

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 23-05-2017 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marzena Madrak

Ławnicy: Teresa Jankowiak, Eugenia Pawłowska

Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Młynarkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 23-05-2017 r. w Ostródzie

na rozprawie sprawy z powództwa G. T. (PESEL: (...))

przeciwko (...) Spółka z o.o., Sp. k. z siedzibą w O. (KRS: (...))

o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę oraz o zadośćuczynienie

1. powództwo oddała;
2. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Powód G. T. złożył pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. Sp. k. w O., w którym po ostatecznym jego sprecyzowaniu, domagał się zasądzenia kwoty 1538,17 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę oraz kwoty 14.961,83 zł tytułem zadośćuczynienia za pracę noszącą znamiona wyzysku określonego w art. 388 § 1 kc.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pozwany w trakcie jego zatrudniania naruszył przepisy kodeksu pracy o czasie pracy, albowiem od początku zatrudnienia powód świadczył pracę za wynagrodzeniem minimalnym w nadgodzinach, ponad dopuszczalne normy. Wskazał dalej, że rozwiązał z pozwanym pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę.

Pozwany (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w O. wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu pozwu podniósł zarzut przedawnienia roszczenia, braku podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę oraz nieudowodnienia wyzysku. Argumentował, że nie jest wyzyskiem praca w godzinach nadliczbowych. Powód otrzymywał bowiem za to wynagrodzenie za pracę. Wskazał dalej, że pracownik winien w terminie miesiąca złożyć wniosek o rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia od powstania ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku, czego powód nie uczynił, a zatem jego roszczenie jest przedawnione.

Obie strony wniosły również o zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

Na rozprawie w dniu 16 marca 2017 roku strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu wyzysku wskazując, że pozew został złożony 19 lipca 2016 roku, po upływie terminu 3-letniego. Wskazała, że powód zatrudniony był w pozwanej spółce do 19 lipca 2013 roku.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód G. T. zatrudniony był w Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Handlowym (...) Sp. z o.o. Sp. k w O. od 1 kwietnia 2012 roku do 19 lipca 2013 r., na stanowisku magazyniera. Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2377,64 zł.

/dowód: umowa o pracę z dnia 30 marca 2012 r. k. 6, umowa o pracę z dnia 30 czerwca 2012 r. k. 7, świadectwo pracy k. 13, zaświadczenie k. 38/

Powoda obowiązywała 8-godzinna i 40-godzinna tygodniowa norma czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Wynagrodzenie za pracę dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych płatne było co miesiąc z dołu ostatniego dnia roboczego miesiąca kalendarzowego, natomiast pozostałych pracowników w terminie do 10-tego następnego miesiąca, za który się należy. W okresie zatrudnienia powoda, pozwany wypłacał wynagrodzenie za pracę w terminie określonym w Regulaminie pracy. W terminie odprowadzał również składki na ubezpieczenie oraz zdrowotne.

W okresie zatrudnienia powód pracował w nadgodzinach, za które pozwany wypłacił mu wynagrodzenie.

Od 19 stycznia 2013 roku do 19 lipca 2013 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

/dowód: informacja o warunkach zatrudnienia k. 12, paski wynagrodzenia k. 15-19, (...) k. 20-24, ewidencja czasu pracy k. 96-106, Regulamin wynagradzania k. 124-132, wyciąg z rachunku bankowego k. 135-150, zeznania świadka J. W. – e-protokół z 16 marca 2017 roku zapis 00:52:22-01:05:29, zeznania powoda – e-protokół z 16 marca 2017 roku zapis 01:14:57-01:21:46/

Pismem z dnia 19 lipca 2013 roku powód rozwiązał z pozwanym umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ kp z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków pracowniczych polegających na niewypłaceniu w terminie za okres ostatniego miesiąca należnego wynagrodzenia za pracę, za miesiące kwiecień 2013 roku, luty 2013 roku, lipiec 2012 roku. Wskazał dalej, że za grudzień 2012 roku również doszłoby do takiej sytuacji, lecz będąc w miejscu pracy dowiedział się o takiej możliwości i odebrał wynagrodzenie gotówką w kasie. Jednocześnie powód zgłosił roszczenie o wypłatę przysługującego mu odszkodowania za okres wypowiedzenia.

