

Sygn. akt VIII **Pa 93/14**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy SSO Grażyna Łazowska
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 13 listopada 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa W. W. (1) (W.), K. K. (1) (K.)

przeciwko Centrum (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w likwidacji

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 6 marca 2014 r. **sygn. akt** VI P 61/14

oddala apelację.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 93/13

UZASADNIENIE

Powód K. K. (1) domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej Centrum (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w likwidacji kwoty 40.142,88zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracodawcy.

Powód W. W. (1) domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej Centrum (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. likwidacji kwoty 37.500zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracodawcy, wraz z ustawowymi odsetkami.

W uzasadnieniu wskazano, że pracodawca nie wypłacił powodom wynagrodzenia za pracę. W związku z tym powodowie rozwiązali umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Pozwana wniosła o oddalenie powództw podnosząc, że roszczenia powodów są nieuzasadnione, albowiem wystąpili oni z powództwem do Sądu po terminie określonym w art. 264 § 2 k.p.

Wyrokiem z dnia 6 marca 2014r. Sąd Rejonowy w Gliwicach zasądził od pozwanej na rzecz powodów:

- K. K. (1) kwotę 40.142,88zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracodawcy,
- na rzecz powoda W. W. (1) kwotę 37.500zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracodawcy, z ustawowymi odsetkami od dnia 19 lutego 2014 roku do dnia zapłaty.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku zostało wskazane, że roszczenia powodów zasługują na uwzględnienie.

Normy prawne zawarte w art. 55 § 1¹ k.p. przewidują możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika w następstwie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Pod pojęciem „ciężkiego naruszenia” należy rozumieć znaczny stopień winy sprawcy tego naruszenia, oceniany według okoliczności obiektywnych. Podstawą wypowiedzenia przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. może być istotne naruszenie jego interesów majątkowych. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 roku (w sprawie I PKN 516/99) wyraził pogląd, że przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1¹ k.p.) jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. 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 wynagrodzenia.

Sąd podkreślił, że strona pozwana nie kwestionowała faktu, iż nie wypłaciła powodom wynagrodzeń za pracę, a zatem nastąpiło istotne naruszenie ich interesów majątkowych.

Pozwana natomiast stała na stanowisku, że skoro powodowie nie wytoczyli powództw w terminie określonym w art. 264 § 2 k.p., to ich roszczenia winne ulec oddaleniu.

Sąd Rejonowy wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1990 roku (w sprawie I PR 273/90), który wyjaśnił, że termin zawity dochodzenia roszczeń ustanowiony w art. 264 § 1 k.p. dotyczy wyłącznie roszczeń o uznanie wypowiedzenia za skuteczne lub o przywrócenie do pracy czy odszkodowanie, o jakim mowa w art. 45 § 1 k.p. Termin ten nie odnosi się natomiast do innych roszczeń, choćby wynikających z naruszenia przepisów prawa dotyczących wypowiedzania umów o pracę, np. do roszczenia o wynagrodzenie za pracę z tytułu zastosowania błędnego okresu wypowiedzenia (art. 49 k.p.). Do roszczeń tych znajduje zastosowanie termin przedawnienia z art. 291 § 1 k.p.

W ocenie Sądu pierwszej instancji skoro powodowie dochowali terminu określonego w art. 291 § 1 k.p., to ich roszczenia dotyczące odszkodowań w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracodawcy należało uwzględnić.

O odsetkach ustawowych orzeczono na mocy art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zarzucając naruszenie prawa materialnego:

- art. 264 § 2 k.p. w zw. z art. 55 § 1¹ k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że wniesienie przez pracownika pozwu o odszkodowanie na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. po upływie terminu 14 dni od dnia otrzymania przez pracodawcę oświadczenia woli pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie skutkuje wygaśnięciem roszczenia pracownika,

- art. 291 § 1 k.p. poprzez jego zastosowanie w sprawie i przyjęcie, że pracownik może wystąpić z pozwem przeciwko pracodawcy o zapłatę odszkodowania w okresie przedawnienia roszczeń określonym w tym przepisie.

Stawiając powyższe zarzuty apelujący wniósł o zamianę wyroku i oddalenie powództw.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Zarzuty podniesione przez stronę pozwaną w apelacji nie zasługują na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań należy wskazać, że stan faktyczny był bezsporny pomiędzy stronami.

Powód K. K. (1) był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1 stycznia 2008r. Pismem z dnia 25 października 2013r. złożył pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy z dniem 25 października 2013r. wskazując jako przyczynę niewypłacenie wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2013r.

Powód W. W. (1) był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1 września 2008r. Pismem z dnia 28 października 2013r. złożył pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy z dniem 31 października 2013r. wskazując jako przyczynę niewypłacenie wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2013r.

Prawidłowo Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powodów o zapłatę odszkodowania określonego w art. 55 § 1¹ k.p. zasługuje na uwzględnienie.

