

Sygn. akt VIII *Pa* 5/15

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lipca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Teresa Kalinka SSO Grażyna Łazowska (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 2 lipca 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa S. U.

przeciwko M. Y.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 6 października 2014 r. **sygn. akt** VI P 554/13

- 1) odrzuca apelację ponad kwotę 800 zł (osiemset złotych),
- 2) oddala apelację w pozostałym zakresie,
- 3) zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym,
- 4) przyznaje od Skarbu Państwa na rzecz radcy prawnego K. P. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych), powiększoną o kwotę 13,80 zł (trzynaście złotych 80/100) stanowiącą podatku VAT tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 5/15

UZASADNIENIE

Powód S. Ü., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa domagał się od pozwanego M. Y. odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy w kwocie 800 zł. od dnia 29 listopada 2013 roku. W uzasadnieniu podnosił, że przyczyną rozwiązania przez niego umowy o pracę był fakt, że pozwany wielokrotnie przesuwiał obiecany mu słownie termin zapłaty za pracę.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa podnosząc, że powód nie wywiązywał się ze swoich obowiązków, wobec czego zaproponował mu rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, na co powód przystał.

Wyrokiem z dnia 6 października 2014r. Sąd Rejonowy w Gliwicach oddalił powództwo, odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego i przyznał od Skarbu Państwa wynagrodzenie pełnomocnikowi powoda tytułem kosztów pomocy prawnej świadczonej z urzędu

Rozstrzygnięcie to Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powód został zatrudniony przez pozwanego w dniu 24 kwietnia 2013r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kucharza kuchni tureckiej, z wynagrodzeniem 1.600 zł., płatnym z dołu pod koniec każdego miesiąca. W okresie od 22 do 27 maja 2013r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z tytułu choroby.

Sąd Rejonowy ustalił, że strony podjęły rokowania co do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 29 maja 2013r. Podczas kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w czerwcu 2013r. pozwany okazał kontrolującemu dokument nazwany „porozumienie stron z dnia 20 maja 2013 r.”, które to pismo nie zostało złożone do akt rozpoznawanej sprawy. Pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy za okres zatrudniania od dnia 24 kwietnia 2013r. do dnia 29 maja 2013r.

Dalej Sąd I instancji wskazał, że powód pismem z dnia 4 czerwca 2013r., nadanym za pośrednictwem poczty, złożył pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, wskazując jako przyczynę niewypłacenie wynagrodzenia za pracę za ostatni miesiąc. Pozwany odebrał powyższe pismo w dniu 7 czerwca 2013 roku. W dniu 4 czerwca 2013r. o godzinie 22.55 pozwany otrzymał od powoda sms, w którym powód podał kwoty otrzymane od pozwanego od początku współpracy i wskazał: „jutro o 12 będę tam, żeby podpisać papiery, bracie, dobranoc”. (dowód z: akt osobowych powoda; dokumentów w aktach Sądu Rejonowego w Gliwicach w sprawie VI P 302/13, w szczególności: oświadczenie o rozwiązaniu umowy, protokół kontroli PIP, zaświadczenie k. 36, ewidencja czasu pracy, listy płac, dowód nadania, wyrok z uzasadnieniem, treść smsa).

Sąd Rejonowy pominął dowód z zeznań świadka L. Junkier oraz przesłuchania stron, uznając, że okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy wynikają z dokumentów, a okoliczności co do których zgłaszano wnioski o przesłuchanie poszczególnych osób nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że koniecznym dla oceny zasadności roszczenia powoda jest ustalenie, czy do rozwiązania umowy doszło wskutek oświadczenia powoda złożonego – zgodnie z dominującą i akceptowaną przez Sąd teorią doręczenia oświadczenia woli adresatowi – pozwanemu w dniu 7 czerwca 2013r. Podkreślono, że rozwiązanie stosunku pracy może mieć miejsce tylko raz, przy czym nawet wadliwe oświadczenie w tym zakresie wywołuje skutek. Nadto strony mogą rozwiązać umowę za porozumieniem stron, przez zgodne oświadczenia woli, które mogą być złożone nawet ustnie lub w sposób konkludentny (przez czynności faktyczne). W tym ostatnim wypadku zasadnicze znaczenie ma zgodna wola stron co do rozwiązania umowy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie można było pominąć konsekwencji wynikających ze związania prawomocnym wyrokiem wydanym między stronami w sprawie VI P 302/13. Zgodnie z art. 365 § 1 kpc, orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby.

