

Sygn. akt VI P 844/15

WYROK ZAOCZNY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 czerwca 2016 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 14 czerwca 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa P. G. (PESEL (...))

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

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy

I. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. G. kwotę 7.000 złotych (siedem tysięcy złotych i 00/100) brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 19 grudnia 2014 roku do dnia zapłaty,

II. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

III. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. G. kwotę 600 złotych (sześćset złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,

V. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 350 złotych (trzysta pięćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie.

Sygn. akt VI P 844/15

UZASADNIENIE

Powód P. G. pozwem z dnia 16 grudnia 2015 roku wniósł przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 21.000 złotych wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy, jak również zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 2.400 złotych.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż był zatrudniony w pozwanej spółce począwszy od dnia 17 września 2013 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W okresie zatrudnienia powód wykonywał pracę na stanowisku dyrektora regionalnego za wynagrodzeniem 7.000 złotych brutto. Oświadczeniem z dnia 24 lipca 2014 roku powód rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹kp. Jako przyczynę powyższego powód wskazał ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków poprzez niewypłaceni należnego na jego rzecz wynagrodzenia zasadniczego za miesiąc czerwiec 2014 roku, pomimo upływu terminu wypłaty z dniem 10 lipca 2014 roku. Następnie powód otrzymał od pozwanego świadectwo pracy z dnia 31 lipca 2014 roku, w którym pracodawca wskazał, iż stosunek pracy łączący strony ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia tj. na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 kp w zw. z art. 55

§ 1¹kp. Tym samym pracodawca przyjął oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę i zaakceptował fakt rozwiązania umowy o pracę w tymże trybie. W związku z brakiem otrzymania przez powoda należnego wynagrodzenia, powód skierował następnie do pozwanej spółki wezwanie do zapłaty, które obejmowało między innymi wypłatę odszkodowania za okres wypowiedzenia, pod rygorem skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego. Pozwany odebrał powyższe w dniu 16 grudnia 2014 roku. Do dnia dzisiejszego pozwany nie odpowiedział na wezwanie, jak również nie wypłacił kwoty nim objętej. Powód zawiadomił również Państwową Inspekcję Pracy o braku wypłaty na jego rzecz należnych świadczeń. Przeprowadzone postępowanie potwierdziło zarzuty stawiane przez powoda we wskazanym przez niego piśmie. Inspektor Pracy ustalił, iż pozwana spółka nie naliczyła i nie wypłaciła należnego powodowi wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2014 roku oraz częściowego wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2014 roku. W świetle powyższego przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazane przez powoda w treści rozwiązania umowy o pracę były rzeczywiste. Powodowi przysługuje zatem odszkodowanie z powyższego tytułu, wynikające z treści 55 § 1¹kp. Powyższe przysługuje mu w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, albowiem umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony, a zgodnie z treścią powyższej tj. w myśl § 4 ustalony przez strony okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące. Kwota zatem należnego na jego rzecz odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy wynosi 21.000 złotych brutto. (3 x 7.000 złotych brutto). (k. 2-5)

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

Na rozprawie w dniu 23 maja 2016 roku pełnomocnik powoda sprecyzował, iż powód z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego domaga się zasądzenia na jego rzecz kwoty 1.800 złotych. (k. 46)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód P. G. został zatrudniony u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 17 września 2013 roku zawartej na czas nieokreślony począwszy od dnia 1 października 2013 roku.

W treści powyższej umowy strony określiły, iż powód będzie zajmował stanowisko Dyrektora Regionalnego, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 7.000 złotych brutto.

Strony przewidziały również, iż niniejsza umowa może zostać rozwiązana z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia przez każdą ze stron. (§4 umowy)

Oświadczeniem z dnia 24 lipca 2014 roku, doręczonym drogą mailową, powód rozwiązał umowę o pracę łączącą strony bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 §1¹ kp.

