

Sygn. VPa 36/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2017 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Mariola Mastalerz

SSO Agnieszka Leżańska (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 10 października 2017 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa G. S.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odprawę

na skutek apelacji powódki G. S. od wyroku zaocznego Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb.

z dnia 31 marca 2017r. sygn. IV P 20/17

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Rejonowemu IV Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania za instancję odwoławczą.

Sygn. akt V Pa 36/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 lutego 2017 roku, G. S. żądała zasądzenia od (...) S.A. w W. kwoty 14.725,00 zł. z tytułu odprawy. Powódka podniosła, iż rozwiązała umowę o pracę w trybie art.55§ 1^{k.p.} z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika, co uprawnia pracownika do odprawy pieniężnej, tym bardziej, że umowa o pracę wiążąca strony przewiduje, że w przypadku wypowiedzenia umowy z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy, pracownikowi przysługuje odprawa trzymiesięczna.

Pozwany nie złożył odpowiedzi na pozew.

Zaskarżonym wyrokiem zaocznym z dnia 31 marca 2017 roku, wydanym w sprawie sygn. akt IV P 20/17, Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. oddalił powództwo G. S. przeciwko (...) S.A. w W. o odprawę.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

powódka G. S. została zatrudniona w (...) S.A. w W. na stanowisku przedstawiciela handlowego od maja 2015 roku. Pracę wykonywała w P. w biurze obsługi klienta. Firma zaczęła wypłacać wynagrodzenia z opóźnieniem. Pracownicy, w tym powódka żądali wypłat, występowali na drogę sądową o wynagrodzenia za poszczególne miesiące.

Powódka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art.55§1¹kp z końcem stycznia 2017 roku. Do zakładu (biura obsługi klienta) przysły wyliczenia należnych wynagrodzeń i odszkodowań należnych za rozwiązania umów przez pracowników (k-6).

Powódka G. S. wniosła również pozew o zasądzenie odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w trybie art.55§1¹k.p. (IV P 21/17). Sąd w tej sprawie wyrokiem zaocznym z dnia 31 marca 2017 roku zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 14.725,00 zł.

Według Sądu Rejonowego jest poza sporem, że opóźnienia w wypłacaniu wynagrodzenia, czy też zaprzestanie wypłacania tego wynagrodzenia to przypadki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę, a w takim przypadku pracownik jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia. Ma w takim przypadku prawo do odszkodowania równego wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art.55§1¹kp).

Sąd Rejonowy wskazał, że w prawie pracy jest również unormowanie dotyczące rozwiązywania umów z pracownikami z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Jest to ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr90/2003 poz. 644 ze zm.). Zgodnie z art.1 ustawy jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron. Jak podkreślił Sąd Rejonowy z art. 10 ustawy wynika, że rozwiązanie umowy tzw. indywidualne, a więc nie obejmujące ilości pracowników określonej w art.1 ustawy musi następować w sytuacji, gdy przyczyny niedotyczące pracownika są wyłączną przyczyną wypowiedzenia, czy rozwiązania za porozumienie stron stosunku pracy.

W sprawie niniejszej, jak wskazał Sąd Rejonowy, to nie zakład pracy rozwiązał stosunek pracy, rozwiązała go powódka i dokonała tego z powodu naruszenia obowiązków przez pracodawcę.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Rejonowy oddalił powództwo wskazując, że rozwiązanie umowy nie nastąpiło w warunkach, o jakich mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr90/2003 poz. 644 ze zm.), co wyklucza prawo do odprawy z unormowanej w tej ustawie

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka G. S. zarzucając mu:

- niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy- art. 233§1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., poprzez zaniechanie ustaleń, czy rozwiązanie umowy o pracę przez powódkę na podstawie art. 55§ 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków rozwiązania stosunku pracy;

- naruszenie prawa materialnego – art. 55§1¹ k.p. w zw. z art. 8 i 10 ust. 1 ustawy dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr90/2003 poz. 644 ze zm.).

Wskazując na powyższe skarżąca wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku, poprzez uwzględnienie powództwa w całości tj:

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 14.725,00 złotych tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w wypłacie od dnia 1 lutego 2017 roku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda;

- zwrotu kosztów procesu w pierwszej i drugiej instancji według norm przepisanych;
- ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja jest zasadna i skutkuje uchyleniem zaskarżonego wyroku.

Na wstępie wskazać należy, iż Sąd Rejonowy czyniąc ustalenia faktyczne w zakresie zasądzenia na rzecz powódki od pozwanego (...) S.A. w W. odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w trybie art.55§1¹k.p. w sprawie sygn. akt IV P 21/17 z powodu zaprzestania wypłacania wynagrodzenia wskazał, iż poza sporem jest, iż okoliczność ta stanowi przypadek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę, a w takim przypadku pracownik jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia oraz do odszkodowania równego wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art.55§1¹kp). Jednocześnie jednak Sąd I instancji wskazał, iż wbrew stanowisku powódki w niniejszej sprawie nie mogą mieć zastosowania przepisy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr90/2003 poz. 644 ze zm.), albowiem to nie zakład pracy rozwiązał stosunek pracy z G. S., lecz uczyniła to powódka. W tej sytuacji zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy ma pytanie, czy ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, prowadzące do rozwiązania przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ KP, traktowanego na podstawie art. 55 § 3 KP w zakresie skutków tak jak wypowiedzenie stosunku pracy, może być uznane za przyczynę niedotyczącą pracowników w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych i na tej podstawie uzasadniać roszczenie o nabycie **odprawy z art. 8 tej ustawy**.

