

Sygn. akt VIII *Pa* 175/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Maria Pierzycka-Pajak
Sędziowie:	SSO Maria Gawlik (spr.) SSO Joanna Smycz
Protokolant:	Dominika Smyrak

po rozpoznaniu w dniu 23 października 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko Centrum (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w likwidacji

o odszkodowanie

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 16 lipca 2014 r. **sygn. akt** VI P 78/14

oddala apelację.

(-) SSO J. S. (-) SSO M. P.-Pajak (-) SSO M. G. (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Powódka M. S. w pozwie skierowanym przeciwko Centrum (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w likwidacji domagał się między innymi zapłaty odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy w kwocie 3.600 zł.

W uzasadnieniu podała, że z uwagi na brak wypłaty zaległych wynagrodzeń rozwiązał z pozwaną umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Zdaniem powódki, po stronie pozwanej spełnione zostały przesłanki zawarte w art. 55 § 1¹ k.p. w postaci ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku wobec pracowników, jakim jest terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę.

Pozwana wniosła o oddalenie roszczenia powódki o odszkodowanie podnosząc, że powódka naruszyła przy dochodzeniu odszkodowania przepis art. 264

§ 2 k.p. ze względu na wniesienie pozwu po upływie 14 dni od dnia zawiadomienia pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zdaniem pozwanej, roszczenie powódki w zakresie odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę

z winy pracodawcy jest spóźnione w rozumieniu art. 264 § 2 k.p.

Wyrokiem z dnia 16 lipca 2014r. Sąd Rejonowy w Gliwicach zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy w kwocie 3.600 zł.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku zostało ustalone, że powódka M. S. była zatrudniona u pozwanej na czas określony od dnia 18 marca 2013r. do dnia 31 października 2013 r. w wymiarze czasu pracy 4/5 za wynagrodzeniem 7.200 zł na stanowisku głównego projektanta.

Pozwana nie kwestionowała faktu, iż nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za pracę, ani wysokości odszkodowania, ale zarzuciła złożenie pozwu w tym zakresie z przekroczeniem zawitego terminu z art. 264 § 2 k.p.

Powódka rozwiązała z pozwaną umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, oświadczeniem z dnia 28 października 2013 roku. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazał ciężkie naruszenie przez pozwaną podstawowych obowiązków w postaci niewypłacenia w ustalonym terminie wynagrodzenia oraz nieterminowe wypłaty wynagrodzenia w ostatnim czasie.

Sąd uznał, że roszczenie powódka o odszkodowanie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd wskazał, że przedmiotem sporu było ustalenie, czy powódka, która wniosła żądanie odszkodowania po upływie 14 dni od zawiadomienia pozwanej o rozwiązaniu umowy, przysługuje odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy z uwagi na podnoszony przez pozwaną zarzut uchybienia terminu do wniesienia pozwu.

Powódka rozwiązała z pozwaną umowę o pracę w oparciu o przepis art. 55

§ 1¹ k.p.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że na podstawie art. 94 pkt 5 k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. Brak wypłaty wynagrodzenia za pracę stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika. Do naruszenia tego dochodzi zarówno w sytuacjach zawinionych przez pracodawcę, jak też w sytuacjach przez niego niezawinionych. Z kolei osiąganie wynagrodzenia jest jednym z zasadniczych celów pracownika przy zawieraniu umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2012 roku wyjaśnił, iż naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeżeli nie działał w złej wierze ani nie zachowywał się rażąco niedbale (II PK 220/11). Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całego należnego wynagrodzenia, narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet jeśli niepozyskanie środków finansowych na ten cel było przezeń niezawinione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2008 roku, III UK 57/08).

Pracownik według własnego uznania może rozwiązać z pracodawcą umowę o pracę, jeżeli dopuścił się on wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Rozwiązanie to jest skuteczne bez względu na to, czy podane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Pracodawca może kwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy w procesie wytoczonym przez pracownika o odszkodowanie przewidziane w art. 55 § 1¹ zdanie drugie k.p., nawet gdy sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 roku, I PKN 614/98).

W niniejszej sprawie strona pozwana nie kwestionowała przyczyny podanej przez powoda przy rozwiązaniu umów, ale podniosła zarzut, że roszczenie to zostało zgłoszone po upływie terminu z art. 264 § 2 k.p. i jest spóźnione.

Zgodnie z art. 264 § 2 k.p, żądanie 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.

Z kolei w myśl art. 291 k.p., roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Sąd w niniejszej sprawie nie podzielił stanowiska pozwanej, że pracownik z roszczeniem o odszkodowanie w trybie art. 55 § 1¹ k.p. może wystąpić do sądu w terminie określonym w 264 § 2 k.p.c. W ocenie Sądu powódka, która wniosła pozew po upływie 14 dni od złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy nie uchybiła terminowi do wniesienia powództwa w zakresie odszkodowania, albowiem roszczenie to ulega przedawnieniu w myśl art. 291 k.p. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1990 roku (I PR 273/90) wskazał, że termin zawity dochodzenia roszczeń ustanowiony w art. 264 § 1 k.p. dotyczy wyłącznie roszczeń o uznanie wypowiedzenia za skuteczne lub o przywrócenie do pracy czy odszkodowanie, o jakim mowa w art. 45 § 1 k.p. Termin ten nie odnosi się natomiast do innych roszczeń, choćby wynikających z naruszenia przepisów prawa dotyczących wypowiedzania umów o pracę, np. do roszczenia o wynagrodzenie za pracę z tytułu zastosowania błędnego okresu wypowiedzenia. Do roszczeń tych znajduje zastosowanie termin przedawnienia z art. 291 § 1 k.p.

