

Sygn. akt IV Pa 79/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SSO Leon Popiel (spr.)

Sędziowie: SSR del. Beata Kurowska

SSO Beata Urbańska-Woike

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Fronckiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 czerwca 2015 r. w O.

sprawy z powództwa L. J. (1)

przeciwko (...) sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie

z dnia 1 kwietnia 2015 r.

sygn. akt IV P 388/14

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości i wyrok zaoczny z dnia 7 listopada 2014 r. utrzymuje w mocy;

II. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1365,00 zł (tysiąc trzysta siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu części kosztów procesu za obie instancje.

UZASADNIENIE

Powód w pozwie przeciwko (...) sp. z o. o. w W. wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 10.313,00 zł, to jest równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pracodawca notorycznie spóźniał się z wypłatą wynagrodzenia w terminie oraz nie regulował należności ubezpieczeniowych. W związku z powyższym w dniu 25 kwietnia 2014 r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości wskazując, że pracownik złożył pozew po zakreślonym w art. 264 § 2 k.p. terminie. Z ostrożności procesowej spółka wskazała, że żądane odszkodowania stanowi nadużycie prawa (art. 8 k.p.), bowiem zostało złożone w ostatnich dniach biegnącego okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie wyrokiem z dnia 1 kwietnia 2015 r., w sprawie IV P 388/14 uchylił wyrok zaoczny z dnia 7 listopada 2014 r. w całości (pkt I wyroku), oddalił powództwo (pkt II wyroku),

nakazał powodowi zwrot wyegzekwowanego świadczenia w kwocie 11.223,65 zł (pkt III wyroku), zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 516 zł, tytułem częściowego zwrotu kosztów postępowania (pkt IV wyroku).

Rozstrzygnięcie to poprzedziły następujące ustalenia i wnioski:

Powód zatrudniony był w pozwanej spółce okresie od 1 listopada 2012 r. na stanowisku koordynatora grupy montażowej. Oświadczeniem z dnia 27 stycznia 2014 r. wypowiedziano powodowi umowę o pracę z uwagi na likwidację stanowiska pracy. Okres wypowiedzenia upływał w dniu 30 kwietnia 2014 r. Oświadczeniem z dnia 25 kwietnia 2014 r. powód rozwiązał umowę o pracę z winy pracodawcy z uwagi na wypłacanie z opóźnieniem wynagrodzenia oraz brak uregulowania należności ubezpieczeniowych.

Pracodawca od października 2013 r. opóźniał się z wypłatą wynagrodzenia od kilku do kilkunastu dni. Nie opłacał też składek ubezpieczeniowych od listopada 2013 r. z uwagi na brak środków finansowych.

W ocenie Sądu I instancji powództwo L. J. (1) nie zasługiwało na uwzględnienie, gdyż zostało złożone po terminie określonym w art. 264 § 2 k.p.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozważania prawne o orzecznictwo sądów powszechnych, wskazując na wyrok tut. Sądu Okręgowego z dnia 24 sierpnia 2012 r., wydanego w sprawie IV Pa 130/12. W uzasadnieniu tego wyroku wskazano, że prawo do żądania od pracodawcy wskazanego odszkodowania może być realizowane w formie określonego powództwa i jest ograniczone w czasie. Ustawodawca przewiduje w tym wypadku zawity termin (art. 264 § 2 k.p. – 14 dniowy, w odróżnieniu od terminów wynikających z art. 291 k.p.) Zgodnie z art. 264 § 2 k.p. 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 lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

Czternastodniowy termin odnosi się do roszczeń w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę (roszczenia o przywrócenie do pracy i o odszkodowanie) jak i związanych z wygaśnięciem stosunku pracy. W konsekwencji termin ten ma zastosowanie do roszczenia pracownika o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ k.p.).

W ocenie Sądu Rejonowego powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 25 kwietnia 2014 r., natomiast pozew do Sądu o odszkodowanie wniósł 9 lipca 2014 r. a więc po terminie o jakim mowa w art. 264 § 2 k.p.

