

Sygn. akt VIII *Pa 81/14*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 września 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Maria Pierzycka-Pajak SSR del. Joanna Smycz (spr.)
Protokolant:	Dominika Smyrak

po rozpoznaniu w dniu 18 września 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa G. P.

przeciwko Centrum (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 6 marca 2014 r. **sygn. akt** VI P 60/14

oddala apelację.

(-) SSR del. J. S. (-) SSO M. A. (-) SSO M. P.-Pajak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 92/14

UZASADNIENIE

Powódka G. P. domagała się zapłaty od Centrum (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. zapłaty odszkodowania w wysokości 12 600 zł za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy:

W uzasadnieniu podała że z uwagi na opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń i brak wypłaty wynagrodzenia za wrzesień 2013r - rozwiązała w dn.31.10.2013r z pozwaną umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, gdyż po stronie pozwanej spełnione zostały przesłanki zawarte w art. 55 § 1¹ k.p. w postaci ciężkiego naruszenia

podstawowego obowiązku wobec pracowników, jakim jest terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w tym zakresie. Na uzasadnienie podano, że roszczenie powódki w zakresie odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracodawcy jest nieuzasadnione, albowiem powódka wystąpił z powództwem do Sądu po terminie określonym w art. 264 § 2 k.p.

Wyrokiem z dnia 6 marca 2014r. Sąd Rejonowy w Gliwicach zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 12600 zł z ustawowymi odsetkami od 19.02.2014r za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy:

Sąd Okręgowy na podstawie akt sprawy ustalił, że powódka była zatrudniona na czas nieokreślony od 2.01. 2009 r. i w dacie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę (24 października 2013 r.) przysługiwał jej 3-miesięczny okres wypowiedzenia. Wynagrodzenie miesięczne powódki wynosiło 4200 ,00 złotych. Stosunek pracy został rozwiązany na mocy art. 55 § 1¹kp z dniem 31.10.13r.

W dniu 12.10.13r powódka zwróciła się do pozwanej z wezwaniem do zapłaty stosownego odszkodowania z tego tytułu. Pozwana wezwanie otrzymała w dniu 13.11.13r.

Pozwana nie kwestionowała faktu, iż nie wypłaciła powódce wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop pracowniczy.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z art. 55 § 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. Natomiast w myśl art. 55 § 1¹ 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.

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, opublikowane w OSNP 2001/16/516) 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 KP) 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.

W niniejszej sprawie strona pozwana nie kwestionowała faktu, iż nie wypłaciła powódce wynagrodzenia za pracę, a zatem nastąpiło istotne naruszenie ich interesów majątkowych. Pozwana natomiast stała na stanowisku, że skoro powódka nie wytoczyła powództwa w terminie określonym w art. 264 § 2 k.p., to jej roszczenie winno ulec oddaleniu.

Na podstawie bowiem art. 264 § 2 k.p. żądanie odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

Natomiast w myśl art. 291 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1990 roku (w sprawie I PR 273/90, opublikowane w OSP 1991/7/167) 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 skoro powódka dochowała terminowi określonymu w art. 291 § 1 k.p., to jej roszczenie dotyczące odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracodawcy należało uwzględnić.

W świetle powyższych okoliczności Sąd uznał, że roszczenie powódki o odszkodowanie za rozwiązanie umowy z winy pracodawcy – nawet wniesione po upływie 14-dniowego terminu od zawiadomienia pozwanej o rozwiązaniu umowy – zasługuje na uwzględnienie. Wysokość kwot wynikała z dokumentacji w aktach osobowych powodów (w zakresie stażu pracy i rodzaju umowy o pracę), przy czym pozwana nie kwestionowała tych roszczeń co do wysokości,.

Apelację od powyższego wyroku zasądzającego na rzecz powódki odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy 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. 55¹ § 1 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 w zaskarżonej części i oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

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

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

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

Bezspornym pomiędzy stronami jest, iż pracodawca faktycznie nie wypłacał w terminie powódce 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 powódka powinna 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.

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. prowadziłaby 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 powódka występując do Sądu Rejonowego w Gliwicach o zapłatę odszkodowania nie uchybili terminowi określone 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.

Należy dodatkowo podkreślić, że powódka wystąpiła z wezwaniem do zapłaty stosownego odszkodowania do pozwanej pismem doręczonym pozwanej 13.11.2014r.

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

SSO Maria Pierzycka-Pajak SSO Małgorzata Andrzejewska SSO Joanna Smycz

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