

Sygn. akt IV Pa 14/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2021 r.

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Dorota Załęska

Sędziowie: Sławomir Matusiak (spr.)

Sławomir Górny

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 26 kwietnia 2021 r. w Sieradzu

sprawy z powództwa S. W.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) S.A. w likwidacji

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę i odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu – Sądu Pracy

z dnia 19.01.2021 roku sygn. akt IV P 62/20

oddala apelację.

Sygn.akt IV Pa 14/21

UZASADNIENIE

W pozwie, wniesionym do Sądu Rejonowego w Wieluniu, S. W. wniósł o zasądzenie od Przedsiębiorstwa (...) kwoty 11.907 zł tytułem odprawy na podstawie art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz kwoty 7.938 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. W uzasadnieniu żądania powód podniósł, iż w pozwanym Przedsiębiorstwie zatrudniony był na podstawie umowy o pracę od 07 listopada 2000 r., która została rozwiązana przez pracownika bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę, który nie wypłacał wynagrodzenia w terminie.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty z dnia 16 listopada 2020 r. uwzględniającego powództwo, pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania, kwestionując roszczenie jako pozbawione podstaw prawnych i faktycznych. Strona pozwana podniosła, że opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia na rzecz powoda wynikało wyłącznie z bardzo trudnej sytuacji finansowej Spółki i nie może być traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, zwłaszcza że powód miał świadomość tego stanu rzeczy i akceptował wypłacanie wynagrodzenia po terminie od połowy 2017 roku, kiedy to ówczesne kierownictwo związków zawodowych wyraziło zgodę na wypłatę wynagrodzenia po terminie z uwagi na ciężką sytuację majątkową pracodawcy. Zaznaczono również,

że w okresie, w którym doszło do rozwiązania z powodem umowy o pracę, Spółka nie tylko nie rozwiązywała umów o pracę z kierowcami, lecz na skutek prowadzonej reorganizacji i restrukturyzacji proponowała kierowcom podwyższenie wynagrodzenia i zmianę sposobu wykonywania pracy z uwagi na braki kadrowe. W sierpniu 2020 roku i w kolejnych miesiącach nie planowano zwolnień grupowych. W takim stanie rzeczy nie można przyjąć, iż powód rozwiązał umowę o pracę z uwagi na złą kondycję finansową Spółki, przez co wykluczone jest jego uprawnienie do uzyskania odprawy, zwłaszcza że do rozwiązania umowy o pracę doszło w czasie, kiedy sytuacja finansowa Spółki poprawiła się.

W odpowiedzi na sprzeciw od nakazu zapłaty powód podniósł, iż od 2017 r. wypłata wynagrodzenia następowała w dwóch ratach w nieodległych terminach, a od stycznia 2020 r. wypacano kwoty rzędu 300 zł. Zaległe wynagrodzenie zostało wypłacone dopiero po wydaniu sądowego nakazu zapłaty. S. W. podkreślił, że wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę było niewypłacanie wynagrodzenia, co w sytuacji posiadania na utrzymaniu trojga małoletnich dzieci stawiało powoda w trudnej sytuacji finansowej.

Wyrokiem, wydanym w dniu 19.01.2021 r. Sąd Rejonowy w Wieluniu – Sąd Pracy:

w pkt 1 zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) na rzecz powoda S. W. kwotę 7.938 zł tytułem odszkodowania; w pkt 2 zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) na rzecz powoda S. W. kwotę 11.907 zł tytułem odprawy; w pkt 3 wyrokowi w punkcie 1. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.900 zł.

Rozstrzygnięcie to zostało poprzedzone następującymi ustaleniami Sądu Rejonowego i ich oceną prawną:

Powód był zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) w okresie od 07 listopada 2000 r. do 27 sierpnia 2020 r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierowcy autobusu – konduktora. Pismem z 27.08.2020 r. powód zwrócił się do pracodawcy o wyjaśnienie okoliczności niewypłacenia wynagrodzenia za czerwiec 2020 r. Tego samego dnia powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. wskazując jako przyczynę niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w terminie. Sąd I instancji ustalił, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych poinformował powoda pismem z dnia 11 września 2020 r., że w dniu 07 września 2020 r. otrzymał od pracodawcy druk Z-3, w którym wykazano zasiłek opiekuńczy powoda od 01 do 30 czerwca 2020 r. i pismem z dnia 06 października 2020 r. powiadomiono, że 15 lipca 2020 r. Dyrektor Oddziału ZUS wyraził zgodę na przejęcie wypłaty zasiłku opiekuńczego za okres od 01 do 30 czerwca 2020 r. oraz że powód może wystąpić z roszczeniem o zapłatę odsetek za opóźnienie w wypłacie zasiłku do zakładu pracy, nadto że ZUS nie jest zobowiązany do zapłaty odsetek, gdy opóźnienie w wypłacie świadczeń jest następstwem okoliczności, za które nie ponosi odpowiedzialności. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłacił powodowi kwotę 2.243,00 zł w dniu 12 października 2020 r. Pozwany wypłacił powodowi kwotę 1.928,74 zł zasiłku z tytułu opieki z powodu COVID-19 za lipiec 2020 roku w dniu 19 sierpnia 2020 r. S. W. wezwał pozwanego pracodawcę pismem z dnia 07 października 2020 r. do zapłaty odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. W odpowiedzi pozwane Przedsiębiorstwo w piśmie z dnia 13 października 2020 r. odmówiło wypłaty odszkodowania.