Powodowie jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wskazali – ciężkie naruszenie przez pozwaną podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika polegające na nieterminowym wypłacaniu i niewypłacaniu wynagrodzenia.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, co było zresztą bezsporne pomiędzy stronami, iż pracodawca faktycznie nie wypłacił w terminie powodom wynagrodzenia za pracę.

Sąd pierwszej instancji słusznie uznał, że pracodawca jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. Brak wypłaty w terminie wynagrodzenia za pracę stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika.

Błędne jest stanowisko strony pozwanej, iż powodowie powinni wnieść powództwo o zapłatę odszkodowania określonego w 55 § 1¹ k.p. w terminie wynikającym z art. 264 § 2 k.p.

Termin z art. 264 § 2 k.p. w zakresie w jakim wskazuje na żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnoszone się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dotyczy wyłącznie roszczeń określonych w art. art. 56 § 1 k.p.

Przepis art. 264 § 2 k.p., podobnie jak przepis art. 264 § 1 k.p. jest przepisem wyjątkowym, ustanawiającym bardzo krótki termin dochodzenia roszczeń i w związku z tym musi być wykładany ściśle, bez jakiegokolwiek interpretacji rozszerzającej.

W zdaniu 2 art. 264 § 2 k.p. zapisane zostało, że o przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu orzeka sąd pracy, przy czym powództwo o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie zostanie rozstrzygnięte pod kątem zgodności z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy wyłącznie wówczas, gdy pracownik roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie wniesie do sądu pracy w terminie określonym w art. 264 § 2 k.p.

Aby pracownik posiadał wiedzę o ustanowieniu przez ustawodawcę wskazanego terminu 14 dni, czy też terminu 7 dni określonego w art. 264 § 1 k.p. ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek zamieszczenia w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy – art. 30 § 5 k.p.

W przypadku natomiast rozwiązania przez pracownika stosunku pracy z winy pracodawcy nie został przewidziany obowiązek pouczenia pracownika o terminie wystąpienia z roszczeniem o zapłatę odszkodowania. O terminie tym pracodawca nie ma też obowiązku informowania pracownika w trakcie trwania stosunku pracy. Zatem, tak jak w przypadku innych roszczeń ze stosunku pracy dochodzonych przez pracownika, przy domaganiu się zapłaty odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. zastosowanie znajdzie ogólny termin przedawnienia określony w art. 291 § 1 k.p.

Ponadto jeżeli pracownik rozwiąże z pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy - roszczenie o zapłatę odszkodowania w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie – art. 61¹ k.p. Roszczenie pracodawcy o zapłatę odszkodowania w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. przedawnia się w terminie określonym w art. 291 § 2¹ k.p. Nie znajduje tutaj zastosowania art. 264 § 2 k.p.

Tak więc przyjęta przez stronę pozwaną koncepcja, że z powództwem o zapłatę odszkodowania określonego w art. 55 § 1¹ k.p. pracownik mógłby skutecznie wystąpić wyłącznie w terminie zawitym wynikającym z art. 264 § 2 k.p. prowadziłyby do sytuacji, w której z tego samego zdarzenia prawnego – rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. – jedna ze stron umowy mogłaby dochodzić przysługującego jej roszczenia o odszkodowanie tylko w terminie zawitym 14 dni, natomiast możliwość dochodzenia przez drugą stronę roszczenia o odszkodowanie nie byłaby ograniczone takim terminem.

Zwrócić też należy uwagę na to, że ustawodawca w Kodeksie pracy pod podobnie brzmiącym tytułem zamieścił roszczenia przysługujące pracownikowi w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę (Rozdział II Oddział 4 - Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę) oraz roszczenia przysługujące pracownikowi w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (Rozdział II Oddział IV - Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia). Natomiast roszczenie przysługujące pracownikowi w przypadku rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy zamieszczone zostało w innym miejscu w Rozdziale II Oddział III – Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Prowadzi to do wniosku, że ustawodawca odrębnie traktuje roszczenia (o przywrócenie do pracy i odszkodowanie) przysługujące pracownikowi w przypadku, gdy czynności zmierzającej do ustania stosunku pracy dokonuje pracodawca, a inaczej roszczenie (o odszkodowanie) przysługujące pracownikowi w sytuacji gdy to on rozwiąże umowę o pracę z winy pracodawcy. Art. 264 § 1 i 2 k.p. dotyczy tylko roszczeń przysługujących pracownikowi w razie dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę. Odmienne traktowanie roszczenia o odszkodowanie przysługującego pracownikowi w razie wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę w stosunku do odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. podkreślił też Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 11 września 2012r. II PZ 26/12.

Reasumując powodowie występując do Sądu Rejonowego w Gliwicach o zapłatę odszkodowania nie uchybili terminowi określonemu w art. 264 § 2 k.p. albowiem termin ten nie dotyczy dochodzenia przez pracownika roszczenia o zapłatę odszkodowania określonego w art. 55 § 1¹ k.p.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 385 k.p.c. Sąd oddalił apelację strony pozwanej jako pozbawioną podstaw.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Joanna Łanowy

- Sędzia - - Przewodnicząca [ref.] - - Sędzia -