

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lipca 2013 r.

Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Robert Kuczyński (ref.)

Sędziowie: SSO Krystyna Dereń-Szydłowska

SSO Waclawa Macińska

Protokolant : Patrycja Arkitek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 lipca 2013 r. we W.

sprawy z powództwa K. R.

przeciwko (...) Spółce z o.o. w O.

o ustalenie i odszkodowanie

na skutek apelacji powoda K. R.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 kwietnia 2013 r. sygn. akt X P 856/11

I. oddala apelację;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1020 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu odwoławczym.

UZASADNIENIE

Powód K. R. wniósł przeciwko stronie pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P., o ustalenie nieistnienia stosunku pracy od dnia 29.06.2011 r. oraz ustalenia, że oświadczenie strony pozwanej z dnia 01.07.2011 r. o rozwiązaniu umowy o pracę jest bezskuteczne, a także zasądzenia na rzecz powoda od strony pozwanej kwoty 18 262,86 zł tytułem odszkodowania za dopuszczenie się przez stronę pozwaną ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy względem powoda jako pracownika, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, ewentualnie o zasądzenie na rzecz powoda od strony pozwanej kwoty 18 262,86 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty. Powód nadto wniósł o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, iż wielokrotnie domagał się od strony pozwanej wypłaty zaległych wynagrodzeń. Strona pozwana jednak wciąż pozostawała w zwłoce z wypłatami. W związku z tym powód złożył stronie pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Strona pozwana stwierdziła, iż oświadczenie powoda było bezskuteczne i zwolniła go z pracy w trybie tzw. dyscyplinarnym. W ocenie powoda po dniu rozwiązania przez niego stosunku pracy ze stroną pozwaną stosunek ten nie istniał, a zatem oświadczenie strony pozwanej złożone mu w trybie dyscyplinarnym powinno zostać uznane za bezskuteczne.

Strona pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. o odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie na rzecz strony pozwanej od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu podała, iż nie przeczy, że powód złożył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, ani że ona następnie zwolniła powoda dyscyplinarnie. W jej ocenie rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powoda, było w pełni uzasadnione, albowiem wskazane przez nią przyczyny zastosowania tego sposobu zakończenia stosunku pracy były prawdziwe, konkretne i w pełni zrozumiałe dla pracownika.

Wyrokiem z dnia 17 kwietnia 2013 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo K. R. o ustalenie i odszkodowanie, nie obciążając go kosztami postępowania.

Wyrok ten Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych.

