

Sygn. akt III Pa 42/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 grudnia 2017r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Piotr Witkowski
Sędziowie:	SSO Mirosław Kowalewski SSO Danuta Poniatońska (spr.)
Protokolant:	Sylwia Zarzecka Balcer

po rozpoznaniu w dniu 29 grudnia 2017r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa (...) **Spółki Akcyjnej z siedzibą w B.**

przeciwko **P. D.**

o zapłatę odszkodowania

na skutek apelacji powoda (...) Spółki Akcyjnej

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

z dnia 25 października 2017r. sygn. akt IV P 62/17

- zmienia zaskarżony wyrok i zasądza od pozwanego P. D. na rzecz powoda (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w B. kwotę 7.944,93 (siedem tysięcy dziewięćset czterdzieści cztery 93/100) złotych tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 8 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty;**
- odstępuje od obciążenia pozwanego P. D. na rzecz powoda kosztami procesu za I i II instancję.**

SSO Mirosław Kowalewski SSO Danuta Poniatońska SSO Piotr Witkowski

Sygn. akt III Pa 42/17

UZASADNIENIE

Powód (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w B. wystąpiła z powództwem przeciwko P. D. o zapłatę kwoty 7.944,93 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym IV Np 14/17 Sąd Rejonowy w Suwałkach uwzględnił powództwo w całości i rozstrzygnął o kosztach procesu, obciążając nimi pozwanego. Pozwany P. D. wniósł sprzeciw od tego nakazu, twierdząc, że roszczenie powoda jest bezzasadne i powinno zostać oddalone.

Wyrokiem z dnia 25.10.2017r. Sąd Rejonowy w Suwałkach oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego koszty zastępstwa procesowego w sprawie. Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany P. D. pozostawał pracownikiem (...) S.A. z siedzibą w B. i świadczył pracę na stanowisku pracownika fizycznego produkcji – operatora maszyn przygotowania produkcji, pracownika produkcji i operatora maszyn. Pozostawał zatrudniony w okresie od 1.04.2008r. do 30.06.2017r.

W dniu 28.06.2017 roku P. D. złożył pracodawcy oświadczenie następującej treści: "Z dniem 30 czerwca 2017 roku rozwiązuję umowę o pracę zawartą z zakładem (...) Spółka Akcyjna, ulica (...), S.". Pismem z dnia 30 czerwca 2017 roku pracodawca (...) Spółka Akcyjna w B. skierowała do pracownika pismo informujące, iż obowiązuje go trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę, w związku z czym niestawiennictwo do pracy po dniu 30 czerwca 2017 roku spowoduje podjęcie przez Spółkę odpowiednich kroków prawnych, łącznie z możliwością żądania zapłaty odszkodowania. Ostatecznie pracodawca uznał, iż do rozwiązania umowy o pracę doszło przez oświadczenie jednej ze stron, to jest pracownika, bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo nie jest zasadne, gdyż w niniejszej sprawie nie ma zastosowania artykuł 61⁽¹⁾ kodeksu pracy. Zgodnie z jego treścią: w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie artykułu 55 § 1⁽¹⁾ kodeksu pracy, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka Sąd pracy. Sąd Rejonowy powołał się na poglądy orzecznictwa i doktryny wyrażone w komentarzu do kodeksu pracy pod redakcją A.M. Świątkowskiego wydawnictwo Legalis, rok 2016 wydanie 5, iż przepis art. 61⁽¹⁾ kodeksu pracy nie przyznaje pracodawcy prawa do domagania się odszkodowania w razie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów kodeksu pracy, w których określone zostały formalne wymagania takiej czynności prawnej, to jest rygor dochowania formy pisemnej oraz konieczność podania przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Podobny pogląd wyraził również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18.03.2015 roku w sprawie I PK 197/14.

