

Sygn. akt VI P 231/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lipca 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Iwona Dziegielewska
-----------------	----------------------------

Protokolant: Izabela Kołodziejczyk

po rozpoznaniu w dniu 20 czerwca 2022 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. D.

przeciwko

pozwanemu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie

1. powództwo oddała;
2. zasądza od powoda J. D. na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 180 zł (stu osiemdziesięciu złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.

Sygn. akt VI P 231/21

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 5 listopada 2021 roku (data prezentaty) J. D. wniósł przeciwko (...) Sp. z o.o. w W. o odszkodowanie w kwocie 29 987 zł z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 10 grudnia 2020 roku oraz zasądzenie na swoją rzecz od strony przeciwnej zwrotu kosztów procesu. Z treści pozwu oraz załączników wynikało, że ma być to odszkodowanie w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie (art. 56 § 1 k.p.), tymczasem powód sformułował roszczenie jako odszkodowanie „za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę” (Pozew – k. 1 – 3).

W odpowiedzi na pozew z dnia 14 grudnia 2021 roku (data prezentaty) pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na swoją rzecz od powoda zwrotu kosztów procesu. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego podniósł, że powództwo winno być oddalone jako spóźnione. Powód złożył pozew po upływie 1 roku od rozwiązania umowy o pracę (Odpowiedź na pozew – k. 16 – 18).

Do zamknięcia rozprawy strony pozostawały na swoich stanowiskach w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód pozostawał jako pracownik w stosunku pracy z pozwanym jako pracodawcą na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 2 stycznia 2019 roku. Na jej podstawie zatrudniony on został na stanowisku (...) w pełnym wymiarze czasu pracy (Dowód z dokumentu: umowa o pracę – k. 4 – 6).

Pismem z dnia 9 grudnia 2020 roku, które powód odebrał tego samego dnia, pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – w uzasadnieniu zarzucono mu porzucenie pracy (Dowód z dokumentu: rozwiązanie umowy o pracę – k. 8).

Dnia 27 września 2021 roku powód nabył prawo do emerytury w wysokości 3 800 zł (Dowód: przesłuchanie stron – zeznania powoda – k. 74v. – 76, e – protokół: 00:07:02 – 01:06:23).

Pierwsza sprawa tocząca się w związku z odwołaniem od rozwiązania umowy o pracę o którym mowa w akapicie poprzedzającym zakończyła się zwrotem pozwu (Fakt znany Sądowi z urzędu).

Kolejne powództwo powód wniósł dnia 3 listopada 2021 roku (data nadania w placówce pocztowej) (Dowód: koperta – k. 10).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie faktów znanych Sądowi z urzędu oraz dowodów z dokumentów, które nie budziły wątpliwości Sądu i stron co do ich prawdziwości, jak również dowodu rzeczowego – koperty.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako spóźnione podlegało oddaleniu.

W sprawie niniejszej powództwo nie mogło zostać uwzględnione już tylko ze względu na znaczne przekroczenie terminu na wniesienie odwołania od rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie z art. 264 § 2 k.p. żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę zostało bezspornie doręczone powodowi dnia 9 grudnia 2020 roku, tymczasem ponowny pozew w sprawie został złożony dnia 3 listopada 2021 roku (data nadania w placówce pocztowej). Przekroczenie terminu było więc oczywiste i znaczne – samo w sobie skutkowało uznaniem powództwa za niezasadne i jego oddaleniem. Powód jednocześnie nie wniósł o przywrócenie uchybionego terminu w trybie art. 265 k.p., brak było więc jakichkolwiek podstaw do jego przywrócenia.

W tym stanie rzeczy dla sprawy nie miało już znaczenia merytoryczne badanie rozwiązania umowy o pracę, czy nie doszło do naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, w szczególności, czy podana powodowi przyczyna była prawdziwa i zasadna, czy też nie. Z tych względów Sąd konsekwentnie nie analizował w uzasadnieniu faktycznym okoliczności z tym związanych. Dla sprawy nie miały one bowiem znaczenia. Tym samym zeznania przesłuchanych w sprawie świadków i dowód z przesłuchania stron (z wyłączeniem zeznania powoda, kiedy nabył uprawnienia emerytalne) nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia, jak i cała pozostała inicjatywa dowodowa stron w zakresie badania prawidłowości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Tytułem wzmianki zaznaczyć należy, że jakkolwiek powód wnosił o odszkodowanie „za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę”, to jednak z treści uzasadnienia i przedłożonego rozwiązania wynika, że roszczenie prawidłowo winno być sformułowane jako odszkodowanie w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie (art. 56 § 1 k.p.) i Sąd w sprawie niniejszej właśnie takiej podstawy prawnej roszczenia powoda upatrywał.

Na koniec odnieść się należy do kwestii odprawy emerytalnej, którą wywodził powód. Sąd ocenił, na podstawie wywodów powoda, że nie wnosił on o odprawę jako taką a jako o jej równowartość w ramach dochodzonego roszczenia odszkodowawczego. Odprawa nie stanowiła więc drugiego (odrębnego) roszczenia. Niezależnie od tego odprawa jako taka i tak powodowi nie mogła zostać tu zasądzona albowiem bezspornie stosunek pracy ustał przeszło 9 miesięcy

przed terminem, gdy mógł on przejść na emeryturę – jak zeznał powód dnia 27 września 2021 roku nabył on prawo do emerytury w wysokości 3 800 zł . Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu porzucenia pracy. Brak więc było jakiegokolwiek związku między rozwiązaniem umowy o pracę a przejściem na emeryturę. Zgodnie zaś z art. 92¹ § 1 k.p. pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. Zasądzona kwota kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 9 ust. 1 pkt 1) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, tekst jedn. Dz.U. 2018 poz. 265 ze zm.

Z podniesionych względów orzeczono jak w sentencji.