P. C., prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) w O. zawarł z powodem w dniu 27.09.2006 r. umowę o pracę na czas określony do dnia 31.12.2006 r., zaś w dniu 28.12.2006 r. na czas nieokreślony. W dniu 01.09.2010 r. miało miejsce przejście powoda w trybie przepisu art. 23¹ k.p. do nowego pracodawcy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. (strona pozwana). Ostatnio powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku kierownika ds. logistyki, w pełnym wymiarze czasu pracy, z miejscem wykonywania pracy w Kopalni (...). Strona pozwana zmieniła nazwę firmy z (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością na (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 5 640 zł brutto. Strona pozwana, poza stosunkiem pracy, utrzymywała z powodem stałe stosunki gospodarcze. Strona pozwana miała świadomość, że powód prowadzi działalność gospodarczą i godziła się na to. Powód złożył wniosek o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego w kwietniu 2011 r., na co strona pozwana początkowo się zgodziła. Jednak w kwietniu 2011 r. powód świadczył pracę u strony pozwanej z powodu remontu drogi służącej do funkcjonowania przedsiębiorstwa strony pozwanej. Powód przebywał na urlopie wypoczynkowym dopiero w czerwcu 2011 r. Lista obecności, na której powód miał potwierdzać swoje przybycie do pracy, znajdowała się na terenie prowadzonej przez stronę pozwaną kopalni, a nie w biurze w siedzibie strony pozwanej. W roku 2010 wystąpiło jedno, kilkudniowe opóźnienie w wypłacie powodowi wynagrodzenia za pracę. Strona pozwana wypłaciła powodowi wynagrodzenie za pracę za kwiecień 2011 r. w dniu 13.07.2011 r., za maj 2011 r. w dniu 10.06.2011 r., za czerwiec 2011 r. najwcześniej w dniu 12.07.2011 r., a za lipiec 2011 r. w dniu 10.08.2011 r. Wynagrodzenie powoda winno być płatne do 10 dnia kolejnego miesiąca. Dniu 28.06.2011 r. powód złożył stronie pozwanej pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez stronę pozwaną podstawowego obowiązku pracodawcy, jakim jest konieczność terminowej zapłaty wynagrodzenia za pracę. W powyższym oświadczeniu powód zawarł, między innymi, wezwanie strony pozwanej do wypłacenia mu należnego odszkodowania za okres wypowiedzenia. W odpowiedzi na powyższe oświadczenie powoda strona pozwana pismem z dnia 01.07.2011 r., wręczonym powodowi w dniu 04.07.2011 r., stwierdziła, iż oświadczenie powoda jest bezskuteczne w związku z upływem terminu do jego zgłoszenia. W dniu 04.07.2011 r. strona pozwana złożyła powodowi pisemne oświadczenie, iż z dniem „01.07.2011 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia” rozwiązała z nim umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającym na świadomym naruszeniu obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy poprzez prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy naruszającej jego interesy i wyrządzające istotną szkodę, podejmowaniu działań sprzecznych ze swoimi obowiązkami lojalności wobec pracodawcy i obowiązkiem świadczenia pracy, godząc w dobro zakładu pracy oraz narażając pracodawcę na szkodę, świadomym i zawinionym podejmowaniu działań skierowanych przeciwko pracodawcy, prowadzących do utraty więzy zaufania oraz stanowiących zagrożenie dla interesów pracodawcy, naruszeniu porządku i dyscypliny pracy polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w miesiącach: maju i czerwcu 2011 r., powtarzającym się opuszczaniu pracy bez usprawiedliwienia, spóźniania się do pracy, wykonywaniu w godzinach pracy innych czynności związanych z własną prowadzoną działalnością gospodarczą, - bezzasadnej i świadomej odmowie wykonywania poleceń dot. pracy zagrażającej istotnym interesom pracodawcy, świadomym i

zawinionym naruszeniu obowiązku zachowania tajemnicy informacji dotyczących przedsiębiorstwa i wykorzystaniu ich dla celów własnej działalności gospodarczej. W wystawionym powodowi świadectwie pracy, wręczonym mu w dniu 08.07.2011 r., strona pozwana stwierdziła, że powód był u niej zatrudniony w okresie od 27.09.2006 r. do 04.07.2011 r., a także że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika. Powód nie wystąpił do strony pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji powołał art. 55 § 1¹ i § 2 k.p. oraz art. 52 § 2 k.p. wskazując, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Powołał także przepisy 94 pkt 5 i art. 85 § 1 k.p. Wskazał, iż w piśmiennictwie podkreśla się, że „oświadczenie pracownika – także bezzasadne – powoduje rozwiązanie stosunku pracy” (K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art. 61¹ Kodeksu pracy, LEX/el., 2013). Należy zatem stwierdzić, że po złożeniu przez powoda stronie pozwanej oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, łączący strony stosunek pracy ulega rozwiązaniu i to mimo przekroczenia przez powoda przepisanej terminu na złożenie oświadczenia. Nie ma natomiast podstaw w ocenie Sądu I instancji, aby wypłacić powodowi odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pozwanego pracodawcę jego obowiązków w związku ze złożeniem przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, skoro powód rozwiązał ze stroną umowę o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, a mianowicie przekroczył termin 1 miesiąca na złożenie oświadczenia.