W świetle powyższych okoliczności Sąd uznał, że roszczenie powódki o odszkodowanie za rozwiązanie umowy z winy pracodawcy – nawet wniesione po upływie 14-dniowego terminu od zawiadomienia pozwanej o rozwiązaniu umowy –zasługuje na uwzględnienie. Wysokość kwoty odszkodowania wynikała z dokumentacji w aktach osobowych powódki, przy czym pozwana nie kwestionowała tych roszczeń, co do wysokości.

Apelację od powyższego wyroku zasądzającego na rzecz powódki odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy wniosła strona pozwana zarzucając naruszenie prawa materialnego:

- art. 264 § 2 k.p. w zw. z art. 55 § 1¹ k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że wniesienie przez pracownika pozwu o odszkodowanie na podstawie art. 55¹ § 1 k.p. po upływie terminu 14 dni od dnia otrzymania przez pracodawcę oświadczenia woli pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie skutkuje wygaśnięciem roszczenia pracownika,

- art. 291 § 1 k.p. poprzez jego zastosowanie w sprawie i przyjęcie, że pracownik może wystąpić z pozwem przeciwko pracodawcy o zapłatę odszkodowania w okresie przedawnienia roszczeń określonym w tym przepisie.

Stawiając powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku.

Zarzuty podniesione przez stronę pozwaną w apelacji nie zasługują na uwzględnienie.

Prawidłowo Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania określonego w art. 55 § 1¹ k.p. zasługuje na uwzględnienie.

Powódka jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wskazała – ciężkie naruszenie przez pozwaną podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika polegające na nieterminowym wypłacaniu i niewypłacaniu wynagrodzenia.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, co było zresztą bezsporne pomiędzy stronami, iż pracodawca faktycznie nie wypłacał w terminie powódce wynagrodzenia za pracę.

Sąd pierwszej instancji słusznie uznał, że pracodawca jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. Brak wypłaty w terminie wynagrodzenia za pracę stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika.

Błędne jest stanowisko strony pozwanej, iż powódkę powinna wnieść powództwo o zapłatę odszkodowania określonego w 55 § 1¹ k.p. w terminie wynikającym z art. 264 § 2 k.p.

Termin z art. 264 § 2 k.p. w zakresie w jakim wskazuje na 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 dotyczy wyłącznie roszczeń określonych w art. 56 § 1 k.p.

Przepis art. 264 § 2 k.p., podobnie jak przepis art. 264 § 1 k.p. jest przepisem wyjątkowym, ustanawiającym bardzo krótki termin dochodzenia roszczeń i w związku z tym musi być wykładany ściśle, bez jakiegokolwiek interpretacji rozszerzającej.

W zdaniu 2 art. 264 § 2 k.p. zapisane zostało, że o przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu orzeka sąd pracy, przy czym powództwo o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie zostanie rozstrzygnięte pod kątem zgodności z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy wyłącznie wówczas, gdy pracownik roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie wniesie do sądu pracy w terminie określonym w art. 264 § 2 k.p.

Aby pracownik posiadał wiedzę o ustanowieniu przez ustawodawcę wskazanego terminu 14 dni, czy też terminu 7 dni określonego w art. 264 § 1 k.p. ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek zamieszczenia w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy – art. 30 § 5 k.p.

W przypadku natomiast rozwiązania przez pracownika stosunku pracy z winy pracodawcy nie został przewidziany obowiązek pouczenia pracownika o terminie wystąpienia z roszczeniem o zapłatę odszkodowania. O terminie tym pracodawca nie ma też obowiązku informowania pracownika w trakcie trwania stosunku pracy. Zatem, tak jak w przypadku innych roszczeń ze stosunku pracy dochodzonych przez pracownika, przy domaganiu się zapłaty odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. zastosowanie znajdzie ogólny termin przedawnienia określony w art. 291 § 1 k.p.

Ponadto jeżeli pracownik rozwiąże z pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy - roszczenie o zapłatę odszkodowania 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 koncepcja, 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. prowadziłaby 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 ograniczone takim terminem.

Zwrócić też należy uwagę na to, że ustawodawca w Kodeksie pracy 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. 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 2012r. II PZ 26/12.

Reasumując powódka występując do Sądu Rejonowego w Gliwicach o zapłatę odszkodowania nie uchybiła terminowi określone w art. 264 § 2 k.p., albowiem termin ten nie dotyczy dochodzenia przez pracownika roszczenia o zapłatę odszkodowania określonego w art. 55 § 1¹ k.p.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 385 k.p.c. Sąd oddalił apelację strony pozwanej jako pozbawioną podstaw.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Maria Pierzycka-Pająk (-) SSO Maria Gawlik (spr.)