

Sygn. akt IV P 45/17

## WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Elżbieta Mazurek, Wiesław Sowa

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 26 maja 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko Centrum Handlowo - (...) Sp. z o. o. w W.

o odprawę, wyrównanie odszkodowania, ustawowe odsetki za opóźnienie w wypłacie odszkodowania, ustawowe odsetki za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenie za pracę i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

I. zasądza od Centrum Handlowo - (...) Sp. z o. o. w W. na rzecz M. P. kwotę 3.700,00 zł (trzy tysiące siedemset złotych) z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 15 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty;

II. zasądza od Centrum Handlowo - (...) Sp. z o. o. w W. na rzecz M. P. kwotę 333,00 zł (trzysta trzydzieści trzy złote) tytułem wyrównania odszkodowania na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> kp z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od dnia 23 lutego 2017 r. do dnia zapłaty;

III. zasądza od Centrum Handlowo - (...) Sp. z o. o. w W. na rzecz M. P. kwotę 62,69 zł (sześćdziesiąt dwa złote 69/100);

IV. umarza postępowanie w pozostałym zakresie;

V. wyrokowi w pkt I do kwoty 1.850,00 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

VI. zasądza od Centrum Handlowo - (...) Sp. z o. o. w W. na rzecz M. P. kwotę 1.817,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 27 stycznia 2017r. w sprawie IVP 45/17, powódka M. P. wносиła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Centrum Handlowo- (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwot: 1.850,00 zł tytułem wynagrodzenia za listopad 2016r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12 grudnia 2016r. do dnia zapłaty, 616,88 zł tytułem wynagrodzenia za grudzień 2016r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2017r. do dnia zapłaty, 616,56 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12 grudnia 2016r. do dnia zapłaty, 1.850,00 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> kp z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 grudnia 2016r. do dnia zapłaty i 3.700,00 tytułem odprawy na podstawie art. 8

ust1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12 grudnia 2016r. do dnia zapłaty.

Zarządzeniem, sąd wyłączył do oddzielnego rozpoznania i wyrokowania sprawę o zasądzenie kwoty 1.850,00 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> kp i sprawa ta została wpisana pod numer IVP 46/17.

Zarządzeniem z dnia 28 marca 2017r., sprawa IVP 46/17 została jednak połączona ze sprawą IVP 45/17 do łącznego rozpoznania i wyrokowania.

W piśmie procesowym z dnia 22 lutego 2017r. powódka cofnęła powództwo co do żądania zasądzenia na jej rzecz od pozwanej spółki kwoty 1.850,00 zł tytułem wynagrodzenia za listopad 2016r., podtrzymując żądanie zasądzenia ustawowych odsetek za opóźnienie w wypłacie tej kwoty w wysokości 24,13 zł.

W piśmie procesowym z dnia 28 lutego 2017r. złożonym w sprawie IVP 46/17 powódka cofnęła powództwo w części zapłaty kwoty 1.517,00 zł tytułem odszkodowania dochodzonego na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> kp i tytułem tego odszkodowania domagała się kwoty 333,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 23 lutego 2017r. do dnia zapłaty; domagała się też kwoty 24,84 zł tytułem ustawowych odsetek za opóźnienie od kwoty 1.850,00 zł tytułem odszkodowania za okres od 15 grudnia 2016r. do dnia 22 lutego 2017r.

W piśmie procesowym z dnia 28 lutego 2017r. złożonym do sprawy IVP 45/17 powódka oświadczyła, że cofa pozew także w części dotyczącej zapłaty kwoty 616,88 zł tytułem wynagrodzenia za grudzień 2016r., w części co do kwoty 616,56 zł z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i wobec tego ostatecznie wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki : kwoty 24,13 z tytułem odsetek ustawowych za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za listopad 2016r., kwoty 5,09 zł tytułem odsetek za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za grudzień 2016r., kwoty 8.63 zł tytułem odsetek za opóźnienie w wypłacie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i kwoty 3.700,00 tytułem odprawy na podstawie art. 8 ust1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12 grudnia 2016r. do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. P. była zatrudniona w pozwanym Centrum Handlowo- (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od dnia 7 listopada 2011r. jako sprzedawca (akta osobowe).

Terminem wypłaty wynagrodzeń ustalonym w spółce był dzień 10 następnego miesiąca ( bezsporne). Od kilku miesięcy pozwana spółka nie wypłacała powódce wynagrodzenia w umówionym terminie, od lipca 2016r. wynagrodzenie płacone było wyłącznie z utargów uzyskanych w danym sklepie ( bezsporne).

