

sygn. akt VII Pa 64/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2019 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Roslan –Karasińska (spr.)

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek, SO Agnieszka Stachurska

Protokolant: st. sekr. sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 października 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa S. J.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o wynagrodzenie, wydanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 stycznia 2019 r., sygn. VI P 124/18

1. oddała apelację;
2. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 397,50 złotych (trzysta dziewięćdziesiąt siedem złotych i 50/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Monika Roslan- Karasińska SSO Agnieszka Stachurska

Sygn. akt VII Pa 64/19

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 stycznia 2019 r., Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa S. J. przeciwko (...) (...) i (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. oraz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o zapłatę wynagrodzenia i wydanie świadectwa pracy w pkt. 1 zasądził na rzecz powódki S. J. od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 4.000,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń i luty 2017 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty 2.000,00 zł od dnia 11 lutego 2017 r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 2.000,00 zł od dnia 11 marca 2017 r. do dnia zapłaty, a w pkt. 2 nakazał pozwanej, aby wydała powódce świadectwo pracy dokumentujące jej zatrudnienie w okresie od dnia 23 marca 2015 r. do dnia 28 lutego 2017 r. na stanowisku serwisanta. W pkt. 3 wyroku Sąd Rejonowy oddalił powództwo przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w całości, w pkt. 4 odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu, a w pkt. 5 nakazał pobrać od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 795,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W pkt. 6 wyroku Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy

Pragi-Południe w Warszawie kwotę 200,00 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić, a w pkt. 7 nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.000,00 zł.

***Podstawę rozstrzygnięcia stanowią następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:***

Powódka S. J. od dnia 23 marca 2015 r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w Spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na czas nieokreślony, na stanowisku serwisantki, za minimalnym wynagrodzeniem miesięcznym. W dniu 1 marca 2017 r. powódka zawarła umowę o pracę ze Spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., na okres próbny od dnia 1 marca 2017 r. do dnia 30 kwietnia 2017 r., na stanowisku serwisantki. Następnie w dniu 1 maja 2017 r. zawarła ze spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 1 maja 2017 r. do dnia 28 lutego 2018 r., a następnie także kolejną umowę od dnia 1 marca 2018 r. do dnia 31 maja 2018 r. Stosunek pracy łączący powódkę ze spółką (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. ustał z dniem 31 maja 2018 r. w wyniku upływu czasu, na jaki umowa o pracę została zawarta. Pozwana spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wydała powódce świadectwo pracy dokumentujące przebieg jej zatrudnienia w Spółce na stanowisku serwisantki w okresie od dnia 1 marca 2017 r. do dnia 31 maja 2018 r.

Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. korzystała z obiektów hotelowo – restauracyjnych, będących własnością (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej, w tym z obiektu hotelowego położonego w W. przy ul. (...). Początkowo powyższe podmioty łączyła umowa dzierżawy obiektu. Na przełomie czerwca i lipca 2016 r. umowa dzierżawy została wypowiedziana. Wobec nie wywiązywania się z płatności za bezumowne korzystanie z obiektów oraz braku przystąpienia przez Spółkę (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. do przetargu na dzierżawę tych obiektów Spółka ta została wezwana do przekazania obiektu oraz ruchomości w dniu 28 lutego 2017 r. przez syndyka masy upadłości Spółki (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej.

W dniu 28 lutego 2017 r. Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. przekazała syndykowi masy upadłości Spółki (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej obiekt hotelowy położony w W. przy ul. (...) wraz ze znajdującymi się w nim ruchomościami. Następnie syndyk przekazał ten obiekt Spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Podczas przekazania obiektu Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. nie była informowana przez syndyka masy upadłości o jakichkolwiek zobowiązaniach wobec pracowników Spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. miała wiedzę odnośnie sytuacji finansowej i problemów Spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., albowiem S. K., który jest mężem Prezes Spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. H. K., był udziałowcem Spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., a ponadto syn H. K. – A. K. – jako adwokat był pełnomocnikiem Spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W..

Pismem z dnia 15 marca 2017 r. powódka została poinformowana przez (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., że od dnia 28 lutego 2017 r. Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. staje się z mocy prawa stroną stosunków pracy z powódką w wyniku przejęcia zakładu pracy. Ponadto pozwana Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wysłała pracownikom oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dniem 31 marca 2017 r. z powodu braku możliwości świadczenia usług przez Spółkę pod adresem prowadzenia działalności przy ul. (...), (...)-(...) W.. Powyższe oświadczenie zostało również wysłane powódce, która go jednak nie odebrała. Pozwana Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. nie wystawiła pracownikom, w tym powódce, świadectwa pracy.

W dniu 28 lutego 2017 r. A. P. (1) rozmawiał z pracownikami Spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. i poinformował ich, że dojdzie do przejęcia zakładu pracy przez Spółkę (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. W dniu 1 marca 2017 r., pracownicy w tym powódka otrzymali propozycję dalszej pracy w Spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., na takich samych warunkach pracy i płacy. Pozwany podpisał z powódką umowę na okres próbny od dnia 1 marca 2017 r. do dnia 20 kwietnia 2017 r., a następnie na czas określony od dnia 1 maja 2017 r. do dnia 28 lutego 2018 r. i od dnia 1 marca 2018 r. do dnia 31 maja 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku serwisantki. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wydała powódce świadectwo pracy za okres od dnia 1 marca 2017 r. do dnia 31 maja 2018 r. Powódka nie otrzymała wynagrodzenia za pracę za miesiące styczeń i luty 2017 r.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody, których wiarygodność nie została przez strony skutecznie zakwestionowana w toku postępowania. Sąd Rejonowy oparł się również na zeznaniach