Pracownik w sytuacji, gdy wniósł pozew po terminie - powinien złożyć wniosek (bądź zawrzeć go w pozwie bądź dalszych pismach procesowych) o przywrócenie terminu do wystąpienia z roszczeniem oraz uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające uchybienie. W niniejszej sprawie powód tych czynności nie dokonał, zaś Sąd I instancji nie dopatrzył się ich w okolicznościach sprawy.

W konsekwencji roszczenie powoda z uwagi na powyższe ustalenia podlegało oddaleniu.

Sąd Rejonowy nadmienił przy tym, że nawet w przypadku złożenia roszczenia o wypłatę odszkodowania w przepisany termin, podlegało ono również oddaleniu w oparciu o art. 8 kp. W realiach niniejszej sprawy żądanie odszkodowania było sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz stanowiło naruszenie zasad współżycia społecznego. Uprawnienie z art. 55 § 1¹ k.p. daje możliwość pracownikowi rozwiązania w trybie natychmiastowym umowy o pracę z uwagi na takie kwalifikowane niewywiązywanie się przez pracodawcę ze swoich obowiązków, że nie można zasadnie od pracownika oczekiwać aby nadal był związany węzłem pracowniczym z pracodawcą. W typowych wypadkach pracownik w czasie łączącego strony stosunku pracy w sposób natychmiastowy „przecina” łączący strony stosunek pracy.

W niniejszej sprawie powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 25 kwietnia 2014 r., a formalnie miał do przepracowania jedynie 3 dni - umowa o pracę za wypowiedzeniem miała się rozwiązać w dniu 30 kwietnia 2014 r. Dodatkowo uczynił to tuż przed upływem okresu wypowiedzenia mimo, że okoliczności na które się powoływał

jako podstawa rozwiązania umowy o pracę istniały od października 2013 r. (pozwany regularnie od października 2013 r., opóźniał się z wypłatą wynagrodzenia w przedziale od kilku do kilkunastu dni). Powód otrzymał wynagrodzenie za marzec z 6 – cio dniowym opóźnieniem i w dniu złożenia oświadczenia z art. 55 § 1¹ k.p. pracodawca miał uregulowane wobec powoda zaległości wynagrodzeniowe (z wynagrodzeniem za luty opóźnił się o 10 dni a ze styczniowym około 2 tygodnie). Nadto opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń były spowodowane niezwykle trudną sytuacją finansową pracodawcy, której powód miał świadomość.

W takiej sytuacji skorzystanie instytucji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia tuż przed upływem okresu do kiedy umowa o pracę miała trwać jest sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa przewidzianego w art. 55 § 1¹ kp i stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego skoro skorzystanie z tej instytucji w przypadku powoda ma mu przynieść sówite odszkodowanie w sytuacji rozwiązania umowy o pracę na kilka dni przed planowanym terminem zakończenia stosunku pracy (na skutek wypowiedzenia) mimo, że pracodawca co prawda z opóźnieniem (w usprawiedliwionych go okolicznościach znanych pracownikowi), ale jednak wywiązał się z obowiązku wypłaty pracownikowi wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd I instancji w oparciu o powołane przepisy orzekł jak w pkt II wyroku. W zakresie wyegzekwowanego roszczenia zgodnie z wnioskiem restytucyjnym pozwanego w myśl art. 338 § 1 k.p.c., orzekł jak w pkt III wyroku. Nadto, biorąc pod uwagę sytuację majątkową powoda, jedynie częściowo obciążył go obowiązkiem zwrotu stronie pozwanej kosztów postępowania (pkt IV).