W dniu 10 grudnia 2016r. powódka sporządziła oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> kp, a jako przyczynę wskazała brak wynagrodzenia za listopad, a także nagminne opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia, a także brak przelewów wynagrodzenia na konto zgodnie z umową ( akta osobowe).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w dniu 10 grudnia 2016r., powódka otrzymała świadectwo pracy w którym wpisano, iż stosunek pracy ustał bez wypowiedzenia - przez pracownika – art. 30 §1 pkt 3 kp w związku z art. 55§1<sup>1</sup> kp (k.10-11, akta osobowe).

W dniu 17 lutego 2017r. pozwana spółka przekazała powódce wynagrodzenie za listopad 2016r. (k. 24).

W dniu 22 lutego 2017r. pozwana spółka przekazała powódce kwotę 1.517,00 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> kp; także tego dnia spółka przekazała kwoty stanowiące wypłatę wynagrodzenia za grudzień 2016r. i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ( k.29, 40, k.12 i 27 akt sprawy IVP 46.17).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie złożonych do akt sprawy a wskazanych wyżej dokumentów i akt osobowych powódki, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Ostatecznie powódka w toku procesu domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanej spółki: **kwoty 333,00 zł** wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 23 lutego 2017r. do dnia zapłaty; **kwoty 24,84 zł** tytułem ustawowych odsetek za opóźnienie od kwoty 1.850,00 zł tytułem odszkodowania za okres od 15 grudnia 2016r. do dnia 22 lutego 2017r., **kwoty 24,13 zł** tytułem odsetek ustawowych za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za listopad 2016r., **kwoty 5,09 zł** tytułem odsetek za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za grudzień 2016r., **kwoty 8.63 zł** tytułem odsetek za opóźnienie w wypłacie za ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i kwoty **3.700,00 zł** tytułem odprawy na podstawie art. 8 ust1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12 grudnia 2016r. do dnia zapłaty.

Żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanej spółki kwoty 333,00 zł, stanowiącej różnicę pomiędzy kwotą 1.850,00 zł tj. kwotą odszkodowania na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> kp, a kwotą tego odszkodowania wypłaconą jej w części tj. w wysokości 1.517,00 zł przez pracodawcę w toku procesu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 23 lutego 2017r. do dnia zapłaty, jest uzasadnione.

Kwota 1.850,00 zł której domagała się powódka w pozwie jest kwotą odszkodowania i pozwany pracodawca wypłacając powódce w dniu 22 lutego 2017r. tę kwotę odszkodowania, zdecydował aby należna powódce kwota 1850,00 zł brutto była potraktowana jako świadczenie, od którego należy obowiązkowo odprowadzić zaliczkę na podatek dochodowy i składki na ubezpieczenie społeczne, a więc powódce wypłacono kwotę „netto”, czyli 1.517,00 zł.

Faktycznie, przy wypłacie świadczeń związanych z wykonywaniem przez pracownika pracy w ramach stosunku pracy, pracodawca ma jako płatnik, obowiązek potrącić (odliczyć) z kwoty wypłacanych pracownikowi świadczeń zaliczkę na podatek dochodowy i składki na ubezpieczenie społeczne, a przewiduje to art. 4 pkt 2 w zw z art. 17 ust1 Ustawy z dnia 13 października 1998 r o systemie ubezpieczeń społecznych ( Dz.U. z 2015.121 - j.t. ze zm).

Spornym w sprawie jest, czy pozwana spółka, wypłacając powódce kwotę 1.850,00 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> kp winna wypłacić tę kwotę w pełnej wysokości tj. 1.850,00 zł, czy też od kwoty tej należało odprowadzić składki na ubezpieczenie społeczne, w tym i takie które powinny być odprowadzone z części finansowanej przez pracownika oraz podatek dochodowy.

Zdaniem sądu, odszkodowanie na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> kp wypłacone pracownikowi przez pracodawcę jest zwolnione od obowiązku odprowadzania zaliczki na podatek dochodowy i uiszczania składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne.

Odszkodowanie na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> kp jest oczywiście należnością wynikająca z przepisów kodeksu pracy, korzysta więc ze zwolnienia z obowiązku odprowadzania podatku dochodowego do Urzędu Skarbowego - na mocy art. 21 ust1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. 14/2000, poz. 176 ze zm), który to przepis reguluje jakie przychody są wolne od podatku dochodowego i pkt 3 tegoż przepisu przewiduje, że takimi przychodami są: otrzymane odszkodowania lub zadośćuczynienia, jeżeli ich wysokość lub zasady ustalania wynikają wprost z przepisów odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw, oraz otrzymane odszkodowania lub zadośćuczynienia, jeżeli ich wysokość lub zasady ustalania wynikają wprost z postanowień układów zbiorowych pracy, innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów lub statutów, o których mowa w art. 9 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), z wyjątkiem:

a)określonych w prawie pracy odpraw i odszkodowań z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę,

b)odpraw pieniężnych wypłacanych na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

c)odpraw i odszkodowań z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia funkcjonariuszom pozostającym w stosunku służbowym,

d)odszkodowań przyznanych na podstawie przepisów o zakazie konkurencji,

e)odszkodowań za szkody dotyczące składników majątku związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą,

f) odszkodowań za szkody dotyczące składników majątku związanych z prowadzeniem działów specjalnych produkcji rolnej, z których dochody są opodatkowane według skali, o której mowa w art. 27 ust. 1, lub na zasadach, o których mowa w art. 30c,

g)odszkodowań wynikających z zawartych umów lub ugód innych niż ugody sądowe.

Przepis ten zatem, skoro nie wymienia wśród „wyjątków” zwolnień od podatku dochodowego odszkodowania na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> kp, to jasnym jest, że to świadczenie, stanowiące przychód pracownika, wolne jest od podatku dochodowego a więc pozwany pracodawca nie był zobowiązany do pobrania i odprowadzenia z kwoty odszkodowania, zaliczki na podatek dochodowy.

Ten przepis także, aczkolwiek odnoszący się do wyłączenia obowiązku uiszczania podatku dochodowego, wyłącza także obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne od kwot wypłaconych pracownikowi tytułem odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu pracy. Skoro bowiem przepis ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych odsyła – przy definicji pojęcia przychodu, stanowiącego podstawę wyliczania składek na ubezpieczenie społeczne, do przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, to także i zwolnienia od obowiązku odprowadzania podatku dochodowego zawarte w art. 21 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, także stanowią zwolnienie od obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne. Zgodnie bowiem z art. 18 ust 1 Ustawy z dnia 13 października 1998 r o systemie ubezpieczeń społecznych ( Dz.U. z 2015.121 - j.t. ze zm), podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12. Także § 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, emerytalne i rentowe ( Dz.U. 161, poz. 1106) stanowi, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, zwanych dalej "składkami", stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągany przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887). Pkt 9 art. 4 Ustawy z dnia 13 października 1998 r o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi, że – za przychód należy rozumieć - przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu: zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy oraz przychody z działalności wykonywanej osobiście przez osoby należące do składu rad nadzorczych, niezależnie od sposobu ich powoływania. Zgodnie zaś z art. 12 ust 1 Ustawy z dnia 26 lipca 1991r o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r. poz. 361, z późn. zm.), za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone

za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych. § 2 ust. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, emerytalne i rentowe wymienia jakie przychody nie stanowią podstawy wymiaru składek i pkt 3 i 4 tego przepisu podaje wprost, że tymi przychodami są: odprawy, odszkodowania i rekompensaty wypłacane pracownikom z tytułu wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy, w tym z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania jej bez wypowiedzenia, skrócenia okresu jej wypowiedzenia, niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy oraz odszkodowania wypłacone byłym pracownikom po rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie umowy o zakazie konkurencji.

Tak więc odszkodowanie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art.55 §1<sup>1</sup> kp jest zwolnione ze składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne – na podstawie §2 ust1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, emerytalne i rentowe ( Dz.U. 161, poz. 1106 ze zm) i także pozwana spółka nie była zobligowana, jako płatnik składek na ubezpieczenie społeczne, aby od kwoty wypłaconej powódce w dniu 22 lutego 2017r. odszkodowania na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> kp odprowadzać składki na ubezpieczenie społeczne.

Zatem powódka powinna tę kwotę tj. 1,850,00 zł otrzymać w pełnej wysokości, a skoro pracodawca, wbrew wskazanym wyżej przepisom, pomniejszył należną jej kwotę, to żądanie zasądzenia wyrównania tej kwoty, czyli kwoty 333, 00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 23 lutego 2017r., zasługuje na uwzględnienie.

Także i żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanej spółki odprawy zasługuje na uwzględnienie.

Poza sporem bowiem jest, że powódka złożyła wobec pracodawcy w dniu 10 grudnia 2016r. oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> kp, a jako przyczynę wskazała brak wynagrodzenia za listopad, a także nagminne opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia, brak przelewów wynagrodzenia na konto zgodnie z umową i w wyniku tej jednostronnej decyzji, zgodnie z art. 55§1<sup>1</sup> kp, stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w dniu 10 grudnia 2016r., powódka otrzymała świadectwo pracy, w którym wpisano, iż stosunek pracy ustał bez wypowiedzenia - przez pracownika – art. 30 §1 pkt 3 kp w związku z art. 55§1<sup>1</sup> kp. Pozwany pracodawca w żaden sposób nie kwestionował tej decyzji powódki, a w szczególności nie skorzystał z roszczeń przewidzianych w art. 61<sup>1</sup> kp.