Twierdząca odpowiedź na to pytanie znajduje oparcie w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego, w szczególności w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09 (OSNP 2011 nr 3-4, poz. 32), w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, w którym uznał, że „rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków, polegającego na nieterminowej wypłacie wynagrodzenia za pracę, zaprzestaniu wypłaty wynagrodzenia i nieopłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne (art. 55 § 1¹ KP) uzasadnia przyjęcie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz. 1252 ze zm.) w związku z art. 2 ust. 1 pkt 29a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 ze zm.) i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Na uzasadnienie tego poglądu Sąd Najwyższy wskazał między innymi, że jeśli ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika przez nieterminową wypłatę wynagrodzenia, a następnie zaprzestanie realizacji obowiązku płacowego i nieodprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne, pozbawiające dalsze trwanie stosunku pracy ekonomicznego i społecznego sensu, stanowiło wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy przez pracownika, to należy uznać, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie na skutek okoliczności dotyczących pracodawcy co uprawnia do zastosowania art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach. Powyższe stanowisko Sąd Najwyższy podzielił w wyroku z dnia 2 lipca 2015 roku, w sprawie sygn. akt III PZP 4/15, które to stanowisko znajduje pełną akceptację Sądu Okręgowego, w którym wskazał, **że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1[1] KP z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika uprawnia pracownika do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 192 ze zm.), jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli pracownik rozwiązał stosunek pracy w trybie natychmiastowym (art. 55 § 1[1] KP) wyłącznie z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec**

pracownika, to nabywa prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach (legalis). W uzasadnieniu orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, iż nie ulega wątpliwości, że jeśli pracownik rozwiązuje umowę o pracę ze względu na ciężkie naruszenie wobec niego przez pracodawcę podstawowych obowiązków, to czyni to z powodu zachowania pracodawcy, co uzasadnia twierdzenie, że jest to przyczyna rozwiązania stosunku nie dotycząca pracownika także w rozumieniu art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Dlatego, jeśli pracownik rozwiązuje z tego powodu stosunek pracy, to zrównanie przez art. 55 § 3 KP skutków takiego rozwiązania ze skutkami wypowiedzenia umowy o pracę, powinno dotyczyć także prawa do odprawy z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. W takiej sytuacji nie następuje też zdublowanie świadczeń należnych pracownikowi z tego samego tytułu. Odprawa przewidziana w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych jest świadczeniem o charakterze gratyfikacyjno-rekompensacyjnym, przysługującym na zakończenie stosunku pracy. Natomiast odszkodowanie z art. 55 § 1¹ KP ma charakter ustawowego odszkodowania i zadośćuczynienia za bezprawne działanie pracodawcy. Funkcje tych wypłat są więc różne i w żadnym razie można mówić o „dublowaniu” świadczeń.

W tym miejscu należy poczynić kilka uwag natury ogólnej, dotyczących procedowania sądu w przypadku bierności strony pozwanej w postępowaniu sądowym. Zgodnie bowiem z treścią art. 339 k.p.c. jeżeli pozwany nie stawiał się na posiedzenie wyznaczone na rozprawę albo mimo stawienia się nie bierze udziału w rozprawie, sąd wyda wyrok zaoczny. **W tym wypadku przyjmuje się za prawdziwe twierdzenie powoda o okolicznościach faktycznych przytoczonych w pozwie lub w pismach procesowych doręczonych pozwanemu przed rozprawą, chyba że budzą one uzasadnione wątpliwości albo zostały przytoczone w celu obejścia prawa.** Okolicznością nie budzącą wątpliwości jest fakt, iż pozwany nie złożył odpowiedzi na pozew, nie stawiał się też na rozprawie, co uzasadniało wydanie wyroku zaocznego w sprawie. Należy jednak zauważyć, iż w tej sytuacji § 2 art. 339 k.p.c. ustanawia domniemanie prawdziwości twierdzeń powoda dotyczących okoliczności faktycznych, chyba że budzą one uzasadnione wątpliwości albo zostały przytoczone w celu obejścia prawa. Domniemanie to dotyczy wyłącznie strony faktycznej wyroku i nie obowiązuje w zakresie prawa materialnego. Domniemanie to zastępuje jedynie postępowanie dowodowe. Zatem sąd zawsze jest zobowiązany rozważyć, czy w świetle przepisów obowiązującego prawa materialnego, twierdzenia powoda uzasadniają uwzględnienie żądań pozwu, w zakresie tym bowiem nie obowiązuje domniemanie z art. 339 § 2 KPC, jedynie negatywny wynik takich rozważań powoduje wydanie wyroku zaocznego oddalającego powództwo (wyr. SN z: 7.6.1972 r., III CRN 30/72, Legalis; 31.3.1999 r., I CKU 176/97, Legalis; 6.6.1997 r., I CKU 87/97, Legalis; 15.3.1996 r., I CRN 26/96, Legalis; 15.9.1967 r., III CRN 175/67, Legalis; J. Sobkowski, E. Wengerek, *Przegląd*, 1970, s. 701). Zob. też K. Knoppek, *Zmierzch zasady*, s. 9.). Analiza uzasadnienia wyroku Sądu I instancji wskazuje, iż Sąd ten przyjął domniemanie prawdziwości twierdzeń powódki, jednakże dokonał błędnej oceny roszczenia w świetle przepisów obowiązującego prawa materialnego.

Dlatego też, mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania. Rozpoznawanie sprawy w postępowaniu drugoinstancyjnym oznaczałoby bowiem naruszenie zasady dwuinstancyjności postępowania, ponieważ sprawa zostałaby w istocie osądzona w jednej instancji, tyle że byłaby to instancja odwoławcza, a pozwany zostałaby pozbawiony przysługującego mu z mocy art. 344 § 1 k.p.c. prawa złożenia sprzeciwu od wyroku (tak wyrok Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 10 marca 2016 r., III CSK 172/15).

O kosztach postępowania, Sąd orzekł na podstawie art. 108 § 2 k.p.c.