

**Sygn. akt VI P 590/15**

## WYROK ZAOCZNY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 marca 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Janina Dąbrowska, Hanna Zajączkowska

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dnia 23 marca 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa M. M. (PESEL (...))

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. (KRS (...))

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy, odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z winy pracownika, wynagrodzenie za pracę

**I.** zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz powoda M. M. kwotę 2.549,25 Euro (dwa tysiące pięćset czterdzieści dziewięć i 25/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę za okres od dnia 11 maja 2015 roku do dnia 10 czerwca 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty,

**II.** w pozostałym zakresie oddala powództwo,

**III.** zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz powoda M. M. kwotę 1.800 złotych (tysiąc osiemset złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

**IV.** nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 542 złotych (pięćset czterdzieści dwa złote i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie,

**V.** wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

**Sygn. akt VI P 590/15**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 14 sierpnia 2015 roku powód M. M. wniósł przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 1.019,70 Euro tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, nadto kwoty 1.019,70 Euro tytułem odszkodowania z rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 §1<sup>1</sup>kp, jak również kwoty 2.549,25 Euro tytułem należnego wynagrodzenia za okres od dnia 11 maja 2015 roku do dnia 10 czerwca 2015 roku, w tym kwoty 1.232,55 Euro tytułem należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż był zatrudniony u pozwanego począwszy od dnia 11 maja 2015 roku na podstawie umowy o pracę, na stanowisku pracownika ogólnobudowlanego. Powód w okresie trwania umowy został

oddelegowany do pracy na terenie Niemiec, za wynagrodzeniem 9,90 Euro za godzinę pracy. W dniu 7 czerwca 2015 roku został poinformowany przez D. S., który był jego przełożonym, iż nie ma on co liczyć na wypłatę wynagrodzenia, gdyż pozwana spółka ma problemy finansowe. Sytuacja pozwanego była do tego stopnia zła, iż kierownik D. S. postanowił wrócić do kraju. Osoba ta powiedziała również powodowi, iż nie ma sensu zostawać w Niemczech i radzi mu wracać do Polski i szukać nowej pracy. Powód został postawiony w bardzo trudnej sytuacji, gdyż znajdował się poza granicami kraju, z dala od domu, bez środków umożliwiających przedłużenie pobytu w Niemczech i bez znajomości języka niemieckiego. Powód postanowił jednak poczekać do dnia 10 czerwca 2015 roku tj. do dnia kiedy pozwany miał mu wypłacić wynagrodzenie. W tym dniu okazało się, że na budowie nie pojawił się nikt ze strony pozwanej spółki, kto byłby kompetentny do rozmów na temat wypłaty wynagrodzenia pracownikom. Jediną osobą, z którą kontakt posiadał powód był D. S.. Jednakże osoba ta, jak wskazano wyżej, zrezygnowała z pracy i wróciła do Polski. W zastępstwie jej pozwany nie przysłał żadnej nowej osoby. Powód podjął również kilkakrotnie próbę skontaktowania się telefonicznego w dniu 10 czerwca 2015 roku, z osobą która podpisała z nim umowę o pracę w imieniu pozwanego tj. M. N., jednakże nie odbierał on telefonów. Powód podkreślił, iż jako pierwszy rozwiązał umowę o pracę łączącą strony. Powód bowiem wobec braku wypłaty należnego mu wynagrodzenia oświadczył D. S., iż rezygnuje z dalszego zatrudnienia. Powód podał, iż zgodnie z harmonogramem pracy, przepracował na rzecz pozwanego 216 godzin, w tym 83 godziny nadliczbowe. (k. 5-13)

Powód wraz z pozwem złożył również wniosek o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp. (k. 2-4)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. nie złożył odpowiedzi na pozew.

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

W dniu 11 maja 2015 roku powód M. M. oraz (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. zawarli umowę o pracę na okres próbny do dnia 10 sierpnia 2015 roku. W oparciu o powyższą powód został zatrudniony na stanowisku pracownika ogólnobudowlanego, w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu.

