

Sygn. akt VI P 30/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 czerwca 2018 r.

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

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Protokolant: starszy protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 7 czerwca 2018 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa K. R.

przeciwko F. (...) V. (...) z siedzibą w W.

o wynagrodzenie, odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, odsetki

1. zasądza od pozwanego F. (...)V. (...)z siedzibą w W. na rzecz powódki K. R. kwotę 2.000,00 zł (dwa tysiące złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od 06.02.2018 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania;
2. umarza postępowanie w pozostałym zakresie;
3. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj. do kwoty 2.000,00 zł (dwa tysiące złotych 00/100);
4. nie obciąża strony pozwanej kosztami procesu – opłatą.

Sygn. akt VI P 30/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22 stycznia 2018 roku (data prezentaty) powódka K. R. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki F. (...)V. (...) z siedzibą w W. kwoty 3.210,41 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę za okres od 1 października 2017 roku do 13 grudnia 2017 roku oraz kwoty 2.000,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za okres wypowiedzenia z tytułu rozwiązania umowy w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾ KP.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że były notoryczne opóźnienia w wypłacie jej wynagrodzenia za pracę. Powódka wskazała, że należne jej wynagrodzenie za październik 2017 roku w kwocie 550,21 zł brutto, za cały listopad 2017 roku w kwocie 2.000,00 zł brutto, oraz za 13 dni grudnia 2017 roku nie zostało wypłacone.

(pozew – k. 1-2)

Pismem z dnia 20 lutego 2018 roku (data nadania) pozwana wniosła o oddalenie roszczenia w zakresie odszkodowania w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana wskazała, że brak wypłaty wynagrodzenia w terminie wynikał z problemów finansowych pozwanej, co skutkuje brakiem winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, co nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków ze strony pracodawcy.

(odpowiedź na pozew – k. 32-34)

Na rozprawie w dniu 7 czerwca 2018 roku powódka sprecyzowała żądanie wnosząc o zasądzenie odszkodowania, cofnęła powództwo o wypłatę wynagrodzenia za okres od 1 października 2017 roku do 13 grudnia 2017 roku, gdyż wynagrodzenie zostało jej wypłacone z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz o odsetki z tytułu opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia przez pozwaną ze zrzeczeniem się roszczenia.

(protokół rozprawy z dnia 7 czerwca 2018r. – k. 53-53verte)

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 lipca 2016 roku do dnia 30 czerwca 2017 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 26 czerwca 2017 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku grafika komputerowego. Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.000,00 zł brutto, powiększone o premie uznaniową. W treści umowy o pracę strony zawarły zapis, że wynagrodzenie zasadnicze będzie płatne w okresach miesięcznych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa (art. 7.2 umowy o pracę z dnia 26.06.2017r.).

(dowód: umowa o pracę z dnia 01.07.2016r. – akta osobowe powódki; umowa o pracę z dnia 26.06.2017r. – akta osobowe powódki)

Dnia 13 grudnia 2017 roku powódka złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1¹ KP. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę powódka wskazała na brak terminowej zapłaty wynagrodzenia.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 8)

Pracodawca wypłacił powódce:

- wynagrodzenie za styczeń 2017 roku w kwocie 1.453,94 zł netto - dnia 13 lutego 2017 roku,
- wynagrodzenie za luty 2017 roku w kwocie 1.453,92 zł netto - dnia 10 marca 2017 roku;
- wynagrodzenie za marzec 2017 roku w kwocie 1.453,92 zł netto - dnia 11 kwietnia 2017 roku,
- wynagrodzenie za kwiecień 2017 roku w kwocie 1.453,92 zł netto - dnia 11 maja 2017 roku;
- wynagrodzenie za maj 2017 roku w kwocie 1.453,92 zł netto - dnia 16 czerwca 2017 roku;
- wynagrodzenie za czerwiec 2017 roku w kwocie 1.453,92 zł netto - dnia 10 lipca 2017 roku;
- wynagrodzenie za lipiec 2017 roku w kwocie 1.363,99 zł netto dnia 25 sierpnia 2017 roku;
- wynagrodzenie za sierpień 2017 roku w kwocie 1.326,10 zł netto - dnia 12 września 2017 r;
- wynagrodzenie za wrzesień 2017 roku w kwocie 1.466,04 zł netto - dnia 2 listopada 2017 roku.
- wynagrodzenie za październik 2017 roku w kwocie 1.000,00 zł netto - dnia 8 grudnia 2017 roku.

