

*Sygn. akt IV P-upr 423/15*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 23 września 2015r.*

*Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Beata Bury</i>
Ławnicy:	
Protokolant:	<i>Magdalena Zajac</i>

po rozpoznaniu w dniu **23 września 2015r. w Rzeszowie**

sprawy z powództwa **J. G.**

przeciwko **Przedsiębiorstwu (...) S.A. w D.**

**o odprawę pieniężną**

**I. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) S.A. w D. na rzecz powoda J. G. kwotę 5 316,97 zł (pięć tysięcy trzysta szesnaście złotych 97/100) brutto tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 22 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty,**

**II. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) S.A. w D. na rzecz powoda J. G. kwotę 900,00 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,**

**III. kosztami opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy, obciąża pozwanego i z tego tytułu nakazuje ściągnąć od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) S.A. w D. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rzeszowie kwotę 250,00 zł (dwieście pięćdziesiąt złotych).**

**IV. Wyrokowi w punkcie I w zakresie kwoty 1 772,32 zł (jeden tysiąc siedemset siedemdziesiąt dwa złote 32/100) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.**

*Sygn. akt IV P upr. 423/15*

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 23 września 2015 r.**

Pozwem z dnia 26 czerwca 2015 r., skierowanym przeciwko pozwanemu Przedsiębiorstwu (...) S.A. w D., powód J. G. wniósł o zasądzenie kwoty 5 250,00 zł brutto tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 22 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony u pozwanego od dnia 12 maja 1981 r., na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 1.772,32 zł; że w dniu 20 kwietnia 2015 r. rozwiązał umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec niego; że naruszenie to polegało na nie wypłaceniu mu wynagrodzenia za miesiące luty-marzec 2015 r.; że okoliczność uzasadniająca sposób rozwiązania przez niego stosunku pracy nie była dotychczas kwestionowana przez pozwanego i stanowiła wyłączny sposób rozwiązania stosunku pracy. Dalej powód podał, że pozwany w dacie rozwiązania stosunku pracy zatrudniał powyżej 20 pracowników; że wobec tego zastosowanie znajdują przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz że w związku z tym przysługuje mu odprawa pieniężna w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia.

Na koniec powód podał, że rozwiązanie przez pracownika umowy w trybie art. 55 KP uzasadnia przyjęcie, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy; oraz że w związku z tym pracownikowi przysługuje prawo do odprawy, zwłaszcza że stosowanie w/w ustawy nie zostało w odniesieniu do tego trybu rozwiązania umowy w żaden sposób wyłączone. Powołał się przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2008 r. (III UK 57/08).

W dniu 2 lipca 2015 r. tutejszy Sąd wydał nakaz zapłaty, w którym nakazał pozwanemu Przedsiębiorstwu (...) S.A. w D., aby zapłaciło na rzecz powoda kwotę żadaną w pozwie oraz kwotę 900,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwane Przedsiębiorstwo (...) S.A. w D. złożyło sprzeciw od powyższego nakazu, zaskarżając go w całości i wnosząc o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na wstępie zarzuciło brak podstawy prawnej żądania, podkreślając, że to powód rozwiązał umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP.

W uzasadnieniu przedmiotowego sprzeciwu strona pozwana przyznała, że powód był u niej zatrudniony w l. 1981-2015 na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy na czas nieokreślony oraz że w dacie ustania stosunku pracy, łączącego strony zakład zatrudniał powyżej 20 pracowników. Następnie wskazała, iż umowa o pracę została rozwiązana przez powoda bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP z powodu niewypłacenia wynagrodzenia za miesiące luty-marzec 2015 r. oraz że powodowi stosownie do art. 55 § 1<sup>1</sup> KP zostało wypłacone odszkodowanie. Na koniec pozwany podniósł, iż powodowi nie należy się dodatkowo odprawa pieniężna w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, albowiem ustawodawca nie zdecydował się na uwzględnienie w kręgu osób uprawnionych do odprawy - na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – pracowników, którzy rozwiązywali umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP.