Według Sądu I instancji nie znajduje w niniejszej sprawie zastosowania art. 56 § 1 kp bowiem strona pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w czasie, gdy nie był on już jej pracownikiem. Powołany przepis dotyczy tylko pracowników, a nie osób trzecich, nie będących w chwili rozwiązywania umowy o pracę związanych stosunkiem pracy z pracodawcą składającym oświadczenie. Jako że w chwili otrzymania od strony pozwanej oświadczenia o rozwiązaniu z nim stosunku pracy, powód nie był już jej pracownikiem, nie było zatem stosunku pracy, który strona pozwana mogłaby z nim rozwiązać. Wynika z tego w ocenie Sądu I instancji, że strona nie mogła naruszyć przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, skoro faktycznie umowy z powodem nie rozwiązała. Stąd według Sądu I instancji roszczenie alternatywne powoda także nie może zasługiwać na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, iż w orzecznictwie zwraca się uwagę na to, że „decydujące znaczenie dla wyboru formy ochrony praw przewidzianej w art. 189 k.p.c. ma interes prawny powoda, który zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości” (postanowienie Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 27.09.2012 r., V ACz 706/12, opubl. LEX nr 1220496). Należy przy tym zauważyć, że „przedmiotem ustalenia w drodze powództwa przewidzianego w art. 189 k.p.c. mogą być prawa i stosunki prawne, dla ustalenia których właściwa jest droga procesu cywilnego (np. ustalenie nieważności umowy) a przesłanką merytoryczną takiego powództwa jest interes prawny, rozumiany jako potrzeba ochrony sfery prawnej powoda, którą może uzyskać przez samo ustalenie stosunku prawnego lub prawa” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 19.09.2012 r., I ACa 357/12, opubl. LEX nr 1223452). Sąd I instancji podzielił przytoczone stanowiska w całości.. według powoda jego interes prawny w domaganiu się orzeczenia przez Sąd wymienionych w petitum pozwu ustaleń, „polega na wyjaśnieniu i zakończeniu stanu niepewności min. w celu ochrony go przed bezpodstawnymi roszczeniami pracodawcy (np. przed roszczeniem pracodawcy o zapłatę odszkodowania).” Sąd I instancji nie znalazł jednak podstaw, aby udzielać powodowi takiej ochrony w sytuacji, w której rozwiązał ze stroną pozwaną stosunek pracy z naruszeniem przepisów prawa. Należy bowiem zważyć zdaniem Sądu I instancji, iż pozwany pracodawca nie wystąpił w niniejszym procesie przeciwko powodowi o odszkodowanie, a zatem orzekanie de facto w kwestii tego odszkodowania, które nie stanowi przedmiotu procesu, stanowiłoby niedopuszczalne naruszenie praw pozwanego pracodawcy.

Sąd I instancji wskazał, iż ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym z akt osobowych powoda, albowiem żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i autentyczności. Sąd jednak

