

Sygn. akt IV P-upr 34/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Andrzej Matkiewicz
Protokolant:	st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak

po rozpoznaniu w dniu 28 grudnia 2016 r.

sprawy A. W.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w K.

o zapłatę kwoty 5550,00 zł

i z powództwa wzajemnego (...) Sp. z o.o. w K.

przeciwko A. W.

o zapłatę 5550,00 zł

I. zasądza od pozwanego - powoda wzajemnego (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz powódki – pozwanej wzajemnej A. W. kwotę 5550,00 zł (pięć tysięcy pięćset pięćdziesiąt) z ustawowymi odsetkami od dnia 01.07.2016r. do dnia zapłaty;

II. oddala powództwo wzajemne;

III. zasądza od pozwanego – powoda wzajemnego (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz powódki A. W. kwotę 3600,00 zł (trzy tysiące sześćset) tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego – powoda wzajemnego (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kętrzynie kwotę 500,00 zł (dwaście) tytułem kosztów sądowych;

V. wyrokowi w pkt I do kwoty 1850,00 zł (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

Sygn. akt IV P 34/16

UZASADNIENIE

Powódka A. W. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) Spółka z o.o. w K. kwoty 5535,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2016r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że pozwany nieterminowo wypłacił wynagrodzenie za pracę, w związku z powyższym powódka rozwiązała z pozwanym umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹kp.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa, wnosząc jednocześnie pozew wzajemny, dochodząc odszkodowania na podstawie art. 61 kp.

W ocenie pozwanego do końca 2015r. pozwany w sposób wzorowy wywiązywał się z obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia, natomiast przejściowe problemy z płynnością finansową spowodowały, że wypłata nastąpiła z kilkudniowym opóźnieniem. Pozwany podniósł, że chcąc być konkurencyjny w stosunku do innych kontrahentów musi podnosić wydajność oraz musi nastąpić zmiana postawy pracowników, co do celowości tych działań.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Powódka była zatrudniona u pozwanego od dnia 26 czerwca 1995r. do dnia 6 maja 2016r. Stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 55 § 1¹kp przez powódkę z powodu niewypłacenia w terminie wynagrodzenia za miesiąc marzec 2016r. (d. akta osobowe powódki).

Pozwany za miesiąc grudzień 2015r. wypłacił powódce wynagrodzenie w dniu 13 stycznia 2016r, za miesiąc luty 2016r. w dniu 17 marca 2016r, za miesiąc marzec pierwszą ratę w dniu 11 kwietnia 2016r. w kwocie 600 zł, a następną w dniu 22 kwietnia 2016r. (bezsporne).

W związku z nieterminową wypłatą wynagrodzenia powódka zmuszona była pożyczać pieniądze od matki (d. zeznania świadka F. J. k.48-48odw.)

Za miesiąc grudzień 2015r. wynagrodzenie powódki wynosiło 1289,66 zł, za miesiąc luty 1366,69 zł (bezsporne).

W okresie od kwietnia do maja 2016r. 6 pracowników pozwanej spółki rozwiązało umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1¹kp a jedna w trybie porozumienia stron. Pozwany zatrudniał w tym okresie 243 osoby (d. wykaz pracowników k.44).

Stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań świadka F. J., akt osobowych powódki, wykazu zatrudnionych pracowników k.44.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka F. J.. Zeznania świadka są logiczne i spójne. Trudno odmówić wiary zeznaniom świadka, że powódka pożyczała od niej pieniądze w związku z nieterminową wypłatą wynagrodzenia w sytuacji, kiedy z materiału dowodowego w sprawie wynika, że wynagrodzenie powódki wynosiło w granicach 1300 zł.

W ocenie Sądu roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie, nie zasługuje na uwzględnienie natomiast powództwo wzajemne strony pozwanej.

Formalna równość stron stosunku pracy została zaznaczona w uprawnieniu pracownika do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Katalog obowiązków pracodawcy został sformułowany w art. 94 KP. Wymienione w tym przepisie obowiązki nie zostały określone w sposób wyczerpujący. Na pracodawcy zatem ciążyą inne obowiązki. Należy zaznaczyć, iż nie każdy przypadek naruszenia przez pracodawcę obowiązków kwalifikować będzie się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy uprawniające pracownika do rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. Komentowany przepis zezwala pracownikowi na rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹kp jedynie wówczas, gdy pracodawca dopuścił się naruszenia obowiązków wobec pracownika. 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 – 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 ¹kp 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. Strona pozwana uważa, że było ono przez nią niezawinione z uwagi na trudności finansowe w związku, że początek roku był dla pozwanej spółki okresem bardzo trudnym, z uwagi na przerwę sezonową i nieoczekiwanego braku zleceń od jednego z czołowych kontrahentów, a także niska wydajność i nierealizowanie żadnych planów produkcyjnych przez część pracowników. Brak winy pracodawcy w uzyskaniu środków finansowych na wynagrodzenia (trudności finansowe) nie był kwestionowany. Jednakże stanowisko pozwanego w tym zakresie odnoszące się do zawinienia pracodawcy do uzyskania środków finansowych na wynagrodzenie pracowników jest błędne. Obowiązkiem pracodawcy jest bowiem terminowe wypłacanie wynagrodzeń, a nie uzyskiwanie na nie środków finansowych. Z punktu widzenia treści stosunku pracy (w tym zwłaszcza praw pracowniczych) jest całkowicie obojętne 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 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 naruszało 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.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu ciężkiego niedopełnienia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika daje pracownikowi prawo domagania się odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Okres wypowiedzenia powódki z uwagi na staż pracy wynosi 3 miesiące.

Dlatego też mając powyższe okoliczności na względzie Sąd na podstawie art. 55 § 1 pkt 1kp orzekł jak w pkt. I wyroku.

Pracodawcy zgodnie z treścią art. 61¹kp przysługuje roszczenie o odszkodowanie w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1 kp. Wobec ustalenia przez Sąd , iż rozwiązanie umowy pracę przez powódkę w trybie art. 55¹ § 1 kp było uzasadnione. Sąd oddalił na podstawie art. 61¹kp pozew wzajemny pozwanego.

Sąd na podstawie art.98 § 1 kpc w zw. z § 9 pkt 1 ust. 2 w zw. z § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U 2015 1800) – postanowienie Sądu Najwyższego z 11.09.2012r. II PZ 26/12 – OSNP 2013/17-18/2007 – orzekł jak w pkt. III wyroku, albowiem pozwany – powód wzajemny jest stroną przegrywającą w rozumieniu art. 98 § 1 kp procesu wytoczonego przez powódkę, jak i procesu z powództwa wzajemnego jaki wytoczył pozwany przeciwko powódce a minimalne wynagrodzenie pełnomocnika powódki w każdym z procesów wynosi 1800 zł.

Ponieważ powódka z mocy art. 96 ust.1 pkt.4 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nie miała obowiązku uiszczenia kosztów sądowych – opłaty od pozwu, które przy wartości przedmiotu sporu powyżej 5000 zł w postępowaniu uproszczonym, a takim było postępowanie w niniejszej sprawie wynosi 250 zł a od pozwanego składającego powództwo wzajemne nie została pobrana opłata wynosząca również 250 zł, Sąd na podstawie art. 113 ust.1 cyt. Ustawy orzekł jak w pkt. IV –tym wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art.477² § 1 kpc.