

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., 20 listopada 2018 roku

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marzena Madrak

Ławnicy: Grzegorz Wojciechowski, Teresa Jankowiak

Protokolant: sekr. Katarzyna Bińkuś

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 listopada 2018 roku w O. sprawy

z powództwa G. A. (PESEL (...))

przeciwko Zakładowi (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O. (KRS (...))

o wynagrodzenie za pracę, o nagrodę jubileuszową, o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę

1. **zasądza od pozwanego Zakładu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na rzecz powoda G. A. kwotę 13.372,00 zł (trzyście tysięcy trzysta siedemdziesiąt dwa złote) z ustawowymi odsetkami od kwot:**

- 1.640,00 zł od dnia 11.06.2018 r. do dnia zapłaty,

- 2.352,00 zł od dnia 11.07.2018 r. do dnia zapłaty,

- 560,00 zł od dnia 11.08.2018 r. do dnia zapłaty,

- 6.720,00 zł od dnia 30.08.2018 r. do dnia zapłaty,

- 2.100,00 zł od dnia 30.08.2018 r. do dnia zapłaty;

2. **zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;**

3. **nie obciąża pozwanego kosztami sądowymi;**

4. **wyroкови w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.277,30 zł**

Grzegorz Wojciechowski SSR Marzena Madrak Teresa Jankowiak

UZASADNIENIE

Powód G. A. w dniu 21 sierpnia 2018 r. wniósł pozew przeciwko Zakładowi (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O.. Powód domagał się zasądzenia od pozwanej spółki kwoty 13 372 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie oraz zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu. Powód uzasadnił swoje roszczenie, wskazując, iż był zatrudniony w pozwanej spółce na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Od początku 2018 r. pozwana przestała regularnie płacić należne powodowi wynagrodzenie za pracę. Pozwana dokonywała wpłat w różnych wysokościach na rachunek bankowy powoda. W czerwcu 2018 r. pozwana wypłaciła

powodowi wynagrodzenie za pracę za maj jedynie w kwocie 600 zł, zamiast należnego w wysokości 2 240 zł brutto. Z kolei za czerwiec 2018 r. pozwana w ogóle nie zapłaciła wynagrodzenia w kwocie 2 352 zł brutto. W związku z tym, powód w trybie art. 55§1¹KP złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Zgodnie z obowiązującym w pozwanej spółce układem zbiorowym pracy powodowi przysługuje nagroda jubileuszowa w kwocie 2 100 zł, bowiem powód przepracował w pozwanej spółce 45 lat. Powód pozwym dochodzi należnej kwoty z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Powód dochodzi również odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres trzymiesięcznego wypowiedzenia.

Pozwana spółka Zakład (...) w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w części zasądzenia na rzecz powoda kwoty 1 640 zł z tytułu wynagrodzenia za maj, o oddalenie powództwa w części zasądzenia na rzecz powoda kwoty 560 zł z tytułu wynagrodzenia za lipiec, o oddalenie powództwa w części zasądzenia na rzecz powoda kwoty 6 720 zł z tytułu odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy, o oddalenie powództwa w części zasądzenia na rzecz powoda kwoty 2 100 zł z tytułu przysługującej nagrody jubileuszowej, o oddalenie powództwa o zapłatę odsetek ustawowych z tytułu opóźnienia w wypłacie w/w świadczeń w wysokości ustawowej i o oddalenie wniosku o pokrycie kosztów postępowania sądowego przez pozwanego. Pozwana uznała przysługujące świadczenia na rzecz powoda, termin ich wymagalności, jednakże nie uznaje ich wysokości. Pozwana potwierdziła fakt zapłaty na rzecz powoda kwoty 600 zł tytułem częściowej spłaty wynagrodzenia za maj 2018 r., jednakże kwota brutto wynosi 2 240 zł, zaś kwota netto 1532,94 zł. Powód od tej kwoty brutto odjął kwotę 600 zł netto, co jest błędnym działaniem. Z przysługującej kwoty netto, tj. 1 532,94 zł pozwana dokonała wypłat na łączną kwotę 600 zł netto, zatem do wypłaty powodowi wynagrodzenia z tego tytułu pozostało 932,94 zł, nie zaś 1 640 zł. Pozwana uznała powództwo w części zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę w czerwcu (...). kwoty 2 352 zł brutto, tj. 1 610,88 zł netto. Pozwana uznała powództwo w części zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia za miesiąc lipiec, wskazując jednak, że kwota ta wynosi 1 216,40 zł brutto, czyli 753,16 zł netto, nie zaś 560 zł. Pozwana uznała powództwo w części zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, wskazując, że kwota ta wynosi 6 832 zł brutto, nie zaś 6 720 zł. Pozwana uznała przysługujące powodowi wynagrodzenie z tytułu nagrody jubileuszowej, twierdząc, że wynosi ono 2 600 zł brutto, czyli 2 132 zł netto, nie zaś 2 100 zł. Wskazała, ponadto że brak płatności z jej strony nie jest wynikiem jej złej woli oraz uchylania się od zapłaty, a wynika to z przyczyn niezależnych od pozwanej, tj. braku wolnych środków finansowych z powodu zajętych kont bankowych oraz wpływów od kontrahentów. 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. Poinformowała go również, że może zaistnieć sytuacja, w której to zobowiązanie będzie spłacane w ratach z uwagi na trudną sytuację firmy. Pozwana nie określiła terminu spłaty zobowiązania, gdyż kontrahenci zalegający ze spłatą notorycznie odkładali płatności w czasie. Zachowanie pozwanej wskazuje, że zaspokoiłaby roszczenie powoda bez wytaczania powództwa po otrzymaniu należności od kontrahentów oraz zgodę na płatność w ratach. W związku z tym, pozwana wniosła o skierowanie sprawy do postępowania mediacyjnego, nieobciążanie kosztami postępowania sądowego z uwagi na trudną sytuację finansową spółki oraz odstąpienie od zasądzenia odsetek ustawowych.