Na rozprawie pełnomocnik powoda wniósł ostatecznie o zasądzenie na rzecz powoda żądanej odprawy w kwocie 5.316,97 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 22 kwietnia 2015 r.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód J. G. został zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie (...) S.A. w D. od dnia 12 maja 1981 r., na podstawie umowy o pracę, kolejno na stanowiskach: mechanika napraw pojazdów samochodowych, kierowcy autobusowego i kierowcy – konduktora, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wynagrodzenie za pracę powoda w ostatnim okresie wynosiło 1.772,32 zł brutto.

(dowód: akta osobowe powoda, zaświadczenie – k. 32)

W dniu 20 kwietnia 2015 r. powód złożył pozwanemu pracodawcy pisemne oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP). Jako przyczynę swojej decyzji wskazał niewypłacenie wynagrodzenia za miesiące luty-marzec 2015 r. Na skutek w/w oświadczenia umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu z dniem 20 kwietnia 2015 r.

(dowód: akta osobowe powoda)

Powyższy stan faktyczny, jakkolwiek bezsporny pomiędzy stronami postępowania, Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, zalegających w aktach osobowych powoda, których treść i autentyczność nie budziły wątpliwości i nie były kwestionowane przez strony w toku postępowania.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W przedmiotowym postępowaniu powód J. G. dochodził odprawy pieniężnej jako roszczenia związanego z ustaniem stosunku pracy, niezależnego od odszkodowania w związku z jego rozwiązaniem.

Zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 z późn. zm.) pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Zgodnie zaś z art. 10 ust. 1 ustawy w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, stosuje się odpowiednio m.in. przepis art. 8 ustawy. Istotną przesłanką jego zastosowania jest, aby przyczyna niedotycząca pracownika była wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy (w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę lub za porozumieniem stron).

W przedmiotowej sprawie powód rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP. Zgodnie jednak z art. 55 § 3 KP rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1<sup>1</sup> art. 55 pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem (konwersja). Taki też tryb rozwiązania stosunku pracy powinien znaleźć odzwierciedlenie w świadectwie pracy powoda. Jest to rodzaj fikcji prawnej, która rzutuje na wszelkie uprawnienia powoda, związane z rozwiązaniem stosunku pracy, a która ma zapewnić ochronę przed negatywnymi następstwami tego stanu rzeczy (np. w zakresie prawa do zasiłku dla bezrobotnych).

Poza sporem w niniejszej sprawie było, że do rozwiązania umowy o pracę, łączącej strony, doszło na skutek niewypłacenia powodowi wynagrodzenia za pracę za miesiące luty-marzec 2015 r., a więc z przyczyny niedotyczącej powoda i że była to wyłączna przyczyna tego rozwiązania. Strona pozwana nie przytaczała żadnej argumentacji, aby istniało jakiegokolwiek współprzyczynienie się powoda do rozwiązania stosunku pracy, wskazywała jedynie, że prawo do odszkodowania wyklucza prawo do odprawy.

W tym miejscu należy przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2008 r. (III UK 57/08), którego tezę sąd orzekający podziela, w którym SN stwierdził, że

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. W przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez

pracodawcę podstawowych obowiązków ten tryb ustania stosunku pracy - w zakresie swoich skutków prawnych - powinien być oceniony na płaszczyźnie unormowań ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników na równi z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. Nieuprawniony jest pogląd, iż przyczyny niedotyczące pracownika to również takie okoliczności, które nie są związane z żadną ze stron stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być bowiem uzasadnione, a owym uzasadnieniem są fakty odnoszące się do obydwu lub jednej ze stron stosunku pracy, analizowane z uwzględnieniem celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku. Analogiczna do zawartej w art. 55 § 3 KP fikcja prawna występuje również na gruncie innych unormowań Kodeksu pracy (m.in. art. 23 § 4, art. 57 § 4). Ustawodawca stosuje ten zabieg legislacyjny w ściśle określonych przypadkach rozwiązania przez pracownika stosunku pracy w trybie natychmiastowym, tj. bez wypowiedzenia lub za uprzedzeniem. Tego rodzaju sposoby zakończenia stosunku pracy, choć zrównane w skutkach prawnych z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę, nie są jednak tożsame z tym ostatnim trybem rozwiązania stosunku pracy. Gdyby taki był zamiar ustawodawcy, posłużyłby się on innym sformułowaniem, nakazując uznanie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia lub za uprzedzeniem za równoznaczne z wypowiedzeniem tejże umowy przez pracodawcę. Skoro konsekwencją przyjętej w powołanych przepisach fikcji prawnej nie jest zmiana charakteru oświadczenia woli pracownika, jako czynności kończącej stosunek pracy, to nie może on skutecznie dochodzić roszczeń bezpośrednio związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę (z uzasadnienia w/w wyroku). Istota omawianej fikcji prawnej sprowadza się natomiast do traktowania rozwiązania przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia lub za wypowiedzeniem na równi z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę w zakresie skutków, jakie przepisy prawa (art. 55 § 3 KP) lub tylko przepisy prawa pracy (art. 23<sup>1</sup> § 4 KP) wiążą z tym ostatnim trybem zakończenia stosunku pracy. Chodzi zatem o przepisy prawne (zarówno powszechnie obowiązujące jak i branżowe lub zakładowe), które uzależniają nabycie uprawnień do świadczeń lub ich wysokość od sposobu ustania stosunku pracy.

Wobec analogicznej do zamieszczonej w art. 23<sup>1</sup> § 4 KP regulacji art. 55 § 3 KP, należy przyjąć, że także w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków ten tryb ustania stosunku pracy - w zakresie swoich skutków prawnych - powinien być oceniony na płaszczyźnie unormowań w/w ustawy z dnia 13 marca 2003 r. na równi z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. Oczywiście okoliczności, które legły u podstaw rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub porozumieniem nie muszą być zawinione przez strony, czy nawet nieświadomie przez nie "spowodowane". Muszą jednak dotyczyć pracownika lub pracodawcy, gdyż w przeciwnym razie ich wystąpienie nie ma wpływu na dalszy byt stosunku pracy. Takie zaś okoliczności, dotyczące pracodawcy i w dodatku mające charakter ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, wystąpiły w niniejszej sprawie i były wyłączną przyczyną rozwiązania przez powoda łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia. Warto bowiem podkreślić, że umowa o pracę kreuje stosunek zatrudnienia o charakterze ciągłym, stanowiący dla pracownika stałe źródło utrzymania i zapewniający mu ochronę ubezpieczeniową w razie zaistnienia ryzyka utraty wynagrodzenia za pracę. Nieterminowa wypłata wynagrodzenia, a następnie zaprzestanie realizacji obowiązku płacowego i nieodprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne pozbawia dalsze trwanie stosunku pracy ekonomicznego i społecznego sensu. Stąd też tego rodzaju zachowania pracodawcy należy traktować jako rzeczywistą przyczynę decyzji pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd orzekający w pełni podziela stanowisko, że brak jest przeszkód do dochodzenia przez pracownika jednocześnie odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy i odpłaty pieniężnej. Powyższe założenie potwierdza jedna z ostatnich uchwał SN z dnia 2 lipca 2015 r. (III PZP 4/15).

Mając na uwadze powyższe, należało zasądzić na rzecz powoda odpłatę pieniężną w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia za pracę, obliczonego jak ekwiwalent za urlop, tj. w kwocie 5 316,97 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia następującego po dniu rozwiązania stosunku pracy do dnia zapłaty, zgodnie z zakładowym stażem pracy pracownika.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 KPC w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 i § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349).

O opłacie sądowej orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 28 pkt 3 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 2 KPC (pkt IV wyroku).