świadka H. L. oraz na zeznaniach powódki S. J. i Prezesa pozwanej A. P. (2), które to zeznania ocenił jako spójne i zgodne, a ponadto korespondujące z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Jeżeli chodzi o kwestię umowy dzierżawy łączącej Spółkę (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. ze Spółką (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej, Sąd I instancji miał na uwadze, że Prezes pozwanej A. P. (2) zeznała, że na kilka miesięcy przed 28 lutego 2017 r. umowa dzierżawy została rozwiązana, co znajduje potwierdzenie w piśmie syndyka z dnia 27 lutego 2017 r., w którym poruszona została kwestia regulowania należności z tytułu bezumownego korzystania z nieruchomości. Sąd Rejonowy w toku postępowania pominął natomiast dowód z zeznań Prezesa pozwanej Spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. A. P. (1). Sąd I instancji miał bowiem na uwadze, że był on wzywany do stawienia na rozprawę, nie udowodnił jednak w żaden sposób, że przebywa za granicą, nie przedłożył także koperty potwierdzającej nadanie pisma za granicą.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie wzorcem normatywnym, wyznaczającym zakres i kierunek postępowania dowodowego był art. 23<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy. Przepis ten stanowi, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Przepis ten reguluje zatem sytuację prawną pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, który przechodzi przekształcenia organizacyjno-prawne, polegające na przejściu zakładu lub jego części na innego pracodawcę. Z kolei legalną definicję pracodawcy zawiera art. 3 Kodeksu pracy. Z przepisu tego wynika, że pracodawcą jest taki podmiot, który zatrudnia pracowników. Natomiast pojęcie „zakładu pracy” wiąże się z przedmiotem działalności pracodawcy i oznacza pewien zespół środków materialnych i osobowych, składający się na zorganizowaną całość. Zakład pracy oznacza zorganizowany zespół środków materialnych i niematerialnych, służący realizacji przez pracodawcę konkretnej działalności, lecz równocześnie stanowiący miejsce zatrudnienia dla związanych z nim pracowników. Przejście zakładu pracy lub jego części może być skutkiem różnorodnych zdarzeń prawnych występujących w związku z przekształceniami organizacyjnymi. Mogą to być np. sprzedaż, zawarcie i rozwiązanie umowy dzierżawy, przekształcenie zakładu w spółkę, rozwiązanie umowy agencyjnej, odziedziczenie zakładu wskutek śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną, przekształcenie zakładu spółdzielni w samodzielną spółdzielnię.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 26 lutego 2003 r. (I PK 67/02), podstawową przesłanką zastosowania art. 23 k.p. jest faktyczne przejście władztwa nad zakładem pracy przez nowy podmiot, który staje się pracodawcą. Jeżeli można więc mieć wątpliwości, czy przesłanką zastosowania art. 23<sup>1</sup> k.p. jest istnienie tytułu prawnego do objęcia władztwa, to niewątpliwie przesłanką taką jest faktyczna możliwość wykorzystywania przedmiotów (praw) tworzących zakład pracy w ramach działalności związanej z zatrudnianiem pracowników. Jest to faktyczny aspekt przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, który można określić stwierdzeniem, że zakład (bądź jego część), stanowiący zorganizowaną całość nastawioną na osiągnięcie określonego celu technicznego, oddawany jest do dyspozycji innego pracodawcy, który uzyskuje realną możliwość zarządzania tym zakładem, tj. korzystania z jego majątku i kierowania zespołem pracowniczym. Podobne stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 września 2006 r., (I PK 75/06). Orzecznictwo Sądu Najwyższego uznaje stosowanie art. 23<sup>1</sup> k.p. za niedopuszczalne w przypadkach, gdy nowy pracodawca nie przejął faktycznie zakładu pracy (jego części), co ma miejsce między innymi wówczas, gdy nowy pracodawca przejmuje jedynie funkcję kadrową poprzedniego pracodawcy. Przy czym dla skutecznego zastosowania art. 23<sup>1</sup> k.p. warunek faktycznego przejścia zakładu występuje niezależnie od tego, czy działanie jednostki gospodarczej opiera się głównie na pracy ludzkiej czy na składnikach majątkowych, a więc spełnienie tego warunku dotyczy też sytuacji, gdy przejściu zakładu pracy nie towarzyszy przekazanie odpowiedniej infrastruktury majątkowej.

Ocena, czy doszło do przejścia części zakładu pracy przez nowego pracodawcę, zależy od ustalenia, że przejął on w faktyczne władanie zadania lub zadań, stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 28 lutego 2013 r., sygn. akt III Apa 11/12). Podstawową przesłanką zastosowania przepisu art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy jest faktyczne przejście władztwa nad zakładem pracy przez nowy podmiot, który staje się pracodawcą. Przesłanką zastosowania art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy jest faktyczna możliwość wykorzystywania przedmiotów tworzących zakład pracy w ramach

działalności związanej z zatrudnianiem pracowników. W świetle poczynionych uwag przyjmuje się, że chodzi tu o taką formę organizacyjną, w skład której wchodzi pracownicy oraz środki majątkowe umożliwiające pracodawcy wykonywanie określonej działalności. Zgodnie z art. 231 § 1 Kodeksu pracy w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że w niniejszej sprawie sporną kwestią było to, czy doszło do przejścia zakładu pracy (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. przez pozwaną Spółkę (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Ze stanu faktycznego wynika, że Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. bez tytułu prawnego użytkowała obiekt hotelowy, w którym zatrudniona była powódka. Następnie w dniu 28 lutego 2017 r. doszło do przekazania tego obiektu przez Spółkę (...) Sp. z o.o. syndykowi masy upadłości (...) Sp. z o.o., która była właścicielem obiektu. Również na spotkaniu w dniu 28 lutego 2017 r. syndyk przekazał obiekt Spółce (...) Sp. z o.o., która zawarła z właścicielem obiektu umowę dzierżawy.