Strony przewidziały, iż wynagrodzenie miesięczne powoda wynosić będzie kwotę 1.312,50 złotych.

Aneks z dnia 11 maja 2015 roku strony określiły, iż z dniem 11 maja 2015 roku powód zostaje oddelegowany do pracy w Niemczech do dnia 10 sierpnia 2015 roku.

Strony wskazały również, iż pracownik zostaje zatrudniony w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu tj. sześć godzin dziennie. Dopuszczalna zaś liczba godzin, po przekroczeniu której pracownik oprócz normalnego wynagrodzenia, otrzymuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, wynosi maksymalnie 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo w pięciodniowym tygodniu pracy.

Powód miał być zatrudniony na stanowisku pracownika ogólnobudowlanego za wynagrodzeniem 7 Euro za godzinę.

W kolejnym aneksie do umowy o pracę strony przewidziały, iż z tytułu zatrudnienia powoda na terenie Niemiec jego wynagrodzenie wynosić będzie kwotę 9,90 Euro za godzinę.

**(Dowód** : umowa o pracę- k. 15-16, aneks wraz z załącznikami- k. 17-22, zeznania świadka D. B.- k. 110v (nagranie 00:02:36-00:17:31), zeznania powoda M. M.- k. 80-82 (nagranie 00:01:47- 00:31:06) w zw. z k.111 (nagranie 00:19:16- 00:23:25)

Powód w okresie od dnia 11 maja 2015 roku do dnia 10 czerwca 2015 roku przepracował 216 godzin, w tym 83 godziny nadliczbowe.

Powód nie otrzymał za powyższe wynagrodzenia.

**(Dowód :** zestawienie- k. 24-25, pismo PIP- k. 26-28, zeznania świadka D. B.- k. 110v (nagranie 00:02:36-00:17:31), zeznania powoda M. M.- k. 80-82 (nagranie 00:01:47- 00:31:06) w zw. z k.111 (nagranie 00:19:16- 00:23:25)

Przełożonym powoda był na początku zatrudnienia Z. D., a następnie D. S..

W dniu 7 czerwca 2015 roku D. S. wskazał, iż pozwany nie wypłaci pracownikom należnego wynagrodzenia, w związku z czym on wraca do Polski.

Powód wskazał, iż będzie pracował do 10 czerwca 2015 roku, w sytuacji zaś gdy do tejże daty nie otrzyma należnego wynagrodzenia wraca do kraju.

Powód pozostał na terenie Niemiec i pracował do dnia 10 czerwca 2015 roku, następnie powrócił do Polski.

Następnie oświadczeniem opatrzonym datą 17 czerwca 2015 roku, pozwany wskazał iż rozwiązuje z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 §1 pkt 1 kp.

Jako przyczynę powyższego pozwany wskazał ciężkie naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych w postaci nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy - porzucenie pracy od dnia 11 czerwca 2015 roku.

Pracodawca wydał powodowi świadectwo pracy, w którego treści wskazał, iż do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony doszło w dniu 3 lipca 2015 roku, w trybie art. 30 § 1 pkt 3 kp tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

( **Dowód:** oświadczenie – k. 29, świadectwo- k. 30-31, zeznania powoda M. M.- k. 80-82 (nagranie 00:01:47-00:31:06) w zw. z k.111 (nagranie 00:19:16- 00:23:25)

Powód jako adres do korespondencji wskazał pozwanemu : L(...).

Powód po powrocie do kraju przebywał u swojej mamy w miejscowości N..

Do L. powód powrócił w dniu 20 czerwca 2015 roku.

W trakcie kompletowania dokumentów pod koniec czerwca 2015 roku powód odnalazł przesyłkę zawierającą oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp. Powyższa została odebrana uprzednio przez jego małżonkę. W/w nie otwierała powyższej przesyłki.

Następnie powód w czerwcu 2015 roku udał się po poradę do radcy prawnego.

Powód był dwukrotnie u radcy prawnego. W trakcie ostatniej wizyty powód posiadał przy sobie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, został również pouczony o konieczności złożenia pozwu w sprawie w terminie 7 dni.