Powódka zwracała się do pracodawcy o wskazanie przyczyn braku wypłaty wynagrodzenia za październik 2017 roku w 466,00 zł oraz wynagrodzenia za listopad w pełnej wysokości.

Wypłata wynagrodzeń z opóźnieniem lub w niepełnej wysokości wynikała z trudnej sytuacji finansowej pracodawcy. Pracownicy nie byli informowani o przyczynie wypłaty wynagrodzenia z opóźnieniem.

W dniu 26 kwietnia 2018 r Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wypłacił powódce brakujące wynagrodzenie za miesiące: październik, listopad, grudzień -2017 roku.

Na rozprawie w dniu 7 czerwca 2018 r powódka cofnęła powództwa w zakresie wynagrodzenia oraz odsetek od wynagrodzenia ze zrzeczeniem się roszczenia.

(dowód: potwierdzenia przelewów – k. 16 – 18, wydruk wiadomości email – k.10; zeznania świadka R. H. na rozprawie z dnia 7 czerwca 2018 roku – protokół rozprawy od 00:13:19 do 00:15:09; zeznania powódki na rozprawie z dnia 7 czerwca 2018 roku protokół rozprawy od 00:17:27

do 00:21:39)

Pozwana w dniu 22 grudnia 2017 roku złożyła wniosek o otwarcie przyspieszonego postępowania układowego. Postanowieniem z dnia 16 lutego 2018 roku, sygn. akt X GR 112/17, Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie X Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych otworzył przyspieszone postępowanie układowe pozwanej spółki.

(dowód: wydruki ze strony internetowej – k. 35 – 37, postanowienie z dnia 16.02.2018r. – k. 38-39; zeznania powódki na rozprawie w dniu 7 czerwca 2018 roku – protokół rozprawy od 00:21:39 do 00:25:26)

Powódka w związku z otrzymaniem kredytu hipotecznego, zobligowana była do spłaty rat kredytu w terminie, co było utrudnione ze względu na niepewny termin wypłaty wynagrodzenia przez pozwaną spółkę. Powódka ponosiła koszty związane z bieżącym utrzymaniem oraz rehabilitacją związaną ze schorzeniami kręgosłupa.

(dowód: zeznania powódki na rozprawie w dniu 7 czerwca 2018 roku – protokół rozprawy z dnia 7 czerwca 2018 roku od 00:16:22 do 00:25:26)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z akt sprawy oraz akt osobowych powódki, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Sąd oparł się również na zeznania powódki K. R., które zostały uznane za wiarygodne w całości, znajdują, bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka R. H. w całości, gdyż były spójne z ustalonym stanem faktycznym odnośnie sytuacji finansowej pozwanej oraz opóźnieniom w wypłacie wynagrodzeń pracownikom.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie K. R. o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania związanego z rozwiązaniem przez nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy oraz roszczenie o zasądzenie na jej rzecz odsetek z tytułu opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia za pracę za październik i listopad 2017 roku.

W pierwszej kolejności Sąd zajął się roszczeniem odszkodowawczym. Podstawą materialnoprawną dla tego roszczenia jest regulacja z art. 55 § 1¹ KP, zgodnie, z którą 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.

Z analizy powyższej regulacji dla zasadności tego roszczenia powódka powinna wykazać, że pracodawca dopuścił się wobec niej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. W ocenie powódki była to nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę.

Obowiązek terminowej wypłaty pracownikowi wynagrodzenia jest jednym z obowiązków pracodawcy o charakterze podstawowym, potwierdza to również kodeksowa regulacja z art. 94 pkt 5 KP. W umowie o pracę zawartej między stronami nie było określonego konkretnego dnia wypłaty wynagrodzenia. Zawierała ona jedynie odesłanie do przepisów ustawowych. Zgodnie z art. 85 § 2 kp wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Zatem powódka powinna otrzymywać swoje wynagrodzenie za pracę najpóźniej 10-tgo dnia następnego miesiąca.

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że powódce nie zostało wypłacone w terminie wynagrodzenie za pracę za miesiące:

- styczeń 2017 roku (wynagrodzenie powinno zostać wypłacone do dnia 10 lutego 2017 roku, a ostatecznie zostało wypłacone dnia 13 lutego 2017 roku – 3 dni opóźnienia),
- marzec 2017 roku (wynagrodzenie powinno zostać wypłacone do dnia 10 kwietnia 2017 roku, a ostatecznie zostało wypłacone dnia 11 kwietnia 2017 roku – 1 dzień opóźnienia),
- kwiecień 2017 roku (wynagrodzenie powinno zostać wypłacone do dnia 10 maja 2017 roku, a ostatecznie zostało wypłacone dnia 11 maja 2017 roku – 1 dzień opóźnienia).

