

UZASADNIENIE

Zakazonym wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie w sprawie z powództwa A. K. przeciwko (...) Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. o wynagrodzenie za pracę, odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy

1. zasądził od pozwanego na rzecz powódki następujące kwoty:

a) 2.348,32 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za grudzień 2014 roku wraz z ustawowym odsetkami od dnia 11 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty,

b) 2.800 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń 2015 roku wraz z ustawowym odsetkami od dnia 11 lutego 2015 roku do dnia zapłaty,

c) 2.800 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za luty 2015 roku wraz z ustawowym odsetkami od dnia 11 marca 2015 roku do dnia zapłaty,

d) 1.350,50 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za marzec 2015 roku wraz z ustawowym odsetkami od dnia 11 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty,

e) 8.400 zł tytułem odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy wraz z ustawowym odsetkami od dnia 13 marca 2015 roku do dnia zapłaty,

f) 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

2. umorzył postępowanie w zakresie pozostałej części wynagrodzenia;

3. oddalił powództwo w pozostałym zakresie żądania zasądzenia odsetek ustawowych od kwoty odszkodowania;

4. nakazał pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 898 zł tytułem zwrotu nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu;

5. nadał wyrokowi w punkcie 1 podpunkty od a) do d) rygor natychmiastowej wykonalności w całości, a w punkcie 1 podpunkt e) rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.800 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

A. K. była zatrudniona w (...) Spółka jawna z siedzibą w Ł. w okresie od dnia 8 maja 2002 roku do dnia 28 października 2011 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w (...) Spółce z Ograniczoną Odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. w okresie od dnia 29 października 2011 roku do dnia 12 marca 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku grafika komputerowego. Stosunek pracy ustał na skutek rozwiązania umowy o pracę przez oświadczenie pracownicy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Wynagrodzenie powódki stanowiące podstawę do wyliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 2.800 zł.

W dniu 28 października 2011 roku przedsiębiorstwo prowadzone przez spółkę (...) Spółka jawna zostało wniesione jako wkład niepieniężny do spółki (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. W związku z powyższym doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę.

Od kwietnia 2013 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą, w grudniu 2013 roku przeszła na urlop macierzyński, a następnie rodzicielski, na którym przebywała do 6 grudnia 2014 roku. W dniu 9 grudnia powódka stawiała się u pracodawcy. Tego dnia powódka była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, by wykonać badania lekarskie. W tym samym dniu powódka dostarczyła badanie lekarskie, a następnie pracodawca wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka wcześniej informowała pracodawcę, iż będzie korzystać z zaległego urlopu wypoczynkowego, pracodawca wyraził na to zgodę.

Pismem z dnia 8 grudnia 2014 roku pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 marca 2015 roku. Za przyczynę wypowiedzenia pozwana wskazała konieczność ograniczenia wydatków i decyzję o redukcji etatów. Pracodawca udzielił powódce zaległego urlopu wypoczynkowego:

- w wymiarze 7 dni od dnia 9 grudnia 2014 roku do dnia 17 grudnia 2014 roku – urlop wypoczynkowy za rok 2012,
- w wymiarze 26 dni od dnia 18 grudnia 2014 roku do dnia 28 stycznia 2015 roku – urlop wypoczynkowy za rok 2013,
- w wymiarze 26 dni od dnia 29 stycznia 2015 roku do dnia 5 marca 2015 roku – urlop wypoczynkowy za rok 2014,
- w wymiarze 7 dni od dnia 6 marca 2015 roku do dnia 16 marca 2015 roku – urlop wypoczynkowy za rok 2015.

W dniu 12 marca 2015 roku powódka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków względem pracownika, polegającego na braku wypłaty całości wynagrodzenia za grudzień 2014 roku, styczeń oraz luty 2015 roku. Powódka nie złożyła wcześniej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, gdyż pracodawca często nie płacił w terminie, już wcześniej miały miejsce kilkudniowe, a nawet kilku miesięczne opóźnienia w płatnościach. Na ostatnim spotkaniu powódki z Prezesem Zarządu S. W., w okresie korzystania przez powódkę z zaległego urlopu, Pan (...) stwierdził, iż nie jest nic powódce winien.

Pozwana nie wypłaciła powódce wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2014 roku oraz od stycznia do marca 2015 roku, gdyż pozwana spółka była niewypłacalna, miała poważne problemy finansowe oraz posiadała długi u innych wierzycieli cywilno-prawnych.