Jako przyczynę powyższego powód podał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę polegające na niewypłaceniu na jego rzecz należnego wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2014 roku, co w myśl warunków określonych przez (...) spółkę z.o.o powinno nastąpić 10 lipca 2014 roku.

W dniu 25 lipca 2014 roku pracodawca wypłacił na rzecz powoda częściowo wynagrodzenie za miesiąc czerwiec 2014 roku tj. w wysokości 1.000 złotych netto.

W dniu 31 lipca 2014 roku pracodawca wydał powodowi świadectwo pracy, w którego treści jako tryb rozwiązania umowy o pracę podał art. 30 § 1 pkt 3 kp w zw. z art. 55 §1¹ kp.

W dniu 6 sierpnia 2014 roku powód otrzymał od pozwanego kwotę 500 złotych netto tytułem dalszej części wynagrodzenia za pracę za miesiąc czerwiec 2014 roku.

Wezwaniem do zapłaty z dnia 12 grudnia 2014 roku, doręczonym pozwanemu w dniu 16 grudnia 2014 roku, powód wezwał pracodawcę do uregulowania na jego rzecz zaległego wynagrodzenia za miesiąc czerwiec i lipiec 2014 roku,

nadto wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jak również odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy.

W związku z brakiem wypłaty powyższych świadczeń powód skierował również skargę do Państwowej Inspekcji Pracy. Przeprowadzona w tym zakresie kontrola potwierdziła zarzuty stawiane przez powoda w piśmie. Inspektor Pracy ustalił, iż pracodawca do dnia zakończenia czynności wyjaśniających nie naliczył i nie wypłacił należnego na rzecz powoda wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2014 roku, jak również częściowego wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2014 roku. Nadto stwierdzono brak wypłaty na rzecz powoda należności z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 21 dni, jak również zaliczek.

Pozwany nie uregulował na rzecz powoda pozostałej części wynagrodzenia za pracę za miesiąc czerwiec 2014 roku tj. w kwocie 4.846,52 złotych brutto.

Nakazem zapłaty z dnia 15 grudnia 2014 roku Sąd Rejonowy (...) w G. zasądził na rzecz powoda od pozwanego kwotę 4.846,52 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc czerwiec 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia zapłaty, nadto kwotę 5.782,72 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 lipca 2014 roku do dnia zapłaty, nadto kwotę 7.049,20 złotych brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 lipca 2014 roku do dnia zapłaty, jak również kwotę 216,94 złotych tytułem nierozliczonej zaliczki za maj 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 lipca 2014 roku do dnia zapłaty, jak również kwotę 50,72 złotych tytułem nierozliczonej zaliczki za miesiąc czerwiec 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 lipca 2014 roku do dnia zapłaty.

(Dowód: umowa o pracę z dnia 17 września 2013 roku- k. 8-9, oświadczenie – k. 10, świadectwo pracy- k. 11-12, wezwanie oraz zpo- k. 13-14, skarga- k. 15-16, pismo PIP- k. 17, zeznania powoda P. G.- k. 46-47 (nagranie 00:02:25-00:15:59), potwierdzenia przelewów – k. 56, e- maile- k. 57-58), nakaz zapłaty z dnia 15 grudnia 2014 roku ze sprawy (...))

Sąd zważył co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda P. G., jak również dokumentów znajdujących się w aktach sprawy.

Dowody z dokumentów, w zakresie w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, Sąd uznał za wiarygodne, gdyż nie budziły one wątpliwości, wzajemnie się uzupełniały i potwierdzały, tworząc spójną i logiczną całość, nie zostały one również zakwestionowane przez strony.

Wskazać należy, iż w istocie stan faktyczny w przedmiotowej sprawie był pomiędzy stronami bezsporny.

Poza sporem pozostawał zarówno fakt zatrudnienia powoda u pozwanego, zajmowanego przez niego stanowiska, jak również wysokości otrzymywanego przez niego wynagrodzenia za pracę, nadto przyczyna rozwiązania przez powoda umowy o pracę łączącej strony tj. brak wypłaty na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za miesiąc czerwiec 2014 roku.