Dłuższe okresy opóźnień w wypłacie wynagrodzenia za pracę rozpoczęły się od czerwca 2017 roku i kształtowały się następująco:

- maj 2017 roku (wynagrodzenie powinno zostać wypłacone do dnia 10 czerwca 2017 roku, a ostatecznie zostało wypłacone dnia 16 czerwca 2017 roku – 6 dni opóźnienia)
- lipiec 2017 roku (wynagrodzenie powinno zostać wypłacone do dnia 10 sierpnia 2017 roku, a ostatecznie zostało wypłacone dnia 25 sierpnia 2017 roku – 15 dni opóźnienia),
- sierpień 2017 roku (wynagrodzenie powinno zostać wypłacone do dnia 10 września 2017 roku, a ostatecznie zostało wypłacone dnia 12 września 2017 roku – 2 dni opóźnienia),
- wrzesień 2017 roku (wynagrodzenie powinno zostać wypłacone do dnia 10 października 2017 roku, a ostatecznie zostało wypłacone 2 listopada 2017 roku – 23 dni opóźnienia),
- październik 2017 roku (wynagrodzenie powinno zostać wypłacone do 10 listopada 2017 roku, a ostatecznie zostało wypłacone dnia 8 grudnia 2017 roku – 28 dni opóźnienia).

Wynagrodzenie za listopad 2017 roku nie zostało powódce w ogóle wypłacone.

Z powyższego wynika, że pracodawca dopuścił się naruszenia swego podstawowego obowiązku względem powódki. Wobec tego należy ocenić, czy naruszenie to miało charakter ciężki. W ocenie sądu uprawnionym wydaje się pogląd, że na gruncie art. 55 § 1¹ KP sformułowanie "charakter ciężki" należy oceniać przez pryzmat poglądów ukształtowanych na gruncie art. 52 § 1 KP. W tym sensie wypowiada się również orzecznictwo. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 listopada 2008 roku, wydanym w sprawie o sygnaturze III UK 57/08 stwierdził, że: „określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" należy interpretować, jako bezprawne (bo sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i noszące znamiona "ciężkości" tak w sensie przedmiotowym (wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika) jak i podmiotowym

(z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy, tj. winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa)". Pogląd ten został także potwierdzony w kolejnych stanowiskach Sądu Najwyższego, tytułem przykładu można wskazać na wyrok z dnia 10 listopada 2010 roku w sprawie o sygnaturze I PK 83/10, w którym Sąd stwierdził, że: „Określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w art. 55 § 1¹ KP oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze”.

Niewątpliwie pozwana spółka miała świadomość tego, że termin wypłaty wynagrodzenia nie jest zachowany. W toku postępowania pozwana argumentowała, że nieterminowość w wypłacie wynagrodzenia wynikała z trudności finansowych spółki. Nie stanowi to jednak usprawiedliwienia dla pracodawcy, bowiem to on ponosi ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej i nie dopuszczalne jest przerzucanie tego ryzyka na pracownika. Powyższy pogląd znajduje również oparcie w orzecznictwie. Warto przywołać wyrok SN z dnia 20 listopada 2008 roku, sygn. akt III UK 57/08, gdzie SN wskazał wyraźnie, że „pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całego należnego wynagrodzenia, narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet, jeśli niepozyskanie środków finansowych na ten cel było przezeń niezawinione”. Jest to potwierdzenie poglądu, który został przez Sąd Najwyższy wyrażony też w wyroku z dnia 5 lipca 2005 roku, sygn. akt I PK 276/04. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni przedstawiony wyżej pogląd aprobuje.

Za spełnioną należy również uznać przesłankę zagrożenia interesów pracownika. Nieterminowa wypłata wynagrodzenia pracownikowi niemal zawsze powoduje zagrożenie jego interesów. Należy, bowiem mieć na uwadze, że dochód z wynagrodzenia za pracę jest źródłem utrzymania dla pracownika, stanowi podstawę jego egzystencji. Pracownik planuje też swoje miesięczne wydatki w oparciu o wysokość wynagrodzenia oraz termin jego wypłaty. Niewypłacenie wynagrodzenia w terminie nierzadko powoduje zaburzenie terminowości regulowania zobowiązań, czy też poważne trudności w zaspokajaniu bieżących potrzeb gospodarstwa domowego.