Za miesiąc grudzień 2014 roku wynagrodzenie należne powódce wynosiło 2.348,32 zł brutto, za styczeń 2015 roku wynagrodzenie wynosiło 2.800 zł brutto, za luty 2015 roku wynagrodzenie wynosiło 2.800 zł brutto, za marzec 2015 roku wynagrodzenie wynosiło 1.350,50 zł brutto.

Stan faktyczny został ustalony na podstawie dokumentów, zeznań powódki oraz występującego w imieniu strony pozwanej. Stan faktyczny co do zasady nie był sporny. Strona pozwana uznała roszczenie powódki w zakresie zaległych wynagrodzeń, kwoty podane przez pozwaną w odpowiedzi na pozew nie były przez powódkę kwestionowane. Spór dotyczy jedynie roszczeń powódki w zakresie odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy podniósł, iż powództwo w części obejmującej zaległe wynagrodzenie zostało uznane przez pozwaną, w pozostałej części zasługuje na uwzględnienie.

Sąd wskazał, iż prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy, zawartą w art. 13 k.p. Zgodnie z brzmieniem art. 22 § 1 k.p. poprzez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Wynagrodzenie za pracę powinno odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, ponadto uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy, jak wskazuje przepis art. 78 § 1 k.p. Wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia to podstawowy obowiązek pracodawcy,

a prawo do jego otrzymania podlega szczególnej ochronie prawnej. W rozdziale II działu trzeciego kodeksu pracy, znajdują się normy prawne mające na celu stworzenie gwarancji otrzymywania przez pracownika regularnego wynagrodzenia, które to będzie wypłacane we właściwym terminie, formie a także należnej wysokości. Przyczyną ustanowienia takiej regulacji jest alimentacyjna funkcja wynagrodzenia za pracę, stanowiącego podstawowe źródło utrzymania pracownika i jego rodziny. Z uwagi na tą okoliczność art. 84 k.p. ustanawia zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia i zakaz przenoszenia tego prawa na inną osobę.

W przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia wskutek dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika na mocy art. 55 § 1¹ in fine k.p. pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powódka wskazała, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niewypłacenie przez pozwaną wynagrodzenia za miesiące grudzień 2014 roku oraz od styczeń i luty 2015 roku. Powódka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trakcie biegu okresu wypowiedzenia i w konsekwencji umowa rozwiązana się z dniem 12 marca 2015 roku. Sąd Rejonowy zaznaczył przy tym, iż strona pozwana nie kwestionowała prawidłowości rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy.

Podniósł, iż art. 55 § 1¹ k.p. nie precyzuje, które obowiązki mają charakter podstawowy. Niewątpliwie do tego katalogu należy zaliczyć obowiązki wymienione

w art. 94 k.p., statuującym do czego pracodawca obowiązany jest w szczególności. W punkcie 5 wspomnianego artykułu wymieniono obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia.

Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. Jeżeli nie wypłaca on pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia (por. wyrok SNz 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPIUS z 2001 r., Nr 16, poz. 516).

Podobnie wypowiedział się SN w tezie 4 wyroku z dnia 5 czerwca 2007 r., (III PK 17/07, LEX nr 551138), przyjmując, że przy naruszeniu przez pracodawcę zachowaniem ciągłym jego podstawowych obowiązków, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy najpóźniej w okresie miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim naruszeniu (art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 k.p.).

Sąd I instancji stanął na stanowisku, iż podnoszona przez stronę pozwaną trudna sytuacja ekonomiczna Spółki, będąca siłą sprawczą tego stanu rzeczy, nie ma znaczenia dla oceny zasadności decyzji powódki o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Obowiązkiem pracodawcy jest terminowe wypłacanie wynagrodzeń, nie natomiast uzyskiwanie środków finansowych na ten cel (wyrok SA z dnia 31 marca 2006 r., III APa 90/15, LEX nr 217087).

Komentowany art. 55 § 1¹ k.p. jasno wskazuje, iż odszkodowanie należne pracownikowi winno być w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przy czym nie jest ono uzależnione od wystąpienia szkody po stronie pracownika. Co więcej, wysokość tego odszkodowania jest niezależna od czasu, jaki miał upłynąć od chwili rozwiązania umowy o pracę w wyniku wcześniej dokonanego przez pracownika bądź pracodawcę wypowiedzenia. Bowiern za okres wypowiedzenia, w którym powódka korzystała z zaległego urlopu wypoczynkowego, pracodawca ma obowiązek płacić wynagrodzenie i uchybienie temu obowiązkowi jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków.