Sąd Rejonowy wskazał, iż do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwanego P. D. nie doszło w trybie artykułu 55 § 1⁽¹⁾ kodeksu pracy. Złożone przez pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie wskazuje żadnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a zatem jest ono złożone bez zachowania wymogów formalnych oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, co jest z obowiązkiem wynikającym z przepisów kodeksu pracy. Przepisy kodeksu pracy w art. 55 § 2 nakazują, aby takie oświadczenie miało formę pisemną, podawało przyczynę i było złożone w terminie miesiąca od zaistnienia przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie umowy. Sąd Rejonowy wyraził pogląd, że takie naruszenie formalne przepisów dotyczących rozwiązania stosunku pracy nie jest sytuacją, która jest regulowana w art. 61⁽¹⁾ kodeksu pracy. Przesłanką przewidzianego w nim odszkodowania jest wyłącznie nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, a zatem regulacja ta nie uprawnia do odszkodowania za naruszenie przez pracownika wymagań formalnych określonych w art. 55 § 2 kodeksu pracy, chociażby poprzez niepodanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Nie można domniemywać, aby w sposób nieuprawniony pozwany P. D. rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1⁽¹⁾ kodeksu pracy. W związku z tym, w ocenie Sądu Rejonowego, pracodawca (...) Spółka Akcyjna w B. nie posiada prawa do żądania odszkodowania z tego tytułu, w warunkach o których mówi art. 61⁽¹⁾ kodeksu pracy.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i art. 99 kodeksu postępowania cywilnego, a także § 2 pkt 4 w związku z § 9 pkt 1 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804 z późniejszymi zmianami) w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu.

Apelację od tego wyroku wniósł powód (...) S.A., zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.: art.61¹ w zw. z art. 55 § 1¹ kodeksu pracy poprzez ich błędną wykładnię polegającą uznaniu, że złożenie przez pozwanego pracownika na piśmie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w którym nie została wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy, nie stanowi nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. w sytuacji, gdy powód pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pozwanego pracownika, co w konsekwencji doprowadziło do nieprawidłowego uznania, że art. 61¹ k.p. przyznający pracodawcy odszkodowanie w razie nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, nie będzie miał zastosowania w niniejszej sprawie.

Wskazując na powyższe zarzuty wnosił o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego P. D. na rzecz powoda (...) Spółki Akcyjnej kwoty 7.944,93 złotych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę bez wypowiedzenia,
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za obydwie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych; ewentualnie o:
3. uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania z uwzględnieniem kosztów postępowania odwoławczego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jest zasadna i należało ją uwzględnić. Bez wątplenia Sąd Rejonowy, rozstrzygając niniejszą sprawę, naruszył wskazane w apelacji przepisy prawa materialnego.

Stan faktyczny ustalony przez Sąd pierwszej instancji jest w zasadzie niesporny. Pozwany nie kwestionował, że złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przekonywał jednak, że wobec niewskazania przyczyny wypowiedzenia, która stanowi brak formalny pisma, pracodawcy nie przysługuje odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 61¹ kodeksu pracy.

Wskazać należy, że kodeks pracy przewiduje jedynie dwie sytuacje, kiedy pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. Reguluje je art. 55 k.p., zgodnie z którym może to nastąpić, 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 (art. 55 § i k.p.) lub gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.). Uwzględniając bezsporny stan faktyczny, należy dojść do wniosku, że w przedmiotowej sprawie doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwanego w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Pozwany nie legitymuje się bowiem orzeczeniem stwierdzającym szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie. Można więc rozważać jedynie, czy pozwany rozwiązał umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Takiego zarzutu pozwany jednak nie postawił. Przyznał natomiast, że rozwiązał umowę o pracę, gdyż nie otrzymał żądanej podwyżki wynagrodzenia i chciał zmienić pracodawcę. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy żadnego uzasadnienia nie podał, ale w dniu 1 lipca 2017 roku został zatrudniony w spółce (...). Potwierdził tym samym, że motywacją, którą kierował się rozwiązując umowę o pracę, była chęć zmiany pracodawcy i otrzymywania wyższego wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy nie zgadza się z przeprowadzoną przez Sąd pierwszej instancji wykładnią art. 55 § 1¹ k.p. oraz art. 61¹ k.p. Zgodnie z art. 61¹ k.p., w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Natomiast przepis art. 55 § 1¹ k.p. w zdaniu pierwszym stanowi, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 (tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia) także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec

pracownika. Pracodawcy zatem należy się odszkodowanie od pracownika, jeżeli ten rozwiąże z pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., a rozwiązanie tej umowy przez pracownika okaże się nieuzasadnione. Pojęcie „nieuzasadnionego” rozwiązania umowy o pracę należy przy tym interpretować na podstawie treści art. 55 § 1¹ k.p. Jeżeli weźmiemy pod uwagę, że przepis ten przyznaje pracownikowi uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, to za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie należy uznać każdy przypadek niewypełniający treści powyższej normy. Nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę wystąpi zatem, jeżeli pracodawca nie dopuścił się naruszenia jakichkolwiek obowiązków wobec pracownika, jak również wtedy gdy naruszenie wprawdzie nastąpiło, lecz nie dotyczyło podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, bądź nie miało ono charakteru ciężkiego naruszenia. W ramach opisanych wyżej przypadków, rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia bez podania jakiegokolwiek przyczyny, będzie również nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy, ponieważ dotyczy sytuacji, w której pracodawca nie dopuścił się naruszenia jakichkolwiek swoich obowiązków wobec pracownika. Przeprowadzenie przez Sąd pierwszej instancji błędnej wykładni powyższych przepisów znalazło swoje źródło w tym, że Sąd przyjął, iż pozwany pracownik rozwiązał z powodów umowę o pracę bez wypowiedzenia, ale skoro nie wskazał w swoim piśmie przyczyny rozwiązania, to rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie nastąpiło w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Sąd nie wskazał przy tym, na jakiej podstawie prawnej - w jego ocenie - owo rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło.

Stanowisko Sądu Rejonowego, który wskazuje na poparcie w doktrynie i orzecznictwie, że brak zachowania przez pracownika przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wymogów formalnych określonych w art. 55 § 2 k.p., nie uzasadnia żądania przez pracodawcę zapłaty odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 61¹ k.p. nie jest kwestionowane przez Sąd Okręgowy. To stanowisko należy jednak odnieść do całego uregulowania dotyczącego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy całkowicie pominął to, że powód żądał odszkodowania od pracownika nie na tej podstawie, że jego oświadczenie nie spełniało określonych warunków formalnych, lecz w związku z tym, że było ono niezasadne, tzn. pracownik rozwiązał z pracodawcą umowę bez wypowiedzenia, choć pracodawca nie naruszył w stosunku do niego żadnych swoich obowiązków. Sąd Rejonowy nie powinien zatem ograniczyć się do stwierdzenia, że oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zawiera braki formalne. Braki formalne oświadczenia są rzeczą wtórną, jeżeli istnieje podstawa rozwiązania w tym trybie umowy. Pomimo występowania braku formalnego oświadczenia, Sąd Rejonowy powinien na podstawie dostępnego materiału dowodowego ocenić, czy rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione, tj. czy nastąpiło z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Rację ma apelujący, że występowanie braków formalnych oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie zwalnia Sądu z badania istoty sprawy. Potwierdzeniem tego jest również treść orzeczenia Sądu Najwyższego i komentarza, na które powołał się swoim uzasadnieniu Sąd pierwszej instancji, których pełna, a nie jedynie wybiórcza analiza, daje prawidłową wykładnię art. 55 § 1¹ k.p. oraz art. 61¹ k.p. W treści uzasadnienia wyroku z dnia 18.03.2015r., sygn. akt I PK 197/14, Sąd Najwyższy stwierdził, że przesłanką przewidzianego w art. 61¹ k.p. odszkodowania jest wyłącznie nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, nie uprawnia zaś do odszkodowania naruszenie przez pracownika wymagań formalnych określonych w art. 55 § 2 k.p. (pominięcie formy pisemnej, niepodanie przyczyny oraz przekroczenie miesięcznego terminu). Sąd Najwyższy w innej części uzasadnienia swojego wyroku wskazał, że istota sprawy wszechjętej z powództwa pracodawcy o zapłatę odszkodowania na podstawie art. 61¹ k.p. polega na zbadaniu, czy pracownik był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Podobnie w zacytowanym przez Sąd pierwszej instancji komentarzu do kodeksu pracy opracowanym przez Andrzeja Mariana Świątkowskiego również nie wykluczono, iż pracodawcy należy się odszkodowanie w przypadku

nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, nawet jeśli te oświadczenie posiada braki formalne. Co więcej, wskazano, że ciężar przeprowadzenia dowodu zasadności rozwiązania umowy o pracę spoczywa na pracowniku. Jest on obowiązany udowodnić, że pracodawca w ciężki sposób naruszył jeden ze spoczywających na nim obowiązków względem pracownika. Nieprzeprowadzenie powyższego dowodu spowoduje automatyczne uznanie przez sąd pracy zasadności roszczenia pracodawcy o zapłatę odszkodowania (por. A. M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, art. 61¹k.p., Warszawa 2016).