Podnieść w tym miejscu należy, że wobec braku definicji pojęcia "ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika" przyjmuje się, że - przez analogię do podobnego zwrotu zawartego art. 52§1 kp, użyte w art. 55§1<sup>1</sup> kp określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" należy interpretować jako bezprawne (bo sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i noszące znamiona "ciężkości" tak w sensie przedmiotowym (wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika), jak i podmiotowym (z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy) - np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10.5.2012 r. w sprawie II PK 220/11, z 20.9.2013 r. w sprawie IIPK 6/13. Pozwany pracodawca, jak wyżej podniesiono, oczywiście w sposób ciężki naruszył swoje obowiązki wobec powódki, bo – jak ustalono w toku procesu, pozwany od dłuższego czasu nie wypłacał jej wynagrodzenia w terminie. Jak wynika z utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, 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. Z punktu widzenia treści stosunku pracy (w tym zwłaszcza praw pracowniczych) jest całkowicie obojętne z jakiego źródła pracodawca uzyskuje środki na wynagrodzenia. Jest to efekt podstawowej cechy tego stosunku prawnego, w którym pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności, które tym samym nie obciąża pracowników. Obowiązek pracodawcy polega więc na terminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę i w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę.

Zatem uznać należy, że stosunek pracy łączący strony rozwiązał się na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> kp z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika konkretnie wskazanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy i była to jedyna, wyłączna przyczyna rozwiązania stosunku pracy łączącego strony.

Zgodnie z art.55§3 kp, rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1<sup>1</sup> kp pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Oznacza to – w świetle jednolitego już orzecznictwa Sądu Najwyższego m.in. obowiązek wypłaty odprawy pracownikowi, co potwierdził wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2015 r. w sprawie III PZP 4/15 , którego teza brzmi: "rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> 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 zw. z art.10 ust 1 ustawy z 13.3.2003 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". W uzasadnieniu uchwały w sprawie III PZP 4/15 Sąd Najwyższy podnosi, iż zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jakkolwiek rozwiązanie stosunku pracy musi nastąpić z przyczyn niedotyczących pracowników (pracownika), to niekoniecznie bez udziału woli pracownika bo odprawa przewidziana w art. 8 ustawy przysługuje także w wypadku, gdy rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn wskazanych w ustawie nastąpiło z inicjatywy pracodawcy w drodze porozumienia stron , także – jak wynika z utrwalonego orzecznictwa judykatury, przysługiwać może pracownikowi, którego stosunek pracy ustał wskutek odmowy przyjęcia przez niego nowych warunków pracy przedstawionych przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia zmieniającego . Zgodnie z art. 55§3 KP, rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę, między innymi z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Z przepisu tego wynika, że pracownik nie ponosi ujemnych skutków, jakie przepisy prawa pracy i inne przepisy prawa, wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracownika np. co do nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Przepis art. 55§3 KP wprowadzając fikcję prawną traktowania rozwiązania umowy o pracę przez pracownika tak jak wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę, nie przekształca jednak rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Jednakże 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 kp skutków takiego rozwiązania ze skutkami wypowiedzenia umowy o pracę, powinno dotyczyć także prawa do odprawy z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. Odprawa przewidziana w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych jest świadczeniem o charakterze gratyfikacyjno-rekompensacyjnym, przysługującym na zakończenie stosunku pracy, a więc nie następuje też zdublowanie świadczeń należnych pracownikowi z tego samego tytułu, bo odszkodowanie z art. 55§1<sup>1</sup> kp należne jest z innego tytułu. Należy też stwierdzić, że w sytuacji, gdy pracodawca narusza ciężko swoje podstawowe obowiązki wobec pracownika, rozwiązanie stosunku pracy może być traktowane jako konieczne dla obrony interesów pracownika. Art. 55 §3 kp pozwala traktować tę konieczność jako zachodzącą po stronie pracodawcy. Za przyjętym stanowiskiem przemawiają też względy funkcjonalne. Jeśli bowiem pracownik decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy, pozbawienie go ochrony z jakiej korzysta, gdy stosunek pracy rozwiązuje pracodawca, umożliwiłoby pracodawcy uwolnienie się od obciążeń przewidzianych w ustawie o grupowych zwolnieniach przez działanie niezgodne z prawem.