Występujący w imieniu strony pozwanej podniósł naruszenie zasad współżycia społecznego, nie precyzując jaką zasadę powódka naruszyła swoim postępowaniem. Podniósł, że dokonała rozwiązania umowy o pracę przed końcem upływu okresu wypowiedzenia, a nadto przez okres ostatnich dwóch lat nie świadczyła pracy. Wskazał, iż domaganie się odszkodowania za pełen okres wypowiedzenia uniemożliwia stronie pozwanej uznanie tego roszczenia, a w konsekwencji strona pozwana nie będzie mogła zostać zwolniona z obowiązku zwrotu kosztów postępowania.

Odnosząc się do powyższego zarzutu Sąd wskazał należy wskazać, iż po pierwsze nie może powoływać się na naruszenie zasad współżycia społecznego ten, kto sam postępuje niezgodnie z nimi (brak wypłaty należnego powódce wynagrodzenia). Po drugie powódka korzystała z przysługujących jej prawem uprawnień związanych z ciążą i narodzinami dziecka. Nadto to pozwana dokonała wypowiedzenia umowy o pracę i miała możliwość wyboru trybu ustania stosunku pracy, skrócenia okresu wypowiedzenia. Nie można powódce czynić zarzutu, że skorzystała z przysługujących jej uprawnień. Zaś długoletnia znajomość

z pracodawcą, pozostawanie w przyjacielskich stosunkach z byłą członką Zarządu Mają (...), nie zwalnia pracodawcy z zapłaty wynagrodzenia. Nadto trudno oczekiwać od powódki by wykazała zrozumienie względem pracodawcy, który nie wywiązuje się z podstawowego obowiązku – zapłaty wynagrodzenia. Nie jest także naruszeniem zasad współżycia społecznego wystąpienie na drogę sądową bo tylko taka – wobec postawy pozwanej – daje powódce szansę na odzyskanie należnego jej wynagrodzenia. Nadto uznanie powództwa w części wynagrodzenia nie uchyla obowiązku zwrotu kosztów postępowania, które powódka faktycznie poniosła, występując na drogę sądową, ponieważ wynagrodzenie jest świadczeniem pieniężnym terminowym, niezależnym od wezwania przez wierzyciela. Pozwana winna dokonać płatności wynagrodzenia w terminach wskazanych w treści umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy uznał, iż pracodawca, nie wypłacając powódce wynagrodzenia, ciężko naruszył swój podstawowy obowiązek, a powódka zasadnie rozwiązała z nim umowę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Oświadczenie zostało złożone w dniu 12 marca 2015 roku, a zatem z zachowaniem miesięcznego terminu.

Z tego względu Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości określonej tym przepisem, tj. w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy (punkt 1 podpunkt e) wyroku).

W niniejszym postępowaniu powódka dochodziła również zapłaty zaległego wynagrodzenia. Pozwana uznała powództwo w tym zakresie podając kwoty należnego wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2014 roku oraz od stycznia do dnia 12 marca 2015 roku. Powódka nie kwestionowała wskazanych przez pozwaną kwot, modyfikując powództwo co do wysokości.

Stosownie do treści art. 213 § 2 kpc Sąd jest związany uznaniem powództwa, chyba że uznanie jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa.

Związanie uznaniem powództwa obliguje sąd do zaniechania przeprowadzania postępowania dowodowego i wydania wyroku na skutek uznania powództwa.

Mając powyższe na względzie i nie znajdując podstaw do oceny, że uznanie powództwa jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa, Sąd zasądził w punkcie 1 podpunkty od a) do d) wyroku żądane i uznane w całości zaległe wynagrodzenie wraz z ustawowymi odsetkami.

W zakresie cofniętego ze zrzeczeniem się roszczenia żądania zapłaty wynagrodzenia, Sąd umorzył postępowanie na podstawie art. 355 kpc w zw. z art. 203 kpc, uznając, że powyższa czynność nie jest sprzeczna z prawem, zasadami współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa, nie narusza też słusznego interesu pracownika. Przyczyną ostatecznego spreycyzowania roszczenia było złożenie list płac za okres sporny (punkt 2 wyroku).