Wobec powyższego w ocenie Sądu Rejonowego doszło do przekazania obiektu hotelowego podczas spotkania pozwanych spółek z syndykiem masy upadłości i właścicielem obiektu. Sporządzono inwentaryzację. Zatem uznać należy, że obiekt hotelowy w momencie jego przekazywania stanowił w sensie organizacyjnym i majątkowym zakład pracy. Pojęcie zakładu pracy oznacza bowiem zespół składników materialnych i niematerialnych, w tym gruntów, budynków i pomieszczeń pracy, na bazie których pracownicy wykonują pracę. W toku postępowania pozwana Spółka (...) Sp. z o.o. argumentowała, że w rzeczywistości nie doszło do przejścia przez nią zakładu pracy, albowiem nie została między spółkami podpisana umowa dotycząca takiego przejścia. Faktem jest, że nie doszło do zawarcia jakiegokolwiek umowy pomiędzy (...) Sp. z o.o., a (...) Sp. z o.o., albowiem podmiotem przekazującym obiekt hotelowy Spółce (...) Sp. z o.o. był właściciel hotelu - spółka (...) sp. z o.o. Okoliczność, że pomiędzy dwoma pozwanymi nie doszło do zawarcia umowy nie oznacza, że nie doszło do przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. Jak bowiem słusznie wskazuje się w orzecznictwie przejście zakładu pracy ze skutkiem określonym w art. 23<sup>1</sup> k.p. następuje także, gdy nowy pracodawca przejmuje zadania i składniki majątkowe zakładu dotychczasowego pracodawcy na podstawie umowy z podmiotem trzecim, do którego należało dysponowanie tymi zadaniami i składnikami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., sygn. akt II PK 18/08, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2010 r., sygn. akt III PK 49/09, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2012 r., sygn. akt II PK 233/11). W sytuacji typowej występują dwa podmioty: pracodawca przekazujący zakład pracy i pracodawca, który ten zakład pracy przejmuje. Jednak bezpośrednie współdziałanie tych dwóch podmiotów nie jest konieczne do stwierdzenia przejścia zakładu pracy.

Sąd Rejonowy zważył, że wprawdzie pozwani nie współpracowali ze sobą bezpośrednio, jednak całokształt okoliczności sprawy przemawia za tym, że do przejścia zakładu pracy doszło. Tego samego dnia bowiem Spółka (...) Sp. z o.o. przekazała właścicielowi obiekt wraz ze wszystkimi znajdującymi się ruchomościami, a właściciel przekazał obiekt nowemu dzierżawcy – Spółce (...) Sp. z o.o., która prowadziła działalność w zakresie usług hotelarskich i gastronomicznych. Zakres tych usług pokrywa się. Po zawarciu omawianych porozumień działalność gospodarcza skarżącej była kontynuowana w dotychczasowym kształcie, nie zmienił się jej profil ani zakres czynności, które wcześniej te same osoby wykonywały, jako pracownicy pozwanego (...) Sp. z o.o., a następnie formalnie zostały one zatrudnione przez (...) Sp. z o.o. Pozwany (...) Sp. z o.o. nieprzerwanie zatem realizował ten sam cel gospodarczy, korzystając z pracy tych samych osób i z dotychczasowego sprzętu. W kontekście powyższego, Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie umów o pracę przez (...) Sp. z o.o. miało charakter pozorny, a celem zawarcia porozumień pomiędzy dwoma Spółkami była ochrona interesu dotychczasowych pracowników. Fakt zawarcia tych porozumień. został potwierdzony przez A. P. (2) - prezesa (...) Sp. z o.o. W ocenie Sądu Rejonowego nie ulega też wątpliwości, że dla pracowników nie zmieniło się ani miejsce świadczenia pracy, ani warunki zatrudnienia, co przyznali przesłuchani w sprawie świadkowie oraz powódka.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pojęcie tożsamości zostało wprowadzone do unijnej regulacji transferu zakładu pracy dopiero dyrektywą 98/50 WE. Jednakże wcześniej zostało ono uznane za podstawowe kryterium skuteczności przejścia w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości. Podstawowe znaczenie miał w tym względzie wyrok z dnia

18 marca 1986 r. w sprawie C-24/85 Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV (pkt 15 11-14). W jego uzasadnieniu Trybunał wskazał, że decydujące dla uznania, czy nastąpiło przejście zakładu jest zachowanie jego tożsamości. W konsekwencji, przejście przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub części zakładu pracy nie przejawia się jedynie w przekazaniu jego majątku lecz konieczne jest przede wszystkim rozważenie, czy został przekazany jako funkcjonująca jednostka, czy jego działanie jest rzeczywiście kontynuowane lub podjęte ponownie przez nowego pracodawcę. W realiach rozpatrywanej sprawy została natomiast zachowana tożsamość między poprzednim i nowym pracodawcą, skoro działalność Spółki polegała na przejęciu majątku i obsługi kadrowej. Pozwana (...) sp. z o.o. kontynuowała bowiem działalność, nie zmieniając jej profilu i zakresu korzystając z zatrudniania dotychczasowych pracowników oraz korzystając z ich pracy wykonywanej w ramach wykonywanych usług, którą to pracę - co należy podkreślić - nadal nadzorowała. Zachowano również istniejącą organizację zakładu, a nowy pracodawca sprawował kierownictwo nad zatrudnionymi pracownikami.

Na tle dokonywanej w orzecznictwie Sądu Najwyższego, na gruncie art. 231 § 1 k.p., oceny prawnej kwestii przejścia zakładu pracy lub części zakładu pracy na innego pracodawcę, w świetle zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, zdaniem Sądu I instancji, nie budzi wątpliwości, że doszło do faktycznego przejścia pracowników, o którym mowa w cytowanym art. 231 k.p. przez (...) Sp. z o.o. To oznacza z kolei, że stosunek pracy nawiązany przez S. J. na podstawie umowy o pracę z dnia 23 marca 2015 r. na czas nieokreślony trwał nadal po dniu 28 lutego 2017 r., tyle że jej pracodawcą w ramach tego stosunku była już od dnia 1 marca 2018 r. Spółka (...) Sp. z o.o. Następnie, Sąd Rejonowy rozważył kwestię odpowiedzialności obu pozwanych Spółek za niewypłacenie powódce wynagrodzenia za styczeń i luty 2017 r. oraz ich odpowiedzialności za niewystawienie jej świadectwa pracy. Zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Oznacza to, że w przypadku przejścia całego zakładu pracy na nowego pracodawcę, odpowiedzialność za zobowiązania ze stosunku pracy ponosi – co do zasady – wyłącznie nowy pracodawca. Orzecznictwo wskazuje na pewne wyjątki w tym zakresie, jednak dotyczą one głównie przekształcenia zakładów opieki zdrowotnej w samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej oraz związanej z tym odpowiedzialności Skarbu Państwa za zobowiązania powstałe przed tym przekształceniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2009 r., sygn. akt II CSK 591/07).