/dowód: rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy k. 10-11/

Pismem z dnia 23 lipca 2013 roku pozwany wskazał, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest nieprawdziwa i nie stanowi ciężkiego naruszenia praw pracowniczych. Jednocześnie odmówił wypłaty odszkodowania.

/dowód: pismo pozwanego z 23 lipca 2013 r. k. 14/

Kolejne wezwanie do zapłaty odszkodowania powód skierował do pozwanego pismem z dnia 29 lipca 2013 roku, które wpłynęło do pozwanego w dniu 1 sierpnia 2013 roku.

/dowód: wezwanie do zapłaty – część C akt osobowych/

Pozew w przedmiotowej sprawie wpłynął w dniu 19 lipca 2016 roku.

Sąd ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, które nie budziły wątpliwości Sądu w zakresie swojej wiarygodności, nie były kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły wątpliwości co do ich formy bądź treści. Sąd uwzględnił również zeznania świadka J. W., z których wynika na jakich warunkach pracę świadczył powód, oraz że pracował w godzinach nadliczbowych. Wskazał również na terminowość wypłaty wynagrodzenia w pozwanej spółce. Zeznaniom powoda Sąd dał wiarę w zakresie w jakim pokrywały się z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. W szczególności, zeznania powoda

nie znalazły potwierdzenia w dokumentach złożonych do akt sprawy oraz zeznaniach świadka w zakresie w jakim powód twierdził, że wynagrodzenie w pozwanej spółce wypłacane było nieterminowo.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Odnosząc się do żądania powoda i jednocześnie argumentacji pozwanego, należy w pierwszej kolejności odnieść się do żądania zasądzenia odszkodowania, o którym mowa w art. 55 § 1¹ kp, a który stanowi, iż pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę w trybie bez wypowiedzenia, ponieważ pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, przysługuje odszkodowanie.

Zgodnie z cytowanym wyżej art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym bez wypowiedzenia m.in. wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jak zauważył już Sąd Najwyższy (np. w wyroku z 04.04.2000 r. , I PKN 516/99, OSNP 2001/16/516, Pr.Pracy 2000/9/36, M.Prawn. 2000/10/616, OSNP-wkl. (...), Prok.i Pr. 2001/2/34, M.Prawn. 2001/11/601, M.Prawn. 2001/17/889), przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1¹ k.p.) jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 85 § 1 k.p. wypłaty pracownikowi wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie, a zgodnie z art. 85 § 2 k.p. wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Obowiązek pracodawcy wypłaty pracownikowi wynagrodzenia wynika zaś wprost z art. 94 pkt 5 k.p. , który stanowi, że pracodawca jest zobowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. Ponadto zgodnie z art. 282 § 1 pkt 1 k.p. niewypłacenie pracownikowi w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

W przedmiotowej sprawie, zgodnie z zapisami regulaminu wynagradzania, wynagrodzenie w pozwanej spółce wypłacane było co miesiąc, z dołu. Wynagrodzenie za pracę dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych płatne było ostatniego dnia roboczego miesiąca kalendarzowego, natomiast pozostałych pracowników w terminie do 10-tego następnego miesiąca, za który się należy. W okresie zatrudnienia powoda, pozwany wypłacał wynagrodzenie za pracę w terminie określonym w Regulaminie pracy. W terminie odprowadzał również składki na ubezpieczenie oraz zdrowotne. To, że wynagrodzenie powód miał do dyspozycji na rachunku bankowym, jeden lub dwa dni po terminie jego wypłaty, nie oznacza, że pozwany pracodawca uchybił terminom jego płatności. Pozwany wypłacał bowiem wynagrodzenie za pracę w terminie przewidzianym w Regulaminie wynagradzania, a powód środkami tymi dysponować mógł z reguły dnia następnego po dokonaniu przelewu z uwagi na konieczność zaksięgowania wpłaty przez bank.