W zakresie żądania zasądzenia odsetek ustawowych Sąd przywołał treść przepisu art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., stanowiącego – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 k.c. – formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia. Oświadczenie powódki o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy zostało złożone w dniu 12 marca 2015 roku, toteż dzień następnym 13 marca 2015 roku jest pierwszym dniem wymagalności zapłaty odszkodowania i ten dzień należy uznać za dzień opóźnienia przez pozwaną spłaty wierzytelności.

W związku z powyższym Sąd oddalił powództwo w zakresie jednego dnia odsetek od odszkodowania (punkt 3 wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego powódki Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Powództwo zostało uwzględnione w całości co do zasady i co do

wysokości. Pełnomocnik pozwanej jedynie zmodyfikował wysokość żądanego, i uznanego roszczenia o zapłatę zaległego wynagrodzenia, zgodnie z oświadczeniem pozwanej co do uznania powództwa w tej części. Przy czym w sprawach pracowniczych, pracownik ma możliwość ostatecznego sprecyzowania powództwa dopiero po złożeniu przez pracodawcę stosownych dokumentów. Oddalenie powództwa dotyczyło jednego dnia żądania zapłaty odsetek ustawowych od zasądzonego w całości odszkodowania. Wysokość zasądzonego w punkcie 1 podpunkt f) wynagrodzenia pełnomocnika powódki została ustalona na podstawie § 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 (tekst jednolity Dz.U. za 2013 rok, poz. 490 ze zm.).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 i art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku

o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.)w zw. z art. 98 kpc.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w zakresie roszczenia uznanego przez pozwaną Sąd orzekł na podstawie art. 333 § 1 pkt 2 kpc, zaś w zakresie odszkodowania - do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki na podstawie art.477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia w części tj. w zakresie punktu 1 e), f), punktu 4 wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi w tej części zarzuciła:

1. Naruszenie przepisu art. 55 § 1¹ kp. przez nieuwzględnienie okoliczności faktycznej, że umowa o pracę była już w trakcie wypowiedzenia i ulegała rozwiązaniu z dniem 31 marca 2015 roku, zatem stronie powodowej przysługiwało odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za już trwający okres wypowiedzenia (czyli w wysokości wynagrodzenia, jakie strona powodowa otrzymałaby, gdyby umowy o pracę nie rozwiązała).

2. Naruszenie przepisu art. 212 § 2 kpc przez nieudzielenie stronie powodowej pouczenia, że roszczenie strony powodowej o zapłatę odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia (jak za 3-miesięczny okres wypowiedzenia) jest niedopuszczalne z uwagi na już biegnące wypowiedzenie umowy o pracę (do końca trwania umowy o pracę pozostało 19 dni i za taki okres wypowiedzenia stronie powodowej przysługiwało odszkodowanie).

Mając powyższe na uwadze skarżący:

1. odnośnie do punktu 1. podpunktu e) zaskarżonego wyroku wniósł o zmianę wysokości przysługującego stronie powodowej odszkodowania na kwotę 1.449,50 zł wraz z odsetkami od dnia 13 marca 2015 roku, to jest zastosowanie przepisu art. 55 § 1¹ kp przy uwzględnieniu okoliczności faktycznej, że umowa o pracę była już w trakcie wypowiedzenia i ulegała rozwiązaniu z dniem 31 marca 2015 roku, zatem stronie powodowej przysługiwało odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za już trwający okres wypowiedzenia,

2. odnośnie do punktu 1. podpunktu f) wyroku wniósł o jego zmianę i nieobciążanie Spółki kosztami procesu, to jest zastosowanie przepisu art. 102 Kodeksu postępowania cywilnego (zasada słuszności przy zasądzeniu kosztów),

3. odnośnie do punktu 4. zaskarżonego wyroku o zwolnienie Spółki od obowiązku poniesienia kosztów sądowych.

Ponadto:

4. odnośnie do uzasadnienia zaskarżonego wyroku apelujący wniósł o usunięcie trzech pierwszych zdań akapitu traktującego o podniesionym przez Spółkę zarzucie naruszenia przed stroną powodową zasad współzycia społecznego, to jest:

„ Występujący w imieniu strony pozwanej podniósł naruszenie zasad współzycia społecznego, nie precyzując jaką zasadę powódka naruszyła swoim postępowaniem. Podniósł, że dokonała rozwiązania umowy o pracę przed końcem

upływu okresu wypowiedzenia, a nadto przez okres ostatnich dwóch lat nie świadczyła pracy. Wskazał, iż domaganie się odszkodowania za pełen okres wypowiedzenia uniemożliwia stronie pozwanej uznanie tego roszczenia, a w konsekwencji strona pozwana nie będzie mogła zostać zwolniona z obowiązku zwrotu kosztów postępowania. ”

i zastąpienie ich zdaniem adekwatnymi do zeznań strony pozwanej:

„Występujący w imieniu strony pozwanej podniósł naruszenie przez powódkę zasad współżycia społecznego, wyraźnie precyzując jaką zasadę powódka naruszyła swoim postępowaniem. Podniósł, że dokonała rozwiązania umowy o pracę w trakcie trwania wypowiedzenia. Wskazał, iż domaganie się odszkodowania jak za 3-miesięczny okres wypowiedzenia (podczas gdy już trwający okres wypowiedzenia kończył się za 19 dni) jest Żądaniem ponad miarę i że takie roszczenie powódki było niedopuszczalne, a przez to uniemożliwiło stronie pozwanej uznanie tego roszczenia przy pierwszej czynności procesowej, a w konsekwencji strona pozwana nie będzie mogła zostać zwolniona z obowiązku zwrotu kosztów postępowania. ”.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 4 października 2016 r. skarżący domagał się nadto sprostowania omyłki zawartej w sentencji zaskarżonego wyroku podnosząc że kwoty zasądzone tytułem wynagrodzenia za pracę powinny być przyznane albo tytułem wynagrodzenia za czas urlopu albo ogólniej wynagrodzenia ze stosunku pracy. Apelujący podkreślił, że nie kwestionuje, iż powódka dochodziła tych kwot tytułem wynagrodzenia za pracę, jednakże z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika wprost, że chodziło o wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, na którym powódka była od grudnia 2014 r. do marca 2015 r. Ponadto zdaniem apelującego w te kwoty jest też wliczony ekwiwalent za urlop, dlatego tytuł sprawy o wynagrodzenie ze stosunku pracy byłby adekwatny.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Nim jednak Sąd uzasadni wskazane stanowisko co do meritum, w pierwszej kolejności odniesie się do żądań apelacji sprostowania zaskarżonego wyroku oraz treści jego uzasadnienia.

Art. 350 § 1 kpc stanowi, iż Sąd może z urzędu sprostować w wyroku niedokładności, błędy pisarskie albo rachunkowe lub inne oczywiste omyłki. Jeżeli sprawa toczy się przed sądem drugiej instancji, sąd ten może z urzędu sprostować wyrok pierwszej instancji (§ 3).

Sprostowaniu mogą podlegać omyłki, do których doszło zarówno w sentencji, jak i uzasadnieniu wyroku (post. SN z 15.4.1982 r., I PZ 7/82, OSNC 1982, Nr 10, poz. 155). do sprostowania uzasadnienia stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące sprostowania orzeczenia (§ 88 ust. 4 RegSądR).

Ustawodawca nie sporządził katalogu wadliwości, które mogą ulec sprostowaniu. Przykładowo jedynie wymienia niedokładności, błędy pisarskie i błędy rachunkowe. Sprostowaniu mogą jednak podlegać także inne omyłki, o ile tylko noszą cechę oczywistości. Powinny być one zatem widoczne bez dodatkowej analizy dla każdego prawnika. Niedokładności, które podlegają sprostowaniu, mogą polegać na niewłaściwym użyciu nazwy strony przez zastosowanie nazwy niepełnej, niewłaściwego skrótu, nieprawidłowej kolejności wyrazów, itp. (wyr. SN z 22.6.2006 r., V CSK 139/06, L.). Bezwzględnie jednak sprostowanie wyroku nie może doprowadzić do merytorycznej zmiany orzeczenia zarówno pod względem przedmiotowym, jak i podmiotowym (por. wyr. SN z 3.9.2010 r., I PK 67/10, niepubl.). Tryb sprostowania przewidziany w art. 350 KPC służy do usuwania z tekstu orzeczenia niedokładności, błędów pisarskich albo rachunkowych lub innych oczywistych omyłek, a nie do naprawy poważniejszych wad orzeczenia (post. SN z 31.1.2007 r., II CSK 314/06, L.). Sprostowanie nie jest środkiem prawnym służącym korekcie rozstrzygnięcia co do jego istoty. Nie jest też drogą prawną prowadzącą do wyjaśnienia znaczenia treści niejasnego orzeczenia, temu celowi służy bowiem instytucja wykładni (art. 352 KPC) (wyr. SN z 17.6.2014 r., I CSK 422/13, L.).