Powyższe orzeczenie zostało zaskarżone apelacją przez powoda, który zaskarżył powyższy wyrok w całości i zarzucił mu:

- naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c., przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na bezpodstawnym uznaniu, że naliczenie należnego powodowi odszkodowania nie stanowiło uznania długu z uwagi na fakt, że pracownica pozwanego podpisująca dokument nie była uprawniona do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy, podczas gdy w świetle faktu, że pracownica podpisująca przedmiotowy dokument składała w imieniu pracodawcy deklaracje do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz podpisywała listy płac doręczane pracownikom, uznać należy, że była uprawniona do składania w imieniu pracodawcy oświadczeń woli z zakresu prawa pracy, a zatem przedmiotowy dokument stanowił uznanie przez pozwanego długu,

- naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

a) art. 264 § 2 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie w ustalonym w sprawie stanie faktycznym skutkujące niezasadnym uznaniem, że określony w art. 264 § 2 k.p. termin na wystąpienie z żądaniem o odszkodowanie ma zastosowanie w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy, podczas gdy wykładnia celowościowa przywołanych przepisów prowadzi do wniosku, że do roszczenia pracownika o odszkodowanie w przypadku rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy nie ma zastosowania 14-dniowy termin na wystąpienie z powództwem;

b) art. 8 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie w ustalonym w sprawie stanie faktycznym, skutkujące uznaniem, że wystąpienie przez powoda o odszkodowanie w niniejszej sprawie narusza zasady współżycia społecznego z uwagi na fakt, że powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy z winy pracodawcy bezpośrednio przed upływem okresu wypowiedzenia, a także z uwagi na fakt, że pozwany nie ponosił winy w opóźnieniach w wypłacaniu wynagrodzenia, podczas gdy wystąpienie przez powoda z roszczeniem o odszkodowanie nie stanowiło nadużycia prawa podmiotowego, a pozwany, jako podmiot naruszający zasady współżycia społecznego, nie może powoływać się na ich naruszenie przez powoda.

Apelujący wniósł przy tym o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z list płac powoda za okres luty-kwiecień 2014 r. oraz informacji miesięcznych dla osoby ubezpieczonej za okres kwiecień-maj 2014 r. na okoliczność, że P. E. W. była uprawniona do składania w imieniu pozwanego oświadczeń woli z zakresu prawa pracy.

Wskazując na powyższe zarzuty wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości oraz utrzymanie w mocy w całości wyroku zaocznego z dnia 7 listopada 2014 r., zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesowych za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, ewentualnie wniósł o uchylenie niniejszego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Ponadto, na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. wniósł o wystąpienie przez Sąd II instancji do Sądu Najwyższego z zapytaniem prawnym, czy w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 11 k.p. ma zastosowanie 14-dniowy termin do wystąpienia przeciwko pracodawcy do sądu pracy z żądaniem zapłaty odszkodowania, określony w art. 264 § 2 k.p.

W uzasadnieniu środka zaskarżenia powód szeroko argumentował swoje stanowisko, powołując się w tym zakresie na orzecznictwo Sądu Najwyższego, w szczególności w kontekście naruszenia przez Sąd I instancji art. 264 § 2 k.p. Podsumował, że pracownik występujący z roszczeniem o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy nie jest ograniczony 14-dniowym terminem określonym w art. 264 § 2 k.p.

Nadto zwrócił uwagę, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego na art. 8 k.p. nie może powołać się strona stosunku pracy, która sama lekceważy i narusza zasady współzycia społecznego. Takiej osobie nie przysługuje ochrona z art. 8 k.p. Dodał, że pozwany, regularnie wypłacając wynagrodzenie po terminie dopuścił się ciężkiego naruszenia zasad współzycia społecznego - w związku z powyższym nie może sam powoływać się na zasady współzycia społecznego. W konkluzji wskazał, że zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego – pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawy obowiązek z winy umyślnej – nawet choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia.

W odpowiedzi na apelację pozwany domagał się jej oddalenia oraz nieuwzględnienia wniosków dowodowych powoda. Potwierdził, że E. W. była pracownikiem do spraw kadr i płac. Zanegował jednak twierdzenie powoda, że pracownik ten był upoważniony do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy. Wyraźnie podkreślił, że do takich czynności dana osoba musi mieć wyraźne umocowanie pracodawcy, a E. W. takiego upoważnienia nie posiadała.