W dniu 29 czerwca 2020 r. powód wystąpił przeciwko Przedsiębiorstwu (...) z powództwem o zapłatę kwoty 9.831,93 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od stycznia do maja 2020 roku. W uzasadnieniu żądania powód podniósł, iż pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia w całości i w terminie, za styczeń pracodawca wypłacił mu kwotę 1.000 zł, za luty 300 zł, za marzec 400 zł i za kwiecień 300 zł. Do pozwu S. W. załączył wydruki z rachunku bankowego z których wynika, iż pozwany wypłacił powodowi część wynagrodzenia: za styczeń 2020 roku w dwóch ratach po 500 zł w dniu 17 lutego 2020 r. i 27 lutego 2020 r., za luty 300 zł w dniu 20 marca 2020 r., za marzec 400 zł w dniu 30 kwietnia 2020 r. oraz część zasiłku z tytułu opieki z powodu COVID-19 za kwiecień 300 zł w dniu 01 czerwca 2020 r. Nakazem zapłaty z dnia 1 lipca 2020 r. sygn. akt IV Np 25/20 Sąd Rejonowy w Wieluniu uwzględnił powództwo w całości; orzeczenie to zostało zaskarżone w formie sprzeciwu, w którym pozwany powołał się na tragiczną sytuację finansową Spółki, która nie ma środków na bieżące funkcjonowanie, dokonuje sukcesywnych zwolnień pracowników z uwagi na proces likwidacyjny jak też ma zadłużenie wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Prezydenta Miasta C.; przeciwko Spółce toczą się postępowania zabezpieczające oraz egzekucyjne i w takim stanie rzeczy pracownik powinien mieć na uwadze

sytuację pracodawcy. W piśmie z dnia 05 sierpnia 2020 r. pełnomocnik pozwanego Przedsiębiorstwa poinformował o zapłacie dochodzonego przez powoda wynagrodzenia w ratach w okresie od 17 lipca 2020 r. do 30 lipca 2020 r.: w dniu 17 lipca 2020 r. kwoty 2.303,11 zł, w dniu 21 lipca 2020 r. kwoty 1.465,62 zł, w dniu 22 lipca 2020 r. kwoty 2.260,45 zł, w dniu 28 lipca 2020 r. kwoty 1.842,02 zł i w dniu 30 lipca 2020 r. kwoty 1.700,71 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie w całości. Sąd I instancji wskazał, że powód w dniu 27 sierpnia 2020 r. rozwiązał z pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., zgodnie z którym pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Sąd orzekający zwrócił uwagę, że spełniając wymóg formalny przewidziany w art. 55 § 2 k.p. w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wskazano, iż przyczyną rozwiązania umowy jest niewypłacanie we właściwej wysokości i terminie wynagrodzenia za pracę a oświadczenie powoda zostało złożone w terminie przewidzianym w tym przepisie, tj. przed upływem miesiąca od dnia, w którym powód uzyskał wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Rejonowy zaznaczył, że powód złożył oświadczenie w dniu 27 sierpnia 2020 r. po tym, jak pozwany dopiero w dniu 30 lipca 2020 r. wypłacił powodowi w ratach świadczenia ze stosunku pracy za okres od stycznia do maja 2020 roku, wypłacił z opóźnieniem w dniu 19 sierpnia 2020 r. zasiłek za lipiec z tytułu opieki i nie wypłacił w przewidzianym terminie zasiłku za czerwiec 2020 roku, w związku z czym wypłatę przejął ZUS, o czym poinformowano powoda pismem z dnia 11 września 2020 r. Sąd orzekający podkreślił, że jak wynika z zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego oraz z dokumentów w aktach sprawy IV P 39/20 Sądu Rejonowego w Wieluniu, pozwany pracodawca faktycznie nie płacił powodowi w pełnej wysokości i w przewidzianym terminie wynagrodzenia za pracę oraz zasiłku opiekuńczego, do ustalenia i wypłacania którego był zobowiązany, co spowodowało powstanie od stycznia do maja 2020 roku zaległości w wysokości 9.831,93 zł.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że obowiązek zapłaty wynagrodzenia stanowi element stosunku pracy zdefiniowanego w przepisie art. 22 § 1 k.p. Terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy, przewidzianym w art. 94 pkt 5 k.p. Naruszenie tego obowiązku stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, opisane w art. 282 § 1 pkt 1 k.p. Sąd meriti podniósł, że wynagrodzenie powoda za styczeń 2020 roku wynosiło 2.722,64 zł netto, z czego pracodawca wypłacił powodowi kwotę 1.000 zł w dwóch ratach po 500 zł dopiero w dniu 17 i 27 lutego 2020 r., wynagrodzenie za luty wynosiło 2.560,45 zł, z czego pracodawca wypłacił kwotę 300 zł w dniu 20 marca 2020 r., wynagrodzenie za marzec wynosiło 1.942,62 zł i zasiłek opiekuńczy wynosił 360,40 zł, z czego pracodawca wypłacił kwotę 400 zł w dniu 30 kwietnia 2020 r. Za kwiecień i maj 2020 roku powodowi przysługiwał zasiłek opiekuńczy z tytułu opieki z powodu COVID-19, w kwietniu w wysokości 2.003,71 zł, z czego pracodawca wypłacił 300 zł w dniu 01 czerwca 2020 r. i w maju w wysokości 2.303,11 zł, którego pracodawca nie wypłacił. Świadczenia należne powodowi z tytułu wynagrodzenia za pracę i zasiłku za okres od stycznia do maja 2020 roku wypłacone zostały w ratach w okresie od 17 do 30 lipca 2020 r. po wydaniu nakazu zapłaty i wniesieniu przez pozwanego sprzeciwu od nakazu zapłaty. Jak wynika z pism skierowanych do powoda przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych pracodawca nie wypłacił powodowi zasiłku z tytułu opieki z powodu COVID-19 za czerwiec 2020 roku, w związku z czym ZUS przejął wypłatę zasiłku i po uzupełnieniu dokumentacji otrzymanej od pracodawcy we wrześniu 2020 roku wypłacił powodowi zasiłek w dniu 10 października 2020 r. Sąd orzekający podkreślił, że powód był zatrudniony i świadczył pracę na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa w pełnym wymiarze czasu pracy, wypełniając swoje obowiązki wynikające z łączącego strony od 07 listopada 2000 r. stosunku pracy. Pracodawca natomiast wypłacał od stycznia do 25 marca 2020 r. wynagrodzenie, a od 26 marca 2020 r. zasiłek z tytułu opieki, z opóźnieniem i w kwotach, które nie pozwalały na pokrycie kosztów utrzymania rodziny, a zasiłku z tytułu opieki należnego za maj i czerwiec 2020 roku pracodawca nie wypłacił powodowi w terminie nawet częściowo. Jak wyżej podniesiono należności za okres od stycznia do maja wypłacone zostały dopiero w dniu 30 lipca 2020 r. w całości, a zapłatę zasiłku za czerwiec przejął Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który jak podnosił bez swojej winy za opóźnienie zapłacił świadczenie dopiero w dniu 12 października 2020 r. Zdaniem Sądu Rejonowego takie