Reasumując, Sąd Rejonowy uznał, że w niniejszej sprawie Spółka przejmująca, czyli Spółka (...) Sp. z o.o. w W., odpowiada w całości za zobowiązania wynikające ze stosunków pracy pracowników wykonujących pracę w przejmowanym zakładzie pracy. Wobec tego pozwana (...) Sp. z o.o. jest zobowiązana do wypłaty powódce wynagrodzenia za pracę za styczeń i luty 2017 r., jak również za wydanie powódce prawidłowego świadectwa pracy. (...) Sp. z o.o. nie ponosi odpowiedzialności za te zobowiązania. Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika bowiem, że powódka nie otrzymała wynagrodzenia za styczeń i luty 2017 r. Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Z treści umowy o pracę wynika, że powódka była zatrudniona za minimalnym wynagrodzeniem. Wobec tego minimalne wynagrodzenie w 2017 r. wynosiło 2.000,00 zł brutto miesięcznie. Wynagrodzenie należne powódce za okres dwóch miesięcy wyniesie więc 4.000,00 zł brutto i taką też kwotę Sąd Rejonowy zasądził na jej rzecz od pozwanej (...) Sp. z o.o.

W kwestii odsetek Sąd Rejonowy miał na uwadze, że powódka wnosila o zasądzenie jej kwoty głównej wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 1 stycznia 2017 r. do 28 lutego 2017 r. Sąd I instancji w wyniku analizy treści pozwu doszedł jednak do wniosku, że w rzeczywistości wskazane przez powódkę daty nie odnoszą się do dat naliczania odsetek, ale do dat oznaczających okres, za który powódka domaga się zasądzenia wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie wyraziła ona wprost w treści pozwu żądanie zasądzenia jej odsetek. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że zasadnym jest zasądzenie na jej rzecz świadczenia głównego wraz z ustawowymi odsetkami obliczanymi od dnia wymagalności jej roszczeń. Zgodnie z art. 85 § 2 k.p. wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Powyższe oznacza więc, że wynagrodzenie za styczeń stało się wymagalne z dniem 10 lutego 2017 r., a wynagrodzenie za luty 2017 r. – z dniem 10 marca 2017 r. Wobec tego Sąd Rejonowy zasądził na rzecz

powódki kwotę roszczenia głównego wraz z odsetkami ustawowymi obliczonymi od kwoty 2.000,00 zł od dnia 11 lutego 2017 r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 2.000,00 zł od dnia 11 marca 2017 r. do dnia zapłaty.

Odnosnie roszczenia powódki o wydanie jej świadectwa pracy Sąd Rejonowy miał na uwadze, że zgodnie z art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. W niniejszej sprawie powódka otrzymała od Spółki (...) Sp. z o.o. świadectwo pracy dokumentujące okres jej pracy w tej Spółce od dnia 1 marca 2017 r. do dnia 31 maja 2018 r. Powódka nie otrzymała świadectwa pracy dokumentującego jej okres zatrudnienia od dnia 23 marca 2015 r. do dnia 28 lutego 2017 r. Mając na uwadze powyższe, w pkt. 2 wyroku Sąd Rejonowy nakazał pozwanej, aby wydała powódce świadectwo pracy dokumentujące jej zatrudnienie w w/w okresie czasu na stanowisku serwisanta.

W kwestii kosztów postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 i 102 k.p.c. Sąd I instancji miał bowiem na uwadze, że powódka wygrała w stosunku do Spółki (...) Sp. z o.o., natomiast powództwo przeciwko Spółce (...) z o.o. zostało oddalone co oznacza, że powódka proces przegrała. Powódka jako przegrywająca powinna więc zwrócić pozwanej (...) Sp. z o.o. koszty procesu, które w niniejszej sprawie równają się kosztami zastępstwa procesowego w łącznej kwocie 795,00 zł (obliczone na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie). Sąd Rejonowy miał jednak na uwadze, że powódka pierwotnie jako pozwaną wskazała Spółkę, z którą łączyła ją umowa o pracę w spornym okresie czasu. Powódka w ocenie Sądu Rejonowego nie miała jednak wiedzy prawniczej, aby określić prawidłowo, że nowa Spółka przejmując zakład pracy jest odpowiedzialna za jej zobowiązania wynikające ze stosunku pracy. Kwestia ta była także przedmiotem sporu w niniejszej sprawie pomiędzy pozwanymi Spółkami, reprezentowanymi przez profesjonalnych pełnomocników. Skoro więc prawidłowe oznaczenie strony pozwanej zależało od rozstrzygnięcia skomplikowanego zagadnienia prawnego, Sąd I instancji uznał, że powódka nie ponosi winy w oznaczeniu strony pozwanej zważywszy, że w chwili składania pozwu działała bez profesjonalnego pełnomocnika. Sąd Rejonowy miał również na uwadze, że co do zasady roszczenia powódki okazały się zasadne. Sąd I instancji uznał bowiem, że w niniejszej sprawie zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek, który uzasadnia odstąpienie od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy w pkt. 5 wyroku zasądził na podstawie art. 98 k.p.c. Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2017 r. poz. 1797) oraz § 2 ust. 1 pkt. 3 (900 x 75 %) kwotę 625,00 zł i § 9 ust. 1 pkt. 3 kwotę 120,00 zł. Sąd I instancji, mając na uwadze, że pozwana Spółka (...) Sp. z o.o. przegrała sprawę w całości, nakazał pobrać od niej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 200,00 zł obliczaną jako 5% od kwoty 4.000,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy. Sąd Rejonowy nadał też wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.000,00 zł, zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

***Apelację od powyższego orzeczenia wniosła pozwana (...) Sp. z o.o. z siedziba w W., zaskarżając powyższy wyrok w części, tj. w zakresie pkt. 1, 2, 3, 5 i 6 zarzucając mu:***