Pozew w sprawie powód złożył w dniu 14 sierpnia 2015 roku.

**(Dowód:** zeznania powoda M. M.- k. 80-82 (nagranie 00:01:47- 00:31:06) w zw. z k.111 (nagranie 00:19:16-00:23:25)

### **Sąd zważył co następuje :**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wnioski konstruując w oparciu o zeznania powoda M. M. przesłuchanego w charakterze strony postępowania, jak również zeznania świadka D. B., jak również dokumenty prywatne.

Sąd uznał za w pełni wiarygodne zeznania powołanego wyżej świadka, albowiem powyższe pozostawały w zgodzie z pozostałym materiałem dowodowym, tworząc z nim logiczną całość. W tym zakresie świadek potwierdził

okoliczności związane z pracą powoda w godzinach nadliczbowych, wskazał również na wysokość otrzymywanego przez niego wynagrodzenia w trakcie zatrudnienia na terenie Niemiec, jak również wskazał na okoliczności związane z oświadczeniami powoda złożonymi przed dniem 10 czerwca 2015 roku, dotyczącymi zakończenia współpracy z pozwanym wobec braku wypłaty należnego wynagrodzenia za okres od dnia 10 maja 2015 roku.

Wartość wiarygodności Sąd przyznał również zeznaniom złożonym przez powoda, albowiem powyższe były spójne, logiczne, jak również korespondowały z pozostałymi dowodami zgromadzonymi w sprawie, w szczególności w postaci zeznań świadka D. B., jak również zgromadzoną w sprawie dokumentacją.

W tym zakresie powód potwierdził okoliczności dotyczące czasu jego pracy, wysokości umówionego przez strony wynagrodzenia, jak również związane z wcześniejszym tj. przed oświadczeniem pracodawcy rozwiązaniem przez niego umowy o pracę z winy pracodawcy.

Dokumenty zgromadzone w toku postępowania zostały przez Sąd uznane za wiarygodne w rozumieniu art.245 k.p.c., albowiem ich treść i autentyczność nie budziły wątpliwości i nie były kwestionowane przez strony.

W ocenie Sądu materiał dowodowy sprawy potwierdził, iż w dniu 7 czerwca 2015 roku D. S.- przełożony powoda wskazał pracownikom, iż pozwany nie wypłaci im należnego wynagrodzenia. Wówczas powód wskazał, iż będzie pracował jedynie do dnia 10 czerwca 2015 roku, w sytuacji zaś gdy do tejże daty nie otrzyma należnego wynagrodzenia wraca do kraju. Powód pozostał na terenie Niemiec i pracował do dnia 10 czerwca 2015 roku, następnie powrócił do Polski.

Materiał dowodowy potwierdził również, iż świadczeniem opatrzonym datą 17 czerwca 2015 roku, pozwany wskazał iż rozwiązuje z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 §1 pkt 1 kp. Jako przyczynę powyższego pozwany wskazał ciężkie naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych w postaci nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy- porzucenie pracy od dnia 11 czerwca 2015 roku.

Pracodawca wydał również powodowi świadectwo pracy, w którego treści wskazał, iż do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony doszło w dniu 3 lipca 2015 roku, w trybie art. 30 § 1 pkt 3 kp tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

Powyższe oświadczenie powód faktycznie otrzymał pod koniec czerwca 2015 roku, kiedy powrócił do miejsca zamieszkania. Wcześniej przesyłka zawierająca niniejsze oświadczenie została odebrana przez jego małżonkę. Powoda nie było wówczas w miejscu zamieszkania i niniejszą odnalazł dopiero kompletując dokumenty przed udaniem się po poradę prawną do radcy prawnego.

W ocenie Sądu z przedstawionego wyżej materiału dowodowego wynika, iż w istocie to powód jako pierwszy rozwiązał umowę o pracę, na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup>kp, tj. z winy pracodawcy. W tym bowiem zakresie począwszy od dnia 10 czerwca 2015 roku zaprzestał stawiania się do pracy, zgodnie z wcześniejszą zapowiedzią, złożoną przedstawicielowi pracodawcy w dniu 7 czerwca 2015 roku.