nie dał pełnej wiary dokumentom - listom obecności i ewidencjom czasu pracy powoda /k.103-110 i 162/. Po pierwsze listy obecności i ewidencje czasu pracy powoda /k.103-110 i 162/ nie są wewnętrznie spójne – z list obecności wynika, że powoda w ogóle w pracy nie było (nie wszystkie są podpisane), zaś z ewidencji czasu pracy wynika, że był w pracy cały czas w pełnym wymiarze (nie ma wpisanych nieobecności z jakiegokolwiek powodu, poza urlopem w kwietniu, na którym powód nie był). Nadto temu, że powód był w kwietniu 2011 r. na urlopie przeczą zeznania wiarygodnych świadków M. S. /k.209-210/ i H. M. /k.236-238/, z których wynika, że powód był na urlopie w czerwcu 2011 r., zaś w kwietniu 2011 r. pracował z powodu remontu drogi. Sąd I instancji zwrócił też uwagę na to, że dokument – lista obecności w kwietniu 2011 r., znajdujący się w kopii na k.103 i w oryginale na k. 162, został przerobiony, a mianowicie podpis powoda zamazano korektorem i na warstwę korektora naniesiono oznaczenie urlopu wypoczynkowego „U.W”. Zgodnie z przepisem art. 270 § 1 k.k. kto, w celu użycia za autentyczny, podrabia lub przerabia dokument lub takiego dokumentu jako autentycznego używa, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5. W ocenie Sądu I instancji mogło mieć miejsce popełnienie czynu przerobienia powyższego dokumentu tym bardziej, że strona pozwana przedstawiła go początkowo w kopii, na której nie dało się stwierdzić użycia korektora, a dopiero na zarządzenie Sądu /protokół k. 138/ złożyła oryginał /k.160/, z którego wynika, że dokument ten został przerobiony. W związku z tym Sąd I instancji nie mógł dać temu dokumentowi wiary. Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom świadków B. K. /k.139/, M. S. /k.209-210/, H. M. /k.236-238/ i P. C. /k.238-239/, albowiem były one spójne, logiczne, rzeczowe i nie zawierały sprzeczności. Sąd I instancji pominął przy ustalaniu stanu faktycznego zeznanie świadka M. N. /k.211/, albowiem nie wniosły one nic do sprawy. Sąd I instancji dał wiarę przesłuchanemu powodowi /k.251-255/, gdyż jego wypowiedź była jasna i korespondowała z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd I instancji ustalił, iż w dniu 28.06.2011 r. powód złożył stronie pozwanej pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez stronę pozwaną podstawowych obowiązków pracodawcy, jakim jest konieczność terminowej zapłaty wynagrodzenia za pracę. Tymczasem strona pozwana wypłaciła powodowi wynagrodzenie za pracę za kwiecień 2011 r. w dniu 13.07.2011 r., za maj 2011 r. w dniu 10.06.2011 r., za czerwiec 2011 r. najwcześniej w dniu 12.07.2011 r., a za lipiec 2011 r. w dniu 10.08.2011 r. Stąd w okresie 1 miesiąca przed dniem 12.07.2011 r. nie nastąpiło przez stronę pozwaną naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy, wskazanych przez powoda w oświadczeniu o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. W ocenie Sądu I instancji wynika z powyższego, że powód przekroczył przepisany termin 1 miesiąca na rozwiązanie ze stroną pozwaną umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z zawinionej przyczyny leżącej po stronie pozwanego pracodawcy.

Z wyrokiem tym nie pogodził się powód i wywiódł apelację zarzucając naruszenie prawa materialnego: art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 KP poprzez stwierdzenie, że powód przekroczył 1 miesięczny termin na rozwiązanie ze stroną pozwaną umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z zawinionej przyczyny leżącej po stronie pracodawcy, art.189 k.p.c. polegające na błędnej jego wykładni poprzez dowolne przyjęcie, że ochrona przed bezpodstawnymi roszczeniami pracodawcy (np. przed roszczeniem pracodawcy o zapłatę odszkodowania) nie zasługuje na uwzględnienie z uwagi na rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa, a pozwany nie wystąpił z żądaniem zapłaty odszkodowania, podczas gdy jednolita wykładania pojęcia interesu prawnego nie warunkuje udzielenia ochrony prawnej od tego, czy pracownik rozwiązał umowę o pracę z zachowaniem przepisów u wypowiedaniu umów o pracę oraz czy pracodawca wystąpił z żądaniem zapłaty odszkodowania, a interes prawny jest interpretowany z uwzględnieniem oceny, czy wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, a więc czy definitywnie zakończy istniejący spór ewentualnie, czy zapobiegnie takiemu sporowi w przyszłości.