#### ***I. naruszenie przepisów postępowania, tj.***

- art. 321 § 1 k.p.c. w związku z art. 477<sup>1</sup> k.p.c. poprzez orzeczenie o odsetkach za opóźnienie **ponad żądanie zgłoszone w pozwie**, podczas gdy w obecnym stanie prawnym zakaz orzekania ponad żądanie obowiązuje również w sprawach z zakresu prawa pracy i nie zachodził żaden z przypadków uprawniających Sąd I instancji do ingerencji w treść żądania odsetkowego powódki, a zatem powinno zostać ono oddalone za okres od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia 10 lutego 2017 r. i brak było podstaw do orzeczenia o odsetkach za okres od 28 lutego 2017 r. do dnia zapłaty oraz od 11 marca 2017 r. do dnia zapłaty;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny dowodu z zeznań reprezentanta pozwanej ad. 1 - A. P. (2) w zakresie twierdzeń o rzekomej wiedzy pozwanej ad. 2 pozyskanej od S. K. i A. K. o złej sytuacji finansowej pozwanej ad. 1, podczas gdy twierdzenia te nie zasługują na wiarę albowiem S. K., pomimo tego, że był udziałowcem pozwanej ad. 1, nie uzyskiwał informacji o kondycji finansowej pozwanej ad. 1, gdyż pozostali wspólnicy uniemożliwiali mu uzyskanie dostępu do tychże informacji, zaś A. K., jako adwokat zobowiązany do zachowania tajemnicy adwokackiej, nawet gdyby posiadał wiedzę o złej kondycji finansowej pozwanej ad. 1 nie mógłby tych informacji ujawniać osom trzecim (w tym rodzinie), a zatem uznanie zeznań A. P. (2) za wiarygodne w ww. zakresie jest sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, co skutkowało wadliwym ustaleniem stanu faktycznego sprawy w zakresie wiedzy pozwanej ad. 2 o problemach pozwanej ad. 1;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez całkowicie pominięcie oceny zeznań świadka M. T. i pominięcie znaczenia tego dowodu, podczas gdy przedmiotowy dowód został dopuszczony i przeprowadzony przez Sąd I instancji i miał istotne znaczenie dla rozpoznania niniejszej sprawy, w szczególności w kontekście twierdzeń pozwanej ad. 2 w zakresie konieczności zastosowania w niniejszej sprawie normy art. 8 k.p., co skutkowało brakiem uznania przez Sąd Rejonowy, że stan faktyczny niniejszej sprawy daje podstawę do oddalenia powództwa względem pozwanej ad. 2 z uwagi na zasady współżycia społecznego;

## II. *naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.*

- art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na niezasadnym uznaniu, że w stanie faktycznym sprawy, a zatem w sytuacji przeniesienia uprawnienia do dysponowania częścią masy upadłości z pozwanej ad. 1 na pozwaną ad. 2, za pośrednictwem syndyka masy upadłości, doszło do przejścia zakładu pracy, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu, a w szczególności pośrednie przekazanie majątku upadłego oraz przewidziane w dalszych paragrafach tego artykułu warunki proceduralne, nakazują przyjąć taką interpretację tego przepisu prawa, która zobowiązuje do uznania, że w sprawie niniejszej nie doszło do przejścia zakładu pracy;

- art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. poprzez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na bezzasadnym, sprzecznym z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, a także zasadami logiki prawniczej, uznaniu przez Sąd I instancji, że przewidziana w tym przepisie solidarna odpowiedzialność dotychczasowego i nowego pracodawcy dotyczy jedynie sytuacji przejścia części zakładu pracy, podczas gdy prawidłowa wykładnia tegoż przepisu obowiązuje uznawać odpowiedzialność in solidum dotychczasowego i nowego pracodawcy za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy także w sytuacji przejścia całego zakładu pracy przy jednoczesnym dalszym istnieniu podmiotu będącego dotychczasowym pracodawcą;

- art. 23<sup>1</sup> § 3-5 k.p. poprzez ich niewłaściwe niezastosowanie polegające na uznaniu, że w sprawie niniejszej doszło do przejścia zakładu pracy, podczas gdy w żaden sposób nie wykazano dochowania wymaganych prawem procedur związanych z procesem przejścia zakładu pracy;

- art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że oświadczenie pozwanej ad. 1 o wypowiedzeniu umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 marca 2017 r. kierowane do pracowników pozwanej ad. 1 jest nieważne z uwagi na jego pozornosc, podczas gdy złożenie oświadczenia woli dla pozorów wymaga zgody adresata tegoż oświadczenia, zaś udzielenie takiej zgody przez powódkę nie zostało wykazane w niniejszej sprawie;

- **art. 97 § 21 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie** polegające na zobowiązaniu pozwanej ad. 2 do wydania powódce świadectwa pracy, podczas gdy powódka otrzymała od pozwanej ad. 2 już stosowne świadectwo pracy i nie kwestionowała jego treści w trybie przewidzianym bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa;

- art. 8 k.p. poprzez jego niewłaściwe niezastosowanie podczas gdy w stanie faktycznym sprawy niniejszej zachodziły przesłanki do zastosowania przedmiotowego przepisu, gdyż zachowanie pozwanej ad. 2 czyniło zadość normom współżycia społecznego, czego nie można powiedzieć o zachowaniu pozwanej ad. 1, której sposób postępowania, w

tym w szczególności rozmyślne nieregulowanie wynagrodzeń pracowników oraz brak przekazania pozwanej ad. 2 akt osobowych pracowników, nakazuje nałożenie konsekwencji tegoż zachowania wyłącznie na pozwaną ad. 1, która działań takich się dopuszczała.

