

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 12 maja 2017 r. powód N. R., wniósł powództwo o zasądzenie od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. kwoty 17 841 zł wraz z należnymi odsetkami ustawowymi od dnia 27 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.. W uzasadnieniu powód podniósł, że był zatrudniony w spółce (...) S.A., a następnie w wyniku porozumienia o zmianie pracodawcy, stał się pracownikiem pozwanej, mając zapewnione takie same świadczenia, jakie przysługiwałyby mu, gdyby nadal był zatrudniony w spółce (...) S.A., w związku z czym przysługuje mu trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Powód wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy z pozwaną nastąpiło bez wypowiedzenia w wyniku oświadczenia powoda, z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pozwaną, która nieterminowo wypłacała należne powodowi wynagrodzenie za pracę.

W dniu 19 maja 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie wydał przeciwko pozwanej nakazy zapłaty postępowaniu upominawczym.

W dniu 14 czerwca 2017 roku sprzeciw od ww. nakazu zapłaty wniósł zarządca masy sanacyjnej (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W., podnosząc, iż w dniu 12 czerwca 2017 roku Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie wydał w sprawie o sygn. akt X GR 20/17 postanowienie o otwarciu postępowania sanacyjnego wobec (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W.. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, twierdząc, że okres zatrudnienia w spółce (...) S.A. nie wlicza się do okresu, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia. Jednocześnie na wypadek przegrania sporu strona pozwana wniosła o nieobciążanie jej kosztami postępowania w całości lub części, twierdząc, że liczne postępowania egzekucyjne oraz postępowania sądowe wpływające na sytuację majątkową pozwanej są jedną z okoliczności wchodzących zakres pojęcia „szczególnie uzasadniony przypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. (sprzeciw – k. 28-30).

W dniu 21 lipca 2017 r. Sąd wydał postanowienia o zawieszeniu postępowania ze skutkiem od dnia 12 czerwca 2017 r., a następnie postanowieniem z dnia 24 sierpnia 2017 r. podjął je z udziałem Zarządcy masy sanacyjnej (...) S.A. w restrukturyzacji z siedzibą w W..

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

N. R. został zatrudniony w spółce (...) S.A. z siedzibą w R. (wcześniej – (...) sp. z o.o. z siedzibą w R.) od dnia 17 września 1998 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony /okoliczność bezsporna; świadectwo pracy – k. 14/

W dniu 17 marca 2015 r., pomiędzy (...) S.A. z siedzibą w R., (...) S.A. z siedzibą w W. oraz N. R., zawarte zostało porozumienie o zmianie pracodawcy. Zgodnie z treścią porozumienia, z dniem 30 czerwca 2015 r. N. R. przestał być pracownikiem (...) S.A., zaś od dnia 01 lipca 2015 r. pomiędzy N. R. jako pracownikiem a (...) S.A. jako pracodawcą powstał stosunek pracy na takich samych warunkach jak dotychczasowe warunki pracy i wynagradzania w (...) S.A. Na mocy tego porozumienia strony zagwarantowały pracownikowi, że w związku z jego przejściem do (...) S.A. nie ulegnie pogorszeniu jego sytuacja w zakresie posiadanych dotychczas praw pracowniczych, w tym wynikających z ciągłości zatrudnienia. (...) S.A. oraz (...) S.A. zapewniły, że warunki pracy i płacy pracownika nie ulegają zmianie, a pracownikowi będą przysługiwały w związku ze stosunkiem pracy wszystkie uprawnienia w wymiarze nie mniejszym niż przysługiwałyby mu w przypadku kontynuacji dotychczasowego zatrudnienia. W dniu 01 lipca 2015 r. N. R. jako pracownik zawarł z (...) S.A. z siedzibą w W. jako pracodawcą umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie miesięczne zostało określone na kwotę 5000 zł. /porozumienie o zmianie pracodawcy – k. 15a; umowa o pracę – k. 15/

(...) S.A. nie wypłacał w terminie wynagrodzeń na rzecz pracowników, w tym N. R.. /okoliczność bezsporna/