Co do zasadności zastosowania art. 8 k.p. pozwany stwierdził, że podziela stanowisko Sądu I instancji. Podniósł, że w jego ocenie nie ma więc podstaw do tego aby uznawać opóźnienie w wypłacie wynagrodzeń jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez pozwanego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jest zasadna i zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie wskazać należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego znane są poglądy aprobujące rozstrzygnięcia, w których Sąd drugiej instancji może zmienić wyrok sądu pierwszoinstancyjnego mimo braku własnych ustaleń faktycznych, odmiennych od ustaleń Sądu pierwszej instancji. Taki stan rzeczy może być następstwem odmiennej oceny przez Sąd odwoławczy przeprowadzonych dowodów, może jednak być również konsekwencją dokonania przez Sąd drugiej instancji odmiennej oceny materialnoprawnej ustalonych faktów (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 323/07).

Sąd Okręgowy uzupełnił materiał dowodowy w trybie art. 382 k.p.c. w zakresie objętym zarzutem apelacji i dopuścił dowód z list płac za okres luty-kwiecień 2014 r. oraz informacji miesięcznych dla osoby ubezpieczonej za okres kwiecień-maj 2014 r. na okoliczność uprawnienia E. W. do składania w imieniu pozwanego oświadczeń woli (k – 97-99 akt sprawy).

Główny zarzut apelującego dotyczył naruszenia przepisu prawa materialnego, to jest art. 264 § 2 k.p. skutkującego niezasadnym uznaniem przez Sąd Rejonowy, że określony w art. 264 § 2 k.p. termin na wystąpienie z żądaniem o odszkodowanie ma zastosowanie w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego powyższy zarzut jest trafny, a jego uwzględnienie stanowi podstawę do zmiany zaskarżonego wyroku Sądu I instancji. Rację ma apelujący twierdząc, że pracownik występujący z roszczeniem o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy, nie jest ograniczony 14-dniowym terminem określonym w art. 264 § 2 k.p. I tak w sytuacji, gdy pracownik rozwiąże z pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ k.p.) - 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 teza, 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 ograniczona takim terminem.

Zwrócić przy tym uwagę należy na samą redakcję treści Kodeksu pracy. Ustawodawca bowiem w Kodeksie 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 6 - 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 5 - 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 2012 r. (II PZ 26/12). Wskazać również należy na treść uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2008 r. wydanego w sprawie II PK 185/07, gdzie również podnoszony był zarzut wytoczenia powództwa o odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. z uchybieniem terminu z art. 264 § 2 k.p. Oceniono go jako niezasadny podnosząc, że powódka nie uchybiła terminowi przewidzianemu w art. 264 § 2 k.p., bowiem ten termin nie odnosi się do żądania zapłaty odszkodowania regulowanego przez art. 55 k.p. Zatem skoro w niniejszej sprawie do roszczenia powoda zastosowanie miał ogólny termin przedawnienia z art. 291 § 1 k.p., to nie mogło ono zostać oddalone, a tym samym zarzut pozwanej co do uchybienia przez powoda terminu z art. 264 § 2 k.p. był nietrafny.

Odnosnie naruszenia art. 233 k.p. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów podkreślenia wymaga, że Sąd orzekający ocenia wiarygodność i moc dowodów (w tym w postaci zeznań świadków) według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Tym samym granice swobodnej oceny dowodów może naruszyć tylko dowolna ocena zebranego materiału, brak wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów lub ich ocena sprzeczna z zasadami logicznego powiązania wniosków z ustalonym stanem faktycznym lub z doświadczeniem życiowym.

Wbrew stanowisku apelującego nie ma podstaw do przyjęcia, że E. W. – specjalista do spraw płacowych w spółce – była upoważniona do składania oświadczeń woli z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy. Wymieniona była pracownikiem do spraw kadr i płac, a do jej obowiązków należało wyliczanie pracownikom pensji, urlopów, ekwiwalentów, czy wypełnianie deklaracji do ZUS. Dlatego pozwana słusznie podniosła w odpowiedzi na apelację, że takie wypełnianie obowiązków nie jest równoznaczne, iż ten pracownik upoważniony był do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy. Bez wątpienia E. W. nie posiadała takiego umocowania, a sporządzone przez nią pismo o wysokości odszkodowania stanowiło jedynie wyliczenie tego, co pracodawca musiałby zapłacić w razie zasadności żądań powoda.