W niniejszej sprawie powódka zeznała, że terminowa wypłata wynagrodzenia była dla niej bardzo ważna, ponieważ posiadała zobowiązanie z tytułu zaciągniętego kredytu hipotecznego, którego spłata o czasie była istotna z uwagi na groźbę naliczania przez bank odsetek za opóźnienie. Ponadto powódka z wynagrodzenia finansowała swoje bieżące utrzymanie oraz rehabilitację związaną ze schorzeniami kręgosłupa. W świetle powyższego należy uznać, że nieterminowa wypłata powódce wynagrodzenia stanowiło istotne zagrożenie dla jej interesów, jako pracownika.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest jednolite w tej kwestii i stoi na stanowisku, że niewypłacenie pracownikowi wynagrodzenia za pracę w terminie może nie stanowić ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy jedynie w sytuacji, gdy dotyczy to niewielkiej części wynagrodzenia, ewentualnie takiej jego części, która jest sporna (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 roku, sygn. akt III PK 17/07). W niniejszej jednak sprawie pracodawca wypłacał powódce nieterminowo wynagrodzenie przez kilka miesięcy, stąd też naruszenie przez niego podstawowego obowiązku pracowniczego należy uznać za ciężkie.

Nie była również sporna w niniejszej sprawie kwestia zachowania przez powódkę miesięcznego terminu z art. 55 § 2 KP. Na marginesie jedynie można podnieść, że naruszenie obowiązku pracodawcy w postaci niewypłacenia wynagrodzenia pracownikowi następuje w terminie płatności wynagrodzenia i od momentu powzięcia wiedzy przez pracownika o tym naruszeniu należy liczyć jednomiesięczny termin z art. 55 § 2 KP (wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 roku, sygn. akt I PK 54/06). Wobec tego w niniejszej sprawie należy liczyć termin na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przez powódkę najwcześniej od dnia 11 grudnia 2017 roku (dzień po terminie wypłaty wynagrodzenia za listopad 2017 roku). Powódka zaś złożyła to oświadczenie z dniem 13 grudnia 2017 roku, a więc z zachowaniem miesięcznego terminu.

W ocenie sądu pozwana spółka dopuściła się wobec powódki ciężkiego naruszenia swego podstawowego obowiązku, a co za tym idzie powódka była uprawniona do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Powódka zachowała również termin z art. 55 § 2 KP. Tym samym, zgodnie z cytowanym wyżej art. 55 § 1¹ KP roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania jest zasadne. Odszkodowanie to przysługuje powódce w

wysokości odpowiadającej jej wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia. Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jej łączny staż pracy u pozwanej wynosił 1 rok i 5 miesięcy. Oznacza to, że okres wypowiedzenia wynosił, zgodnie z art. 36 § 1 KP - 1 miesiąc. Powódce należy się więc odszkodowanie w wysokości jej miesięcznego wynagrodzenia, które, jak wynika z treści umowy o pracę, wynosiło 2.000,00 zł brutto. W niniejszej sprawie powódka wносиła o zasądzenie na jej rzecz tytułem odszkodowania kwoty 2.000,00 zł brutto. Stąd też Sąd zasądził na rzecz powódki tytułem odszkodowania związanego z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy kwotę 2.000,00 zł brutto.

Odnośnie odsetek ustawowych Sąd miał na uwadze, że odpis pozwu został doręczony stronie pozwanej w dniu 6 lutego 2018 roku i od tej daty należało przyznać powódce prawo do odsetek ustawowych liczonych od kwoty 2.000,00 zł. Mając na względzie powyższe Sąd na podstawie art. 300 kp w związku z art. 481 kc orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

Powódka na rozprawie w dniu 7 czerwca 2018 roku cofnęła powództwo w zakresie wynagrodzenia za pracę za okres od 1 października 2017 roku do 13 grudnia 2017 r i odsetek od wynagrodzenia ze zrzeczeniem się, bowiem FGŚP wypłacił powódce wynagrodzenie. Mając na względzie powyższe na Sąd w punkcie drugim wyroku umorzył postępowanie mając na względzie treść art. 203 § 1 k.p.c. w zw. z art. 355 k.p.c. w związku z art. 469 kpc.

Na podst. art. 113 ust. w związku z art. 102 kpc. ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nie obciążył strony pozwanej kosztami – opłatą od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

Sąd, na podst. art. 477² § 1 KPC, nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w całości, bowiem zasądzona na rzecz powódki kwota odszkodowania jest równa miesięcznemu wynagrodzeniu powódki, o czym orzekł jąka w punkcie czwartym wyroku.

ZARZĄDZENIE

(...)