Także i wcześniej w wyroku z dnia 20 listopada 2008 r. w sprawie III UK 57/08 Sąd Najwyższy 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§1<sup>1</sup> kp ) uzasadnia przyjęcie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu art2 ust1 pkt 5 ustawy dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz.1252 ze zm.) i art10 ust1 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.

Także w wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 16 maja 2008 r. w sprawie I OSK 1185/07 zawarta jest teza, że: „1. Zasądzenie przez sąd odszkodowania wynikającego z art. 55 KP pociąga za sobą skutki przewidziane w art. 55 § 3 KP, co oznacza, że pociąga za sobą też skutki w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej. Art. 55 KP nie może być interpretowany w taki sposób, że w sytuacji gdy pracownik rozwiązał umowę o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, może być on traktowany gorzej niż w sytuacji, gdyby umowę rozwiązał pracodawca. 2. Odszkodowanie wynikające z art. 55 KP winno być wliczone do okresu uprawniającego do nabycia zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w art. 71 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 ze zm.).” Zdaniem Naczelnego Sądu Administracyjnego wyrażonym w uzasadnieniu wyroku, przepis art. 55§3 kp nie może być interpretowany w taki sposób, że w sytuacji, gdy pracownik rozwiązał umowę o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, może być on traktowany gorzej, niż w sytuacji, gdyby umowę rozwiązał pracodawca. Odmienna wykładnia omawianego przepisu powodowałaby naruszenie postanowień art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78,poz.483), statuującego zasadę równości wszystkich obywateli wobec prawa. Zasada ta gwarantuje prawo do równego traktowania przez władze publiczne, której to zasady władze muszą przestrzegać. Z tej generalnej zasady wynika także zakaz stosowania dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym.

Sąd rozpoznający sprawę podziela w całości utrwalone już orzecznictwo judykatury w tym zakresie i przenosząc je na realia przedmiotowej sprawy, to uznać należy, że wobec tego, iż wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy łączącego strony były przyczyny leżące po stronie pracodawcy, a więc niedotyczące pracownika, to powódka ma prawo do odprawy przewidzianej w art. 8 ust1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wobec tego sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 3.700,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od opóźnienia od dnia wymagalności, czyli od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia zapłaty.

Żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz kwot tytułem ustawowych odsetek za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za listopad i grudzień 2016r. i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jak też i w wypłacie w części odszkodowania z art. 55§1<sup>1</sup> kp, jest uzasadnione.

Zgodnie bowiem art.85 § 1 kp wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. W myśl zaś art. 86 § 1 kp pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonym w regulaminie pracy. Poza sporem pozostaje, że w pozwanej spółce termin wypłaty miesięcznych wynagrodzeń ustalony został na 10 każdego miesiąca. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy winien być wypłacony w dniu rozwiązania stosunku pracy, a odszkodowanie z art. 55§1<sup>1</sup> kp w momencie dojścia tego oświadczenia woli do pozwanego pracodawcy, a więc – w przedmiotowej sprawie w dniu 14 grudnia 2016r. Bezspornym jest, iż powódka otrzymała świadczenia wskazane wyżej z opóźnieniem, w trakcie trwania niniejszego procesu, w terminach wynikających z dokumentów księgowych. Żądanie więc zasądzenia ustawowych odsetek za opóźnienie w wypłacie kwot poszczególnych należności za okres od dnia kiedy wynagrodzenie za dany miesiąc, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odszkodowanie miało być wypłacone, a dniem kiedy dane świadczenie wpłynęło na konto powódki, jest uzasadnione.

Zgodnie bowiem z art. 481§1 kc w zw. z art. 300kp, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za okres opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było

następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. W tej sytuacji sąd zasądził na rzecz powódki ustawowe odsetki za opóźnienie w wysokości wynikającej z §2 art. 481 kc od poszczególnych wypłaconych przez pracodawcę w trakcie trwania procesu kwot w łącznej wysokości 62,69 zł, stanowiącej sumę kwot tychże odsetek wyliczoną przez powódkę i niekwestionowaną przez stronę pozwaną.

W tym stanie rzeczy sąd orzekł jak w sentencji.

Umorzenie postępowania co do wynagrodzenia za miesiące listopad i grudzień 2016r., ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odszkodowania z art. 55§1<sup>1</sup> kp w kwocie 1.517,00 zł uzasadnia przepis art. 355 § 1 w zw. z art. 203 § 1 i 4 w zw. z art. 469 kpc.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477<sup>2</sup> §1 kpc.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc, przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 2 i §2 pkt 4 oraz §15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( Dz.U. z 2015r, poz. 1804).