W piśmie procesowym powoda z dnia 27 września 2018 r. powód nie wyraził zgody na mediację. Powód podjął wcześniej próbę pozasądowego sposobu rozwiązania sporu poprzez wysłanie do pozwanej przedsądowego wezwania do zapłaty. Pomimo uznania przez pozwaną roszczenia w całości, powód do dnia dzisiejszego nie otrzymał jakiegokolwiek kwoty z tytułu dochodzonych przez niego roszczeń.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W okresie od 01 września 1972 r. do 09 lipca 2018 r., z przerwą na zasadniczą służbę wojskową od 26 października 1976 r. do 31 października 1978 r. powód G. A. był zatrudniony w pozwanej spółce Zakładzie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na stanowiskach: uczeń zawodu – mechanik silników spalinowych, monter – mechanik silników spalinowych, wytaczarz, monter silnikowy, monter silnikowy/brygadzysta, ślusarz regeneracyjny/brygadzysta, monter silnikowy/brygadzysta, monter silnikowy, wiertacz w metalu. 29 grudnia 2017 r. powód z pozwaną

zawarli aneks do umowy o pracę. Strony ustaliły płacę zasadniczą 14 zł brutto za godzinę, która to stawka miała obowiązywać od 01.01.2018 r.

/dowód: kopia akt osobowych powoda/

W dniu 9 lipca 2018 r. powód G. A. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Jako przyczynę podał niewypłacanie należnego jemu wynagrodzenia za pracę w określonym terminie zawartym w umowie o pracę oraz wypłacanie wynagrodzenia w ratach.

/dowód: oświadczenie z dnia 9 lipca 2018 r. o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy k. 25/

Przedsądowym wezwaniem do zapłaty z 12 lipca 2018 r. powód domagał się zapłaty w terminie 7 dni kwot z tytułu wynagrodzenia: 932 zł za maj 2018 r., 1 610,88 zł za czerwiec 2018 r., kwoty z tytułu nagrody jubileuszowej w wysokości 2 100 zł, odszkodowania z tytułu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

/dowody: przedsądowe wezwanie do zapłaty z 12 lipca 2018 r. k. 20/

Pozwana spółka przed wytoczeniem powództwa przez G. A. nie uiściła żadnej należności. Odpowiedziała na wezwanie do zapłaty, tłumacząc, że jest w bardzo trudnej sytuacji finansowej i prosząc o rozłożenie należności na raty.

/dowody: pismo pozwanej z dnia 19 lipca 2018 r. k. 22-23/

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Sąd oparł swoje rozstrzygnięcie na dokumentach przedłożonych przez strony i ujawnionych na rozprawie na k.7-13, 15-25, 39-42 oraz kopii akt osobowych powoda, których wiarygodności strony nie kwestionowały, nie budziły one również zastrzeżeń Sądu. Dowody te są jasne i kategoryczne, zatem Sąd uznał je za wiarygodny materiał dowodowy w sprawie.

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, a miało być ono wypłacane miesięcznie (dowód: akta osobowe powoda).

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 jest traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę, stanowiące podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ KP.

Zgodnie z poglądem judykatury (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 niewypłacaniu wynagrodzenia przez pozwaną, jak również wykazał, że brak wypłaty wynagrodzenia wpłynęło w szkodliwy sposób na sytuację materialną powoda i jego rodziny.

Z uwagi na wieloletnie zatrudnienie powoda w pozwanej spółce, okres wypowiedzenia, jaki przysługiwałby powodowi wynosi 3 miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.).

Mając na uwadze powyższe okoliczności, na mocy art. 55§1¹KP Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 6720 zł odszkodowania z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Odnośnie do roszczeń powoda o wynagrodzenie za pracę za maj, czerwiec i lipiec 2018 r. oraz nagrody jubileuszowej należy wskazać, że pozwana, mimo formalnego zgłoszenia żądania o oddalenie powództwa w tym zakresie, w uzasadnieniu odpowiedzi na pozew uznała powyższe roszczenia co do zasady i co do wysokości. Pozwana wskazała, że powodowi przysługują należności z tytułu wynagrodzenia za pracę i nagrody jubileuszowej w niższej wysokości, wynikającej z kwot netto, w łącznej wysokości 12 260,98 zł.

Stanowisko pozwanej, co do zasądzenia na rzecz powoda kwot „netto” nie zasługuje na uwzględnienie. Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 9 lipca 2014 r., I PK 250/13 pojęcia „brutto”, lub „netto” to określenia potoczne, nie występujące w przepisach prawa pracy. Sąd Najwyższy podkreślił, że wynagrodzenie za pracę oznacza całość zapłaty za pracę i obejmuje także część, którą pracodawca odlicza jako składki na ubezpieczenia i zaliczki na podatek dochodowy. Pracodawca jest jedynie zobowiązany do przekazania kwot z tytułu zobowiązań pracownika odpowiednim urzędom (zaliczka na podatek dochodowy i składki na ubezpieczenia). To, że nie są one fizycznie wypłacane pracownikowi, lecz przekazywane odpowiednim organom jako zaliczki i składki jest wymaganym przez prawo sposobem realizacji obowiązku zapłaty pracownikowi części wynagrodzenia.

W związku z powyższym, Sąd uznał za zasadne żądanie zasądzenia na rzecz powoda dochodzonych należności w kwotach wskazanych w pozwie.

W myśl art. 213 § 2 k.p.c., Sąd jest związany uznaniem powództwa, chyba że jest ono sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Ocena, czy zachodzi jedna z wymienionych przesłanek niedopuszczalności uznania powództwa, powinna nastąpić w zasadzie wyłącznie w świetle materiału procesowego znajdującego się w aktach sprawy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 21 stycznia 1999 roku, sygn. akt I ACa 890/98, OSA 1999 r., nr 11-12, poz. 52).

Uznanie powództwa jest aktem dyspozycyjności pozwanego, który nie tylko uznaje samo żądanie powoda, ale i to, że uzasadniają je przytoczone przez powoda okoliczności faktyczne i godzi się na wydanie wyroku uwzględniającego to żądanie (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z 28 października 1976 r., sygn. akt II CRN 232/76, OSNCP 1977 r., nr 5-6, poz. 101, oraz z 14 września 1983 r., sygn. akt III CRN 188/83, OSNCP 1984 r., nr 4, poz. 60).

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie zachodziły jakiegokolwiek przesłanki uzasadniające kwestionowanie uznania powództwa przez pozwanego. Okoliczności sprawy w zakresie niezbędnym do oceny uznania, były bezsporne. W świetle powyższego Sąd uznał, iż oświadczenie pozwanego o uznaniu powództwa było skuteczne oraz nie budziło żadnych wątpliwości.

W związku z powyższym, Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanej kwotę 1 640 zł z tytułu wynagrodzenia za maj 2018 r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 czerwca 2018 r. do dnia zapłaty, kwotę 2 352 zł z tytułu wynagrodzenia za czerwiec 2018 r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 lipca 2018 r. do dnia zapłaty, 560 zł z tytułu wynagrodzenia za lipiec 2018 r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2018 r. do dnia zapłaty, kwotę 6 720 zł od dnia 30 sierpnia 2018 r. do dnia zapłaty z tytułu odszkodowania przysługującego z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika przez pracodawcę, kwotę 2 100 zł z tytułu nagrody jubileuszowej z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 sierpnia 2018 r. do dnia zapłaty. (pkt I wyroku).

O odsetkach ustawowych za opóźnienie Sąd orzekł zgodnie z art. 481 § 1 i 2 k.c. Powołany artykuł stanowi:

§ 1. 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.

§ 2. Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 5,5 punktów procentowych. Jednakże, gdy wierzytelność jest oprocentowana według stopy wyższej, wierzyciel może żądać odsetek za opóźnienie według tej wyższej stopy.

Zgodnie ze stanowiskiem SN wyrażonym m.in. w uchwale z 5 kwietnia 1991 r., /uchwała SN z 5.4.1991 r., III CZP 20/91, OSNCP 1991, Nr 10–12, poz. 120/ zgodnie z którym odsetki za opóźnienie stają się niewymagalne osobno w każdym dniu opóźnienia, i w takich terminach powinny też być spełniane bez potrzeby uprzedniego wezwania dłużnika do zapłaty tych odsetek.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy. Sąd zasądził od pozwanej jako przegrywającej spór, na rzecz powoda kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2) w zw. z § 2 pkt. 5) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) w sprawie opłat za czynności adwokackie. (pkt II wyroku).

Sąd nie obciążył pozwanej kosztami sądowymi, uwzględniając jej trudną sytuację finansową.

Na podstawie art. 102 kpc Sąd odstąpił od obciążania powódki 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 nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 277,30 zł. (pkt 4 wyroku), stanowiącej jednomiesięczne wynagrodzenie powoda zgodnie z treścią art. 477² § 1 k.p.c.