Dalej Sąd I instancji podniósł, że w sprawie VI P 302/13 prawomocnie ustalono, iż stosunek pracy nie został rozwiązany na mocy porozumienia stron z dnia 20 maja 2013 roku, z mocą od dnia 29 maja 2013 roku. Pozwany co prawda nakłaniał powoda do tego porozumienia, w trakcie kontroli PIP okazał dokument porozumienia stron o rozwiązaniu umowy datowany na 20 maja 2013 roku, jednak nie przedłożył pisma do akt sprawy, zatem faktu z którego wywodził skutki prawne nie wykazał. Wyrokiem w sprawie VI P 302/13 zasądzono od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenie zasadnicze za maj 2013r. w kwocie 673,14 zł. oraz za czerwiec 2013r. w kwocie 80 zł.

W ocenie Sądu Rejonowego istotnym był, ustalony prawomocnie w sprawie VI P 302/13, fakt, że powód wysłał do pozwanego smsa – odebranego w dniu 4 czerwca 2013 r. – w którym rozliczył dotychczasowe pobory i oświadczył: „jutro o 12.00 będę tam, żeby podpisać papiery, bracie, dobranoc”.

Mając na uwadze prawomocne ustalenia w sprawie VI P 302/13, w szczególności co do woli pozwanego rozwiązania umowy za porozumieniem stron, prowadzenia ustaleń przez strony w tym przedmiocie, jak również treść wskazanego wyżej smsa, Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że w chwili doręczenia pozwanemu smsa powoda – w dniu 4 czerwca 2013r. – strony dopełniły wymiany oświadczeń woli o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron.

Dalej Sąd I instancji podniósł, że porozumienie stron można zawrzeć w dowolnej, nawet ustnej, formie, jest to czynność odformalizowana, a oświadczenia stron nie muszą być złożone jednocześnie. W razie wymiany oświadczeń woli, datą umowy jest dojście do adresata drugiego z oświadczeń. Pozwany należał na zawarcie porozumienia stron, zatem to oświadczenie woli powoda mogło zdecydować o zawarciu tej umowy. Sąd Rejonowy wskazał, że brak wypłaty wszystkich należności z tytułu umowy o pracę nie stoi na przeszkodzie możliwości zawarcia porozumienia, nadto – zwłaszcza, że powód w swoim smsie wprost wskazał, że jutro będzie, „żeby podpisać papiery”. Sąd Rejonowy uznał, że z treści smsa wynika, iż strony zgodnie się komunikowały, co potwierdza stanowisko o woli porozumienia stron. Powyższe pozostaje w zgodzie z ustaleniami prawomocnie zakończonej sprawy VI P 302/13, w której zasądzono na rzecz powoda – zgodnie z jego żądaniem – wynagrodzenie do dnia 3 czerwca 2013 roku. Data końcowa żądania, zakreślona przez powoda, wskazuje, że powód jedynie do tego dnia zgłaszał roszczenia ze stosunku pracy, co potwierdza powyższe rozważania na temat rozwiązania umowy.

W konsekwencji Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska powoda, że do rozwiązania umowy o pracę doszło na skutek oświadczenia powoda doręczonego pozwanemu w dniu 7 czerwca 2013r., bowiem w tej dacie stosunek pracy już nie istniał, będąc rozwiązany za porozumieniem stron z dniem 4 czerwca 2013r.

