

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., 22 listopada 2018 roku

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marzena Madrak

Ławnicy: Krystyna Dębska, Alicja Orzechowska

Protokolant: sekr. Katarzyna Bińkuś

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 listopada 2018 roku w O. sprawy

z powództwa P. M. (PESEL (...))

przeciwko Zakładowi (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O. (NIP (...))

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika

1. zasądza od pozwanego Zakładu (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na rzecz powoda P. M. kwotę 10.483,20 zł (dziesięć tysięcy czterysta osiemdziesiąt trzy złote dwadzieścia groszy) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 19.05.2018 r. do dnia zapłaty;
2. umarza postępowanie w części dotyczącej wynagrodzenia za luty i marzec 2018 roku;
3. **zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.350,00 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego;**
4. **w pozostałym zakresie wniosek o zwrot kosztów procesu oddala;**
5. nie obciąża pozwanego kosztami sądowymi;
6. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.494,40 zł (trzy tysiące czterysta dziewięćdziesiąt cztery złote czterdzieści groszy)

Krystyna Dębska SSR Marzena Madrak Alicja Orzechowska

UZASADNIENIE

Powód P. M. w dniu 11 maja 2018 r. wniósł pozew przeciwko Zakładowi (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O.. Powód domagał się zasądzenia od pozwanej spółki kwoty 13.317,60 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że pozwana od maja 2017 r. wypłacała mu należne wynagrodzenie częściowo, w związku z tym w dniu 19 marca 2018 r. powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika polegające na niewypłacaniu należnego wynagrodzenia w określonym terminie oraz wypłacanie go w ratach. Ponadto zgłosił roszczenie o zapłatę odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód w dniu 11.04.2018 wezwał pozwaną do zapłaty należności z tytułu zaległego wynagrodzenia za luty 2018 r. w kwocie 600 zł, za marzec 2018 r. w kwocie 4.184,40 zł oraz odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy

o pracę z winy pracodawcy w kwocie 10.483,20 zł. Pozwana uregulowała należność wobec powoda w kwocie 600 zł z tytułu wynagrodzenia za luty 2018 r. i częściowo z tytułu wynagrodzenia za marzec 2018 r. w kwocie 1350 zł. Powód dochodzi zatem kwoty 13.317,60 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w części dotyczącej zapłaty wynagrodzenia za marzec 2018 r. Ponadto wniosła o oddalenie wniosku o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. Przyznała, że nie wypłacała terminowo i w całości wynagrodzenia powodowi. Po otrzymaniu od powoda wezwania do zapłaty wynagrodzenia za marzec, uregulowała tę należność. Pozwana podkreśliła, że nie prezentowała braku chęci spłaty zobowiązania, wręcz przeciwnie, gdy po ustaniu zatrudnienia powód kilkakrotnie zjawiał się na terenie zakładu, pozwana przyjmowała powoda w swoim biurze celem polubownego rozwiązania sprawy.

W piśmie przygotowawczym z dnia 21 czerwca 2018 r. powód podał, iż pozwana spółka uregulowała jego należność za marzec 2018 r., w związku z tym, powód ograniczył powództwo do kwoty 10.483,20 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, w pozostałym zakresie cofnął powództwo. Odnosząc się do kwestii przeprowadzenia postępowania mediacyjnego i rzekomych zarzutów pozwanej, że nie dała powodu do wystąpienia z powództwem, powód wyjaśnił, że to pracodawca jest zobowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie, czasie określonym w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy przy czym przepisy dotyczące daty wypłaty wynagrodzenia mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Pracownik nie może ponosić ujemnych konsekwencji związanych z trudną sytuacją finansową pracodawcy. Nie ulega wątpliwości, że pracownik posiada także swoje zobowiązania, które należy płacić terminowo. Posiada też rodzinę, której utrzymanie nie może być częściowe. Dlatego wywód pozwanej, że nie dała powodu do wystąpienia z powództwem w realiach niniejszej sprawy wydaje się dużym nadużyciem. Powód nie zgodził się na skierowanie stron do postępowania mediacyjnego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W okresie od 15 maja 2013 r. do 30 marca 2018 r. powód P. M. był zatrudniony w pozwanym Zakładzie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O. – od 15.05.2013 r. do 30.06.2013 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny, od 01.07.2013 r. do 30.06.2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony. W dniu 01.07.2013 r. porozumieniem zmieniającym powód i pozwany zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony od 01.10.2014 r. na stanowisku spawacza. Wynagrodzenie ustalono w wysokości 16 zł za godzinę w grupie pracowników bezpośrednio produkcyjnych. Aneksami do umowy o pracę z 31 lipca 2017 r. i 31 stycznia 2018 r. zmieniono wysokość płacy zasadniczej. Najpierw ustalono stawkę 18 zł za godzinę brutto, która obowiązywała strony od 1 sierpnia 2017 r., następnie podwyższono ją do 21 zł za godzinę brutto od 01 lutego 2018 r. Powód świadczył pracę w pozwanej spółce do 30 marca 2018 r.

/dowody: umowa o pracę z 15.05.2013 r. k. 6-6v, umowa o pracę z 28.06.2013 r k. 7-7v, porozumienie zmieniające rodzaj i warunki umowy o pracę z 1 października 2014 r. k. 8, aneks do umowy o pracę z 31 lipca 2017 r. k. 9, aneks do umowy o pracę z 31 stycznia 2018 r. k 10, świadectwo pracy k. 42/

W dniu 19 marca 2018 r. powód P. M. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Jako przyczynę podał niewypłacanie należnego mu wynagrodzenia za pracę w terminie określonym w umowie o pracę oraz wypłacanie wynagrodzenia w ratach.