Ponadto skarżący zarzucił naruszenie prawa procesowego a to art. 233 § 1 KPC poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, który polega na wyprowadzeniu ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wniosków z niego nie wynikających, a nadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania, wiedzy i doświadczenia życiowego poprzez: pominięcie wiarygodnych wyjaśnień

powoda złożonych na rozprawie w dniu 20.02.2013 r., który wskazał, że „ w ostatnich miesiącach strona pozwana prowadziła dość duże inwestycje i były duże problemy finansowe i pan prezes zapewniał, że wynagrodzenie zostanie wypłacone w późniejszym terminie z uwagi na brak środków”, „oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 par.1(1) kp dostarczyłem pracodawcy w dniu 28.06.11 r. Dzień wcześniej dowiedziałem się od pana prezesa P. E., że nie otrzymam wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2011 r. i za miesiąc czerwiec 2011r.”, „prezes zapewniał mnie co tydzień, że z końcem tygodnia wynagrodzenie zostanie przelane”, „w dniu 27.06.2011 r. rozmawiałem z prezesem o tym, że nie otrzymam wynagrodzenia i że wynagrodzenie zostanie zaliczone na poczet kar związanych z prowadzoną przeze mnie działalnością gospodarczą. Wcześniej w miesiącach kwiecień, maj 2011r. prezes nie mówił o tym kiedy zapewniał mnie o wypłacie wynagrodzenia”. Pominięcie zeznań B. K. złożonych na rozprawie w dniu 08.02.2012 r., która wskazała, że: „nie wypłacono powodowi wynagrodzenia, ponieważ Zarząd wstrzymał wypłatę powodowi wynagrodzenia”, „przelewy są nanoszone przez księgowego, czyli przeze mnie, do systemu bankowego, natomiast akceptuje przelewy prezes strony pozwanej”. Pominięcie zeznań M. S. złożonych na rozprawie w dniu 22.06.2012 r., który wskazał, że: „powód służbowo podlegał prezesowi zarządu”, „powód rozliczał się bezpośrednio z zarządem pozwanej”. Te uchybienia prowadziły w konsekwencji do błędnego ustalenia, że powód przekroczył przepisany termin 1 miesiąca na rozwiązanie ze stroną pozwaną umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z zawnionej przyczyny leżącej po stronie pozwanego pracodawcy.

W oparciu o powyższe powód wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 18.262,86 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w II instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie, a zawarte w niej zarzuty są chybione.

Przystępując do merytorycznej oceny trafności apelacji już na wstępie wskazać należy, iż Sąd I instancji w toku przeprowadzonego przez siebie postępowania dowodowego zaoferowane przez strony dowody poddał rzetelnej i zgodnej z zasadami doświadczenia życiowego ocenie, w pełni pozostającej pod ochroną art. 233 § 1 k.p.c. W efekcie czego, ustalenia faktyczne Sądu I instancji Sąd Okręgowy w zasadzie przyjął jako własne, dzieląc jednocześnie w części poczynione na ich podstawie wnioski prawne, z niżej zaprezentowanymi zmianami.

W ocenie Sądu Okręgowego roszczenia powoda: o ustalenie, że stosunek pracy pomiędzy stronami po dacie 29 czerwca 2011 roku nie istniał oraz roszczenie o ustalenie, że oświadczenie strony pozwanej z dnia 01.07.2011 r. o rozwiązaniu umowy o pracę jest bezskuteczne, gdyż złożone po ustaniu stosunku pracy - były bezzasadne, bowiem stosunek ten ustalił na skutek złożonego przez powoda w dniu 28.06.2011 roku oświadczenia o rozwiązaniu z pracodawcą umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, jakim jest konieczność terminowej zapłaty wynagrodzenia za pracę.

W takim też wypadku, w ocenie Sądu Okręgowego, bezzasadne jest powództwo o ustalenie faktów wynikających z punktów I i II pozwu na podstawie art. 189 k.p.c. Skutek w postaci ustania stosunku pracy powoda nastąpił w rozpoznawanej sprawie z mocy złożonego oświadczenia o jego rozwiązaniu w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

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 znajdować odzwierciedlenie w świadectwie pracy.