Dalej wskazano, że zgodnie z art. 55 § 1¹ kp, pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; 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 wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Na podstawie art. 94 pkt 5 pracodawca jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie.

Sąd Rejonowy podniósł, że brak wypłaty wynagrodzenia za pracę stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika. do którego dochodzi zarówno w sytuacjach zawinionych przez pracodawcę, jak też w sytuacjach przez niego niezawinionych. Osiągnięcie wynagrodzenia jest jednym z zasadniczych celów pracownika przy zawieraniu umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2012r. wyjaśnił, iż naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeżeli nie działał on w złą wiarę 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, LEX nr 1102538).

Dalej Sąd I instancji wywiódł, że pracownik może rozwiązać z pracodawcą umowę o pracę, jeżeli dopuścił się on wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy, a rozwiązanie to jest skuteczne – o ile stosunek pracy trwał w chwili oświadczenia – bez względu na to, czy podane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują.

W ocenie Sądu Rejonowego, postępowanie dowodowe nie wykazało ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, w szczególności polegających na nieterminowym wypłaceniu wynagrodzenia za ostatni miesiąc. Niewątpliwie pracodawca nie zapłacił powodowi pełnego wynagrodzenia za maj 2013 roku, a tym bardziej za czerwiec 2013 roku, jednak co do terminu wypłaty wynagrodzenia strony od początku swojej współpracy ustnie się umawiały, zaś treść wspomnianego smsa z dnia 4 czerwca 2013r. wskazuje, że również ostatecznie strony porozumiały się między sobą, gdyż w przeciwnym razie powód nie złożyłby takiego oświadczenia. Ocena skutku czynności musi być dokonywana na datę złożenia oświadczenia woli, zaś późniejsze okoliczności nie mają wpływu na złożone oświadczenie. Zatem, nawet pomimo braku wypłaty należności po dniu 4 czerwca 2013 roku, co skutkowało koniecznością domagania się tego wynagrodzenia w Sądzie, postępowanie dowodowe wykazało, że w sprawie nie ujawniono ciężkości naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków.

Sąd I instancji podkreślił, iż w zgodzie z tezami Sądu najwyższego w wyroku z dnia 27 lipca 2012 r. w sprawie I PK 53/12 – w razie naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika (co niewątpliwie miało miejsce w sprawie), aktualizuje się konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki. Skoro ustawodawca zastosował w art. 55 § 1¹ k.p. takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 k.p. 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. 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 i upoczywie naruszającego prawa pracownika. Jeśli chodzi o wynagrodzenie, to sporadyczne niewypłacenie jego drobnej części nie jest ciężkim naruszeniem obowiązku pracodawcy, przy czym dla oceny, czy ta część jest drobna, powinno się ją porównać z całym wynagrodzeniem pracownika.

W realiach sprawy strony miały krótką historię współpracy, istotne elementy umowy, jak termin wypłaty ale i obecność powoda w pracy, zwolnienie od pracy na czas załatwiania spraw urzędowych czy osobistych, precyzowały ustnie. Postępowanie dowodowe nie wykazało w ocenie Sądu Rejonowego ciężkości naruszenia obowiązków pracodawcy, gdyż strony po raz kolejny umówiły się ustnie na termin rozliczenia za pracę powoda, co ostatecznie skutkowało oddaleniem powództwa jako niezasadnego.

Mając na uwadze charakter sprawy oraz sytuację osobistą powoda, Sąd I instancji na mocy art. 102 kpc odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego. Rozstrzygnięcie o kosztach pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu wydano w oparciu o przepis § 2 ust. 3 i § 11 ust. 1 pkt 1 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.2002.163.1349 ze zm.)

