

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2021 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 kwietnia 2021 roku w Ś.

sprawy z powództwa R. O.

przeciwko (...) sp. z o.o. w restrukturyzacji w Ś.

o odszkodowanie i ekwiwalent za urlop

I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w restrukturyzacji w Ś. na rzecz powoda R. O. odsetki ustawowe za opóźnienie w płatności ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 6.403,20 zł brutto – od dnia 17.12.2019 roku do 01.08.2020 roku;

II. dalej idące powództwo oddala.

UZASADNIENIE

Powód R. O. wniósł pozew przeciwko (...) sp. z o.o. w Ś. domagając się zapłaty kwoty 6.403,20 zł. brutto tytułem ekwiwalentu za urlop wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 17.12.2019r. do dnia zapłaty oraz odszkodowania w kwocie 17.529 zł. brutto wobec rozwiązania umowy z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązku terminowej wypłaty wynagrodzenia. Przytoczył okoliczności związane z zatrudnieniem i ustaniem stosunku pracy.

Na rozprawie powód wskazał, iż ekwiwalent za urlop otrzymał w sierpniu 2020r. , dlatego okres, za który domagał się odsetek sprecyzował na 17.12.2019r. do 1.08.2019r.

W odpowiedzi na pozew (...) sp. z o.o. w Ś. w restrukturyzacji wniosła o oddalenie powództwa. Potwierdzono okoliczności związane z zatrudnieniem powoda. Przyznano, iż wynagrodzenie za grudzień 2019r. powód otrzymał w ratach, co miało charakter incydentalny, zaś jeśli chodzi o ekwiwalent za urlop nie wypłacono go z powodu otwarcia postępowania sanacyjnego wobec strony pozwanej. W kwestii żądania odszkodowania pracodawca stanął na stanowisku , iż opóźnienie było jednorazowe, krótkotrwałe i jako takie stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych, jednakże nie miało charakteru naruszenia ciężkiego. Powołano przy tym orzeczenie SN z dnia 24.10.2013r. wydane w sprawie II PK 25/13 i 9 maja 2017r. w sprawie II PK 119/16

Sąd ustalił następujący stan faktyczny, który w niniejszej sprawie nie był sporny:

Powód R. O. zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1.01.2014r.

Wynagrodzenie za miesiąc listopad 2019r. powód otrzymał częściowo (1.500 zł.) dnia 10.12.2019r. Pracodawca poinformował, iż pozostała część wynagrodzenia zostanie wypłacona w ciągu tygodnia. Taka sytuacja pojawiła się pierwszy raz i była incydentalna.

W dniu 17.12.2019r. powód rozwiązał umowę z powodu nieterminowego wypłacenia wynagrodzenia w miesiącu grudniu 2019r. wprawdzie sytuacja zdarzyła się po raz pierwszy, ale powód z uwagi na kondycję finansową firmy obawiał się, że sytuacja będzie się powtarzać i postanowił szukać innej pracy./zeznania powoda e-protokół k.63/

Dnia 18.12.2019r. powód otrzymał pozostałą część wynagrodzenia - 2.739,74 zł.

Pomimo rozwiązania umowy o pracę na dzień wniesienia pozwu nie wypłacono powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w kwocie 6.403,20 brutto z powodu otwarcia postępowania sanacyjnego wobec strony pozwanej. Ekwiwalent ten został wypłacony w sierpniu 2020r.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sąd zważył:

Powództwo podlegało uwzględnieniu w zakresie **odsetek liczonych od należności głównej wypłaconego powodowi ekwiwalentu za urlop** za okres wskazany w sentencji, i tak należy rozumieć pkt I wyroku.

O odsetkach, które należne są za opóźnienie w wypłacie należności głównej co w niniejszej sprawie miało miejsce, gdyż ekwiwalent winien być wypłacony powodowi z ustaniem zatrudnienia, orzeczono na podstawie art. 481 § 1i2 kc, zgodnie z którym 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. Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie.

W pozostałym zakresie powództwo oddalono, przy czym jeśli chodzi o ekwiwalent powoda za niewykorzystany urlop wypoczynkowy dlatego, iż roszczenie zostało spełnione.

Co do odszkodowania:

Zgodnie z art. 55§ 1KP pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe, zaś w myśl § 1¹ 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.

Oceniając, czy w niniejszej sprawie doszło do naruszenia obowiązków pracodawcy i czy naruszenie to miało charakter ciężki sąd kierował się obszernym stanowiskiem Sądu Najwyższego w tej kwestii wyrażonym w wyroku z dnia 21 czerwca 2017r. wydanym w sprawie II PK198/17, którego tezy warto tu przytoczyć:

-Chociaż nieterminowe wypłacanie nawet jednego składnika wynagrodzenia lub innych należności ze stosunku pracy (np. należności z tytułu podróży służbowych) może uzasadniać zastosowanie trybu rozwiązania stosunku pracy o którym mowa w art. 55 § 1¹ k.p., jednak ciężkość naruszenia powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności sprawy, np. z jednej strony, gdy w grę wchodzi powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - gdy dany składnik wynagrodzenia jest sporny, a pracodawca uważa, w oparciu o usprawiedliwione argumenty, roszczenie pracownika za nieuzasadnione. Nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu wypadkach jest to naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku, ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie. Konieczne jest wówczas dokonanie oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika. Ocena wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika może zaś podlegać indywidualizacji w różnych stanach faktycznych.

-Oceniając zasadność rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, dopiero pozytywna

odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki. Należy przy tym zauważyć, że ponieważ ustawodawca zastosował w art. 55 § 1¹ k.p. takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 k.p. zachowania pracownika, upoważniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to uzasadnione jest twierdzenie, że określenia te mają analogiczną (z uwzględnieniem różnic w konstruowaniu winy pracodawcy) treść. W pewnych sytuacjach zagrożenie istotnych interesów pracownika może wynikać z samych podmiotowych okoliczności naruszenia obowiązków, np. dużego nasilenia złej woli pracodawcy (osoby działającej za pracodawcę) umyślnie i uporczywie naruszającego prawa pracownika. Jeśli chodzi o wynagrodzenie, to sporadyczne niewypłacenie jego drobnej części nie jest ciężkim naruszeniem obowiązku pracodawcy, przy czym dla oceny, czy ta część jest drobna, powinno się ją porównać z całym wynagrodzeniem pracownika.

-Przez użyte w art. 55 § 1¹ k.p., określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" należy rozumieć bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika.

-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. 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. Dla dokonania oceny w tym ostatnim zakresie przypisuje się znaczenie wysokości zarobków pracownika, zajmowanemu przez niego stanowisku (pełnionej funkcji) oraz ewentualnej odpowiedzialności samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływowi pracownika na decyzje podejmowane przez pracodawcę.

W niniejszej sprawie zachowanie pracodawcy nie było powtarzalne i uporczywe, a wypłata wynagrodzenia w ponad 1/3 nastąpiła w terminie. Przy tym wskazano pracownikom nieodległy czas zapłaty reszty wynagrodzenia, którego to terminu dotrzymano. Poza tym jak wskazał powód przyczyna, dla której zdecydował się rozwiązać umowę bez wypowiedzenia miała szerszy kontekst związany z poszukiwaniem innej pracy z uwagi na obawy (a zatem w oparciu o hipotezę, nie fakt) dalszej niewypłacalności pracodawcy. W takiej sytuacji sąd uznał, iż żądanie odszkodowania nie jest uzasadnione.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w punkcie II wyroku.