Sprostowanie wyroku nie może też nigdy prowadzić do zmiany samego rozstrzygnięcia sporu, nie może więc dotyczyć treści i rozmiarów świadczenia lub ustalenia prawa. Wprawdzie może się zdarzyć, że konkretne rozstrzygnięcie zawarte w wyroku zawiera błąd będący wynikiem pomyłki i nie jest zgodne z intencją składu sędziowskiego, jednak tego rodzaju błąd może być naprawiony jedynie w trybie zaskarżenia w toku instancji (post. SN z 25.11.1976 r., II CZ 97/76, L.).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy skarżący podniósł, że kwoty zasądzone zaskarżonym wyrokiem tytułem wynagrodzenia za pracę powinny być przyznane albo tytułem wynagrodzenia za czas urlopu albo ogólniej wynagrodzenia ze stosunku pracy, bowiem z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika wprost, że chodziło o wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, dodatkowo w kwoty te zdaniem skarżącego był wliczony ekwiwalent za urlop.

Ze stwierdzeniem tym bezwzględnie nie można się zgodzić. Podkreślenia wymaga, iż sprostowanie, którego domaga się apelujący prowadziłoby do niedopuszczalnej zmiany treści zaskarżonego rozstrzygnięcia. Powódka w niniejszym procesie dochodziła wynagrodzenia za pracę – czego apelujący nie kwestionował - i treść wydanego w sprawie wyroku w pełni odnosi się do tak sformułowanego roszczenia. Tym samym nie można uznać, iż zasądzone kwoty winny zostać przyznane z inaczej określonego tytułu. Ponadto wynagrodzenie otrzymywane w czasie faktycznego korzystania z urlopu wypoczynkowego jest wynagrodzeniem za pracę. Tym samym jedynie pozornie w tym zakresie występują jakiegokolwiek rozbieżności. Kwestia zaś przyznania w ramach zasądzonych kwot ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (abstrahując od legalności takiego działania), w ogóle nie była przedmiotem rozpoznania Sądu I instancji. Sprostowanie zaskarżonego orzeczenia w tej materii de facto wiązałyby się więc ze zmianą przedmiotową rozstrzygnięcia. W konsekwencji więc, jakiegokolwiek zmiany w tym przedmiocie nie mogą zostać zaakceptowane.

W ocenie Sądu Okręgowego brak też podstaw do prostowania treści uzasadnienia wydanego w sprawie rozstrzygnięcia zgodnie z wnioskiem apelanta. Przede wszystkim podnieść należy, iż błąd – omyłka na jaki w tym zakresie powołuje się skarżący nie jest oczywisty. Pozwany prezentuje własny pogląd na sprawę, co do sposobu przedstawienia przez Sąd podnoszonego przez niego zarzutu naruszenia przez powódkę zasad współżycia społecznego. Jednakże nie oznacza to, iż powyższe w sposób oczywisty obiektywnie jest zgodne z rzeczywistością. Bez analizy stanowisk stron i materiału zgromadzonego w sprawie nie sposób na pierwszy rzut oka stwierdzić, iż taka treść uzasadnienia jest wyrazem tylko omyłki, a nie przemyślanych konkluzji Sądu wywiedzionych w tym przedmiocie. Tym samym rzekome rozbieżności w tej materii względnie winny być zwalczane z pomocą merytorycznych zarzutów apelacyjnych nie zaś w drodze wniosku o sprostowanie treści uzasadnienia. Na gruncie rozpoznawanej sprawy skarżący w apelacji takich zarzutów jednak nie podniósł. Nie wskazał, iż ustalenia Sądu co do jego stanowiska procesowego w kwestii naruszenia przez powódkę zasad współżycia społecznego nie znajdują pokrycia w materii sprawy i wykazanych przez niego okolicznościach faktycznych. Z tych też względów i wniosek w tym przedmiocie nie mógł się ostać.

Nieuprawnionymi są też zarzuty apelacji co do istoty wydanego w sprawie rozstrzygnięcia. Skarżący w apelacji nie podważa zasadności rozwiązania przez powódkę stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ kp, lecz kwestionuje wysokość zasądzonych na jej rzecz z tego tytułu odszkodowania. Apelujący podnosi, że Sąd Rejonowy nie uwzględnił, że umowa o pracę była już w trakcie wypowiedzenia i ulegała rozwiązaniu z dniem 31 marca 2015 roku, a co za tym idzie zdaniem skarżącego zasądzone na rzecz powódki odszkodowanie winno odpowiadać należnemu wynagrodzeniu za okres jaki pozostał do końca okresu wypowiedzenia (za 19 dni).