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

1. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na uznaniu, że do rozwiązania umowy o pracę doszło wskutek porozumienia stron, podczas gdy powód rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy,
2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 94 pkt.5.kp polegające na przyjęciu, że pozwany nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika przez nieterminowe wypłacani powodowi wynagrodzenia,

3. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. 29 § 3 kp w związku z art. 85 § 1 i 2 kp polegające na przyjęciu, iż termin wypłaty wynagrodzenia strony precyzowały ustnie, podczas gdy pracodawca ma obowiązek tego typu informacje przekazać pracownikowi w formie pisemnej.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o:

- .
- zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na jego rzecz kwoty 1600zł. tytułem odszkodowania,
- ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pełnomocnik powoda wniósł nadto o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych za I i II instancję, oświadczając, że należne mu wynagrodzenie nie zostało uiszczone w całości ani w części.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, dzieląc w całości stanowisko Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy ustalił i zauważył, co następuje:

Na wstępie wskazać należy, że powód przed Sądem Rejonowym domagał się odszkodowania w kwocie 800zł., natomiast w apelacji rozszerzył żądanie pozwu, wnosząc o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w kwocie 1600zł.

Jak stanowi art. 383 zdanie 1 kpc, w postępowaniu apelacyjnym nie można rozszerzyć żądania pozwu ani występować z nowymi roszczeniami.

Po myśli art. 370 kpc sąd pierwszej instancji odrzuca na posiedzeniu niejawnym apelację niedopuszczalną, natomiast zgodnie z art. 373 kpc sąd drugiej instancji odrzuca na posiedzeniu niejawnym apelację, jeżeli ulegała ona odrzuceniu przez sąd pierwszej instancji.

Mając powyższe na uwadze Sąd II instancji, uznając rozszerzenie żądania pozwu na etapie postępowania apelacyjnego za niedopuszczalne, odrzucił w punkcie 1 wyroku apelację powoda ponad kwotę 800zł.

W pozostałym zakresie apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd drugiej instancji jako sąd apelacyjny ma nie tylko prawo, lecz i obowiązek rozważenia na nowo całokształtu okoliczności, istniejących w chwili zamknięcia rozprawy apelacyjnej oraz własnej ich swobodnej i samodzielnej oceny, może także uwzględniać cały materiał zgromadzony w sprawie, bez względu na to, czy sąd pierwszej instancji wykorzystał go w wydanym przez siebie orzeczeniu.

Sąd Rejonowy prawidłowo oddalił roszczenie powoda o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy, aczkolwiek nie sposób podzielić stanowiska tego Sądu, iż roszczenie było niezasadne z tej przyczyny, że umowa o pracę powoda została rozwiązana za porozumieniem stron.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 kp umowa o pracę rozwiązuje się na mocy porozumienia stron.

Rozwiązanie umowy w tym trybie wymaga złożenia zgodnych i nie budzących wątpliwości oświadczeń obydwu stron umowy o pracę. Oświadczenia te nie muszą być złożone w tym samym terminie, a z ofertą takiego sposobu rozwiązania umowy może wystąpić każda ze stron stosunku pracy. Zgoda drugiej strony stanowi przyjęcie tej oferty i skutkuje rozwiązaniem umowy w ustalonym terminie. Tak więc w istocie porozumienie stron jest umową, która – wobec braku szczególnych uregulowań w kodeksie pracy – może być zawarta w dowolnej formie.

W rozpoznawanej sprawie, jak i w toku postępowania w sprawie VI P 302/13, powód konsekwentnie podtrzymywał stanowisko, że nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron i nie zawierał w tej

sprawie z pozwanym żadnego porozumienia. Z kolei pozwany, powołując się na rozwiązanie z powodem umowy o pracę w drodze porozumienia – okoliczności tej, jak słusznie podniósł Sąd Rejonowy, nie wykazał – mimo, że w tym zakresie na nim spoczywał ciężar jej udowodnienia zgodnie z art. 6 kc.

