

**Sygn. akt XP 248/18**

## WYROK ZAOCZNY

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 września 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 3 września 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **P. K.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. w upadłości w Ś.**

o zapłatę odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia

I. oddała powództwo;

II. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

Powód P. K. pozwem z dnia 26 kwietnia 2018 r. (data prezentaty biura podawczego) skierowanym przeciwko Syndykowi Masy Upadłości (...) Sp. z o.o. w upadłości z siedzibą w Ś. wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 6.800,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 31 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie zwrotu kosztów wg norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania powód podniósł, że do dnia dzisiejszego, nie otrzymał należnego mu wynagrodzenia w formie odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia (k. 4-v. 5).

Odpis pozwu został wysłany stronie pozwanej pocztą. Przesyłka po dwukrotnym awizowaniu została zwrócona do nadawcy i pozostawiona w aktach sprawy ze skutkiem doręczenia na dzień 25 lipca 2018 r. (k. 26).

Strona pozwana nie ustosunkowała się pisemnie do treści pozwu. Nie stawiała się też na wezwanie Sądu na rozprawę wyznaczoną na dzień 3 września 2018 r. nie usprawiedliwiając swojej nieobecności.

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód P. K. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. z siedzibą w Ś. w okresie od 5 listopada 1991 r. do 31 sierpnia 2018 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku specjalisty utrzymania ruchu - ślusarza.

Postanowieniem z dnia 20 września 2017 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej VIII Wydział Gospodarczy ds. upadłościowych i restrukturyzacyjnych, sygn. akt VIII GU 371/17, ogłosił upadłość spółki (...) sp. z o.o.

Pismem z dnia 31 lipca 2017 r. (...) sp. z o.o. rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia skróconego z trzech miesięcy do jednego miesiąca. Okres wypowiedzenia upłynął z dniem dniem 31 sierpnia 2017 r. W treści wypowiedzenia pracodawca wskazał ponadto, że wypowiedzenie umowy o pracę jest

spowodowane względami ekonomicznymi i finansowymi zaistniałymi w firmie, które doprowadziły do złożenia w dniu 28 lipca 2017 r. we właściwym dla pracodawcy Sądzie Upadłościowym wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy. Dodatkowo w oświadczeniu poinformowano powoda, że z tytułu skróconego okresu wypowiedzenia przysługuje mu 2 miesięczne odszkodowanie oraz 3 miesięczna odprawa.

W okresie zatrudnienia w spółce (...) sp. z o.o. w 2017 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w następujących okresach:

- 3-14 lipca 2017 r.,

- 29 lipca-31 sierpnia 2017 r.

Bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy, po skróconym okresie wypowiedzenia, powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie 1 września-31 października 2017 r.

Powód otrzymał wszystkie świadczenia należne mu z tytułu przebywania w 2017 r. na zwolnieniach lekarskich, tj. wynagrodzenie chorobowe od pracodawcy za pierwsze 33 dni niezdolności do pracy i zasiłek chorobowy za kolejne dni niezdolności do pracy.

Pismem z 18 grudnia 2017 r. powód zwrócił się do strony pozwanej o podanie poszczególnych kwot składających się na przelew otrzymany w dniu 13 grudnia 2017 r. tytułem odszkodowania oraz odprawy. Poprosił też o podanie informacji za ile miesięcy została mu wypłacona odprawa oraz odszkodowanie.

Pismem z 17 stycznia 2018 r. strona pozwana poinformowała powoda, że odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia nie ma charakteru abstrakcyjnego, lecz jest równe wynagrodzeniu za pracę, jakie rzeczywiście otrzymałby pracownik, gdyby pracował do końca trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Tymczasem w okresie od dnia 1 września do 31 października 2017 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Tak więc sporne odszkodowanie w całości zawiera się w czasie, za który nie przysługiwało mu prawo do wynagrodzenia za pracę. Nie powstała zatem żadna szkoda, a co za tym idzie powód nie nabył prawa do wypłaty odszkodowania.

Pismem z 5 lutego 2018 r. powód, wraz z kilkoma innymi byłymi pracownikami, wezwał stronę pozwaną do wypłaty odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, w terminie 5 dni od otrzymania wezwania.