W ocenie Sądu Okręgowego twierdzenia apelacji w tym przedmiocie nie są oparte na legalnych podstawach.

Podnieść należy – co słusznie podkreślił Sąd I instancji - iż zgodnie 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.

Brak jest ustawowych podstaw do pozbawienia (lub ograniczenia) pracownika prawa do odszkodowania określonego w art. 55 § 1[1] KP z tej tylko przyczyny, że rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nastąpiło w trakcie biegu okresu wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego wcześniej przez pracodawcę. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 31 marca 2006 r. III APa 90/05 OSA/Kat. 2006 nr 4, poz. 4, Legalis Numer 79502.). Wysokość odszkodowania przysługującego pracownikowi na podstawie art. 55 § 1[1] KP jest również niezależna od czasu, jaki miał upłynąć do chwili rozwiązania umowy o pracę w wyniku wcześniej dokonanej wypowiedzenia. Do odszkodowania tego nie stosuje się art. 60 KP. (wyrok SN z dnia 23-08-2005 I PK 20/05 OSNAPiUS 2006 nr 13-14, poz. 200, str. 533, Legalis Numer 75648) Tym samym bezwzględnie wysokość tego odszkodowania o którym mowa w art. 55 § 1¹ kp jest niezależna od czasu, jaki miał upłynąć od chwili rozwiązania umowy o pracę w wyniku wcześniej dokonanej wypowiedzenia. Skoro zaś okres wypowiedzenia powódki wynosił 3 miesiące, Sąd Rejonowy prawidłowo zasądził na jej rzecz odszkodowanie w związku z natychmiastowym rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn zawinionych przez pracodawcę, właśnie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Warto również podkreślić, że przepis art. 55 § 1¹ KP nie zawiera regulacji stanowiącej odpowiednik art. 60 KP. Przepis ten stanowi, że jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje wówczas w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Art. 55 § 1¹ kp nie odsyła też do tego ostatniego unormowania. W tym przypadku mamy bowiem do czynienia z sytuacją odmienną od objętej hipotezą normy art. 60 KP. W rozpoznawanej sytuacji w grę wchodzi bowiem zbieg dwóch różnych trybów rozwiązania stosunku zatrudnienia, zastosowanych nie przez jedną, lecz obie strony umowy, a ostateczne ustanie tego stosunku jest następstwem oświadczenia woli pracownika, spowodowanym ciężkim naruszeniem przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków. Tym samym i wskazana regulacja żadną miarą nie może wpływać na obniżenie należnego powódce na podstawie art. 55 § 1¹ kp odszkodowania.

Wbrew zapatrywaniom apelacji uprawnienie takie nie wynika też z treści art. 55 § 3 kp. Przepis ten stanowi, iż rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1¹ art. 55 kp pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Powyższa jednak fikcja prawna, wobec uregulowania wprost w treści art. 55 § 1¹ kp kwestii wysokości należnego pracownikowi odszkodowania z tego tytułu, nie może w sposób odpowiedni determinować jego wysokości. W konsekwencji brak podstaw do kwestionowania wysokości przyznanego powódce przez Sąd Rejonowy odszkodowania.

Podnoszona zaś w apelacji kwestia naruszenia przepisu art. 212 § 2 kpc jest dla Sądu Okręgowego całkowicie niezrozumiała.

Podkreślić należy, iż zgodnie z treścią art. 5 kpc w razie uzasadnionej potrzeby sąd może udzielić stronom i uczestnikom postępowania występującym w sprawie bez adwokata, radcy prawnego, rzecznika patentowego lub radcy Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa niezbędnych pouczeń co do czynności procesowych. Co do możliwości udzielania pouczeń stronie nie reprezentowanej przez profesjonalistę nawiązuje też powołany przez skarżącego przepis art. 112 § 2 kpc. Zgodnie z jego brzmieniem w razie uzasadnionej potrzeby przewodniczący może udzielić stronom niezbędnych pouczeń, a stosownie do okoliczności zwraca uwagę na celowość ustanowienia pełnomocnika procesowego. Tym samym bezwzględnie wskazane pouczenia, mogą być udzielane tylko w razie uzasadnionej potrzeby, gdy strona występuje w procesie samodzielnie. Powódka była reprezentowana w procesie przez profesjonalnego pełnomocnika. Tym samym jakiegokolwiek działanie Sądu w tym przedmiocie byłoby nieuprawnione.