Zdaniem Sądu Okręgowego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdza stanowisko prezentowane przez powoda co do tryby rozwiązania umowy o pracę. W tym miejscu wskazać należy na treść przesłuchania pozwanego, w których podał: „powód pracował 15 dni, potem wrócił, ale wyczułem, że kłamie i rozwiązaliśmy umowę. Prosił nas nawet o podpisanie dokumentu o rozwiązanie umowy, a powód wysłał mi sms-a potwierdzającego odbiór pieniędzy”. Z zeznań tych wynika wprost, że powód nie podpisał dokumentów dot. rozwiązania umowy o pracę /oferty pozwanego/, czyli nie wyraził zgody na jej rozwiązanie w trybie porozumienia stron, a nadto treść sms-a nie stanowiła takiej zgody.

Zarzuty apelującego w tym zakresie są uzasadnione. Z treści przywoływanego przez Sąd Rejonowy sms-a z dnia 4.06.2013r. : „jutro będę tam, żeby podpisać papiery” w żaden sposób nie można wnioskować, że powód miał zamiar podpisać porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę, ewentualnie przyjąć ofertę pozwanego w tym zakresie. Stanowisko Sądu Rejonowego, że treść sms-a powoda stanowiła oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron nie może być podzielone również z tego względu, że powód wyraził w nim tylko zamiar podpisania bliżej nieokreślonych papierów, jak również, że żadna ze stron nie wykazała, że powód w dniu następnym cokolwiek podpisał.

Zdaniem Sądu Okręgowego, istotnym jest też, że pozwany w trakcie całego procesu nie podnosił okoliczności, że treść sms-a rozumiał jako zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, a zatem tym bardziej nie można się zgodzić ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że w dacie wysłania sms-a doszło do wymiany oświadczeń w tej sprawie.

W konsekwencji brak było podstaw do uznania, że stosunek pracy stron został rozwiązany w drodze porozumienia, a zatem prawidłowym jest stanowisko powoda, że na skutek jego pisma z dnia 4 czerwca 2013r. umowa o pracę uległa rozwiązaniu bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Nie oznacza to jednak, że pracownikowi przysługuje automatycznie przewidziane w tym przepisie odszkodowanie.

Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, rozwiązanie umowy na mocy tego przepisu jest skuteczne, bez względu na to, czy podane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę rzeczywiście występują i są uzasadnione. Natomiast odszkodowanie przysługuje pracownikowi tylko wtedy gdy podane przez niego przyczyny rozwiązania umowy są rzeczywiste i uzasadnione.

Na początku wskazać należy, że zgodnie z 85 kp, wypłaty wynagrodzenia dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie, z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

W rozpoznawanej sprawie, strony ustaliły, że wynagrodzenie będzie wypłacane w ostatnim dniu miesiąca, co nie narusza przytoczonego przepisu. Okoliczność, że pozwany nie dokonał obowiązku informacyjnego określonego w art. 29 § 3 kp nie ma wpływu na rozstrzygnięcie sprawy, gdyż kodeks pracy nie przewiduje dla pracownika roszczeń z tytułu naruszenia tego przepisu, a jedynym skutkiem tego uchybienia jest, że mają zastosowanie odpowiednie przepisy kodeksu pracy /a nie te ustalone przez pracodawcę/. A zatem, jeśli pracodawca nie poinformował pracownika o terminie wypłaty w trybie art. 29 § 3 kp, ani w inny sposób nie ustalono tej daty, to będzie zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia w terminie określonym w art. 85 kp.

Z tych też przyczyn zarzuty apelacji w tym zakresie są niezasadne. Apelujący zdaje się pomijać okoliczność, że podstawą jego żądania odszkodowania jest zarzut, że pozwany nie wypłacił mu w terminie wynagrodzenia za ostatni miesiąc pracy, tj. za maj 2013r., a które wg powoda winno mu być wypłacone na koniec tego miesiąca. Zarzuty apelacji dotyczące sposobu ustalenia terminu wypłaty są zatem niekonsekwentne.

Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że przyjęcie za apelującym, że strony nie mogły ustnie ustalić terminu wypłaty i wynagrodzenie winno mu być wypłacane zgodnie z art. 85kp, skutkowałoby oddaleniem powództwa o odszkodowanie.