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, braki formalne oświadczenia pracownika nie pozbawiają jednak zasadności działania pracodawcy polegającego na dochodzeniu odszkodowania, o którym mowa w art. 61¹ k.p., pod warunkiem, że nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Pomimo braków formalnych oświadczenia, okazało się, iż pozwany nie miał powodów do rozwiązania umowy o pracę, co skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą wobec pracodawcy. Odmienne stanowisko zaprezentowane w uzasadnieniu orzeczenia Sądu pierwszej instancji stoi w sprzeczności z poglądami judykatury oraz doktryny. Co więcej, należy podzielić stanowisko apelującego, że przeprowadzona przez Sąd pierwszej instancji wyładnia prowadzi do absurdalnych wniosków. Za niezrozumiałą należałoby uznać taką sytuację, w której pracownik rozwiązujący umowę o pracę bez wypowiedzenia bez zachowania wymagań formalnych, takich jak złożenie oświadczenia na piśmie, wskazanie przyczyny rozwiązania umowy, znajduje się w korzystniejszej sytuacji prawnej od pracownika, który rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia z zachowaniem wszystkich warunków formalnych określonych w art. 55 § 2 k.p. Ten pierwszy bowiem, za wykładnią przyjętą przez Sąd pierwszej instancji, w ogóle nie podlegałby ocenie w kontekście zasadności rozwiązania umowy o pracę i nie byłby narażony na zapłatę odszkodowania względem pracodawcy, w sytuacji gdy ten drugi, podając przyczynę rozwiązania umowy, tym samym podlegałby kontroli sądowej co do zasadności rozwiązania umowy o pracę i w tym zakresie był narażony na odpowiedzialność odszkodowawczą. Dodać przy tym należy, że pracodawca nie może żądać od pracownika odszkodowania na innej podstawie, np. w oparciu o przepisy kodeksu cywilnego. Przepisy określające sankcje z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. stanowią regulację zupełną w tym zakresie. Pracownicy powodowani zamiarem zmiany pracodawcy i perspektywą otrzymywania wyższego wynagrodzenia - jak w niniejszej sprawie - z dnia na dzień rozwiązywaliby umowę o pracę z dotychczasowym pracodawcą bez żadnych konsekwencji. Wydane orzeczenie nie zasługuje na aprobatę również z tego względu, że wytycza pracownikom swoistą ścieżkę do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z pominięciem treści art. 55 § 1¹ k.p. i stoi w sprzeczności z jedną z naczelných zasad prawa, iż zawartych umów należy dotrzymywać, a powinność ta dotyczy nie tylko pracodawcy, ale też pracownika.

Uznając apelację za zasadną, Sąd Okręgowy wskazuje też na stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 13.01.2013r. w sprawie II PK 302/14, iż odszkodowanie z art. 61¹ k.p. to odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Pracodawca, z którym pracownik niezasadnie rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, ma prawo do odszkodowania. Odszkodowanie to jest niezależne od powstania po stronie pracodawcy szkody majątkowej oraz od wysokości tej szkody. Pracownik nie może domagać się obniżenia odszkodowania, z powołaniem się na argument, że pracodawca nie poniósł szkody majątkowej lub że szkoda ta była niższa. W innym wyroku z dnia 12.04.2017r. sygn. akt II PK 56/16 stwierdził, że domaganie się przez pracodawcę odszkodowania, jeżeli pracownik bez uzasadnionej przyczyny rozwiązuje umowę o pracę, nie może być traktowane jako godzące w zasady współżycia społecznego.

Mając na uwadze przedstawioną powyżej argumentację, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i orzekł co do istoty sprawy na podstawie art. 61¹ k.p. w zw. z art. 55 § 1¹ k.p. i art. 61² § 1 k.p. Zasądzona wysokość odszkodowania równa jest wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pozwanego, obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy na dzień 30.06.2017r. i nie była w sprawie sporna.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 102 kpc, biorąc pod uwagę sytuację majątkową i rodzinną pozwanego.

DP

SSO Mirosław Kowalewski SSO Danuta Poniatońska SSO Piotr Witkowski