Wskazując na powyższe, skarżąca wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa względem pozwanej ad. 2 w całości, zasądzenie od pozwanej ad. 1 na rzecz powódki kwoty 4.000, 00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń 2017 roku i luty 2017 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty 2.000,00 zł od dnia 11 lutego 2017 r. do dnia 28 lutego 2017 r., oddalenie powództwa w pozostałym zakresie oraz nakazanie pozwanej ad. 1, aby wydała powódce świadectwo pracy dokumentujące jej zatrudnienie w okresie od 23 marca 2015 r. do 28 lutego 2017 r., na stanowisku serwisanta. Skarżąca wniosła także o zmianę orzeczenia o kosztach procesu oraz o zasądzenie od pozwanej ad. 1 na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca podniosła, że Sąd I instancji dokonał wadliwej oceny stanu faktycznego i prawnego rozpoznawanej sprawy. W pierwszej kolejności wskazała, że Sąd I instancji nie był uprawniony do ingerencji w treść żądania odsetkowego powódki. Żądanie to nie wymagało również interpretacji w kontekście normy z art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., albowiem żądanie to było jasne i precyzyjne. Nadawanie żądaniu powódki innej treści doprowadziło do orzeczenia przez Sąd ponad zgłoszone żądanie. Ponadto Sąd Rejonowy dopuścił się również uchybień w zakresie oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie niniejszej i całkowicie pominął ocenę dowodu z zeznań świadka M. T.. W oczywisty sposób wadliwa jest także ocena zeznań świadka A. P. (2) w zakresie rzekomej wiedzy pozwanej ad. 2 o złej sytuacji finansowej pozwanej ad. 1. S. K., pomimo tego, że był udziałowcem pozwanej ad. 1, nie uzyskiwał informacji o kondycji finansowej pozwanej ad. 1, gdyż pozostali współnicy uniemożliwiali mu uzyskanie dostępu do tychże informacji. W ocenie skarżącej, Sąd I instancji w sposób niewłaściwy ocenił również kwestię wzajemnej odpowiedzialności pozwanej ad. 1 i ad. 2 w sprawie niniejszej. Jak zostało wskazane w piśmie pozwanej ad. 2 z dnia 2 lipca 2018 r., w stanie faktycznym niniejszej sprawy odpowiedzialność pozwanej ad. 1 i ad. 2 jest odpowiedzialnością in solidum. W tym zakresie, Sąd Rejonowy całkowicie zbagatelizował znaczenie utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, który w sposób niepozostawiający wątpliwości wskazuje na odpowiedzialność dotychczasowego i nowego pracodawcy na zasadzie in solidum także w przypadku przejścia całości zakładu pracy. W takim wypadku koniecznym jest, aby oba podmioty nadal istniały. Orzecznictwo to jest w pełni uzasadnione, albowiem zapewnia szerszą ochronę pracownika, umożliwiając mu dochodzenie swoich roszczeń od dwóch podmiotów. Należy przy tym zauważyć, iż konstrukcja przepisu art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. zdaje się wynikać z niesłusznego założenia przez ustawodawcę, że przejście całości zakładu pracy na nowego pracodawcę zawsze będzie się wiązać z likwidacją dotychczasowego pracodawcy, co jednak nie jest zgodne z prawdą. W obrocie niejednokrotnie występują przeciwieństwa, w których podmiot zbywa cały zakład pracy, a następnie organizuje nowy zakład pracy od podstaw, zachowując swoją ciągłość np. na gruncie prawa handlowego. Taki sposób wykładni omawianego przepisu jest również zgodny z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r., sygn. akt III ZP 16/00. Sąd Rejonowy bezzasadnie uznał również, że oświadczenie pozwanej ad. 1 kierowane do jej pracowników o rozwiązaniu umów o pracę było oświadczeniem pozornym. Twierdzenie to nie może być trafne, co wynika z literalnej treści art. 83 § 1 k.c. Aby mówić o pozorności oświadczenia koniecznym jest, aby obie strony, składające oświadczenie i jego adresat, mieli nie tylko świadomość składania oświadczenia dla pozorów, ale również wyrażali zgodę na pozorne złożenie oświadczenia woli. W sprawie niniejszej oczywistym jest, że powódka nie tylko nie wyraziła zgody na złożenie pozornego oświadczenia, ale również nie mogła nawet podejrzewać złożenia oświadczenia przez pozwaną ad. 1 dla pozorów. Zdaniem strony skarżącej, Sąd I instancji dopuścił się również obrazy przepisów prawa materialnego w zakresie trybu sprostowania świadectwa pracy. Pozwana ad. 2 wydała bowiem powódce świadectwo pracy ze wskazaniem okresu jej zatrudnienia u pozwanej ad. 2, zaś powódka nie kwestionowała treści tego świadectwa pracy w ramach procedury przewidzianej w art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. Przy założeniu Sądu Rejonowego, że doszło do przejścia zakładu pracy, stosunek pracy powódki nie uległby przerwaniu, a zatem świadectwo pracy wydane przez pozwaną ad. 2 w takim wypadku powinno być jedno i obejmować cały okres od dnia 25 marca 2015 r. do dnia 31 maja 2018 r. (apelacja k. 130-138).



W odpowiedzi na apelację z dnia 26 marca 2019 r., pełnomocnik pozwanej ad. 1 wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej ad. 2 na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na apelację k. 167-169).

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

Apelacja pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny i odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów nie narusza zasad określonych w art. 233 k.p.c. Dlatego Sąd Okręgowy w całości przyjął za własne ustalenia Sądu I instancji. Ponadto Sąd Okręgowy podziela także w całości rozważania prawne Sądu Rejonowego, gdyż znajdują one oparcie w obowiązujących przepisach prawa, a nadto odzwierciedlają stanowisko doktryny i judykatury.

Zarzut apelacji, że Sąd I instancji dokonał naruszenia przepisów postępowania, tj. przepisu art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w tym przepisie Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, a więc z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1966 r., II CR 423/66, uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 632/98, uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00 i z dnia 18 lipca 2002 r., IV CKN 1256/00). Jak ujmuje się w literaturze, moc dowodowa oznacza siłę przekonania uzyskaną przez Sąd wskutek przeprowadzenia określonych środków dowodowych na potwierdzenie prawdziwości lub nieprawdziwości twierdzeń na temat okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Wiarygodność zaś decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę. Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia i pewnego poziomu świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79).

Ponadto co istotne, przyjmuje się, że dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Zatem, sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału zachodzi jedynie wtedy, gdy powstaje dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do jakiej dochodzi sąd na jego podstawie. Wskazać należy, że skarżąca nie wykazała na czym polegała dowolność oceny przeprowadzonej przez Sąd I instancji. Apelująca przedstawiła jedynie swoją ocenę dowodów, która różniła się od tej dokonanej przez Sąd I instancji. W ocenie Sądu Okręgowego, nie jest zaś wystarczającym przekonanie samej strony o innej wadze dowodów, niż ocenił to Sąd I instancji. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji wyciągnął prawidłowe, albowiem logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym - wnioski z przeprowadzonego postępowania dowodowego. A to wystarcza, aby Sąd Okręgowy mógł dokonać prawidłowej kontroli instancyjnej.