W zakresie prowadzonych na gruncie przedmiotowej sprawy rozważań wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 60 kc w zw. z art. 300 kp z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli)

Zgodnie zaś z treścią art. 65 kc w zw. z art. 300 kp oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Podkreślić należy, iż nie tylko przepisy prawa, lecz także oświadczenia woli wymagają wykładni w celu ustalenia właściwego ich znaczenia, a w rezultacie w celu rozpoznania skutków prawnych, jakie one wywołują.

W przypadku oświadczeń woli potrzeba taka zachodzi nie tylko dla ustalenia ich treści, lecz także dla stwierdzenia, czy dane zachowanie było w ogóle oświadczeniem woli, czy dana czynność prawna doszła do skutku oraz jaki jest jej charakter prawny (Z. Radwański, Glosa do wyroku SN z dnia 8 czerwca 1999 r., II CKN 379/98, OSP 2000, z. 6, poz. 92; post. SN z dnia 15 kwietnia 2003 r., V CK 9/02, Lex nr 146432; wyr. SN z dnia 22 czerwca 2006 r., V CSK 70/06, OSNC 2007, nr 4, poz. 59; wyr. SN z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 320/10, Lex nr 1095827; wyr. SN z dnia 22 września 2011 r., V CSK 427/10, Lex nr 1095853; wyr. SN z dnia 2 grudnia 2011 r., III CSK 55/11, Gazeta Prawna 2011, nr 245, s. 7).

Zatem nie tylko w dziedzinie wykładni przepisów prawa, lecz także przy wykładni oświadczeń woli znajduje zastosowanie zasada omnia sunt interpretanda, oznaczająca, że każde oświadczenie woli, niezależnie od formy, w jakiej zostało złożone, podlega wykładni sądowej, o czym decyduje art. 65 k.c. (wyr. SN z dnia 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1998, nr 5, poz. 81, z glosami: A. Szpunara, OSP 1998, z. 5, poz. 93 i A. Zielińskiego, Palestra 1998, z. 9-10, s. 202 i n.; M. Romanowski, Ogólne reguły wykładni kontraktów w świetle zasad europejskiego prawa kontraktów a reguły wykładni umów w prawie polskim, PPH 2004, nr 8, s. 17; M. Zieliński, Z. Radwański, Wykładnia prawa cywilnego, SPP 2006, nr 1, s. 20).

Mając powyższe na uwadze uznać należało, iż w dniu 10 czerwca 2015 roku powód rozwiązał umowę o pracę. Przyczyną zaś powyższego był brak zapłaty na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 11 maja 2015 roku do dnia 10 czerwca 2015 roku.

Podnieść należy, iż art. 55 § 1<sup>1</sup> kp wprowadza możliwość rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych, 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 wykonywania określonej pracy- w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Przez „ciężkość naruszenia” należy rozumieć znaczny stopień winy sprawcy tego naruszenia. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 roku (I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, z.16, poz. 516), chodzi tu o winę umyślną lub rażące niedbalstwo. (M. Gersdorf, Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy, PiZS 1998, nr 6, s. 37; W. Saletra, J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy, 1999, s. 203).

Ustawodawca nie precyzuje, na czym polega zawinione naruszenie obowiązków przez pracodawcę. Wydaje się jednak, iż podobnie jak w odniesieniu do art. 52 § 1 pkt 1 kp, koniecznym jest uwzględnienie dwóch elementów: stopnia winy pracodawcy (umyślność lub rażące niedbalstwo) oraz rozmiaru szkody wyrządzonej albo zagrażającej pracownikowi.

Oceny ciężkości naruszenia dokonuje pracownik. Na nim to w razie sporu ciąży dowód na okoliczność ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków, zgodnie z art. 6 kc w związku z art. 300 k.p.

Ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę, któremu nie można przyporządkować charakteru podstawowego, nie uzasadnia sięgnięcia przez pracownika po rozwiązanie bez wypowiedzenia. Podobnie w przypadku naruszenia obowiązków podstawowych pracodawcy, którym trudno przypisać postać ciężkiego. (Alina Wypych- Żywicka-Komentarz do Kodeksu Pracy)

Podkreślić należy, iż na gruncie powołanej regulacji wina pracodawcy określana jest z uwzględnieniem jedynie czynników obiektywnych, polega ona na niedołożeniu staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 kc w zw. z art. 300 kp).

Podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny może być istotne naruszenie jego interesów majątkowych lub dóbr osobistych (np. naruszenie jego czci lub dobrego imienia). (Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska- Komentarz do art. 55 Kodeksu Pracy)

Określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w art. 55 § 1<sup>1</sup> kp oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2010 roku, I PK 83/10)

W tym miejscu na uwagę zasługują rozważania poczynione przez Sąd Najwyższy w treści uzasadnienia powyższego orzeczenia.

Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, iż z powołanego przepisu wynika, że w celu oceny zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, a następnie rozważyć, czy naruszenie to miało charakter ciężki.

Określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w art. 55 § 1<sup>1</sup> kp oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze (wyrok z dnia 5 czerwca 2007 roku, III PK 17/07, Lex 551138; wyrok z dnia 20 listopada 2008 roku, III UK 57/08, niepubl; wyrok z dnia 8 października 2009 roku, II PK 114/09, Lex 558297.). Za takim rozumieniem tego określenia przemawia to, że gdyby miało ono odnosić się wyłącznie do strony podmiotowej zachowania pracodawcy, to ustawodawca nie stosowałby określenia „ciężkie”, lecz wskazał na konieczność wystąpienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Taka wykładnia rozważanego określenia ma także uzasadnienie w celu art. 55 § 1<sup>1</sup> kp, którym zdaniem Sądu Najwyższego jest umożliwienie pracownikowi natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy w sytuacjach, w których jest to usprawiedliwione rzeczywistym i poważnym naruszeniem lub zagrożeniem naruszenia jego istotnych interesów. W innych sytuacjach pracownik może korzystać ze „zwyuczajnych” środków ochrony przed naruszeniem jego praw, może również wypowiedzieć umowę o pracę. Dalszym argumentem za taką wykładnią jest dominująca interpretacja art. 52 § 1 kp, dotyczącego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, według której zwrot „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” odnosi się zarówno do kwalifikowanej winy, jak i do istotnego zagrożenia lub uszczerbku interesów pracodawcy spowodowanego tym naruszeniem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 roku, I PKN 188/99, OSNP 2000, Nr 22, poz. 818, wyrok z dnia 20 marca 2007 roku, II PK 214/06, OSNP 2008, Nr 9-10, poz. 121, wyrok z dnia 9 lipca 2009 roku, II PK 46/09, Monitor Prawa Pracy 2010, Nr s. 136). Skoro więc ustawodawca zastosował w art. 55 § 1<sup>1</sup> kp takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 kp 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. Dla pełnej jasności należy dodać, że 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 naruszającego prawa pracownika.

W niniejszym orzeczeniu Sąd Najwyższy uznał, że w okolicznościach analizowanej przez niego sprawy opóźnienie w zapłacie wynagrodzenia oceniać należy przez pryzmat realnego zagrożenia oraz uszczerbku dla istotnego interesu pracownika, w szczególności czy powyższe spowodowało uszczerbek dla koniecznego utrzymania pracownika i jego rodziny. W tym zakresie Sąd Najwyższy podkreślił w powyższej sprawie, iż pracownik nie wykazał ani w toku postępowania przed Sądami meriti, ani też w skardze kasacyjnej, szkody jaką poniósł lub zagrożenia swoich interesów wskutek stosunkowo niewielkiego opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia, zwłaszcza mając na uwadze jego zarobki.

Podkreślić należy, iż do podstawowych obowiązków pracodawcy należą przede wszystkim jego obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wymienione w rozdziale I działu dziesiątego kp. Z art. 22 § 1 k.p. wynika natomiast, że najważniejszym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem.

Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku (I PK 54/06, OSNP 2007, Nr 15-16, poz. 219), zgodnie z którym pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki (art. 55 § 1<sup>1</sup> kp). Naruszenie to następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia (art. 85 § 1 kp) i od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin jednego miesiąca określony w art. 55 § 2 kp w z art. 52 § 2 k.p. Podkreślić należy, iż budzi jednak sprzeciw zbyt rygorystyczne potraktowanie pracodawcy; w przypadku niewypłacenia nieznacznej części wynagrodzenia, trudno bowiem w takiej sytuacji mówić o ciężkości naruszenia obowiązków. Ponadto sporadyczne niewypłacanie pracownikowi drobnej części wynagrodzenia nie jest ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowego obowiązku (art. 55 § 1<sup>1</sup> kp). (Kazimierz Jaśkowski- Komentarz do Kodeksu Pracy)

W późniejszym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził również, że z reguły pracodawcy nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.), jeżeli nie wypłaca określonego składnika wynagrodzenia za pracę, którego przysługiwanie jest sporne, a pracodawca uważa w oparciu o usprawiedliwione argumenty roszczenie pracownika za nieuzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2008 roku, II PK 185/07, OSNP 2009, Nr 13-14, poz. 170). W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy stwierdził, iż w razie niewypłacania części wynagrodzenia (poszczególnych jego składników) należy bardzo wnikliwie oceniać winę pracodawcy (umyślność, rażące niedbalstwo), która przy niewypłaceniu całości wynagrodzenia zazwyczaj jest oczywista. Gdy więc przysługiwanie określonego składnika wynagrodzenia jest sporne między stronami, a pracodawca w oparciu o usprawiedliwione argumenty uważa roszczenie pracownika za nieuzasadnione, wówczas pracodawcy niewypłacającemu takiego składnika wynagrodzenia z reguły nie można przypisać ciężkiego naruszenia jego obowiązków (z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa). Nie można więc mówić o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego obowiązków, jeżeli jest ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien znaleźć odzwierciedlenie w świadectwie pracy. Pracodawca może kwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę w procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61<sup>1</sup> lub 61<sup>2</sup> k.p., a w razie wstrzymania się z wypłatą pracownikowi odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1<sup>1</sup> zdanie drugie k.p. także w procesie wytoczonym przez pracownika o to odszkodowanie" (wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSNAPiUS 1999, nr 11, poz. 208).

W wyroku tym Sąd Najwyższy podtrzymał wykładnię przedstawioną w uchwale z dnia 4 marca 1999 roku (III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 542), według której w sprawie wniesionej przez pracownika o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p. pracodawca może zarzucić brak przyczyny wskazanej w tym przepisie, mimo że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w art. 61<sup>(1)</sup> k.p."( Komentarz do art. 55 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.

Podkreślić należy, iż pracownik może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia na podstawie § 1<sup>1</sup> - w formie pisemnej z podaniem przyczyny - w terminie miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (§ 2). W tym zakresie stosuje się odpowiednio przepis art. 52 § 2 kp.

Wskazać należy, iż dla oceny zachowania termniu ze wskazanej regulacji istotne jest ustalenie z jaką datą informację o powyższych naruszeniach powziął pracownik. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.10.1976 roku, I PRN 74/76, OSNCP

1977, Nr 5-6, poz. 100, z dnia 13.11.1997 roku, I PKN 348/97, OSNAPiUS 1998, Nr 16, poz.479 oraz z dnia 8.07.2009 roku, I BP 5/09, OSNP 2011, Nr 6-6, poz. 69).

