

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSR Alicja Paplińska

Protokolant: Piotr Kaczmarek

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2015 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa D. C.

przeciwko (...) S.A.

o zapłatę

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda D. C. na rzecz pozwanego (...) S.A. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Pozwem z 17 marca 2015 r. (data nadania) przeciwko (...) S.A. w Ś. powód D. C. wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 8 561 zł tytułem niewypłaconej części odszkodowania za rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę za porozumieniem stron, ustalonego na kwotę 39 000 zł, wraz z odsetkami ustawowymi od 30 maja 2014 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powód wskazał, że zawierając porozumienie z pracodawcą był przekonany, iż proponowane mu odszkodowanie w kwocie 39 000 zł określone zostało w kwocie netto, natomiast pracodawca dokonał wypłaty na jego rzecz jedynie kwoty 31 980 zł. Podniósł ponadto, iż zawarte porozumienie nie zawiera wskazania, że odszkodowanie zostało ustalone w kwocie brutto, zatem brak było podstaw do jednostronnego obniżenia odszkodowania przez stronę pozwaną (pozew - k. 2-3).

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z 26 marca 2015 r., sygn. akt VII Np 104/15, Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał pozwanemu zapłatę na rzecz powoda kwoty dochodzonej powództwem (nakaz zapłaty - k. 13).

Pismem z 22 kwietnia 2015 r. (data nadania) pozwany wniósł sprzeciw od nakazu zapłaty. Wskazał, że dotychczasowa praktyka stosunków kontraktowych pomiędzy stronami uzasadnia przyjęcie, iż posługiwały się one kwotami brutto. Strona pozwana zaznaczyła również, że pojęcia wynagrodzenia „brutto” i „netto” są sformułowaniami potocznymi, niewystępującymi w prawie pracy, zaś zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, wynagrodzenie pracownika winno być wskazywane w kwocie brutto (sprzeciw - k. 17-21).

W piśmie z 28 maja 2015 r. (data nadania) powód podniósł, że pracodawca zobowiązał się do wypłaty kwoty 39 000 zł, zatem taka kwota winna zostać mu wypłacona bez żadnych dodatkowych potrąceń oraz wskazał na stwierdzenie strony

pozwanej, iż wypłacone odszkodowanie miało stanowić trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia powoda. Zdaniem strony powodowej, skoro rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja jego stanowiska pracy, w treści świadectwa pracy lub porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy przyczyna ta powinna zostać wskazana (pismo - k. 37-39).

Pismem z 10 lipca 2015 r. (data nadania) pozwany sprostował swoje stanowisko wskazując, iż przedmiotem porozumienia była wypłata odprawy w wysokości dwumiesięcznego, a nie trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, powiększonego o kwotę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i taka kwota, po odprowadzeniu należności publicznoprawnych, została przekazana na rachunek bankowy powoda (pismo - k. 55-56).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód D. C. zatrudniony był u pozwanego pracodawcy (...) S.A. w Ś. w okresie od 1 października 2012 r. do 30 kwietnia 2014 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 października 2012 r. do 31 marca 2013 r., następnie od 1 kwietnia 2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kierownika ds. bezpieczeństwa IT, w pełnym wymiarze czasu pracy (umowy o pracę - k. 9-10).

W treści kolejnych umów o pracę, a także w liście intencyjnym z 19 września 2012 r. strony wskazywały należne powodowi wynagrodzenie w kwocie „brutto” (umowy o pracę - k. 9-10, list intencyjny - k. 11).

Wynagrodzenie powoda przed ustaniem stosunku pracy liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 15 628,02 zł brutto (zaświadczenie o zarobkach - k. 23).

Dnia 30 kwietnia 2014 r. pracodawca poinformował powoda o planach zmniejszenia zatrudnienia w pozwanej spółce, w tym o likwidacji jego stanowiska pracy. Tego samego dnia strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu łączącej je umowy o pracę na czas nieokreślony. W postanowieniu § 2 porozumienia ustalono, że spółka wypłaci pracownikowi kwotę 39 000 zł w najbliższym terminie wypłacania wynagrodzeń jej pracownikom, przypadającym po dniu podpisania tego porozumienia (porozumienie - k. 7-8, świadectwo pracy - k. 41-42).

Wynagrodzenie za pracę wypłacane było powodowi z dołu, do ostatniego dnia miesiąca (umowa o pracę - k. 9). 29 maja 2014 r. pracodawca przekazał na rachunek bankowy powoda kwotę 33 261,65 zł, na którą składały się: odszkodowanie za rozwiązanie stosunku pracy w kwocie 31 980 zł oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 1 281,65 zł (zestawienie operacji, k. 6).

Kwota 7 020 zł została przekazana przez pracodawcę do właściwego dla powoda urzędu skarbowego jako zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych (bezsporne).

Pismem z 10 lutego 2015 r. powód wezwał pracodawcę do zapłaty na jego rzecz kwoty 7 020 zł wraz z odsetkami ustawowymi od 30 maja 2014 r. do dnia zapłaty, w terminie do 9 marca 2015 r. Pismo zostało doręczone pozwanemu 17 lutego 2015 r. (wezwanie do zapłaty - k. 5, zpo - k. 4).

Sąd dokonał powyższych ustaleń faktycznych na podstawie wymienionych wyżej dokumentów oraz ich kserokopii. Żadna ze stron nie kwestionowała autentyczności przedmiotowych dokumentów, podstaw ku temu nie znalazł także Sąd.