Poza sporem pozostawała również okoliczność, iż na moment złożenia przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy wynagrodzenie za pracę za miesiąc czerwiec 2014 roku nie było na jego rzecz wypłacone w całości. Dopiero po złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany uregulował częściowo na rzecz pracownika należne za ten miesiąc wynagrodzenie, wypłacając z tego tytułu kwoty w dniach 25 lipca 2014 roku, jak również 6 sierpnia 2014 roku.

Z treści łączącej strony umowy o pracę strony wynika również, iż strony przewidziały w jej treści trzymiesięczny okres wypowiedzenia powyższej. (§ 4 umowy)

Podnieść należy, iż w zakresie żądania dotyczącego odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika art. 55 § 1¹ kp wprowadza taką możliwość 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 § 1¹ 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 § 1¹ 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, wyrok z dnia 20 listopada 2008 roku, III UK 57/08, niepubl; wyrok z dnia 8 października 2009 roku, II PK 114/09).

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 § 1¹ 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 „zwyczajnych” środków ochrony przed naruszaniem 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 § 1¹ 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.

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 § 1¹ 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 § 1¹ kp). (Kazimierz Jaśkowski- Komentarz do Kodeksu Pracy)

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ 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. 61¹ lub 61² k.p., a w razie wstrzymania się z wypłatą pracownikowi odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1¹ 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⁽¹⁾ kp pracodawca może zarzucić brak przyczyny wskazanej w tym przepisie,

mimo że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w art. 61⁽¹⁾ kp."(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 § 1¹ - 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 października 1976 roku, I PRN 74/76, OSNCP 1977, Nr 5-6, poz. 100, z dnia 13 listopada 1997 roku, I PKN 348/97, OSNAPiUS 1998, Nr 16, poz.479 oraz z dnia 8 lipca 2009 roku, I BP 5/09, OSNP 2011, Nr 6-6, poz. 69).

Na uwagę w zakresie oceny powyższej okoliczności znaczenie ma moment doręczenia pracodawcy oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę, co nastąpiło w przedmiotowej sprawie w dniu 24 lipca 2014 roku, 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. Podkreślić, iż moment otrzymania przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę był między stronami bezsporny.

W niniejszej sprawie nie budzi również wątpliwości, iż pozwany ciężko naruszył względem pracownika podstawowy obowiązek pracowniczy nie wypłacając na jego rzecz całości wynagrodzenia za pracę za miesiąc czerwiec 2014 roku.

Bez wątpienia powyższa sytuacja miała stanowić ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, czemu strona pozwana w toku prowadzonego postępowania w żaden sposób nie zaprzeczała.

Mając na uwadze poczynione wyżej rozważania Sąd orzekający uznał, iż oświadczenie powoda bezsprzecznie zostało dokonane z zgodnie z treścią art. 55 § 1¹ i 2 kp, co w konsekwencji uzasadniało żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz odszkodowania objętego powyższą regulacją.

W ocenie Sądu wbrew jednak twierdzeniom strony powodowej powyższe odszkodowanie winno zostać zasądzone na jego rzecz w wysokości jedynie jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę, nie zaś w wysokości żadanego przez niego trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

W zakresie prowadzonych w tym przedmiocie rozważań na uwagę zasługiwał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 roku (II PK 215/11, OSNP 2013/9-10/106), iż roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków (art. 55 § 1¹ kp) przysługuje pracownikowi, gdy takie naruszenie rzeczywiście wystąpiło, także wówczas, gdy przyczyny uzasadniające rozwiązanie nie zostały prawidłowo określone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. Okres zaś wypowiedzenia jako miernik należnego pracownikowi odszkodowania (art. 55 § 1¹ kp), odnosi się do okresu podstawowego, o którym mowa w art. 36 § 1 kp, a nie do okresu wydłużonego z woli stron (art. 36 § 5 kp).