Sąd Okręgowy zważył, że w powyższej sprawie nie ma zastosowania art. 8 k.p. Powyższy przepis określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współzycia społecznego. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyraźnie podkreśla się, że przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Zatem stosowanie art. 8 k.p. pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 91/13).

I tak w powyższej sprawie zaznaczyć należy, że wynagrodzenie za pracę jest jednym z podstawowych i najważniejszych elementów stosunku pracy. Na mocy art. 85 k.p. pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie co najmniej raz w miesiącu w stałym, ustalonym w regulaminie pracy terminie. Sposób wypłaty określa art. 86 k.p., który nakłada na pracodawcę bezwzględny obowiązek wypłaty wynagrodzenia w miejscu, w terminie i w określonym czasie. Treść tych przepisów wskazuje, że terminowe wypłacanie pracownikom wynagrodzenia za pracę jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń są negatywnym zjawiskiem na polskim rynku pracy, zaś przyczyny tego leżą zarówno w czynnikach ekonomicznych i społecznych. Często też powiązana z tym problemem jest kwestia nieregulowania przez pracodawców składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne zatrudnianych przez nich pracowników. Rodzi to poważne reperkusje na przyszłość dla tych ubezpieczonych, za których te składki nie zostały uregulowane, zwłaszcza w zakresie wysokości świadczeń emerytalno-rentowych. Dlatego w orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych dostrzega się wagę tej problematyki. Ocenia się, że niewypłacenie pracownikowi wynagrodzenia w terminie stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie ma przy tym znaczenia, jak długo pracodawca zwlekał z wypłatą i z jakich powodów doszło do zwłoki. W rozpoznanej sprawie pracodawca od października 2013 r. opóźniał się z wypłatą wynagrodzenia powodowi od kilku do kilkunastu dni. Nie opłacał też składek ubezpieczeniowych do ZUS od listopada 2013 r. Sąd Okręgowy zważył, że powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego apelujący słusznie argumentował, iż pracodawca, który nie wypłaca w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie pozyskał środków finansowych na wynagrodzenia dla pracowników (por. np. uzasadnienie Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II Pk 25/2013; uzasadnienie z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99). Bez wątpienia pracodawca prowadząc działalność na rynku zatrudnienia w swojej branży, ponosi ryzyko podejmowanych przedsięwzięć. W żadnej mierze takie działanie nie może jednak obciążać pracownika. Skoro pracownik świadczył pracę - powinien był otrzymać wynagrodzenie płatne w ustalonym terminie. Niezależnie od tego mógł zasadnie oczekiwać, że z tytułu zatrudnienia odprowadzane są za niego składki na ubezpieczenia społeczne. Dlatego też powód - wbrew ocenie strony pozwanej - mógł rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. nawet pod koniec okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 30 kwietnia 2014 r. W sytuacji bowiem, gdy pracodawca narusza obowiązki zachowaniem ciągłym, to pracownik może zwlekać z rozwiązaniem umowy do chwili dla niego dogodnej i nie można czynić powodowi zarzutu, że zwlekał z rozwiązaniem umowy (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2007 r., III Pk 17/2007).

Kierując się powyższym, Sąd II instancji - uznając zarzut apelacyjny w zakresie naruszenia prawa materialnego przez oparcie orzeczenia Sądu Rejonowego na treści art. 264 § 2 k.p. za uzasadniony - na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok Sądu I instancji.

O kosztach procesu za obie instancje Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., w związku z § 6 pkt 5, § 11 ust. 1 pkt 2 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.365,00 zł tytułem zwrotu części kosztów procesu.

Sędzia Sędzia Sędzia

.....