W dniu 25 kwietnia 2017 r. N. R. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, polegającego na niewypłacaniu w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc marzec 2017 r. Jednocześnie N. R. wezwał pracodawcę do zapłaty odszkodowania w wysokości trzykrotności wynagrodzenia oraz pozostałych zaległych świadczeń. /oświadczenie o rozwiązaniu umowy, k. 16/

(...) S.A., obliczając wynagrodzenie za miesiąc kwiecień, ustalił odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę należne N. R. w wysokości 14 841 zł /lista płac – k. 7/

Postanowieniem z dnia 12 czerwca 2017 roku wydanym w sprawie o sygn. akt X GR 20/17, Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie otworzył postępowanie sanacyjne dłużnika (...) S.A. z siedzibą w W. oraz wyznaczył zarządcę masy sanacyjnej. Powyższe postanowienie jest prawomocne./postanowienie – k. 42-43/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy w postaci dokumentów i kopii dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości Sądu. Ponadto, ustaleń dokonano także na podstawie bezspornych pomiędzy stronami okoliczności, zaś sporem objęta była jedynie ocena prawna uprawnień wynikających z istniejącego pomiędzy stronami stosunku pracy.

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

Powództwa N. R. zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy na okoliczności będące podstawą zmiany podmiotowej po stronie pozwanej, po wydaniu przeciwko (...) S.A. nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym.

Zgodnie z art. 502 § 1 k.p.c. w nakazie zapłaty nakazuje się pozwanemu, żeby w ciągu dwóch tygodni od doręczenia tego nakazu zaspokoił roszczenie w całości wraz z kosztami albo w tym terminie wniósł sprzeciw do sądu. Stosownie zaś do art. 505 § 1 k.p.c. W razie prawidłowego wniesienia sprzeciwu nakaz zapłaty traci moc, a przewodniczący wyznacza rozprawę i zarządza doręczenie powodowi sprzeciwu razem z wezwaniem na rozprawę.

W niniejszej sprawie sprzeciw został wniesiony przez zarządcę masy sanacyjnej, który zgodnie z art. 311 ustawy z dnia 15 maja 2015 r. prawo restrukturyzacyjne

(tekst jednolity – Dz. U. z 2017 r. poz. 1508) został podstawiony w miejsce pozwanej w niniejszym postępowaniu, które to podstawienie uprawnia go do dokonywania wszystkich czynności prawnych w niniejszym postępowaniu, w tym do wniesienia sprzeciwu od nakazu zapłaty. Powołany wyżej przepis stanowi, iż postępowania sądowe, administracyjne, sądoadministracyjne i przed sądami polubownymi dotyczące masy sanacyjnej mogą być wszczęte i prowadzone wyłącznie przez zarządcę albo przeciwko niemu. Postępowania te zarządca prowadzi w imieniu własnym na rzecz dłużnika. Zarządca masy sanacyjnej został ustanowiony przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie postanowieniem z dnia 12 czerwca 2017 roku wydanym w sprawie o sygn. akt X GR 20/17. Zgodnie z art. 234 w zw. z art. 288 § 2 prawa restrukturyzacyjnego powyższe postanowienie jest skuteczne i wykonalne z dniem jego wydania, tj. z dniem 12 czerwca 2017 roku. Niniejsze postępowanie dotyczy masy sanacyjnej, ponieważ jego skutek w postaci ewentualnego zasądzenia świadczenia od zarządcy masy sanacyjnej i ewentualne skierowanie egzekucji do masy sanacyjnej będzie miał niewątpliwie wpływ na stan masy sanacyjnej.

W związku z powyższym, legitymację bierną do występowania w niniejszej sprawie ma zarządca masy sanacyjnej (...) S.A. w restrukturyzacji, zaś sprzeciw został wniesiony skutecznie, tj. z zachowaniem terminu oraz przez uprawniony podmiot.

Przechodząc do rozstrzygnięcia o zasadności dochodzonego roszczenia, stwierdzić należy, że zostały spełnione przesłanki aktualizujące obowiązek zapłaty odszkodowania.

Zgodnie z art. 55 § 1 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Stosownie do art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, 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.