Oznaczałoby bowiem, że wynagrodzenie za maj 2013r. winno być wypłacone powodowi do 10 czerwca 2013r., a co za tym idzie w dniu sporządzenia pisma rozwiązującego umowę o pracę tj. 4 czerwca 2013r. pozwany nie pozostawał w opóźnieniu z wypłatą.

W ocenie Sądu Okręgowego, strony skutecznie ustaliły termin wypłaty na ostatni dzień miesiąca i jak to prawomocnie ustalono w sprawie VI P 302/13, pozwany na dzień 31 maja 2013r. nie wypłacił powodowi całego wynagrodzenia za ten miesiąc.

Sąd II instancji w całości podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, pozwany nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec powoda w rozumieniu art. 55 § 1¹ kp, a zarzuty apelacji w tym zakresie nie są zasadne.

"Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" w art. 55 § 1¹ k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze" /tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2010r., I PK 83/10, lex 737372/.

W przypadku oceny zasadności roszczenia wywodzonego z treści art. 55 § 1¹ k.p., każdorazowo sąd winien zważyć z jednej strony stopień winy pracodawcy przy wykonaniu jego podstawowych obowiązków, a z drugiej brać pod uwagę rozmiar szkody wyrządzonej lub zagrażającej pracownikowi. Niewątpliwie jak wynika z treści sms-a pozwany wypłacał powodowi wynagrodzenie zaliczkowo i nieterminowo, jednakże w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, zachowanie pozwanego nie stanowiło realnego zagrożenia ważnego interesu pracownika, a zatem słusznie Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

Nie można również pominąć okoliczności, że do 4 czerwca 2013r. pozwany wypłacił powodowi za pracę w kwietniu i maju 2013r. kwotę 1320zł. netto, podczas gdy należne powodowi wynagrodzenie za ten okres wynosiło zgodnie z listami płac 1657,14zł. brutto a 1301,75zł. netto. Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za maj 2013r., w swych obliczeniach uwzględnił wartości brutto, co uzasadniało rozstrzygnięcie w sprawie o wynagrodzenie. Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9.07.2014r., I PK 250/13, lex 1537262 „Wynagrodzenie za pracę, jako pojęcie prawa pracy, oznacza całość należnej na podstawie przepisów płacowych i umowy o pracę zapłaty za pracę, obejmując także część, którą pracodawca odlicza jako składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy. W rezultacie, pracodawca jest wobec pracownika dłużnikiem zobowiązany do zapłaty przysługującego wynagrodzenia w pełnej wysokości, a kwoty, które przekazuje jako płatnik podatku dochodowego i zaliczki na składki ubezpieczeniowe, są częścią wynagrodzenia pracownika. To, że nie są one fizycznie wypłacane pracownikowi, lecz przekazywane odpowiednim organom jako zaliczki i składki jest w tym wypadku wymaganym przez prawo sposobem realizacji obowiązku zapłaty pracownikowi części wynagrodzenia. Wobec tego, całe wynagrodzenie za pracę jest przedmiotem wierzytelności pracownika wobec pracodawcy z tytułu zapłaty za pracę (art. 22 § 1 k.p.). Tak rozumiana zapłata jest przedmiotem ustalania wynagrodzenia za pracę według zasad wskazanych w art. 78 k.p. i przysługuje pracownikowi zgodnie z art. 80 k.p.”

Skoro zatem pozwany nie dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków, o którym mowa w art. 55 § 1¹ k.p, to powodowi nie przysługuje przewidziane w tym przepisie odszkodowanie. Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy uznał apelację powoda za bezzasadną i na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu.

O kosztach postępowania odwoławczego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 i 108§1 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt.1 i §13 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. [Dz.U. Nr 163, poz.1348 z późn.zm.] oraz § 15 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnym oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. [Dz.U. Nr 163, poz.1349 z późn.zm.].

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia