

Sygn. akt VI P 11/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 maja 2022 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Joanna Napiórkowska – Kasa

po rozpoznaniu w dniu 31 maja 2022 roku w Warszawie

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa B. J.

przeciwko (...) z siedzibą w W.

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanej (...) z siedzibą w W. na rzecz powódki B. J. kwotę 8.100,00 zł (osiem tysięcy sto złotych 00/100) tytułem odszkodowania;
2. zasądza od pozwanej (...) z siedzibą w W. na rzecz powódki B. J. kwotę 1.350,00 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem kosztów procesu;
3. nakazuje pobrać od pozwanej (...) z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 405,00 zł (czteryście pięć złotych 00/100) tytułem kosztów sądowych – opłaty od pozwu;
4. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych 00/100).

Sygn. akt VI P 11/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27 listopada 2017 roku B. J. wniosła o zasądzenie od (...) w W. kwoty 8.100,00 zł tytułem odszkodowania zgodnie z art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. W uzasadnieniu podała, że pracodawca opóźniał się z dokonywaniem wypłat wynagrodzenia na jej rzecz, w związku z czym zasadnym było rozwiązanie przez nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

(pozew – k. 1-4)

W dniu 11 grudnia 2017 roku Sąd wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, w którym uwzględnił dochodzone przez powódkę roszczenie w całości.

(nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym – k. 10)

Od powyższego nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym pozwana złożyła sprzeciw wnosząc o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podała, że powódka rozwiązała umowę o pracę po tym jak pozwana poinformowała ją, że w związku z jej zamiarem wypowiedzenia prosi aby pracowała do końca roku. Poza tym przyznała, że dopuszczała się okresowo opóźnień w płatnościach wynagrodzenia, ale informowała o tym powódkę z

wyprzedzeniem, a kiedy powódka wskazywała, że jest jej potrzebne wynagrodzenie to miała je wypłacane. Opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia nie były sytuacją zawinioną przez pozwaną, a czynniki od niej niezależne.

(sprzeciw – k.13-17)

Stanowiska stron pozostały niezmiennie do zakończenia postępowania.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce od 1 marca 2000 roku, a od dnia 1 listopada 2016 roku na czas nieokreślony, na pełen etat na stanowisku magazyniera – operatora programu magazynowego. Wynagrodzenie powódki wynosiło przed rozwiązaniem stosunku pracy 2.700 zł brutto miesięcznie.

(umowa o pracę – k. 5, 56-59)

Wynagrodzenie za pracę powódka, jak i inni pracownicy za dany miesiąc mieli mieć wypłacane do ostatniego dnia tego miesiąca. Od 2018 roku pozwana wprowadzając nowy Regulamin wynagradzania określiła termin wypłaty wynagrodzenia z dołu do 10 dnia następnego miesiąca, za miesiąc przepracowany.

(zeznania świadka A. Ł. – k. 79-80, zeznania świadka E. K. – k. 80-81)

Pismem z dnia 13 listopada 2017 roku powódka złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia zgodnie z art. 55 § 1 k.p., żądając odszkodowania w wysokości trzech miesięczny pensji. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę był brak terminowych i prawidłowych wypłat wynagrodzeń na jej konto. Do dnia 10 listopada 2017 roku nie wpłynęło na jej konto wynagrodzenie za pracę za październik 2017 roku.

(rozwiązanie umowy o pracę – k. 8)

Pozwana informowała swoich pracowników, w tym powódkę, o tym, że będą opóźnienia w wypłatach wynagrodzeń np. za okres od marca do lipca 2017 roku. W wiadomościach kierowanych do pracowników, pozwana powoływała się na trudności w płatnościach ze strony kontrahentów i opóźnienia w płatnościach przez nich dokonywanych. Wiadomości były umieszczane w systemie pozwanej i powódka miała do nich dostęp.

Pozwana informowała pracowników, że ci którzy chcą mieć najwcześniej wypłaconą pensję aby poinformowali o tym, a ich wnioski będą uwzględniane.

Wszyscy pracownicy w tym powódka dostawali informację o możliwych opóźnieniach i jego przyczynach.