Według Sądu Okręgowego powód nie posiadał interesu prawnego w ustaleniu nie istnienia stosunku pracy, który po dacie 28.06.2011 r. ustał. W realiach rozpoznawanej sprawy prawo nie przewiduje ochrony prawnej sformułowanych przez powoda roszczeń, a powód winien był wybrać ochronę prawną wynikającą z innych przepisów kodeksu pracy.

Rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym po w/w dacie było bezskuteczne, a powodowi przysługiwało na podstawie art. 77 k.p. roszczenie o sprostowanie wydanego przez pracodawcę świadectwa pracy, oraz w przypadku odmowy jego sprostowania odwołanie do sądu pracy.

W przypadku wyrządzenia powodowi szkody na skutek wydania przez pracodawcę niewłaściwego świadectwa pracy, powód mógł ponadto na podstawie art. 99 k.p. żądać od pracodawcy naprawienia szkody z tego tytułu.

W związku z powyższą argumentacją roszczenia powoda, których źródłem miał być art. 56 § 1 k.p.c. w zw. z art. 52 § 1 k.p. Sąd Okręgowy uznał również za bezprzedmiotowe.

W sytuacji natomiast rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia, a więc w trybie art. 55 § 1¹ k.p. konieczne jest zachowanie wymogów przewidzianych dla tej formy rozwiązania stosunku pracy, a odszkodowanie będzie przysługiwało gdy pracownik złoży oświadczenie w tej kwestii w terminie 1 miesiąca od momentu kiedy dowiedział się o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

Tym samym trafnie argumentował Sąd Rejonowy, iż prawo powoda do odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1¹ k.p. uzależnione było od zachowania przez niego terminu 1 miesiąca od dowiedzenia się o braku wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę do czasu rozwiązania przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia jego podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Powód podniósł w apelacji, iż w okolicznościach niniejszej sprawy termin wskazany w art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p. powinien być liczony od ostatniego zdarzenia stanowiącego naruszenie obowiązków pracowniczych. W ocenie powoda ostatnim zdarzeniem składającym się na zachowanie pozwanego, naruszające podstawowe obowiązki pracownicze, było oświadczenie pracodawcy z dnia 27 czerwca 2011 r. o definitywnym niewypłaceniu wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2011 r. i zaliczeniu tego wynagrodzenia na poczet kary w związku z prowadzeniem przez powoda działalności gospodarczej.

Zaprezentowany w tej kwestii w apelacji pogląd nie znajduje potwierdzenia ani w doktrynie ani w orzecznictwie Sądu Najwyższego, nie podziela go także Sąd Okręgowy rozpoznający niniejszą sprawę. Zdaniem Sądu Okręgowego, podnoszone przez powoda „zwodzenie” go przez stronę pozwaną w kwestii późniejszej wypłaty wynagrodzenia nie miało żadnego wpływu na bieg terminu wynikającego z art. 52 § 2 k.p. ta okoliczność mogłaby jedynie wpłynąć na ewentualną kwestię związaną z przedawnieniem roszczenia gdyby wypłata wynagrodzenia miała nastąpić. Natomiast fakt braku wynagrodzenia w terminie zaistniał pierwszego dnia zwłoki i to już samo w sobie dawało podstawę do rozważania przez powoda zastosowania instytucji rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Stanowisko to wspiera się także na logicznym argumente, że tym bardziej w okresie od pierwszego dnia zwłoki do dnia 27 czerwca (kiedy to pracodawca oświadczył powodowi dlaczego nie wypłacił mu wynagrodzenia za kwiecień i z jakiego powodu w ogóle nie zamierza wypłacać wynagrodzenia za tenże miesiąc), można by rozważać kwestię winy pracodawcy. Jeśli bowiem pracodawca miałby tytuł do potrącenia tego wynagrodzenia (co nie było i nie musiało być przedmiotem badania w niniejszej sprawie przez Sąd I instancji) to w ogóle nie byłoby mowy o winie pracodawcy, natomiast do czasu oświadczenia się pracodawcy o przyczynie nie wypłacenia wynagrodzenia powód miał podstawę w dobrej wierze do uznawania winy pracodawcy z powodu braku terminowego wypłacenia wynagrodzenia co jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Pracodawca już bowiem najpóźniej w dniu wypłaty wynagrodzenia powinien był poinformować powoda o przyczynie nie wypłacenia wynagrodzenia żeby powód mógł ocenić czy pracodawca postępuje zgodnie z przepisami czy też można mu przypisać winę. Pracodawca oświadczył powodowi że nie wypłaci mu także wynagrodzenia za czerwiec zatem powód mógł odczekać do terminu wypłaty wynagrodzenia za ten miesiąc (10 czerwca) i po jego bezskutecznym upływie złożyć w przepisany termin oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wskazując jako przyczynę nie