Sąd zważył, co następuje:

Powód D. C. wystąpił do pracodawcy z roszczeniem wypłaty kwoty 8 561 zł tytułem niewypłaconej części odszkodowania, wynikającego z porozumienia o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę.

Kwestią sporną w przedmiotowej sprawie była zatem wykładnia treści postanowienia § 2 porozumienia stron z 30 kwietnia 2014 r. w zakresie ustalenia, czy wskazana kwota 39 000 zł uwzględnia zaliczkę na podatek dochodowy.

W treści zawartego porozumienia strony nie określiły, czy kwota 39 000 zł jest kwotą brutto czy netto. Jednakże trzeba mieć na względzie, że w uprzednio zawieranych umowach o pracę oraz w liście intencyjnym pozwanego w przedmiocie zamiaru zatrudnienia powoda, strony wyraźnie wskazywały, że określają wynagrodzenie przysługujące powodowi w kwocie brutto. Tym samym w przypadku, gdyby zamierzały odstąpić od dotychczas stosowanej praktyki winny jasno zaznaczyć tę okoliczność w zapisach porozumienia, natomiast taka sytuacja nie miała miejsca.

Wskazać należy ponadto, iż z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że wynagrodzenie za pracę należące się pracownikowi, stanowi całość obejmującą także tę część, którą pracodawca może (ma obowiązek) potrącić (odliczyć). Nie można więc w ogóle konstruować takiej definicji wynagrodzenia za pracę, w której będzie się wyróżniać część wynagrodzenia za pracę należną pracownikowi (wynagrodzenie netto) i część, którą należy uiścić tytułem zobowiązań publicznoprawnych (podatek dochodowy, składki na ubezpieczenia społeczne). Wynagrodzenie za pracę należy się pracownikowi w całości i takie wynagrodzenie wyznaczone jest przez treść stosunku pracy, a więc w takiej wysokości należy je zasądzać w sporze sądowym między stronami stosunku pracy (uchwała Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2001 r., III ZP 13/01, OSNP 2002/2/35).

Powyższe stanowisko Sądu znajduje uzasadnienie w treści normy art. 87 § 1 k.p. określającej, jakie należności podlegają potrąceniu z wynagrodzenia za pracę po uprzednim odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne, co przesądza, że wynagrodzenie wraz z wchodzącymi w jego skład zaliczkami na podatek dochodowy i składkami na ubezpieczenie społeczne stanowi całość.

Sąd Najwyższy wypowiedział się w przedmiotowej kwestii również na gruncie przepisów dotyczących zaliczki na podatek dochodowy i składek na ubezpieczenie społeczne. Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U.2012.361 j.t.), za przychody ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych. Od tak rozumianych przychodów, pracodawca (płatnik) ma obowiązek obliczyć i pobrać zaliczkę na podatek (art. 31 powołanej ustawy). Wynagrodzenie za pracę jest więc elementem przychodu, od którego pobiera się zaliczkę. Inaczej mówiąc, zaliczka jest pobierana od przychodu, w skład którego wchodzi wynagrodzenie. Jest to więc część wynagrodzenia za pracę, której nie wypłaca się pracownikowi, co nie znaczy jednak, aby była to część nienależna pracownikowi czy też nie będąca częścią wynagrodzenia za pracę (uchwała Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2001 r., III ZP 13/01, OSNP 2002/2/35).

Podkreślenia wymaga, że zgodnie z art. 31 ustawy o PIT rzeczywiście zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych odprowadzane są przez płatnika – pracodawcę, jednakże podatek należny jest od pracownika jako podatnika podatku dochodowego od osób fizycznych. Wbrew twierdzeniom powoda, brak jest zatem podstaw do przyjęcia, że ciężar poniesienia tego podatku powinien spoczywać na pracodawcy.

Zdaniem Sądu w składzie niniejszym rozważania poczynione przez Sąd Najwyższy winny znaleźć zastosowanie również w przedmiotowej sprawie, bowiem odszkodowanie, które pozwany pracodawca zobowiązał się wypłacić na rzecz D. C. w zamian za rozwiązanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron, również stanowi przychód ze stosunku pracy podlegający opodatkowaniu podatkiem dochodowym. Co więcej, pracodawca, wykonując swój ustawowy obowiązek, jako płatnik poprawnie obliczył i odprowadził należny podatek od odszkodowania w kwocie 7 020 zł do właściwego dla powoda urzędu skarbowego.

Reasumując, Sąd nie znalazł podstaw do przyjęcia, iż strony niniejszego postępowania w porozumieniu z 30 kwietnia 2014 r. ustalając wysokość przysługującego powodowi odszkodowania na kwotę 39 000 zł, przyjęły, że taka właśnie kwotę ze swoich środków wyasygnuje pracodawca na rzecz pracownika, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Od tak ustalonej kwoty przychodu powoda ze stosunku pracy pozwany, jako płatnik zaliczki na podatek dochodowy

miał obowiązek odprowadzić do właściwego urzędu skarbowego stosowną kwotę i uczynił zadość temu obowiązkowi. W konsekwencji do wypłaty na rachunek bankowy powoda pozostała kwota 31 980 zł. W ten sposób pozwany w sposób prawidłowy uczynił zadość zobowiązaniu, które przyjął na siebie jako pracodawca w porozumieniu zawartym z powodem 30 kwietnia 2014 r.

Z uwagi na powyższe powództwo D. C. podlegało oddaleniu w całości.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, wynikającą z art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którą strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na mocy § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461.j.t.) koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej wyniosły 900 zł.