W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, iż przepis art. 55 § 1¹ kp stanowi, że "pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni". Wobec braku dodatkowych określeń należy przyjąć, że w przypadku umowy na czas nieokreślony przepis ten odwołuje się do określenia okresu wypowiedzenia ustalonego w art. 36 § 1 kp. Poza tym przepis ten przyznaje pracownikowi odszkodowanie w ustawowo określonej i niezależnej od rzeczywistej szkody wysokości. Nie ma zatem podstaw do personalizowania wysokości tego odszkodowania zależnie od długości umownie ustalonego okresu wypowiedzenia.

Należy też zauważyć, że w przypadku odszkodowania dla pracownika zatrudnionego na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni, tj. ustawowej długości okresu wypowiedzenia tego rodzaju umów, nie jest więc dopuszczalne przyjęcie, że mogłoby tu wchodzić w grę odszkodowanie uzależnione od długości umówionego okresu wypowiedzenia. Potwierdza to więc wolę ustawodawcy uzależnienia wysokości odszkodowania jedynie od wysokości wynagrodzenia za okresy ustawowego wypowiedzenia. Uwagi te prowadzą do wniosku, że użycie w art. 55 § 1¹ kryterium okresu wypowiedzenia, jako miernika należnego pracownikowi odszkodowania, odnosi się do okresu podstawowego, o którym mowa w art. 36 § 1 kp, a nie do okresu wydłużonego z woli stron (art. 36 § 5 kp). Takie stanowisko zostało też zaprezentowane również w doktrynie prawa (L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 313).

Powyższe rozważania należy również odnieść do okoliczności niniejszej sprawy, uznając iż odszkodowanie należne na rzecz powoda z tytułu rozwiązania umowy o pracę winno odnosić się jedynie do okresu podstawowego wypowiedzenia umowy o pracę określonego na gruncie art. 36 § 1 pkt 2 kp, czyli w tym przypadku jednomiesięcznego, a nie jak domagał się w niniejszym postępowaniu powód trzymiesięcznego, przedłużonego mocą umowy stron.

O powyższym orzeczono zatem w punkcie I na podstawie art. 55 § 1¹ kp w zw. z art. 36 § 1 pkt 2 kp.

O odsetkach od kwoty zasądzonej w punkcie I wyroku orzeczono na podstawie art. 300 kp w zw. z art. 481 § 1 kc, mając na uwadze treść wezwania do zapłaty skierowanego do pracodawcy, w którego treści jako datę zapłaty odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy określono dzień 18 grudnia 2014 roku. (k. 13)

W pozostałym zakresie żądanie powoda zostało oddalone, mając na uwadze roważania powołane wyżej.

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.

O rygornie natychmiastowej wykonalności – w punkcie IV orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc.

Odnośnie kosztów postępowania:

Podstawę prawną orzeczenia Sądu o kosztach zastępstwa procesowego stanowił § 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 (Dz. U. z 2002 roku Nr 163 poz. 1349 ze zmianami), zgodnie z którego treścią stawki minimalne w sprawach z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt. 4 – wynoszą 75 % stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy.

W tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż strona powodowa przegrała proces w zakresie 2/3 roszczenia objętego sporem (uwzględniono powództwo co do kwoty 7.000 złotych brutto z 21.000 złotych brutto), co do których orzeczono w punkcie III wyroku. Mając na uwadze powołaną wyżej regulację wysokość minimalnego wynagrodzenia z tytułu pomocy zawodowego pełnomocnika należnego stronie powodowej wynosiła kwotę 600 złotych (punkt III wyroku).

Ponadto zgodnie z treścią 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 obowiązkiem uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...) w G.kwotę 350 złotych (5% z kwoty 7.000 złotych – tj. 350 złotych).

O powyższym orzeczono w punkcie V wyroku.