaną, że jego wynagrodzenie wynosić będzie 5.000 zł netto, choć w umowie o pracę wskazane zostało niższe wynagrodzenie. Od lutego 2017 r. pozwana wypłacała należne mu wynagrodzenie z opóźnieniem. Zaś wynagrodzenia za m-ce lipiec i sierpień 2018 r. nie wypłaciła. Z uwagi na to w dniu 20 sierpnia 2018 r. powód rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym wydanym w dniu 28 października 2019 r. Sąd w całości uwzględnił żądanie powoda. Nakaz ów został w całości zaskarżony przez pozwaną, która wniosła o oddalenie powództwa. Wskazała w uzasadnieniu sprzeciwu, iż nie zalegała z płatnością wynagrodzenia powoda, stąd nie dopuściła się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków. W konsekwencji powodowi nie przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

Pozwana wniosła o zawieszenie postępowania do czasu prawomocnego zakończenia sprawy toczącej się przed tutejszym Sądem pod sygn. akt(...). Jej przedmiotem były m.in. roszczenia powoda o wynagrodzenie.

Z ostrożności procesowej pozwana wskazała, że wynagrodzenie powoda wynosiło 3.000 zł brutto. Zaprzeczyła tym samym, by jego wysokość ustalono na 5.000 zł netto.

Postanowieniem z dnia 12 marca 2020 r. Sąd zawiesił postępowanie w sprawie do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w sprawie o sygn. akt(...).

Po podjęciu postępowania powód złożył pismo procesowe, w którym wyjaśnił, że tylko w początkowym okresie jego zatrudnienia jego wynagrodzenie miało wynosić 5.000 zł netto. Od 1 lipca 2017 r. wynosiło ono 6.500 zł netto, co daje kwotę 9.323,85 zł brutto.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

P. P. od dnia 2 stycznia 2017 roku pozostawał z E.-2 spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w stosunku pracy. Zgodnie z treścią umowy o pracę, powód był zatrudniony na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w pełnym wymiarze czasu pracy na okres od 1 stycznia 2017 roku do dnia 30 września 2018 roku. W myśl postanowień punktu 4 umowy, wynagrodzenie zasadnicze P. P. wynosiło 3000 złotych brutto. Umowa obejmowała także ryczałt za nadgodziny, pracę nocną oraz dyżury. Strony ustaliły, że wynagrodzenie za pracę będzie wypłacane do 10. dnia następnego miesiąca.

Niesporne, a nadto dowód:

- umowa o pracę – k. 6 wraz z informacją o dodatkowych warunkach zatrudnienia – k. 7,
- przesłuchanie powoda – k. 62.

Pozwana nie wywiązywała się z obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia. Zaległości w wypłacie wynagrodzenia skutkowały tym, że P. P. miał trudności w planowaniu wydatków, zapłacie czynszu czy zaspokajaniu podstawowych potrzeb bytowych. Co miesiąc towarzyszyła mu niepewność, czy i kiedy otrzyma należne mu wynagrodzenie.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 62.

P. P. nie godząc się na taki stan rzeczy, w dniu 20 sierpnia 2018 r. złożył pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał „brak terminowego wypłacania wynagrodzenia”. W dniu 27 sierpnia 2018 r. pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy wskazując w jego treści, iż stosunek pracy powoda ustał „w wyniku rozwiązania Art. 30 par. 1 pkt 3 Kodeksu pracy – bez wypowiedzenia przez pracownika – w związku z art. 55 par 1/1 K.p.”.

Dowód:

- oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę z 20 sierpnia 2018 r. – k. 8
- świadectwo pracy – k. 9-10.

Pozwem z dnia 18 grudnia 2018 r. P. P. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...)2 spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na swoją rzecz:

- kwoty 346,99 złotych tytułem skapitalizowanych odsetek ustawowych za opóźnienie w zapłacie wynagrodzenia w okresie od lutego 2017 roku do czerwca 2018 roku wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu pozwanej,
- kwoty 18 465,70 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiące lipiec i sierpień 2018 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, od kwoty 9232,85 zł od dnia 11 sierpnia 2018 r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 9232,85 zł od dnia 11 września 2018 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 4660 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Niesporne, nadto dowód:

- pozew – k. akt sprawy(...).