Dodatkowo podkreślenia wymaga również, iż Sąd nie może udzielać pouczeń zgodnych z oczekiwaniami strony, które nie mają żadnego pokrycia w przepisach obowiązującego prawa. Wypłata trzymiesięcznego odszkodowania – co już podniesiono – w okolicznościach przedmiotowej sprawy była w pełni uprawniona. Z tych też względów

formułowanie takiego właśnie żądania przez stronę powodową, nie mogło prowadzić zgodnie z sugestią apelacji do jej bezpodstawnego wzbogacenia i bezpodstawnego zubożenia pozwanej spółki.

Ponadto brak wskazanych pouczeń w żaden sposób nie wpływał na sytuację procesową strony skarżącej, w tym również w ramach rozstrzygnięcia o kosztach procesu. Sąd w procesie jako organ bezstronny nie mógł przekonywać strony powodowej do formułowania i podtrzymywania takiego a nie innego żądania, czy nakłaniać jej do zawarcia ugody, która odpowiadałaby stanowisku i interesom pozwanego. To, iż strona pomimo zgłaszanej propozycji ugodowej decyduje się podtrzymać zgłoszone żądanie jest wyrazem jej prawa do obrony swych racji w procesie, a nie naruszeniem zasad współżycia społecznego. Tym samym okoliczność, iż w wyniku takiego postępowania powódki pozwany nie mógł uznać jej roszczeń i względnie uzyskać zwolnienia od ponoszenia kosztów przegranego procesu zgodnie z zasadą słuszności, w świetle zasad współżycia społecznego, a także powszechnie obowiązujących norm prawnych, nie może prowadzić do uchylecia czy zmiany wskazanego rozstrzygnięcia co do kosztów.

Bez wpływu na poprawność rozstrzygnięcia o kosztach procesu pozostaje też niewątpliwie trudna sytuacja finansowa po stronie pozwanej.

Art. 98 § 1 k.p.c. stanowi, iż strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata (radcy prawnego), koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony (art. 98 § 3 k.p.c.).

Zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej kosztami w ogóle.

Warto podkreślić, że wskazany przepis daje sądom swobodę przy rozstrzyganiu o zwrocie kosztów procesu, gdy stosowanie zasady wyrażonej w art. 98 k.p.c. (odpowiedzialności za wynik procesu) nie można by pogodzić z zasadą słuszności. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż zastosowanie art. 102 kpc powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu (lojalne zachowanie stron), jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (zob. post. SN z 14.1.1974 r., II CZ 223/73, niepubl.).

Przy czym ciężka sytuacja finansowa strony uniemożliwiająca jej poniesienie kosztów zastępstwa procesowego nie uzasadnia zwolnienia jej od obowiązku zwrotu przeciwnikowi procesowemu kosztów zastępstwa procesowego, jeżeli za odstąpieniem od obciążania go tymi kosztami nie przemawiają szczególne okoliczności związane z samym postępowaniem. /wyrok s.apel.14-08-2013 I ACa 271/13 w L. LEX nr 1366120 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 27 maja 2015 r. I ACa 107/, L.

Numer (...). Nadto odstąpienie na podstawie art. 102 KPC od generalnej zasady odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianej w art. 98 KPC ma charakter na tyle wyjątkowy, że dla zastosowania art. 102 Kodeksu postępowania cywilnego nie jest wystarczająca okoliczność zwolnienia strony od kosztów sądowych. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku - z dnia 11 marca 2015 r. I ACa 883/14 Legalis Numer 1241258

Na gruncie rozpatrywanego przypadku powódka nie otrzymała by spodziewanej ochrony prawnej, gdyby nie wytoczony proces. Pozwany, który nie wypłacając wynagrodzenia w sposób ciężki naruszył prawa powódki jako pracownika, w toczącym się w związku z tym postępowaniu, jedynie częściowo uznał zasadność podnoszonych przez nią racji, podtrzymując zarzuty i argumentację nie znajdującą oparcia w obowiązujących przepisach. Nie zachował się więc względem powódki w pełni lojalnie. Z tych też względów obciążenie go kosztami zastępstwa procesowego pracownicy było w pełni uprawnione. Nadto sama trudna sytuacja finansowa nie uzasadnia zastosowania dobrodziejstwa art. 102 kpc.

Zaskarżony wyrok w pełni zatem odpowiada prawu

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

J.L