Strona pozwana nie wypłaciła powodowi odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę (wrzesień-październik 2017 r.) w wysokości 6.800,00 zł.

### ***Dowód:***

- Okoliczności bezsporne

### ***Sąd Rejonowy zważył co następuje:***

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie strona pozwana nie stawiała się na termin wyznaczony na rozprawę, nie wdała się również w spór. Pomimo tego Sąd Rejonowy nie znalazł jednak podstaw do uwzględnienia powództwa.

Przepis art. 339 k.p.c. stanowi, że jeżeli pozwany nie stawiał się na posiedzenie wyznaczone na rozprawę, sąd wyda wyrok zaoczny; w tym wypadku przyjmuje się za prawdziwe twierdzenie powoda o okolicznościach faktycznych przytoczonych w pozwie.

Okoliczności faktyczne niniejszej sprawy przedstawione przez powoda nie budziły wątpliwości. Ponadto zostały one wiarygodnymi wyjaśnieniami powoda oraz zgromadzonymi w aktach dowodami z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie podważona przez żadną ze stron. Bezsparnie zatem, w związku z ogłoszeniem

upadłości, pozwany rozwiązał z pracownikami, w tym również z powodem, umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, zaś powód nie otrzymał odszkodowania za pozostałą część okresu wypowiedzenia (tj. za 2 miesiące). Okolicznością bezsporną jest również to, że w okresie od 1 września 2017 r. do 31 października 2017 r. (a wcześniej od 3 do 14 lipca 2017 r. i od 29 lipca do 31 sierpnia 2017 r.) powód przebywał na zwolnieniu lekarskim i z tego tytułu pobierał zasiłek chorobowy z ZUS. Z treści przedstawionych przez powoda dowodów wynika, że wszystkie twierdzenia powoda były przed procesem bezsporne między stronami.

Podstawę prawną dochodzonego przez powoda roszczenia stanowił art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym, jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Rozstrzygnięcie niniejszej sprawy było zatem uzależnione od dokonania interpretacji prawnej treści art. 36<sup>1</sup> k.p.

Sporne świadczenie przysługuje pracownikowi z mocy ustawy w sytuacji gdy pracodawca w przypadkach opisanych w powyższym artykule skróci okres wypowiedzenia. Literalna treść brzmienia przepisu wskazuje jednak, że ma ono charakter odszkodowawczy, a jego wysokość zależy od wysokości wynagrodzenia jakie pracownik mógłby otrzymać w okresie skróconego wypowiedzenia, gdyby w tym czasie pozostawał w zatrudnieniu. Istotą tego odszkodowania jest zrekompensowanie pracownikowi „straty” jaką poniósłby w związku z wcześniejszym rozwiązaniem stosunku pracy z uwagi na niemożliwość dalszego jej świadczenia. Samo odszkodowanie nie ma charakteru klasycznego odszkodowania – jego charakter jest zryczałtowany. Odszkodowanie o jakim mowa w art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p. ma zagwarantować pracownikowi środki na utrzymanie już po rozwiązaniu stosunku pracy, ale w okresie, który zgodnie z art. 36 § 1 k.p. stanowiłby okres wypowiedzenia umowy o pracę, uprawniający go do stosownego wynagrodzenia, w sytuacji faktycznego świadczenia pracy (art. 80 k.p.), jak i niemożliwości jej wykonywania z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (art. 81 k.p.). Pracownik nabywa więc prawo do odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia w sytuacji, gdyby faktycznie mógłby nabyć prawo do wynagrodzenia za ten czas, lecz z powodu skrócenia okresu wypowiedzenia został pozbawiony realnej możliwości jego uzyskania.