wypłacenie wynagrodzenia za czerwiec skoro przekroczył termin do złożenia takiego oświadczenia w związku brakiem wypłaty wynagrodzenia za kwiecień..

Fakt informacji udzielonej powodowi w dniu 27 czerwca o wynagrodzeniu za kwiecień nie otwierał biegu terminu do skutecznego w zakresie żądania odszkodowania złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z uzasadnieniem że powód czyni to z powodu braku wypłaty za kwiecień , bowiem pracodawca już od 11 maja był w zwłóce z wypłatą. Drogę tą otwierał pierwszy dzień zwłoki w wypłacie wynagrodzenia za kwiecień.

Według art. 55 § 2 k.p., oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy i stosuje się wówczas odpowiednio art. 52 § 2 k.p., czyli rozwiązanie to nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności to uzasadniającej. Okoliczność taką w rozpoznawanym przypadku stanowi fakt nie wypłacenia wynagrodzenia za pracę. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się 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 zakładowa w tym przedmiocie. Pracodawca nie wypłacając wynagrodzenia za pracę narusza bowiem swój obowiązek co miesiąc w terminie jego płatności.

Wynagrodzenie za pracę wypłacane było powodowi do 10 dnia każdego następnego miesiąca na wskazany przez niego rachunek bankowy.

Sąd I instancji przyjął, oceniając, iż termin ten nie został zachowany, iż powód najpóźniej 11 maja 2011 roku (pierwszy dzień zwłoki pracodawcy w wypłacie powodowi wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2011 roku) wiedział o okoliczności ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. A zatem powód mógł najpóźniej do dnia 10 czerwca 2011 roku złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. aby móc skutecznie żądać od pracodawcy wypłaty odszkodowania.

Powód nie zachował terminu wynikającego z art. 52 § 2 k.p., gdyż złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 28.06.2011 r., a więc Sąd Rejonowy słusznie oddalił roszczenie powoda o odszkodowanie wynikające z art. 55 § 1¹k.p.

Mając na uwadze powyższe, wobec braku podstaw do uznania roszczeń powoda jako zasadnych Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił w pkt I apelację powoda.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji znajduje swoje uzasadnienie w treści art. 98 k.p.c.

Ponieważ powód przegrał sprawę w postępowaniu apelacyjnym w całości, zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. obowiązany jest zwrócić stronie przeciwnej koszty procesu za postępowanie przed sądem II instancji. Strona pozwana reprezentowana była przez pełnomocnika będącego adwokatem, a zatem apelujący winien zwrócić mu koszty zastępstwa procesowego , które zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 1 w związku z § 6pt. 5 (kwota odszkodowania 75% z 2400=1800 50% z 1800 = 900) oraz §11 ust. pt.1 i 3 (2 x 60 zł za 2 żądania ustalenia) 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 wyniosły łącznie 1020 zł. (900 zł + 60 zł + 60 zł)

A zatem orzeczono jak sentencji.