(wiadomości – k.32-36, zeznania świadka A. Ł. – k. 79-80, zeznania świadka E. K. – k. 80-81)

Powódka w Banku (...) S.A. miała 3 kredyty o łącznej kwocie 74 610,00 zł oraz korzystała z usług kredytowych. Termin płatności jednego z kredytów przypadł na ostatni dzień miesiąca, a drugiego na 5 dzień miesiąca.

Jedna rata wynosiła 550 zł netto, a druga 770 zł netto. W związku z brakiem możliwości zapłacenia rat kredytu z powodu braku środków pieniężnych na koncie powódki raty były płacone przez jej męża z jego środków. W przypadku zapłaty rat kredytu ze środków męża powódki, powódka i mąż nie mieli środków na utrzymanie i musieli je pożyczać.

Powódka o swoich problemach finansowych informowała prezesa zarządu pozwanej i wobec tego została umieszczona w pierwszej grupie pracowników, którzy najwcześniej otrzymywali wynagrodzenia. Mimo umieszczenia jej w tej grupie pracodawca wypłacał jej wynagrodzenia z opóźnieniem.

(zaświadczenie – k. 60, zeznania powódki B. J. – k. 100-102, zeznania członka zarządu K. D. – k. 153 – 160)

Wynagrodzenie za maj 2017 roku powódka otrzymała 8 czerwca 2017 roku, za czerwiec 4 lipca 2017 roku, za lipiec 4 sierpnia 2017 roku, za sierpień 3 października 2017 roku, za wrzesień 3 listopada 2017 roku, za październik 15 listopada 2017 roku, a za listopad 2017 roku 21 listopada 2017 roku.

(wyciąg z rachunku bankowego – k. 6-7, 61-67)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych przez strony procesu w tym postępowaniu, a także zeznania świadków: A. Ł., E. K. oraz powódki B. J., którym Sąd dał wiarę w całości. Pozwana nie kwestionowała również wydruku z rachunku bankowego powódki obrazującego zestawienie wpływu wynagrodzeń.

Sąd nie dał wiary członkowi zarządu pozwanej K. D. w zakresie w jakim przedstawiał sytuację majątkową i rodzinną powódki, ponieważ były to gołosłowne twierdzenia nie mające oparcia w innych dowodach z akt sprawy. Nie potwierdziła tych okoliczności również powódka. Dodatkowo nie było wiarygodne to, że powódka już w momencie zatrudnienia u pozwanej miała inną pracę, a przejściowe problemy finansowe pozwanej i opóźnienia z wypłatą wynagrodzeń były dla niej okazją do natychmiastowego rozwiązania umowy. Jest to twierdzenie nie poparte żadnymi dowodami. Była to tylko i wyłącznie linia obrony przyjęta przez stronę pozwaną na potrzeby tego postępowania. Jednocześnie Sąd dał w całości wiarę pozwanej w zakresie w jakim twierdzi, że spółka miała opóźnienia w płatnościach wynagrodzenia za pracę, ich przyczyn oraz informowania pracowników i powódki o takich problemach i terminach wypłaty. Te fakty były spójne z zeznaniami pozostałych osób, które zeznawały w tej sprawie. Sąd nie dał wiary pozwanej odnośnie sytuacji rodzinnej powódki, co do tego, że powódka nie utrzymywała się z mężem z tego samego rachunku bankowego oraz w zakresie określania męża powódki przez nią inwektywami. Nie zostało to potwierdzone, ponadto strona nie wskazała skąd ma taką wiedzę.

Strony nie wnosili o uzupełnienie materiału dowodowego w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało uwzględnieniu w całości.

Materialnoprawną podstawą roszczenia powódki jest art. 55 § 1¹ k.p., który wskazuje że pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, 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.

Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy powódka wskazała brak terminowych i prawidłowych wypłat wynagrodzeń na jej konto. Podała, że do dnia 10 listopada 2017 roku nie wpłynęło na jej konto wynagrodzenie za pracę za październik 2017 roku.

Należy wskazać, że podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest terminowa wypłata wynagrodzenia w określonym umową o pracę lub regulaminem wynagradzania. Dodatkowo pracodawca ma obowiązek wypłacać wynagrodzenie w całości.

W art. 94 kp wyszczególnione zostały obowiązki, które pracodawca ma dopełnić wobec pracownika. Należą do nich: obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (pkt.4), obowiązek wypłacania wynagrodzenia za pracę prawidłowo i w terminie (pkt 5), obowiązek ułatwiania pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych (pkt.6), obowiązek stwarzania pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły zawodowej lub szkoły wyższej warunków sprzyjających przystosowaniu się absolwenta szkoły do należytego wykonywania pracy (pkt7), obowiązek równego traktowania pracowników, stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy (pkt 9). Przedstawione obowiązki są znacznie zróżnicowane. Niedotrzymanie przez pracodawcę obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za pracę uzasadnia natychmiastowe zerwanie więzi

prawnej przez pracownika, nawet jeżeli niedotrzymanie powyższego obowiązku ma charakter jednorazowy. Wypłata wynagrodzenia jest jednym z głównych elementów treści stosunku pracy i podstawowym obowiązkiem pracodawcy (wyr. SN z 10.05.2012r. II PK 220/11, MoPr 2012, Nr 9, s.482, teza pierwsza).

Obowiązkiem pracodawcy jest terminowe wypłacanie wynagrodzeń, a nie uzyskiwanie na nie środków finansowych – stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 4.04.2000r. (I PKN 526/99, OSNAPiUS 2001, Nr 16, poz. 516). Z punktu widzenia treści stosunku pracy, ochrony praw pracowniczych jest całkowicie obojętne, z jakiego źródła pracodawca uzyskuje środki na wynagrodzenia. Jest to efekt podstawowej cechy stosunku pracy, zgodnie z którą wyłącznie pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności. Obowiązek pracodawcy polega więc na terminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę. Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenie – tak orzekł Sąd Najwyższy w zdaniu drugim tezy powołanego wyroku. W myśl utrwalonego w judykaturze zapatrywania, przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1 kpc jest zarówno całkowicie zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości (wyrok SN z 18.03.2015r. I PK 197/14, MoPr 2015, Nr 11, s.595). Dopiero niewykonanie obowiązku wypłaty wynagrodzenia usprawiedliwia zastosowanie przez pracownika środków sankcjonujących. Nieuzasadnione natomiast jest rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia przed ustalonym terminem jego zapłaty, nawet wtedy, gdy z okoliczności sprawy wynika, że pracodawca nie mógłby wywiązać się z tego obowiązku w terminie (wyr. SN z 15.09.2011r. II PK 69/11 OSNP 2012, Nr 19-20, poz. 243, teza pierwsza). Sąd podziela w pełni to stanowisko Sądu Najwyższego.

W niniejszej sprawie nie ma kontrowersji co do uznania terminowego wypłacania pracownikom wynagrodzenia w całości za podstawowy obowiązek pracodawcy.

Pozwana spółka wskazywała, że nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia było niezawinione z uwagi na trudności finansowe w związku z nieregulowaniem terminowym lub w całości przez kontrahentów płatności za faktury. Brak winy pracodawcy w uzyskaniu środków finansowych na wynagrodzenia nie był kwestionowany. Stanowisko pozwanej odnoszące się do zawinięcia pracodawcy do uzyskania środków finansowych na wynagrodzenie pracowników jest błędne, ponieważ wina nie ma w tym zakresie znaczenia. Obowiązkiem pracodawcy jest bowiem terminowe wypłacanie wynagrodzeń, a nie uzyskiwanie na nie środków finansowych. Obojętne jest z jakiego źródła pracodawca uzyskuje środki na wynagrodzenia. Jest to efekt podstawowej cechy tego stosunku prawnego, w którym pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności, które tym samym nie obciąża pracowników. Obowiązek pracodawcy polega więc na terminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę i w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę. Nie budzi wątpliwości, że strona pozwana ograniczała terminową wypłatę wynagrodzeń, a więc nie spełniała swojego obowiązku z winy umyślnej. Całkowicie świadomie nie wypłacało bowiem w terminie wynagrodzeń w pełnej wysokości, a tym samym w sposób umyślny pozwana naruszała swój podstawowy obowiązek. Kwestia, czy pracodawcy można przypisać winę w nieuzyskaniu środków na wynagrodzenia pracowników jest obojętna z punktu widzenia treści stosunku pracy i realizacji podstawowego obowiązku pracodawcy względem pracowników. Ponadto należy wskazać, że pracodawca doskonale wiedział, że nie wypłaca pracownikom wynagrodzenia za pracę w terminie ponieważ informował o przesuwaniu terminów płatności pracowników przez wewnętrzny system. Dodatkowo pracodawca informował pracowników, żeby ci którzy chcą w pierwszej kolejności otrzymywać wynagrodzenie ze względu na trudną sytuację finansową - zgłaszali to. Nie jest dopuszczalne naruszanie w takim zakresie podstawowych obowiązków pracodawcy jakim jest terminowe wypłacanie wynagrodzenia i uzależnianie terminowości wypłacania wynagrodzenia od sytuacji finansowej pracownika. Tak było w przypadku powódki, ponieważ opóźnienie w jej wypłatach, które były krótsze niż innych osób wynikały z faktu, że zgłaszała pracodawcy swoje problemy finansowe oraz konieczność spłacania kredytów.