W niniejszej sprawie bezsporne było, że okres wypowiedzenia powodowi umowy o pracę został skrócony o 2 miesiące (obejmowałyby w przypadku, gdyby nie został skrócony, także wrzesień i październik 2017 r.). Jednakże przez cały ten okres od 1.09.2017 do 31.10.2017 r., a także wcześniej – nieprzerwanie od 29.07.2017 r., powód przebywał na zwolnieniu lekarskim i z tego tytułu otrzymał z ZUS stosowny zasiłek chorobowy. Świadczenie to zrekompensowało więc powodowi ewentualną szkodę, jaką mógłby ponieść w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia i w gruncie rzeczy stanowiło jego ekwiwalent. Należy zwrócić uwagę na fakt, że gdyby okres wypowiedzenia nie został skrócony i powód pozostawałby w zatrudnieniu do upływu okresu wypowiedzenia, to za miesiące wrzesień i październik 2017 r. nie przysługiwałoby mu wynagrodzenie za pracę (w tym wynagrodzenie chorobowe, już wcześniej otrzymał je bowiem od pracodawcy za 2017 r.), lecz zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego, wypłacany przez ZUS. Wypłacony powodowi zasiłek chorobowy w okresie skróconego okresu wypowiedzenia w pełni zrekompensował mu zatem ewentualną szkodę jaką mógłby ponieść z uwagi na skrócony okres wypowiedzenia.

Ponadto, należy mieć na uwadze, że podstawą obliczenia odszkodowania jest wynagrodzenie jakie przysługiwałoby pracownikowi w okresie skróconego okresu wypowiedzenia. A contrario, jeżeli więc pracownik w tym okresie nie nabyłby prawa do wynagrodzenia, to nie przysługuje mu za ten okres również odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia. W przypadku przebywania na zwolnieniu lekarskim, pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia chorobowego tylko za 33 dni niezdolności do pracy w danym roku kalendarzowym. Natomiast przy dłuższej niezdolności do pracy przysługuje mu zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego wypłacany przez ZUS. Wynagrodzenie oraz zasiłek chorobowy są świadczeniami wzajemnie się wykluczającymi. Nie można bowiem otrzymywać za ten sam okres zarówno wynagrodzenie za pracę, jak i zasiłku chorobowego, gdyż zgodnie z ustawą z 25 czerwca 1999 o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. z

Dz. U. z 2017 r., poz. 1368 ze zm.), zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby (art. 6 ust. 1). Jeżeli więc w okresie skróconego okresu wypowiedzenia pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim i pobiera zasiłek chorobowy, to nie przysługuje mu za ten czas odszkodowanie, gdyż nie nabywa prawa do wynagrodzenia, które jest podstawą jego wyliczenia, lecz do zasiłku chorobowego. Innymi słowy w okresie niezdolności do pracy i pobierania zasiłku chorobowego wynagrodzenie pracownika wynosi 0,00 zł, a co za tym idzie ewentualne odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia wynosiłoby również 0,00 zł.

Z bezspornego stanu faktycznego wynika, że w 2017 r., w miesiącach lipiec-sierpień powód wykorzystał 33 dni zwolnienia chorobowego, za które w myśl art. 92 § 1 k.p. przysługiwało mu wynagrodzenie chorobowe wypłacone przez pracodawcę. Tym samym w okresie skróconego okresu wypowiedzenia, przebywając na zwolnieniu lekarskim nie nabył za ten okres prawa do żadnego wynagrodzenia ani też do innych świadczeń uzależnionych od wykonywania pracy, lecz do zasiłku chorobowego wypłacanego przez ZUS, a więc świadczenia związanego z niezdolnością do pracy. Tym samym wysokość ewentualnego odszkodowania powoda, obliczonego w oparciu o wynagrodzenie jakie przysługuje pracownikowi w okresie skróconego okresu wypowiedzenia, wynosiła 0,00 zł, gdyż jego wynagrodzenie za ten okres również wynosiło 0,00 zł.

Powyższa interpretację potwierdza również uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 1992 r. (sygn. akt I PZP 7/92). Sąd Najwyższy wskazał w jej treści, iż: „pracownicy korzystającej z urlopu wychowawczego, której na podstawie art. 36<sup>1</sup> § 1 kodeksu pracy skrócono okres wypowiedzenia, nie przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia, jakie otrzymałaby, gdyby stosunek pracy rozwiązany został z upływem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.”