Sąd (...) w S. wyrokiem z dnia 16 marca 2021 r. uwzględnił co do zasady powództwo zasądzając na rzecz P. P. żądane w pozwie kwoty. W toku postępowania Sąd ustalił, że pozwana spółka opóźniała się stale z wypłatą wynagrodzenia na rzecz pracowników, w tym powoda. Wynagrodzenia wypłacała w ratach i ze znacznym opóźnieniem. Stan ten utrzymywał się ponad rok, zaś pracodawca nie podjął żadnych działań mających na celu zabezpieczenie sytuacji ekonomicznej swoich pracowników. Sąd ustalił także, że ustne uzgodnienia stron, na które powoływał się w toku procesu powód i na mocy których należne powodowi wynagrodzenie zasadnicze opiewało początkowo na kwotę 5.000 a następnie 6.500 złotych netto polegają na prawdzie. Sąd przyjął, że wynagrodzenie powoda w ostatnich dwóch miesiącach zatrudnienia wynosiło 9.232,85 zł brutto. Wyrokiem z dnia 29 września 2021 r. sygn. akt (...), Sąd (...) w S. oddalił apelację pozwanej od powyższego wyroku, podzielając stanowisko sądu I instancji.

Niesporne, nadto dowód:

- wyrok – k. wraz z uzasadnieniem – k.291, 296-305 akt sprawy(...)
- wyrok Sądu (...) w S. wydany w sprawie o sygn. akt (...)- k. wraz z uzasadnieniem – k. 346, 355-306v.

Pismem z dnia 21 listopada 2018 r. powód wezwał pozwaną m.in. do zapłaty 6.500 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zakreślając 7 dniowy termin na zapłatę należności.

Dowód:

- pismo z 21 listopada 2018 r. – k. 11 wraz z potwierdzeniem nadania – k. 12.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w sprawie ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów oraz przesłuchanie powoda. Dowody te pozwoliły na poczynienie stanowczych ustaleń co do okoliczności mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Należy przy tym podkreślić, iż sama pozwana nie kwestionowała w toku niniejszego postępowania nieterminowego regulowania wynagrodzeń powoda, które to stanowiło podstawę rozwiązania przez P. P. umowy o pracę z winy pracodawcy. Ograniczając się do podważania wysokości odszkodowania stanowiącego równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia, podniosła, że pracodawca wypłacił powodowi wynagrodzenie określone umową o pracę, co świadczy o tym, że nie naruszyła ona w ciężki sposób swoich obowiązków. Dlatego też rozstrzygnięcie sporu sprowadzało się do oceny, czy powód prawidłowo przypisał pozwanej ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy oraz ustalenia wysokości należnego powodowi odszkodowania.

W tym miejscu należy wskazać, że przytoczone w pierwszej części rozważań ustalenia sądu w sprawie prowadzonej pod sygnaturą (...) (...)wiążą Sąd w niniejszej sprawie w zakresie, w jakim sąd ten ustalił wysokość wynagrodzenia powoda oraz przyjął, iż pozwana spółka opóźniała się w wypłacie wynagrodzeń pracownikom, w tym P. P.. Z prawomocnością orzeczenia sądowego związana jest powaga rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.). Wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami. Chociaż powagą rzeczy osądzonej objęta jest w zasadzie jedynie sentencja wyroku, a nie jego uzasadnienie, to w orzecznictwie trafnie zwraca się uwagę, że powaga ta rozciąga się również na motywy wyroku w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia, niezbędne dla wyjaśnienia jego zakresu. W szczególności, powagą rzeczy osądzonej mogą być objęte ustalenia faktyczne w takim zakresie, w jakim indywidualizują one sentencję jako rozstrzygnięcie o przedmiocie sporu i w jakim określają one istotę danego stosunku prawnego. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011r. (...) i powołane tam orzeczenia). W kolejnym postępowaniu, takie okoliczności faktyczne nie mogą być już ponownie badane. Związanie orzeczeniem oznacza bowiem zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią. W konsekwencji, należało przyjąć, że strony ustnie modyfikowały postanowienia pisemnej umowy o pracę, ustalając jego wysokość w ostatnim okresie zatrudnienia na poziomie 6.500 zł netto (9.232.85 zł brutto), zaś pracodawca nie wywiązywał się z obowiązku terminowego naliczania i wypłacania wynagrodzenia. Powyższe znajdowało także potwierdzenie w przesłuchaniu powoda na rozprawie w dniu 12 lipca 2022 r. P. P. wskazał, podtrzymuje zeznania złożone w toku sprawy(...)oraz, iż ostatecznie umówił się z M. G., członkiem zarządu pozwanej spółki, że jego wynagrodzenie będzie wynosiło 6.500 zł netto.

Podstawy prawnej żądania powoda należało upatrywać w art. 55 § 1¹ k.p. Zgodnie z jego treścią, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. Jest to przy tym takie naruszenie, które stwarza realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powoduje uszczerbek w tej sferze (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 2010 r., sygn.(...)). Takim naruszeniem jest m.in. nieterminowe i częściowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000 r., sygn. (...)), naruszanie godności pracownika lub innych jego dóbr osobistych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2012 r., sygn.(...)).

Zasadniczo przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Natomiast należy jeszcze dokonać stopnia naruszeń i ich ciężkości. Ocena ta zależy od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło

realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Dla dokonania oceny w tym ostatnim zakresie przypisuje się znaczenie wysokości zarobków pracownika, zajmowanemu przez niego stanowisku oraz ewentualnej odpowiedzialności samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływowi pracownika na decyzje podejmowane przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2017 r., sygn.(...), wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2014 r., sygn. (...)).

Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym pracownik powinien wskazać, na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie. Krótkotrwałe opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia (na przykład dwu lub trzydniowe) będzie wprawdzie naruszeniem obowiązków pracodawcy, ale zasadniczo - nie musi przybierać postaci ciężkiej. W przypadku jednak otrzymywania przez pracownika niewielkich kwot wynagrodzenia za pracę, gdy nie dysponuje on żadnymi oszczędnościami, również takie niewielkie opóźnienie zakwalifikować można jako ciężkie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2017 r., sygn. (...)).

W realiach niniejszej sprawy Sąd uznał żądanie powoda za uzasadnione. Opóźnienia w wypłacaniu wynagrodzenia powodowi, których dopuszczała się pozwana były znaczne i nie miały one charakteru incydentalnego. Począwszy od drugiego miesiąca zatrudnienia przez cały jego okres, pozwana spółka wypłacała wynagrodzenie w ratach i ze znacznym opóźnieniem. Sąd nie mógł też pominąć tego, że pracodawca w żaden sposób nie próbował usprawiedliwić swoich zaniechań. Pozwana spółka nie wykazała, aby sytuacja ta warunkowa była okolicznościami mogącymi skutkować przyjęciem, że nie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika z uwagi na brak winy po stronie pracodawcy. Nawet się na to nie powoływała. Marginalnie można tylko wskazać, że problemy ekonomiczne nie stanowią usprawiedliwienia opóźnień w wypłacie pensji (nie skutkują brakiem zawinienia po stronie pracodawcy). W ocenie Sądu, taka postawa pozwanej pozwala na przypisanie jej umyślności w uchybieniu terminu wypłaty wynagrodzeń.

Argumentem, który nakazywał udzielić ochrony prawnej żądaniu pozwu sprowadzał się także do tego, że w wyniku nieterminowego wypłacania wynagrodzenia powód był postrzegany jako osoba niewiarygodna. W toku przesłuchania P. P. wskazał, że brak terminowego otrzymywania wynagrodzeń skutkowało tym, iż nie mógł on zaspokoić podstawowych, bieżących potrzeb bytowych, opłacić czynszu wynajmowanego mieszkania oraz rachunków. To z kolei powodowało, że musiał tłumaczyć osobom trzecim swoją sytuację finansową, opóźnieniami w zapłacie wynagrodzenia. Nie może dziwić, że powyższe stanowiło dla powoda istotny dyskomfort.

Mając na względzie przytoczone argumenty, Sąd uznał żądanie odszkodowania za uzasadnione z uwagi na to, że w ustalonych okolicznościach pracodawca uporczywie opóźniał wypłatę wynagrodzenia, a terminowe jego otrzymywanie było dla powoda istotne z punktu widzenia zaspokajania potrzeb bytowych. Dlatego też Sąd w pkt I wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 9.232,85 zł tytułem odszkodowania.

Powód domagał się odsetek ustawowych za opóźnienie liczonych od zgłoszonego roszczenia głównego od dnia 23 listopada 2018 r. do dnia zapłaty. Podstawę prawną tego roszczenia stanowił art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Wedle treści art. 481 § 1 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w art. 455 k.c., jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony, ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania.

Ustawodawca nie określił terminu wymagalności odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. Dlatego też należało przyjąć, iż odsetek od żądania odszkodowania powód mógł domagać się od dnia następnego po upływie terminu wyznaczonego w skierowanym do pozwanej wezwaniu do zapłaty odszkodowania. Powód skierował do pozwanej spółki wezwanie do zapłaty w dniu 21 listopada 2018 r. wskazując siedmiodniowy termin zapłaty, który upłynął 27 listopada 2018 r.

W konsekwencji, odsetki mogły zostać naliczone dopiero od 28 listopada 2018 r. Tak też przyjął Sąd uwzględniając żądanie zasądzenia odsetek.

W pkt II wyroku Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania odsetek ustawowych za opóźnienie od kwoty 9.232,85 zł za okres od 23 do 27 listopada 2018 r. z przyczyn omówionych powyżej – były one nienależne.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowej obrony, w tym wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika. Zasądzona na rzecz powoda kwota odpowiada stawce określonej w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

Rozstrzygnięcie w pkt IV wyroku zapadło w oparciu o przepis art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, które w przypadku powoda wynosiło 9.232,85 zł.

W toku postępowania Skarb Państwa – Sąd (...)w (...) poniósł koszty, na które składała się opłata od pozwu. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz art. 98 k.p.c. – Sąd w pkt V wyroku obciążył pozwaną w/w kosztami sądowymi w zakresie uwzględniającym powództwo (9.232,85 zł x 5%).

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)