Na uwagę w zakresie oceny powyższej okoliczności znaczenie ma moment złożenia pracodawcy oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę, co nastąpiło w niniejszej dniu 10 czerwca 2015 roku, kiedy powód opuścił miejsce pracy, a zatem z tą datą doszło do rozwiązania umowy (okoliczność bezsporna). W tym zakresie Sąd miał na uwadze treść art. 61 kc zdanie 1 w zw. z art. 300 kp, iż oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

Oceniając złożone przez powoda oświadczenie Sąd miał jednak przede wszystkim na uwadze treść art. 85 § 2 kp, który stanowi iż wynagrodzenie za pracę jest płatne raz w miesiącu z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

W tym zatem zakresie uznać zatem należało, iż wynagrodzenie na rzecz powoda za sporny okres, było wymagalne odpowiednio za miesiąc maj 2015 roku - dnia 10 czerwca 2015 roku, zaś za miesiąc czerwiec 2015 roku- dnia 10 lipca 2015 roku.

W tym zakresie ani umowa o pracę powoda, ani też zawarte przez strony aneksy nie precyzowały odmiennie tychże terminów.

W dacie zatem 10 czerwca 2015 roku, pracodawca bezsprzecznie nie pozostawał w zwłoce w zakresie płatności wynagrodzenia za pracę zarówno za miesiąc maj 2015 roku, jak również za miesiąc czerwiec 2015 roku.

Złożone zatem przez powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było niezasadne i całkowicie przedwczesne.

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku, na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp- a contrario.

Konsekwencją zaś przyjęcia przez Sąd twierdzeń powoda, iż to on pierwszy rozwiązał z pozwanym umowę o pracę z jego winy, było również uznanie bezzasadności roszczeń powoda w przedmiocie zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z tytułu rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Oświadczenie bowiem pracodawcy w tym przedmiocie zostało złożone po złożeniu oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy. Skoro zatem umowa o pracę została już skutecznie rozwiązana przez powoda, pracodawca po raz kolejny niniejszej nie mógł rozwiązać, skoro niniejsza już pomiędzy stronami nie obowiązywała.

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku, na podstawie art. 58 kp – a contrario.

Jedynie zatem na marginesie prowadzonych rozważań wskazać należy, iż na uwzględnienie nie zasługiwał wniosek powoda o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od oświadczenia pracodawcy złożonego w trybie art. 52 kp.

W tym zakresie materiał dowodowy potwierdził, iż powód jako adres do korespondencji wskazał pozwanemu: L.(...) Powód po powrocie do kraju przebywał u swojej mamy w miejscowości N.. Do L. powód powrócił w dniu 20 czerwca 2015 roku. Następnie w trakcie kompletowania dokumentów, co miało miejsce pod koniec czerwca 2015 roku, powód odnalazł przesyłkę zawierającą oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp. Powyższa została odebrana uprzednio przez jego małżonkę. W/w nie otwierała powyższej przesyłki. Następnie powód w czerwcu 2015 roku udał się po poradę do radcy prawnego. Powód był dwukrotnie u radcy prawnego. W trakcie ostatniej wizyty powód posiadał przy sobie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, został również pouczony o konieczności złożenia pozwu w terminie 7 dni. Pozew w sprawie powód złożył w dniu 14 sierpnia 2015 roku.

Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 264 § 2 kp)



Zgodnie z art. 265 kp jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264 kp, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu.

Podnieść należy, iż terminy z art. 264 kp są zachowane, gdy pracownik najpóźniej ostatniego dnia złoży pozew we właściwym sądzie lub nada w polskim urzędzie pocztowym operatora publicznego przesyłkę do tegoż sądu.

Wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 265 §1 kp, jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy- w terminie czynności, o których mowa między innymi w treści art. 264 kp, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. (art. 265 § 2 kp)

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem wystąpienie przez pracownika z powództwem po terminie należy traktować, jako zawierające w sobie wniosek o przywrócenie terminu (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 roku, III PZP 8/86, OSNCP 1986, z. 12 poz. 194).