Strona pozwana nie kwestionowała okoliczności będących podstawą rozwiązania umowy o pracę przez powoda bez wypowiedzenia z winy pracodawcy ani zasadności złożonego przez niego oświadczenia. Nie ulega wątpliwości, że nieuiszczenie wynagrodzenia za pracę stanowi ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika. Za utrwalony w judykaturze należy uznać pogląd, iż przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 r., sygn. akt I PK 197/14). W związku z powyższym, uznać należało, że rozwiązanie przez powoda umowy o pracę było zgodne z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., a zatem przysługuje im odszkodowanie za okres wypowiedzenia.

Sporna była natomiast wysokość żądanej przez powoda kwoty. Stwierdzić jednakże należy, iż zarzut strony pozwanej okazał się bezzasadny.

Na mocy porozumienia o zmianie pracodawcy spółka (...) S.A. zagwarantowała powodowi N. R. przyznanie uprawnień w wymiarze nie mniejszym niż przysługiwałyby mu w przypadku kontynuacji zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy (tj. (...) S.A.).

Zgodnie z art. 18 § 1 k.p. postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. W doktrynie i judykaturze powszechnie przyjmuje się, że normy prawa pracy mają charakter semiimperatywny, to znaczy, że dopuszczalne jest rozszerzanie sfery uprawnień pracownika względem standardu gwarantowanego przez przepisy powszechnie obowiązujące.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, stwierdzić należy, że ukształtowanie na mocy ww. porozumienia treści stosunku pracy pomiędzy powodem a spółką (...) S.A., stanowi rozszerzenie uprawnień pracownika. Przyznanie tych uprawnień przez pracodawcę, jako dozwolone przez prawo pracy, uznać należy za skuteczne i prawnie wiążące. W związku z tym, przy obliczaniu długości zatrudnienia powoda w pozwanej (...) S.A., należało uwzględnić również okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy. Zgodnie z art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy (pkt 1), 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy (pkt 2), 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata (pkt 3). Biorąc pod uwagę, że powód w spółce (...) S.A. oraz u poprzedniego pracodawcy był zatrudniony ponad 3 lata, okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi 3 miesiące. Biorąc pod uwagę powyższe, na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., należne powodowi odszkodowanie stanowi równowartość jego trzymiesięcznego wynagrodzenia. Wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia wynikała z listy płac wydanej powodowi przez spółkę (...) S.A., tj. 17 841 zł.

Odsetki zasądzono w oparciu o art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Stosownie do tego przepisu, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Natomiast wysokość ustalona zgodnie z § 2 tego artykułu, zgodnie z którym jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 5,5 punktów procentowych. Sąd uznał, że strona pozwana pozostawała w opóźnieniu od dnia następnego po dniu rozwiązania umowy o pracę, a więc żądanie odsetek od dnia 27 kwietnia 2017 r. jest uzasadnione.

Mając na uwadze powyższe orzeczono, jak w pkt 1 wyroku.

Jednocześnie na podstawie art. 477<sup>2</sup> k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, o czym orzeczono w pkt 3 sentencji wyroku.

O kosztach Sąd orzekł, biorąc pod uwagę zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Z uwagi na treść art. 98 § 3 k.p.c. oraz fakt reprezentowania powodów przez zawodowego pełnomocnika, Sąd uwzględnił koszty procesu, obejmujące wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 2700 zł, ustalonej zgodnie z § 2 pkt 5 w zw. Ministra § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 z późn. zm.) oraz opłatę od pełnomocnictwa.

Sąd uznał za niezasadny wniosek strony pozwanej o nieobciążanie jej kosztami procesu. Stwierdzić należy, że sama okoliczność, iż strona pozwana ma liczne zadłużenie nie może stanowić jedynej podstawy zwolnienia od obciążenia kosztami procesu. Zauważyć należy, że spór w niniejszej sprawie powstał na skutek naruszenia przez stronę pozwaną jako pracodawcę obowiązków terminowego uiszczania na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę. Następnie w toku procesu strona pozwana w sposób niezasadny kwestionowała roszczenia powoda. W tej sytuacji, nie sposób uznać, aby zgodne z zasadami słuszności było odstąpienie od zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu, które powód poniósł w związku z dochodzeniem swojej wiarygodności, wynikającej ze stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w pkt 2 sentencji orzeczenia.

**Zarządzenie:** (...).