

*Sygn. akt IV P 334/12*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 11 marca 2013 r.*

*Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy*

*w składzie:*

<i>Przewodniczący:</i>	<i><u>SSR Agnieszka Czyczerska</u></i>
<i>Ławnicy:</i>	<i>Danuta Dobrowolska</i> <i>Halina Górecka</i>
<i>Protokolant:</i>	<i>Magdalena Weryńska</i>

*po rozpoznaniu w dniu 11 marca 2013 r. w Lubinie*

*na rozprawie sprawy*

*z powództwa J. J.*

*przeciwko (...) Sp. z o.o. w G.*

*o wynagrodzenie za pracę, zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy i odszkodowanie*

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w G. na rzecz powódki J. J. następujące kwoty:

- 1.500,00zł brutto (jeden tysiąc pięćset złotych, 00/100) tytułem wynagrodzenia za pracę za wrzesień 2012r. wraz z ustawowymi odsetkami od 15 października 2012r. do dnia zapłaty,

- 1.908,33 brutto (jeden tysiąc dziewięćset osiem złotych, 33/100) tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w 2012r. wraz z ustawowymi odsetkami od 15 października 2012r. do dnia zapłaty,

- 9.000,00zł brutto (dziewięć tysięcy złotych) tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy,

II. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Lubinie) kwotę 621zł tytułem zwrotu opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

## UZASADNIENIE

Powódka J. J. wniosła przeciwko stronie pozwanej (...) Spółka z o.o. w G. pozew o zapłatę kwoty 1500 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za wrzesień 2012r. i kwoty 1908,33 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany

urlop wypoczynkowy za 2012r wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15.10.2012r. do dnia zapłaty oraz kwoty 9000 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku Specjalisty ds. zatrudniania, kadr i wynagrodzeń na podstawie umowy na czas nieokreślony. Od stycznia strona pozwana zaczęła nieterminowo wypłacać wynagrodzenia. We wrześniu 2012r. strona pozwana w ogóle nie wypłaciła powódce wynagrodzenia, dlatego powódka rozwiązała umowę pracę na podstawie art. 55 par. 1<sup>1</sup> k.p.

Strona pozwana (...) Spółka z o.o. w G. nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

W odpowiedzi na pozew zarzuciła, że nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Strona pozwana wskazała, że powódka nie przedstawiła żadnych dowodów na potwierdzenie okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku przez pracownika. Strona pozwana wskazała, że ciężkość naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności sprawy, np. gdy w grę wchodzi powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka J. J. była zatrudniona u strony pozwanej w okresach od 08.02.2006r. do 30.11.2010r. oraz 18.01.2011r. do 14.09.2012r. na podstawie umów na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku specjalisty ds. zatrudniania, kadr i wynagrodzeń.

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.243,20 zł.

Od początku drugiego okresu zatrudnienia wynagrodzenia za pracę były wypłacane nieterminowo – z kilkudniowymi opóźnieniami. Jedynie wynagrodzenie za pracę za miesiące luty, czerwiec, lipiec 2012 oraz styczeń 2012 wpłynęły terminowo, tj. 10 dnia kolejnego miesiąca art. 85 par. 2 k.p. Wynagrodzenie za wrzesień 2012r. wpłynęło na konto powódki 25 września 2012r. Za wrzesień 2012r. powódka nie otrzymała w ogóle wynagrodzenia za pracę.

W 2012r. powódka wykorzystała 8 dni urlopu, z przysługujących jej 20 dni. Za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nie otrzymała ekwiwalentu pieniężnego, który wynosi 1.945,92 zł.

W dniu 14 września 2012r. powódka rozwiązała umowę o pracę z pracodawcą bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Jako przyczynę wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci częstego, nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę.

**Dowód:** akta osobowe powódki

Kserokopia wyciągów z rachunku bankowego powódki, k. 47-83

Kserokopia listy płac za wrzesień 2012r., k. 28

Zeznania powódki, k. 87 verte

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do żądania powódki zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, to fakt niewypłacenia tych należności potwierdzają dowody w postaci wyciągów z konta bankowego powódki z października 2012r, na które to wpływały jej wynagrodzenia za pracę, jak i zeznania powódki. Co również istotne strona pozwana poza ogólnym stwierdzeniem, że zaprzecza wszystkim okolicznościom w sprawie wyraźnie nieprzyznanym, nie odniosła się merytorycznie do żądania powódki. Nie wskazała czy wypłaciła

powódce wynagrodzenia za pracę i ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, czy nie i jakie były przyczyny niewypłacenia powódce tych należności.

Mając na uwadze powyższe, Sąd na podstawie art. 87 k.p. oraz art. 171 par. 1 k.p. uwzględnił żądanie powódki, którego wysokość odpowiadała kwotom wskazanym w przedłożonej przez stronę pozwaną liście płac.

Podobnie uzasadnione było roszczenie powódki zapłaty na jej rzecz odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 par. 1<sup>1</sup> k.p.

Zgodnie z treścią art. 55 par. 1 k.p. „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.” Według par. 1<sup>1</sup> k.p. „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, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.”

Zdaniem Sądu nieterminowe wypłacanie powódce wynagrodzenia za pracę, stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy. Należy zauważyć, iż wynagrodzenie za pracę powódki za wrzesień 2012r oraz ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy w ogóle nie zostały jej wypłacone. Jak wykazała dodatkowo w sprawie powódka, większość wynagrodzeń z ostatniego okresu zatrudnienia powódki (tj. od 18.01.2011r. do 14.09.2012r.), była jej wypłacana z opóźnieniem. Strona pozwana nie wskazała nawet w niniejszym sporze żadnych okoliczności, które uzasadniały takie opóźnienia. Tymczasem wypłata wynagrodzenia za pracę wykonaną jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 20.11.2008r. (IIIUK 57/08) „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”.

W konsekwencji powyższego, uprawnione było skorzystanie przez powódkę z trybu rozwiązania umowy o pracę określonego w art. 55 Par. 1<sup>1</sup> k.p. i żądanie na tej podstawie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w Uchwale 7 sędziów z dnia 15.01.2003r. „Przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony(...) uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego pracodawcy”. W konsekwencji Sąd uwzględnił w całości żądanie powódki zapłaty na jej rzecz odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy w wysokości 9.000 zł.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uwzględnił powództwo w całości.

Orzeczenie o kosztach postępowania Sąd oparł na art. 98 k.p.c. oraz art. 113 Ustawy z dnia 28.07.2010r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.