W treści jej uzasadnienia, odnosząc się do sytuacji, w której skrócony okres wypowiedzenia dotyczył pracownicy przebywającej na urlopie wychowawczym, Sąd Najwyższy wskazał, że „przepis art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p., zgodnie z jego literalnym brzmieniem, należy rozumieć w ten sposób, że odszkodowanie nie ma charakteru abstrakcyjnego, lecz jest równe wynagrodzeniu za pracę, jakie rzeczywiście otrzymałby pracownik, gdyby pracował do końca trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Ta sama zasada obowiązuje także pracownicę przebywającą na urlopie wychowawczym. W typowych przypadkach skrócenia okresu wypowiedzenia takiej pracownicy nie otrzyma ona żadnego odszkodowania, gdyż z reguły w trzymiesięcznym okresie wypowiedzenia nie otrzymywałaby żadnego wynagrodzenia. Występują jednak sytuacje, w których pracownica powróciłaby do pracy w trzymiesięcznym okresie wypowiedzenia, a więc otrzymywałaby wynagrodzenie za pracę, gdyby nie skrócono jej okresu wypowiedzenia. Powoduje to konieczność wypłaty jej odszkodowania przewidzianego w art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p. za stosowny okres. Typowym takim przypadkiem jest zbieg zakończenia okresu urlopu wychowawczego ze skróceniem okresu wypowiedzenia.”

Analogicznie przyjąć należy, że skoro odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia nie jest należne pracownikowi, który w okresie po skróconym okresie wypowiedzenia przebywa na urlopie wychowawczym, to nie jest również należne pracownikowi, który w tym okresie przebywa na zwolnieniu lekarskim, i który pomimo kontynuowania zatrudnienia w tym okresie nie otrzymywałby wynagrodzenia chorobowego od pracodawcy, a zasiłek chorobowy.

Przeciwko uwzględnieniu roszczenia pozwu przemawia również ustanowiona w art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zasada równości wobec prawa. Przepis ten stanowi, że wszyscy są wobec prawa równi, wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne i nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Przepis ten wskazuje jednocześnie adresata zasady równości - są nim "władze publiczne", a więc ustawodawca, organy wykonawcze (łącznie z organami samorządu terytorialnego) i sądy. W sytuacji gdy do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem dochodzi ze względów ekonomicznych i finansowych jakie zaistniały u pracodawcy, lecz bez zastosowania skróconego okresu wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje tylko jedno ze świadczeń, tj. albo wynagrodzenie za pracę, albo zasiłek chorobowy, gdyby w tym czasie przebywał na zwolnieniu lekarskim. Przyjęcie, że pracownikowi, któremu skrócono okres wypowiedzenia, i który przez cały okres, przez jaki wypowiedzenie trwałoby, gdyby nie zostało skrócone, otrzymywałby zasiłek chorobowy, należne są dwa świadczenia - i zasiłek chorobowy, i odszkodowanie, prowadziłoby do nieuprawnionego różnicowania sytuacji

prawnej tych pracowników: niezdolnemu do pracy pracownikowi, któremu nie skrócono okresu wypowiedzenia, przysługiwałby tylko zasiłek chorobowy, zaś niezdolnemu do pracy pracownikowi, którego okres wypowiedzenia skrócono, przysługiwałoby i odszkodowanie, i zasiłek. Byłoby to niewątpliwie sprzeczne z zasadą równości. Warto podkreślić, że intencją wprowadzenia regulacji dotyczącej odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia było wyrównanie praw pracowników, którym okres wypowiedzenia został skrócony i tych, którym skrócony nie został, nie zaś ich uprzywilejowanie. Przyznanie pracownikom, którzy są w takiej sytuacji, jak powód, prawa do odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia nawet w sytuacji, gdy w całym okresie 2 miesięcy po skróconym 1-miesięcznym wypowiedzeniu przebywali na zwolnieniu lekarskim, oznaczałoby de facto, że uzyskali za ten okres świadczenia w niemal podwójnej wysokości (w przypadku powoda - 180 %).

Z powyższych względów, Sąd w pkt. I sentencji wyroku oddalił powództwo jako bezzasadne.

W punkcie II sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 300 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powód, który sprawę przegrał, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.