działania pracodawcy naruszały godny ochrony interes pracownika i stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wynikających z łączącego strony stosunku pracy, niezależnie od powołania się przez pozwanego na trudną, czy wręcz „tragiczną” sytuację Spółki. Sąd I instancji odwołał się w tym zakresie do wyroku SN z dnia 04 kwietnia 2000 r. I PKN 516/99 (publ. Legalis numer 47739) w którym stwierdzono, że przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p.) jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. W realiach rozpoznawanej sprawy za uzasadnione należy uznać rozwiązanie przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku jakim jest wypłata pracownikowi wynagrodzenia i zasiłku należnego powodowi z tytułu opieki za okres od końca marca do lipca 2020 r. Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo o odszkodowanie na podstawie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. i zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa na rzecz powoda kwotę 7.938 zł, jako nieprzekraczającą równowartości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, wynoszący w wypadku powoda trzy miesiące stosownie do treści art. 36 § 1 pkt 3 k.p.

W ocenie Sądu I instancji na uwzględnienie zasługuje również żądanie powoda zasądzenia odprawy w kwocie 11.907 zł na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. 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 2018, poz. 1969), zgodnie z którym pracownikowi zatrudnionemu u danego pracodawcy ponad 8 lat przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia 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, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ustawy. Na poparcie przyjętego stanowiska Sąd meriti przytoczył uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 02 lipca 2015 r. III PZP 4/15 (publ. Legalis numer 1260055), w myśl której rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. 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, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy. Odnosząc powyższe stanowisko do realiów rozpoznawanej sprawy Sąd I instancji zwrócił uwagę, że wyłączną przyczyną rozwiązania przez powoda umowy o pracę w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. było niewypłacanie przez pracodawcę wynagrodzenia za pracę a za okres od 26 marca do 24 lipca 2020 r zasiłku z tytułu opieki z powodu COVID-19 we właściwej wysokości i terminie. Mimo otrzymywania tylko części należnego wynagrodzenia, powód przez okres od stycznia do 25 marca 2020 roku świadczył pracę na rzecz pozwanego. Następnie, będąc dalej zatrudnionym, powód przebywał na zasiłku z tytułu opieki z powodu COVID-19 do dnia 24 lipca 2020 r., a pozwany nie wywiązywał się z obowiązku wypłaty zasiłku. Otrzymywane przez powoda świadczenia za okres od stycznia do kwietnia nie wystarczały na utrzymanie, a w maju i czerwcu pozwany nie wypłacił powodowi zasiłku w ogóle. Z uwagi na brak perspektywy poprawy istniejącej sytuacji powód, mając na utrzymaniu troje małoletnich dzieci, rozwiązał łączący strony stosunek pracy z wyłącznej winy pracodawcy niewypłacającego mu wynagrodzenia i zasiłku.

Sąd I instancji zaznaczył, że nie zasługują na uwzględnienie zarzuty pracodawcy, wedle których rozwiązanie przez powoda umowy o pracę było bezprawne i nieuzasadnione oraz że nastąpiło w czasie, gdy pracodawca nie rozwiązywał umów z kierowcami, którzy byli potrzebni do funkcjonowania Spółki. Stanowisko to pozostaje w sprzeczności z twierdzeniami pozwanego, iż nie posiada środków finansowych na zaspokojenie podstawowych zobowiązań, w tym na wypłatę wynagrodzeń dla pracowników. Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę stanowiącą równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia tytułem odprawy; rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda nadano na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od całości wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu wywiódł pozwany, zarzucając zaskarżonemu orzeczeniu:

I. Naruszenie prawa procesowego mające istotny w pływ na wynik sprawy i tym samym skutkujące nieważnością postępowania, a to:

1. art. 149 § 2 k.p.c. w zw. z art. 379 pkt 5 k.p.c. poprzez nieprawidłowe doręczenie pozwanej wezwania na rozprawę w dniu 18 grudnia 2020 roku, a które pozwana odebrała w dniu 17 grudnia 2020 roku, tj. zaledwie jeden dzień przed rozprawą, a które to wezwanie zgodnie z treścią art. 149 § 2 k.p.c. powinno być doręczone co najmniej na tydzień przed posiedzeniem, co tym samym pozbawiło pozwaną możliwości odpowiedniego przygotowania się na rozprawę, stawienia się na nią osoby upoważnionej do reprezentacji pozwanej - likwidatora spółki w celu złożenia zeznań i upoważnienia ewentualnego pełnomocnika do występowania w sprawie tym bardziej, iż na rozprawie w dniu 18 grudnia 2020 roku informacyjne wysłuchanie powoda było w rzeczywistości jego szczegółowym przesłuchaniem, które odbyło się bez obecności pozwanej lub jej pełnomocnika, co tym bardziej pozbawiło stronę pozwaną możliwości zadawania pytań powodowi, a zatem powyższe okoliczności skutkują pozbawieniem pozwanej możliwości obrony swych praw i tym samym skutkują nieważnością postępowania,

2. art. 299 k.p.c. w zw. z art. 379 pkt. 5 k.p.c. poprzez bezzasadne oddalenie wniosku dowodowego pełnomocnika pozwanej o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z przesłuchania strony pozwanej w osobie likwidatora Spółki L. K. (który z usprawiedliwionych przyczyn nie mógł stawić się na rozprawie w dniu 19 stycznia 2021 r.) na okoliczność m.in. przyczyn opóźnienia wypłaty przez pozwaną wynagrodzenia oraz sytuacji spółki w lipcu i sierpniu 2020 roku, a także wykazania, że w sierpniu 2020 r. Spółka nie zwalniała kierowców, proponowała im wyższe wynagrodzenie, a powyższe okoliczności były istotne w kontekście roszczenia powoda o zapłatę odprawy i stanowiły niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co uzasadniało konieczność przeprowadzenia ww. dowodu czego Sąd nie uczynił, co tym samym pozbawiło pozwaną możliwości obrony swych praw i skutkuje zarazem nieważnością postępowania;

II. Naruszenie prawa materialnego, a to:

1. art. 55 § 1¹ k. p. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie w niniejszym stanie faktycznym i prawnym i nieuzasadnione uznanie przez Sąd rozpoznający sprawę w I instancji, że pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika z uwagi na niepłacenie pracownikowi - powodowi wynagrodzenia w terminie, podczas gdy samo opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia bez zbadania jego przyczyn i okoliczności nie może być automatycznie traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika w myśl art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy, co związane jest także z istotną okolicznością, iż powód jako kilkuletni pracownik Spółki miał wiedzę i akceptował fakt wypłacania wynagrodzenia po terminie od połowy 2017 roku, nadto w okresie kiedy powód rozwiązał umowę o pracę ze Spółką i w okresie poprzedzającym to zwolnienie Spółka nie rozwiązywała umów o pracę z kierowcami, a zatem samowolne rozwiązanie przez powoda umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy było nieprawidłowe i nieuprawnione,

2. art. 8 ust. 1 pkt. 2 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zwaną dalej ustawą, w zw. z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez nieprawidłowe zastosowanie ww. ustawy w niniejszym stanie faktycznym i prawnym z uwagi na brak sprostania przez powoda ciężarowi dowodu w zakresie roszczenia o odprawę pieniężną i nieuzasadnione uznanie przez Sąd I instancji, że powodowi przysługuje odprawa pieniężna, podczas gdy w rzeczywistym stanie faktycznym powód nie rozwiązał umowy o pracę z uwagi na złą sytuację ekonomiczną Spółki i na redukcję zatrudnienia, co wyklucza zastosowanie art. 8 i 10 ww. ustawy, a nadto powód jako kilkuletni pracownik Spółki miał wiedzę i akceptował fakt wypłacania wynagrodzenia po terminie od połowy 2017 roku, nadto w okresie kiedy powód rozwiązał umowę o pracę ze Spółką i w okresie poprzedzającym to zwolnienie (lipiec –sierpień 2020 r.) Spółka nie rozwiązywała umów o pracę z kierowcami, a przeciwnie, na skutek prowadzonej reorganizacji i restrukturyzacji Spółka proponowała kierowcom podwyższenie wynagrodzenia oraz zmianę sposobu wykonywania pracy, gdyż cierpiała na

niedobór kierowców (powyższe potwierdziłby Likwidator, którego Sąd I instancji nie przesłuchał), a zatem przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie leżała po stronie pozwanej - nie była to przyczyna niedotycząca pracownika.

Powołując się na podniesione zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed sądami obu instancji ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

W apelacji został także zawarty wniosek o dopuszczenie i przeprowadzenie następujących dowodów:

- z zestawienia kierowców, którym zmieniono warunki pracy i płacy bądź zatrudniono od lipca 2020 r. na okoliczność braku przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem po stronie pracodawcy, nie dokonywania przez pracodawcę zwolnień grupowych w lipcu i sierpniu 2020 r., a tym samym braku przyczyn do rozwiązania umowy o pracę przez powoda i braku posiadania przez powoda uprawnienia do otrzymania odprawy,

- z wydruku wiadomości e-mail z dnia 18 stycznia 2021 r. na okoliczność wykazania, że w dniu 19 stycznia 2021 r. Likwidator nie mógł stawić się na rozprawie z uwagi na pilne obowiązki związane z koniecznością stawiennictwa w Ministerstwie Aktywów Państwowych (wydruku tego Sąd I instancji nie przyjął od pełnomocnika pozwanej na rozprawie w dniu 19 stycznia 2021 r.).

Pełnomocnik pozwanego powołując się na treść art. 381 k.p.c. złożył oświadczenie, że potrzeba powołania ww. dowodów w sprawie wynika obecnie z uwagi na sporządzenie takiego zestawienia przez komórkę kadrową pozwanej po wydaniu wyroku w I instancji, a przeprowadzenie powyższego dowodu w postaci samego dokumentu nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy.

Pełnomocnik apelującego wskazał, że wskutek nieprawidłowego doręczenia pozwanej wezwania na rozprawę w dniu 18 grudnia 2020 roku, odebranego dopiero w dniu 17 grudnia 2020 r., doszło do naruszenia prawa procesowego - art. 149 § 2 k.p.c. w zw. z art. 379 pkt. 5 k.p.c. mającego istotny wpływ na wynik sprawy, co tym samym skutkowało nieważnością postępowania. Faktyczne doręczenie wezwania na jeden dzień przed rozprawą pozostawało w sprzeczności z art. 149 § 2 k.p.c., zgodnie z którym wezwanie powinno być doręczone co najmniej na tydzień przed posiedzeniem. Na skutek spóźnionego doręczenia wezwania pozwany został pozbawiony możliwości odpowiedniego przygotowania się na rozprawę, stawienia się na nią osoby upoważnionej do reprezentacji pozwanej - likwidatora spółki w celu złożenia zeznań i upoważnienia ewentualnego pełnomocnika do występowania w sprawie. Przeprowadzenie rozprawy w dniu 18.12.2020 r. mimo tak późnego wezwania dla pozwanego miało także kolejny aspekt związany z pozbawieniem strony możliwości obrony swych praw związany z tym, że na tej rozprawie doszło do informacyjnego wysłuchania powoda, które było w rzeczywistości jego szczegółowym przesłuchaniem. W efekcie strona pozwana została pozbawiona możliwości odniesienia się do jego zeznań jak też zadania odpowiednich pytań w celu skonfrontowania stanowisk stron i wyjaśnienia wszelkich okoliczności faktycznych w sprawie. Zatem w sytuacji wadliwego doręczenia wezwania na rozprawę w dniu 18 grudnia 2020 roku i jednoczesnego faktycznego przesłuchania powoda na tej rozprawie doszło do pozbawienia strony możliwości obrony swych praw, co skutkuje nieważnością postępowania.

Apelujący zwrócił uwagę, że oddalając wniosek dowodowy o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z przesłuchania strony pozwanej w osobie likwidatora spółki L. K. na okoliczność m.in. wykazania, że w lipcu i w sierpniu 2020 r. Spółka nie zwalniała kierowców, proponowała im wyższe wynagrodzenie, a także przyczyn opóźnienia wypłaty przez pozwaną wynagrodzenia oraz sytuacji spółki w lipcu i sierpniu 2020 roku, Sąd I instancji naruszył takie przepisy postępowania, tj. art. 299 k.p.c. w zw. z art. 379 pkt. 5 k.p.c. Fakty, które miały zostać stwierdzone zeznaniami przedstawiciela pozwanego były istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, zwłaszcza że z tych zeznań wynikałoby, że w lipcu i sierpniu 2020 r. Spółka nie zwalniała kierowców, proponowała im wyższe wynagrodzenie, a powyższe okoliczności były istotne w kontekście roszczenia powoda o zapłatę odprawy. Oddalenie wniosku przez Sąd tym samym pozbawiło pozwaną możliwości obrony swych praw, przez co skutkowało nieważnością postępowania. Pomimo usprawiedliwionego niestawiennictwa na rozprawie w dniu 19 stycznia 2021 roku, likwidator pozwanej spółki miał

zamiar się stawić na ewentualną kolejną rozprawę wyznaczoną w innym terminie i złożyć zeznania, do czego nie doszło na skutek bezzasadnego oddalenia wniosku dowodowego z jego przesłuchania.

Zdaniem apelującego Sąd I instancji przyjmując, że pracodawca powoda dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika z uwagi na niepłacenie pracownikowi wynagrodzenia w terminie naruszył prawo materialne w postaci art. 55 § 1¹ k.p. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie. Sąd orzekający nie wziął pod uwagę, że opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia na rzecz powoda wynikało wyłącznie z tragicznej sytuacji finansowej Spółki, przez co fakt ten nie może być automatycznie traktowany jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika w myśl art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy. Dla oceny tej okoliczności w aspekcie uznania jej za przejaw ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku wobec pracownika ważne znaczenie ma także fakt, że powód jako wieloletni pracownik Spółki miał wiedzę i akceptował fakt wypłacania wynagrodzenia po terminie od połowy 2017 roku, a zatem przez okres ponad dwóch lat. Apelujący podkreślił, że w okresie kiedy powód rozwiązał umowę o pracę ze Spółką i w okresie poprzedzającym to zwolnienie w trybie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy pozwany nie tylko nie rozwiązywał umów o pracę z kierowcami, ale na skutek prowadzonej reorganizacji i restrukturyzacji proponował kierowcom podwyższenie wynagrodzenia oraz zmianę sposobu wykonywania pracy z uwagi na niedobory kadrowe. Zarówno w lipcu i sierpniu 2020 r. jak i kolejnych miesiącach nie planowano zwolnień w grupie zawodowej kierowców, zwłaszcza że od września 2020 r. zaplanowane było otwarcie szkół, co rodziło konieczność dowozu uczniów do szkół, co z kolei gwarantowało zatrudnienie w Spółce kierowców. Mimo, że wynagrodzenie zarówno powodowi jak i innym pracownikom było wypłacane z opóźnieniem już od połowy 2017 r., to dopiero w czasie, kiedy doszło do poprawy sytuacji ekonomicznej Spółki powód wykorzystał fakt opóźnień w wypłacie wynagrodzenia do rozwiązania umowy o pracę. W ten sposób powód w rzeczywistości samowolnie rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., co było działaniem nieuprawnionym jak i pozbawionym podstaw prawnych i faktycznych. W dacie rozwiązania umowy o pracę istniało w pozwanej Spółce zapotrzebowanie na pracę powoda, zaś firma nie zwalniała pracowników na analogicznych stanowiskach, tj. kierowców, gdyż byli oni potrzebni do prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Apelujący zaakcentował, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. było nieprawidłowe, gdyż pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, a przyczyna wypowiedzenia nie leżała po stronie pracodawcy i nie była z jego winy. Pełnomocnik pozwanego przywołał w tym miejscu stanowisko judykatury, wyrażone m.in. w wyroku SN z dnia 21 czerwca 2017 r. II PK 198/16, gdzie przyjęto, iż „ chociaż nieterminowe wypłacanie nawet jednego składnika wynagrodzenia lub innych należności ze stosunku pracy (np. należności z tytułu podróży służbowych) może uzasadniać zastosowanie trybu rozwiązania stosunku pracy o którym mowa w art. 55 § 1¹ k.p., jednak ciężkość naruszenia powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności sprawy, np. z jednej strony, gdy w grę wchodzi powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - gdy dany składnik wynagrodzenia jest sporny, a pracodawca uważa, w oparciu o usprawiedliwione argumenty, roszczenie pracownika za nieuzasadnione. Nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu wypadkach jest to naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku, ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie. Konieczne jest wówczas dokonanie oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika. Ocena wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika może zaś podlegać indywidualizacji w różnych stanach faktycznych ”.

W ocenie apelującego zasadnym jest również postawienie zaskarżonemu rozstrzygnięciu zarzutu naruszenia prawa materialnego - art. 8 ust. 1 pkt. 2 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez nieprawidłowe zastosowanie ww. przepisów prawa materialnego w ustalonym stanie faktycznym i prawnym z uwagi na brak sprostania przez powoda ciężarowi dowodu w zakresie wykazania roszczenia o odprawę pieniężną i nieuzasadnione uznanie przez Sąd rozpoznający sprawę, że powodowi przysługuje odprawa pieniężna. Pełnomocnik pozwanego podniósł, że w rzeczywistości powód nie rozwiązał umowy o pracę z uwagi na złą sytuację ekonomiczną Spółki czy na redukcję zatrudnienia, czyli z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, co wyklucza

zastosowanie art. 8 i 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wynika to przede wszystkim z faktu, że w lipcu i sierpniu 2020 r. pozwana nie zwalniała pracowników na analogicznych stanowiskach, tj. kierowców, gdyż byli oni potrzebni do prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Rozwiązanie umowy o pracę przez powoda bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy świadczy zaś o tym, że pracownik zwolnił się sam, niezasadnie, dobrowolnie i z własnej inicjatywy, a tym samym nie przysługuje mu uprawnienie do otrzymania odprawy, albowiem w tym względzie przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie leżała po stronie pozwanej - nie była to przyczyna niedotycząca pracownika. Powód, mimo spoczywającego na nim ciężaru dowodu w zakresie wykazania zasadności roszczenia o odprawę pieniężną, nie sprostował temu obowiązkowi, gdyż pracodawca w lipcu i sierpniu 2020 roku nie miał zamiaru rozwiązywać umów o pracę z kierowcami zatrudnionymi w przedsiębiorstwie, podejmując działania aby tę grupę zawodową pozostawić w zatrudnieniu.

Odpowiedź na apelację, sporządzona przez pełnomocnika powoda, w której zawarto m.in. wniosek o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, została złożona po upływie dwutygodniowego terminu, przewidzianego w art. 373¹ k.p.c. oraz po wydaniu wyroku przez Sąd II instancji, co miało miejsce na posiedzeniu niejawnym, stąd też czynność ta była bezskuteczna stosownie do treści art. 167 k.p.c.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jako pozbawiona uzasadnionych podstaw podlega oddaleniu w całości. Zdaniem Sądu II instancji orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je jako własne, jednocześnie uznając, że nie ma obecnie potrzeby powielania ich w tym miejscu (por. orzeczenie SN z 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98, OSNC 1999/4/83). Ponadto Sąd II instancji w całości podziela wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany. Apelujący podniósł m.in. zarzuty naruszenia prawa procesowego, które w jego ocenie powodowały nieważność postępowania. Za takie naruszenie uznano przeprowadzenie rozprawy w dniu 18.12.2020 r. w sytuacji, kiedy zawiadomienie dla strony pozwanej zostało doręczone w dniu poprzednim, mimo że stosownie do art. 149 § 3 k.p.c. zawiadomienie powinno być doręczone co najmniej na tydzień przed posiedzeniem. Zgodnie z art. 379 pkt 5 k.p.c. nieważność postępowania zachodzi, jeżeli strona została pozbawiona możliwości obrony swych praw. Według ugruntowanego orzecznictwa przytoczona podstawa nieważności postępowania jest spełniona, jeżeli z powodu wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej, będących skutkiem naruszenia konkretnych przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, których nie można było usunąć przed wydaniem orzeczenia w danej instancji, strona nie mogła - wbrew swej woli - brać i nie brała udziału w postępowaniu lub jego istotnej części. Sytuacja taka zachodzi m.in., gdy wady zawiadomienia o terminie rozprawy, jedynej albo bezpośrednio poprzedzającej wydanie orzeczenia, uzasadniają odroczenie rozprawy, a sąd rozpoznał sprawę i wydał orzeczenie (por. uzasadnienie postanowienia SN z dnia 19 czerwca 2015 r. IV CSK 101/15 LEX nr 1770891 i powołane tam orzecznictwo). Z kolei w postanowieniu z dnia 18 stycznia 2013 r. IV CZ 155/12 LEX nr 1293828 Sąd Najwyższy przyjął, że naruszenie art. 149 § 2 k.p.c. przez niezachowanie określonego w nim terminu nie pozbawia zawiadomienia skuteczności, ani nie jest jednoznacznie automatycznie z pozbawieniem strony możliwości działania (innymi słowy - z pozbawieniem strony możliwości obrony swych praw). Może co najwyżej stanowić uchybienie mające wpływ na wynik sprawy lub okoliczność uzasadniającą odroczenie rozprawy, jeżeli strona z powodu opóźnienia w doręczeniu zawiadomienia nie mogła się należyście przygotować do rozprawy. Należy w tym miejscu przypomnieć, że podczas rozprawy w dniu 18.12.2020 r. Sąd Rejonowy nie prowadził postępowania dowodowego (za takowe nie można uznać informacyjnego wysłuchania powoda). Jednocześnie stwierdzając doręczenie zawiadomienia dla pozwanego z uchybieniem terminu przewidzianego w art. 149 § 2 k.p.c. Sąd Rejonowy odroczył rozprawę, celem umożliwienia pozwanemu wzięcia w niej udziału. Zatem w sytuacji, kiedy rozprawa w dniu 18.12.2020 r. nie była rozprawą, po zamknięciu której został wydany w sprawie wyrok, jak też w jej trakcie nie przeprowadzono dowodów, co do których celowa byłaby obecność stron postępowania, w żadnym razie nie można przyjąć, iż pozwany został pozbawiony możliwości obrony swoich praw. Całkowicie bezzasadne jest również utożsamianie przez apelującego oddalenia wniosku o dopuszczenie dowodu z przesłuchania stron

z pozbawieniem strony możliwości obrony jej praw w rozumieniu art. 379 pkt 5 k.p.c. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ustalone jest stanowisko, że pozbawienie strony możliwości obrony swych praw polega na tym, że z powodu wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej strona nie mogła brać i nie brała udziału w postępowaniu lub jego istotnej części, nie zaś gdy mimo naruszenia przepisów procesowych strona podjęła czynności procesowe (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 7 października 2009 r., III CSK 35/09, nie publ.). Oddalenie wniosków dowodowych strony może być uchybieniem procesowym popełnionym w trakcie rozpoznawania sprawy, ale skoro strona może powołać się na nie w środku zaskarżenia od orzeczenia i zasadnie oczekiwać, że zostanie usunięte, to uchybienia tego nie można kwalifikować jako pozbawiającego stronę możliwości działania w rozumieniu art. 379 pkt 5 k.p.c. (por. uzasadnienie postanowienia SN z dnia 26 czerwca 2020 r. IV CZ 16/20 LEX nr 3049071). Sąd Rejonowy nie uwzględniając wniosków o przesłuchanie stron słusznie uznał, że w sprawie nie pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, które uzasadniałyby przeprowadzenie tego dowodu. Wskazywane przez pozwanego ekonomiczne przyczyny opóźnień w wypłacie wynagrodzeń dla powoda nie były kwestionowane przez stronę przeciwną a jednocześnie wbrew zapatrywaniu apelującego nie miały one przesądzającego znaczenia dla przyjęcia, czy opóźnienia te stanowiły przejaw ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jak trafnie wskazał Sąd Rejonowy, powołując się na wyrok SN z 4 kwietnia 2000 r. I PKN 516/99 pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. Zbędne było zatem szczegółowe badanie sytuacji ekonomicznej pozwanego w aspekcie możliwości terminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę, jeżeli okoliczność ta nie stanowiła o możliwości zakwalifikowania tego rodzaju opóźnień w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku wobec pracownika. Sąd Rejonowy zasadnie wskazał, że w przedmiotowej sprawie spełnione zostały wszystkie przesłanki uznania zaniechań pracodawcy w zakresie obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy za rażące naruszenie podstawowego obowiązku. Niewątpliwie obowiązek wypłaty wynagrodzenia jest podstawowym, wynikającym z istoty stosunku pracy, obowiązkiem pracodawcy. Sąd II instancji podziela stanowisko Sądu Rejonowego, który powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, że niewypłacenie wynagrodzenia za pracę stanowi wystarczającą przyczynę rozwiązania umowy przez pracownika bez wypowiedzenia, a pracodawca który się tego dopuszcza ciężko narusza swój obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. Sąd I instancji dokonał oceny ciężkości naruszenia obowiązku pracodawcy obejmującego wypłatę wynagrodzenia i zasiłku opiekuńczego z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy (zob. powołany w apelacji wyrok SN z dnia 21 czerwca 2017 r. II PK 198/16). W rozpoznawanej sprawie pracodawca nie wypłacał w terminie wynagrodzenia zasadniczego jak i zasiłku opiekuńczego, których wysokość nie była sporna, nadto opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia obejmowały okres około dwóch lat; jak wynika z niekwestionowanych ustaleń Sądu Rejonowego częstokroć niewypłacana część świadczenia ze stosunku pracy przewyższała połowę miesięcznej należności a bywały okresy, kiedy za dany miesiąc takiej wypłaty w ogóle nie było (vide maj i czerwiec 2020r.). Uwzględniając, że wynagrodzenie powoda niewiele przekraczało minimalne wynagrodzenia za pracę, nawet częściowe niewypłacanie umówionego wynagrodzenia za pracę w istotny sposób naruszało interesy pracownika, wynikające z konieczności zaspokajania podstawowych potrzeb życiowych. Odnosząc się do argumentacji pozwanego, wskazującej na kilkunastomiesięczne akceptowanie przez powoda takiego stanu rzeczy, to przede wszystkim brak stanowczej i natychmiastowej reakcji na bezprawne zachowanie pracodawcy w żadnej mierze nie wyłącza jego bezprawności a dodatkowo trudno byłoby oczekiwać od pracownika, aby nadal pozostawał w zatrudnieniu w sytuacji, gdy ze znacznym opóźnieniem otrzymywał wynagrodzenia za kolejne, przepracowane okresy. Za całkowicie niezrozumiałe należy uznać zarzut naruszenia art. 55 § 1¹ k.p. poprzez pominięcie faktu, że w okresie kiedy powód rozwiązał umowę o pracę i w okresie poprzedzającym to zwolnienie pracodawca nie rozwiązywał umów o pracę z kierowcami, a zatem samowolne rozwiązanie przez powoda umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było nieprawidłowe i nieuprawnione. Powołany przepis Kodeksu pracy w żadnym razie nie uzależnia rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków o tego, czy w okresie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bądź w okresie poprzedzającym doszło do rozwiązania umów o pracę z innymi pracownikami. Nawet gdyby w tym czasie doszło do faktycznego zwiększenia zatrudnienia, to okoliczność ta sama w sobie nie stanowiłaby negatywnej przesłanki do przyjęcia, że zostały spełnione warunki rozwiązania umowy o pracę

w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Ten sam argument, dotyczący niedokonywania we wskazanym okresie przez pozwanego zwolnień w grupie zawodowej kierowców, uzupełniony o stwierdzenie dotyczące składania kierowcom propozycji podwyższenie wynagrodzenia oraz zmiany sposobu wykonywania pracy stanowił podstawę zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji art. 8 ust. 1 pkt. 2 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż według apelującego powód nie rozwiązał umowy o pracę z uwagi na złą sytuację ekonomiczną Spółki i na redukcję zatrudnienia, co wyklucza zastosowanie art. 8 i 10 ww. ustawy. Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że dla oceny zasadności roszczenia o odprawę pieniężną zasadnicze znaczenie ma udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, prowadzące do rozwiązania przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., traktowanego na podstawie art. 55 § 3 k.p. w zakresie skutków tak jak wypowiedzenie stosunku pracy, może być uznane za przyczynę niedotyczącą pracowników w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. 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, m.in. 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 k.p.) 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 z późn. 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 z późn. 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 z późn. 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 zacytowanej przez Sąd Rejonowy uchwale z dnia 2 lipca 2015 r. w sprawie sygn. akt III PZP 4/15, które to stanowisko znajduje pełną akceptację Sądu Okręgowego, w której wskazano, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. 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, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli pracownik rozwiązał stosunek pracy w trybie natychmiastowym (art. 55 § 1¹ k.p.) 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. 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 niedotycząca 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 k.p. 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 k.p. 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. Dlatego też dla oceny zasadności roszczenia powoda o odprawę pieniężną nie mają żadnego znaczenia okoliczności powołane apelacji a dotyczące tego, czy pozwany w określonym przedziale czasowym dokonał redukcji etatów i w jaki sposób kształtował zasady wynagradzania kierowców. Decydujące znaczenie co do oceny zasadności omawianego roszczenia ma ustalenie, czy naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika, polegające na nieterminowym i niepełnym wypłaceniu wynagrodzenia za pracę, było wyłączną przyczyną rozwiązania przez niego stosunku pracy. Prawidłowe przyjęcie przez Sąd Rejonowy, iż była to wyłączna przyczyna rozwiązania stosunku pracy z pozwanym, implikuje uznanie za zasadne roszczenie o odprawę pieniężną bez względu na fakty, które pozwany zamierzał wykazać dokumentami, załączonymi do apelacji. Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Okręgowy uznał, że zarzuty apelacji były nieuzasadnione, a Sąd Rejonowy rozpoznając i rozstrzygając w sprawie nie naruszył zasad postępowania, jak również norm prawa materialnego, które uzasadniałyby uwzględnienie wniosków apelacji. W konsekwencji na podstawie art. 385 k.p.c. orzeczono o oddaleniu apelacji.