Wbrew zarzutom apelacji, Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie pominął żadnych dowodów, w tym dowodu z zeznań świadka M. T.. Wskazać bowiem należy, że świadek ta zeznawała na rozprawie w dniu 10 stycznia 2019 r., a jej zeznania w zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, tj. dotyczących przejęcia Spółki (...). Sp. z o.o. z siedzibą w W. przez (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. były spójne i zgodne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, w tym z zeznaniami pozostałych świadków oraz z zeznaniami

powódki. Świadek zeznała bowiem, że w dniu 28 lutego 2017 r. A. P. (1) rozmawiał z pracownikami Spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. i poinformował ich, że dojdzie do przejęcia zakładu pracy przez Spółkę (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Jednocześnie wysłał on pracownikom stosowne zawiadomienia zawierające informację, że obiekt zostanie przejęty z dniem 1 marca 2017 r. Okoliczność ta została także potwierdzona przez świadka H. L. oraz powódkę S. J.. Stanowisko świadka w tym zakresie było jednak przede wszystkim zgodne z twierdzeniami osoby zarządzającej Spółką, tj. z zeznaniami Prezesa pozwanej A. P. (2), dlatego też Sąd Rejonowy niewątpliwie uznał za wiarygodne zeznania w/w świadka. W tym miejscu wskazać należy, że zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia Sądu I instancji całkowicie uniemożliwia Sądowi Okręgowemu dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego. Natomiast w sprawie niniejszej pisemne motywy zaskarżonego orzeczenia, tworzą logiczny ciąg i znajdują odbicie w zgromadzonym materiale dowodowym. W najistotniejszej części uzasadnienie to odpowiada wymogom przewidzianym w art. 328 § 2 k.p.c. wskazując fakty, dowody i rozważania, na podstawie których Sąd meriti przyjął, że powództwo w stosunku do pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. zasługuje na uwzględnienie. Należy bowiem pamiętać, że Sąd ustalając stan faktyczny sprawy zobowiązany jest jedynie wyjaśnić, którym dowodom odmówił wiary, nie musi on natomiast wymieniać wszystkich dowodów, które obdarzył walorem wiarygodności. Ponadto w toku postępowania przed Sądem I instancji nie zostały powołane dowody na poparcie twierdzeń pozwanej ad. 2 odnośnie braku wiedzy (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o sytuacji finansowej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., odstąpiono również od przeprowadzenia dowodu z przesłuchania H. K. – Prezesa Zarządu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Tym samym skarżąca nie może formułować zarzutu pod kątem naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie za wiarygodnych zeznań świadka A. P. (2) w zakresie jej twierdzeń na temat wiedzy pozwanej ad. 2 pozyskanej od S. K. i A. K. odnośnie złej sytuacji finansowej pozwanej ad. 1. Pozwana ad. 2 kwestionując wyżej wymienione ustalenia Sądu Rejonowego nie przedstawiła bowiem dowodów przeciwnych, które pozwoliłyby na poczynienie ustaleń faktycznych odmiennych od ustalonych przez Sąd I instancji. Zaakcentować także należy, że przytoczenie przez Sąd Rejonowy okoliczności powiązań rodzinnych pomiędzy H. K., Prezesem Zarządu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. i S. K., mężem H. K. i współnikiem (...) Sp. z o.o. w W. oraz A. K., synem H. K. i pełnomocnikiem w/w Spółki, nie pozostaje bez znaczenia dla rozpatrywanej sprawy. A. P. (2) i A. P. (1) zeznali bowiem, że prawidłowość działań podejmowanych przez S. K. i A. K. pozostaje weryfikowana przez właściwe organy. Przeciwno S. K. toczy się postępowanie karne przed Sądem Rejonowym dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, w której jest on oskarżony o popełnienie czynu z art. 300 § 2 k.k., natomiast prawidłowość działań podejmowanych przez A. K. jest badana przez organy adwokatury. W kontekście wszystkich powołanych wyżej okoliczności przyjąć należy, że Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Dokonując oceny, czy w niniejszej sprawie miał zastosowanie przepis art. 23<sup>1</sup> k.p. Sąd I instancji powołał szerokie i już ugruntowane orzecznictwo, w tym także Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, które Sąd Okręgowy w całości podziela. Mianowicie przejście zakładu pracy na innego pracodawcę następuje również w sytuacji przekazania innemu podmiotowi samych zadań wykonywanych przez dotychczasowego pracodawcę, bez konieczności przekazywania przedsiębiorstwa w postaci rzeczowej. Wprost w art. 1 ust. 1 lit. B dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. Urz. WE L 2001.82.16) wyraźnie wskazano, że przejście w rozumieniu niniejszej dyrektywy, następuje wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, który zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza. Ponadto dla wystąpienia skutku w postaci przejęcia pracowników przez nowego pracodawcę konieczne i wystarczające jest przejście przez niego w całości lub w części zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. Jeżeli chodzi o przejście części zakładu pracy to niezbędne jest przejście zorganizowanej, wydzielonej części mienia dotychczasowego pracodawcy, stanowiącej placówkę zatrudnienia dla danego pracownika. Istotne jest więc powiązanie pracownika z taką placówką, w tym także z przekazywanymi zadaniami dotychczas w niej wykonywanymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 1997 r., I PKN 299/97). Skutek określony w art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p.

występuje także niezależnie od treści umowy stanowiącej podstawę przejścia części zakładu pracy. Jeżeli doszło do przejścia części zakładu pracy przez nowego pracodawcę, to staje się on stroną stosunków pracy z pracownikami zatrudnionymi w przejętej części niezależnie od wykonania innych warunków tej umowy i niezależnie od sposobu jego zachowania względem przejętych pracowników. Umowa pomiędzy pracodawcami nie może bowiem wyłączyć lub modyfikować skutków określonych w art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1993 r., I PRN 40/93, z dnia 6 stycznia 1995 r., I PRN 116/94, z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 9/95, z dnia 29 sierpnia 1995 r., I PRN 38/95, z dnia 8 kwietnia 1998 r., I PKN 28/98 i z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 508/99).