O istnieniu winy lub jej braku w uchybieniu terminowi należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 kp, należy analizować w płaszczyźnie subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1994 roku, I PRN 21/94, OSNAPiUS z 1994 roku, Nr 5, poz. 85, z dnia 6 sierpnia 1998 roku, I PKN 258/98, OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 17, poz. 547 oraz z dnia 17 listopada 1998 roku, I PKN 440/98, OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 1, poz. 11)

Należy mieć również na uwadze, iż w myśl powołanego wyżej art. 265 § 2 kp pracownik- powód powinien przede wszystkim zadbać o zachowanie stosunkowo krótkiego terminu zawitego, przy wnoszeniu stosownego powództwa do sądu pracy, a jeżeli go nie dochowa, to powinien bezzwłocznie, najdalej w ciągu 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu złożyć wniosek do sądu pracy o jego przywrócenie.

Podkreślić należy, iż zgodnie z treścią art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Podnieść należy, iż brak wykazania powyższych okoliczności obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar tego dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyręczania stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków, w sytuacji gdy pozostają one w tym zakresie bierne. Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontradiktoryjności, mając na uwadze treść art. 3 kpc i art. 232 kpc- w brzmieniu nadanym przez ustawę z dnia 1 marca 1996 roku o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej – Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U Nr 43, poz. 189) - to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik. (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz.662).

Stwierdzić należy, iż terminy przewidziane w art. 264 i 265 kp są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu Postępowania Cywilnego.

Sąd oddała zatem powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w treści art. 264 kp, których nie przywrócono. (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986, III PZP 8/86, OSNCP 1986, z. 12, poz. 194)

Niezachowanie przez pracownika terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę wyłącza również obowiązek Sądu rozważania legalności i zasadności okoliczności związanych z tymże oświadczeniem. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 roku, I PKN 693/00, OSNAPiUS z 2003 roku, Nr 22, poz. 539, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2005 roku, II PK 287/2004, Pr. Pracy 2006/1/33)

Materiał dowodowy potwierdził, iż powód pod koniec czerwca 2015 roku zapoznał się z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, został również pouczony przez prawnika o konieczności złożenia odwołania od powyższego w terminie 7 dni od ustania przyczyny opóźnienia. Pozew zaś w sprawie powód złożył dopiero w dniu 14 sierpnia 2015 roku.

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie nie zachodzą zatem podstawy do przywrócenia powodowi terminu do wniesienia odwołania. Powód bowiem bezsprzecznie składając pozew wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu dopiero w dniu 14 sierpnia 2015 roku, nie zachował 7-dniowego, nieprzywracalnego terminu z art. 265 kp.

Powyższe ustalenie Sąd poczynił jednak wyłącznie na marginesie, albowiem jak to zostało wskazane wyżej, do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony doszło w dniu 10 czerwca 2015 roku, wskutek oświadczenia pracownika złożonego w trybie art. 55 §1<sup>1</sup>kp.

Zdaniem Sądu na uwzględnienie zasługiwało natomiast żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za pracę, w tym w zakresie dotyczącym godzin nadliczbowych za okres od dnia 11 maja 2015 roku do dnia 10 czerwca 2015 roku.

W tym zakresie bowiem materiał dowodowy, w szczególności zeznania powoda, jak również świadka D. B. oraz pismo Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 23 lipca 2015 roku (k. 26-28) potwierdziły, iż powód w istocie nie otrzymał za powyższy okres należnego mu wynagrodzenia.

O powyższym orzeczono zatem zgodnie z treścią pozwu w punkcie I wyroku, na podstawie art. 80 kp w zw. z art. art. 151<sup>1</sup> § 1 kp.

O odsetkach od powyższej kwoty orzeczono na podstawie art. 300 kp w zw. z art. 481 § 1 kc.

O rygorze natychmiastowej wykonalności – w punkcie V orzeczono na podstawie art. 333 § 1 pkt 3 kp.

#### Oдноśnie kosztów postępowania:

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych na rzecz strony powodowej została ustalona w oparciu o §11 ust.1 pkt 2 w zw. z §6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. O powyższym orzeczono w punkcie III.

Zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy.

A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie kwoty zasądzonej w punkcie I wyroku, na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 13 i 113 ust. 1 cyt. ustawy Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 542 złotych. (5% z kwoty objętej punktem I)

O powyższym orzeczono w punkcie IV wyroku.