W związku z powyższym, rozwiązanie przez powoda umowy o pracę z pozwanym bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. nie było uzasadnione ciężkim naruszeniem przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wobec powoda jako pracownika.

Jednocześnie możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w tym trybie jest uzależniona od spełnienia dodatkowych przesłanek. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno bowiem nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, a to rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p.). Okoliczność taką w rozpoznawanym przypadku stanowi fakt nie wypłacenia wynagrodzenia za pracę. Wypłaty wynagrodzenia za pracę

dokonywane co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (art. 85 § 1 k.p.). Oznacza to że naruszenie przez pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę, polegające na wypłacie tego wynagrodzenia następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia. Termin jednego miesiąca wynikający z art. 52 § 2 k.p. powinien być więc liczony od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności (niewypłaceniu wynagrodzenia), a więc praktycznie od daty kiedy wynagrodzenie miało być płatne zgodnie z regulacją zakładową w tym przedmiocie. Pracodawca nie wypłacając wynagrodzenia za pracę narusza bowiem swój obowiązek co miesiąc w terminie jego płatności.

Powód zachował termin wynikający z art. 52 § 2 k.p., gdyż złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 19 lipca 2013 r. W piśmie rozwiązującym, powód wskazał, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika miało polegać na niewypłaceniu wynagrodzenia za pracę, w terminie za okres ostatniego miesiąca należnego wynagrodzenia za pracę, za miesiące kwiecień 2013 roku, luty 2013 roku, lipiec 2012 roku. Ostatnim miesiącem, za który powodowi należało się wynagrodzenie był czerwiec 2013 roku, a zatem złożenie oświadczenia w dniu 19 lipca 2013 roku świadczyło o zachowaniu przez powoda ww. ustawowego terminu.

Odnosząc do zarzutu przedawnienia tego roszczenia, podniesionego przez stronę pozwaną, wskazać należy, że roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania z art. 55 § 1¹ kp przedawnia się zgodnie z ogólnym terminem przedawnienia przewidzianym w art. 291 § 1 kp wynoszącym 3 lata od dnia wymagalności roszczenia. Roszczenie to staje się wymagalne z chwilą skutecznego doręczenia wezwania o zapłatę odszkodowania (art. 455 kc w zw. z art. 300 kp).

Powód skierował do pozwanego wezwanie do zapłaty w piśmie rozwiązującym z dnia 19 lipca 2013 roku, które wpłynęło do pozwanego tego samego dnia.

Trzyletni termin liczony od 19 lipca 2013 r. nie upłynął do dnia złożenia pozwu (19 lipca 2016 roku), zatem zarzut przedawnienia zgłoszony przez pozwaną nie może być oceniony jako skuteczny.

Odnosząc się do żądania zasądzenia zadośćuczynienia za pracę noszącą znamiona wyzysku, należy wskazać, że strona pozwana również w tym zakresie podniosła zarzut przedawnienia. Zgodnie z treścią art. 388 § 1 kc uprawnienia strony wynikające z zawarcia umowy noszącej znamiona wyzysku polegają na żądaniu zmniejszenia własnego świadczenia, zwiększenia należnego jej świadczenia, a w wypadku gdy jedno i drugie byłoby nadmiernie utrudnione, strona może żądać unieważnienia umowy. Zgodnie z treścią art. 388 § 2 kc, wskazane uprawnienia przedawniają się z upływem lat dwóch od zawarcia umowy.

Powód nie zgłosił żadnego z żądań przewidzianych w art. 388 § 1 kc, a z okoliczności faktycznych jakie przedstawił wynikało, że domaga się zadośćuczynienia za wykonywanie pracę w warunkach naruszających jego prawa pracownicze.

W ocenie Sądu, w oparciu o fakty przedstawione przez powoda należało rozważyć, czy żądanie powoda nie jest w istocie roszczeniem o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych w postaci prawa do odpoczynku.