Niekwestionowane przez pozwaną i udowodnione przez powódkę było to, że pracodawca, mimo obowiązku wypłaty wynagrodzenia do ostatniego dnia miesiąca, nie wypłacał go w tym terminie. Wypłata wynagrodzenia następowała kilka lub kilkanaście dni po 1 dniu następnego miesiąca. Dodatkowo odnośnie wynagrodzenia za wrzesień 2017 roku,

pracodawca wypłacił jej wynagrodzenie dopiero w listopadzie 2021 roku, podobnie za sierpień 2017 roku. Tym samym dopuszczał się nie tylko kilku dniowych opóźnień w wypłacie wynagrodzenia, ale również kilku miesięcznych.

Należy w tym zakresie wskazać, że powódka zdołała wykazać, że doszło do zagrożenia interesu pracownika związanego z zaspokajaniem bieżących potrzeb życiowych poprzez zapewnienie środków utrzymania i regulowania zobowiązań. Z ustaleń Sądu wynika, że powódka w okresie kiedy pracowała w pozwanej spółce w 2017 roku miała dwa aktualnie spłacane kredyty, których płatności przypadały na ostatni dzień miesiąca i 5 dzień miesiąca. Oznacza to, że aby była w stanie regulować terminowo oba zobowiązania to pracodawca powinien wypłacać jej wynagrodzenie zgodnie z terminem, czyli do ostatniego dnia każdego miesiąca. Niewypłacanie powódce wynagrodzenia do ostatniego miesiąca naraziło powódkę na konieczność płacenia odsetek od przeterminowanego zadłużenia wobec ewentualnego braku środków pieniężnych na rachunku bankowym. W przypadku kiedy wynagrodzenie powódki nie wypłynęło jeszcze na jej rachunek, raty kredytów były płacone z wynagrodzenia męża co powodowało, że powódka i jej mąż na jakiś czas byli pozbawieni środków na bieżące utrzymanie do czasu jak wynagrodzenie za pracę powódki wpłynie na jej konto. W wyniku nieterminowego wypłacania wynagrodzenia była postrzegana jako osoba niewiarygodna przez podmioty, w których zaciągnęła zobowiązania finansowe. Terminy spłaty zobowiązań wobec tych podmiotów były zbliżone do terminu wypłaty wynagrodzenia powódki. Nie może zatem dziwić, że nawet jednodniowe opóźnienie w wypłacie stanowiło dla powódki istotny dyskomfort i narażało ją na realną szkodę. Nie jest wymagane w tym zakresie aby powódka wykazała zaistnienie takiej szkody czyli np. opóźnienia w spłacie zobowiązań lub konieczności uzyskania innych środków utrzymania, ale wystarczające jest wykazanie narażenia jej interesów oraz jej rodziny. Ciężarowi dowodu w tym zakresie powódka sprostała.

Zasadniczo przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Mając na względzie powyższe 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 powódki istotne z punktu widzenia zaspokajania potrzeb bytowych i regulowania zaciągniętych zobowiązań. Okres wypowiedzenia powódki ze względu na czas od kiedy była zatrudniona w pozwanej spółce wynosił 3 miesiące. Wynagrodzenie powódki wynosiło zgodnie z umową o pracę 2,700 zł. Należne więc dla niej odszkodowanie wynosi trzykrotność tej kwoty czyli 8.100 zł. Taką też kwotę Sąd zasądził na rzecz powódki.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 405 zł jako 5% od kwoty 8.100 zł jako opłatę od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

Wyrokowi w punkcie 1 Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki czyli 2.700 zł.