/dowód: oświadczenie z dnia 19 marca 2018 r. o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy k. 41, wydruki przelewów bankowych k. 12-40/

Wezwaniem do zapłaty z 11 kwietnia 2018 r. powód P. M. domagał się zapłaty w terminie 7 dni kwoty 15.267,60 zł netto od pozwanej spółki, na którą składały się wynagrodzenia za miesiąc luty (częściowe) i marzec oraz odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

/dowód: wezwanie do zapłaty z 11 kwietnia 2018 r. k. 43/

Pozwana spółka przed wytoczeniem powództwa przez P. M. w dniu 12 kwietnia 2018 r. uregulowała 600 zł tytułem wynagrodzenia za luty 2018 r. oraz częściowo świadczenie za marzec w kwocie 1.350 zł. W toku postępowania pozwana zapłaciła powodowi pozostałą część wynagrodzenia za marzec 2018 r., jednak nie dokonała zapłaty odszkodowania w wysokości 10.483,20 zł za okres wypowiedzenia na podstawie art. 55§1¹KP.

/dowody: wydruki przelewów bankowych k.56-57/

Sąd oparł ustalenia w zakresie stanu faktycznego na dokumentach przedłożonych przez strony z k. 6-45, 56-58, 88-94 oraz na aktach osobowych powoda, których wiarygodności żadna ze stron nie kwestionowała, nie budzą one również zastrzeżeń Sądu. Są pełne, jasne i kategoryczne Sąd uznał je za wiarygodny materiał dowodowy w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Art. 22§1 KP stanowi, iż 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.

Z tego przepisu jednoznacznie wynika, że w ramach stosunku pracy możliwe jest wyłącznie odpłatne świadczenie pracy. Do podstawowych obowiązków pracodawcy należy wypłata wynagrodzenia. W niniejszym stanie faktycznym pozwana spółka nie spełniała tego wymogu należycie. Płaciła wynagrodzenie nieregularnie i ratami – inaczej niż wskazuje §4 umowy o pracę (k. 7). Wynagrodzenie bowiem miało być wypłacane miesięcznie.

Na mocy art. 55§1¹KP pracownik może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia Nie ulega wątpliwości, iż powód w tym stanie rzeczy miał prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Potwierdza to bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego, m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 24 października 2013 r. o sygn. akt II PK 25/13 i wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2014 r., sygn. akt II PK 176/13, które jednoznacznie wskazują, że uchybienie obowiązkowi terminowej wypłaty wynagrodzenia stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę, dające podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ KP.

Zgodnie z judykaturą (wyrok SN z dnia 21-06-2017, sygn. akt II PK 198/16) przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ KP jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy, z jednej strony - od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. W ocenie Sądu powód wykazał przesłankę powtarzalności i uporczywości w niewypłaceniu wynagrodzenia przez pozwaną.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, na mocy art. 55§1¹ KP Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.483,20 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 19 maja 2018 r. do dnia zapłaty (pkt I wyroku). Jest to równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda, które mu przysługuje tytułem odszkodowania za okres wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie powód cofnął pozew w zakresie wynagrodzenia za marzec 2018 przed rozpoczęciem rozprawy, a zatem nie była wymagana zgoda pozwanej na cofnięcie pozwu. Zdaniem sądu, cofnięcie pozwu w przedmiotowej sprawie jest zgodne z prawem, nie zmierza do obejścia prawa i nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a nadto nie narusza słusznego interesu pracownika. Zgodnie z art. 355 § 1 k.p.c., sąd wydaje postanowienie o umorzeniu

postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne. Uznając cofnięcie pozwu za skuteczne i dopuszczalne, postępowanie należało umorzyć, o czym Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku.

Sąd umorzył postępowanie w części dotyczącej wynagrodzenia za luty i marzec 2018 r. (pkt II wyroku). Powód cofnął powództwo w tym zakresie, gdyż pozwana uregulowała te należności w całości przed wydaniem wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy. Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie ze stawką opłaty za czynności radcy prawnego przewidzianą w § 9 pkt 2 w zw. z § 2 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) tj. z dnia 3 stycznia 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265). W pozostałym zakresie, tj. w części dotyczącej opłaty od pełnomocnictwa, wniosek o zwrot kosztów procesu oddalił. Zgodnie bowiem z art. 2 ust. 1 pkt 1) f) ustawy o opłacie skarbowej z dnia 16 listopada 2006 r. (Dz.U. Nr 225, poz. 1635) ze zmianami, tj. z dnia 10 maja 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 1044) nie podlega opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa w sprawach zatrudnienia i wynagrodzeń za pracę.

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz.U. Nr 167, poz. 1398) ze zmianami tj. z dnia 11 stycznia 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 300) w zw. z art. 102 kpc Sąd odstąpił od obciążania pozwanej kosztami procesu, kierując się zasadami słuszności. Za powyższym rozstrzygnięciem przemawiają fakty ujawnione w toku procesu, przekonujące o trudnej sytuacji finansowej pozwanej spółki. Pozwana przez dłuższy czas wypłacała powodowi należne mu wynagrodzenie w ratach, a ostatecznie zaprzestała wypłacania wynagrodzenia. W podobnej sytuacji do powoda znajdują się inni pracownicy, którzy dochodzą swoich roszczeń przed Sądem Pracy, co jest znane tutejszemu Sądowi z urzędu. W tych okolicznościach Sąd uznał, że uzasadnione jest zwolnienie pozwanej od kosztów sądowych związanych z przedmiotową sprawą.

Sąd wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3 494,40 zł. (pkt 6 wyroku) zgodnie z treścią art. 477² § 1 k.p.c.