Przepis art. 24 k.c. przewiduje, że odpowiedzialność majątkowa za naruszenie dóbr osobistych możliwa jest na zasadach przewidzianych w kodeksie cywilnym, a więc odsyła m.in. do art. 448 k.c., to do majątkowego roszczenia o zasądzenie zadośćuczynienia z tytułu naruszenia dóbr osobistych na podstawie art. 448 k.c. w zw. z art. 24 k.c. należy stosować terminy przedawnienia przewidziane dla roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym.

Kwestię przedawnienia roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym reguluje obecnie w art. 442¹ k.c. Zgodnie z tym przepisem, roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym ulega przedawnieniu z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Jednakże termin ten nie może być dłuższy niż dziesięć lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę. Powyższy przepis został wprowadzony do kodeksu cywilnego na mocy ustawy z dnia 16 lutego

2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2007, Nr 80, poz. 538), która weszła w życie 10 sierpnia 2007 r. Ta sama ustawa uchyliła zarazem poprzednio obowiązujący przepis art. 442 k.c., który również ustanawiał trzyletni termin przedawnienia dla roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym, liczony od dnia w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Stosownie do art. 2 cyt. ustawy nowelizującej do roszczeń, powstałych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, a według przepisów dotychczasowych w tym dniu jeszcze nieprzedawnionych, stosuje się przepisy art. 442¹ k.c. (obecnie obowiązujące).

W związku z powyższym, niezależnie od tego, czy roszczenie powoda opierało się na

Biorąc pod uwagę treść sformułowanych przez powoda zarzutów, należało stwierdzić, że powód już w trakcie, kiedy dochodziło do wskazanych przez niego zaniedbań w zakresie czasu pracy, miał wiedzę zarówno co do swojej szkody, jak i osoby zobowiązanej do jej naprawienia. Zdawał sobie bowiem sprawę, co naruszało jego dobra osobiste i kto jest za to odpowiedzialny. Właściwą chwilą dla określenia początku trzyletniego biegu przedawnienia jest bowiem moment „dowiedzenia się o szkodzie”, gdy poszkodowany „zdaje sobie sprawę z ujemnych następstw zdarzenia wskazujących na fakt powstania szkody”; inaczej rzecz ujmując, gdy ma „świadomość doznanej szkody” (por. uchwałę składu 7 sędziów SN z 11 lutego 1963 r., III PO 6/62, OSNCP 1964, nr 5, poz. 87). Ewentualne naruszenie dóbr osobistych powoda w postaci prawa do odpoczynku nastąpić mogło w okresie od 1 kwietnia 2012 roku do 18 stycznia 2013 roku, albowiem od 19 stycznia 2013 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim długoterminowym i do chwili rozwiązania umowy o pracę nie świadczył pracy. Skoro zaś powód wystąpił z pozwem w niniejszej sprawie w dniu 19 lipca 2016 r., podniesiony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia roszczeń powoda należało uznać za zasadny.

Biorąc pod uwagę powyższe, powództwo oddalono.

Jednocześnie Sąd w oparciu o treść art. 102 kpc odstąpił od obciążania powoda kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego pozwanej. Art. 102 kpc urzeczywistnia zasadę słuszności i jako wyjątkowy stanowi wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu. Nie konkretyzuje on pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, toteż ich kwalifikacja należy do Sądu, który uwzględniając całokształt okoliczności konkretnej sprawy, powinien kierować się własnym poczuciem sprawiedliwości. Do kręgu okoliczności, które Sąd powinien brać pod uwagę przy ocenie przesłanek z art. 102 kpc należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i będące „na zewnątrz” procesu, a zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego.

Za powyższym rozstrzygnięciem przemawiają fakty związane z samym przebiegiem procesu, mianowicie okoliczność, że droga sądowa stanowiła jedyny sposób zweryfikowania twierdzeń i żądań powoda, który swoją postawą nie spowodował przewlekłości postępowania, jak również nie naraził przeciwnika na zwiększone koszty. Zastosowanie art. 102 kpc uzasadnione było również sytuacją życiową powoda, który ma na utrzymaniu rodzinę. Z odstąpieniem od obciążania powoda kosztami procesu przemawiał również fakt, że w niniejszym procesie był on stroną słabszą ekonomicznie niż strona pozwana.