Błędny jest więc pogląd strony skarżącej, że w razie przeniesienia uprawnienia do dysponowania częścią masy upadłości z pozwanej ad. 1 na pozwaną ad. 2 za pośrednictwem syndyka masy upadłości, nie doszło do przejścia zakładu pracy i przejścia pracowników. W stanie faktycznym niniejszej sprawy w zasadzie niesporne jest, że nowy pracodawca przejął majątek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., a przede wszystkim przejął także wykonywanie określonych jej zadań. Nie budzi też wątpliwości, że nowy pracodawca przejął wszystkich pracowników wykonujących te zadania. Przejął także powódkę, która przecież nie kwestionowała tego, że nowy pracodawca próbował zmienić względem niej treść umowy o pracę i wypłacał jej wynagrodzenie gwarancyjne. Czy te czynności nowego pracodawcy były zgodne z prawem oraz czy podjął on inne, dalsze działania organizacyjne, umożliwiające powódce wykonywanie jej obowiązków pracowniczych jest nieistotne dla oceny skutku z art. 23<sup>(1)</sup> § 1 k.p. i uznania, że powódka została przejęta przez nowego pracodawcę. Oznacza to, że fakty dotyczące tych właśnie elementów stanu faktycznego nie musiały stanowić przedmiotu dowodów i ich oceny (art. 227 k.p.c.). W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że dla pracowników (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. nie zmieniło się ani miejsce świadczenia pracy, ani warunki zatrudnienia. Działalność pozwanej ad. 2 była kontynuowana w dotychczasowym kształcie, nie zmienił się jej profil, ani zakres czynności, które wcześniej te same osoby wykonywały, jako pracownicy pozwanego ad. 1, a od dnia 1 marca 2017 r. formalnie zostały zatrudnione przez (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Faktem jest, że strony nie podpisały wcześniej umowy dotyczącej przejścia zakładu pracy, jednak nie oznacza to, że do takiego przejścia faktycznie nie doszło. Przejście zakładu pracy ze skutkiem określonym w art. 23<sup>(1)</sup> k.p. następuje także wtedy, gdy nowy pracodawca przejmuje zadania i składniki majątkowe zakładu dotychczasowego pracodawcy na podstawie umowy z podmiotem trzecim, do którego należało dysponowanie tymi zadaniami i składnikami. Z okoliczności rozpatrywanej sprawy wynika, że pracodawcą, do którego na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> § 1 k.p. przeszła powódka bezpośrednio ze Spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., była Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. i to na niej, jako na ostatnim pracodawcy ciążył obowiązek dalszego zatrudniania powódki, bądź rozwiązania z nią umowy o pracę. Przejście zakładu pracy (a co za tym idzie i pracowników) cechuje automatyzm i ma miejsce nie tylko przy przekazaniu składników majątkowych, ale także przy przejęciu zadań zakładu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2004 r., I PK 103/04). W rozpatrywanej sprawie bezsporne jest, że (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wykonywała dokładnie te same zadania, co pozwana (...) Sp. z o.o. w W.. Nadto, nawet siedziba w/w podmiotów nie uległa zmianie. Rozważając natomiast zarzut dotyczący źródła przejścia pracowników w 2017 r. (brak zawarcia umowy pomiędzy pozwanymi Spółkami), to jak już zostało wskazane powyżej bezpośrednie działanie tych dwóch Spółek nie było konieczne do stwierdzenia przejścia zakładu pracy. W dniu 1 marca 2017 r. (...) Sp. z o.o. w W. przekazała bowiem właścicielowi obiekt wraz z wszystkimi znajdującymi się ruchomościami, a właściciel przekazał następnie obiekt nowemu dzierżawcy - (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., która prowadziła działalność w zakresie tożsamyh usług hotelarskich i gastronomicznych. Jednocześnie w tej samej dacie, wszystkim pracownikom, w tym powódce Spółka (...) Sp. z o.o. w W. wręczyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy ze skutkiem na dzień 31 marca 2017 r., a od dnia 1 marca 2017 r. Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. zawarła z nimi nowe umowy o pracę. Powyższe oznacza zatem, że stosunek pracy nawiązany przez powódkę na podstawie umowy o pracę z dnia 23 marca 2015 r. na czas nieokreślony trwał nadal po dniu 28 lutego 2017 r., natomiast jej pracodawcą w ramach tego stosunku pracy była od dnia 1 marca 2017 r. Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Co istotne także, w realiach rozpatrywanej sprawy została zachowana tożsamość pomiędzy poprzednim i nowym pracodawcą, skoro działalność Spółki polegała na przejęciu majątku i obsługi kadrowej. Pozwana ad. 2 (...) Sp. z o.o. kontynuowała działalność, nie zmieniając jej profilu i zakresu, a także korzystając z zatrudniania dotychczasowych pracowników oraz korzystając z ich pracy wykonywanej w ramach wykonywanych usług, którą to pracę nadal nadzorowała. Zachowano też istniejącą organizację zakładu, a nowy pracodawca sprawował kierownictwo nad zatrudnionymi pracownikami. Niezasadny

jest więc zarzut apelacji dokonania przez Sąd Rejonowy błędnej wykładni art. 23<sup>(1)</sup> § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że w rozpatrywanej sprawie doszło do rzeczywistego przejścia zakładu pracy w rozumieniu w/w regulacji.

Unormowana w przepisie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. instytucja przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę oznacza sytuację, gdy w wyniku różnego rodzaju zdarzeń prawnych, a nawet faktycznych zakład pracy (rozumiany jako zorganizowany zespół środków materialnych i niematerialnych, służący realizacji przez pracodawcę konkretnej działalności i stanowiący dla związanych z nim pracowników placówkę zatrudnienia) bądź jego część przechodzi z posiadania jednego podmiotu (dotychczasowego pracodawcy) w posiadanie kolejnego, który wskutek tego staje się pracodawcą dla przejętych pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 1995 r. w sprawie I PRN 38/95). Konsekwencją jest zmiana pracodawcy i wstąpienie nabywcy zakładu w prawa oraz obowiązki zbywcy, będącego do tej pory stroną w stosunkach pracy z pracownikami. Skutek ten następuje w chwili przejścia zakładu, automatycznie, z mocy prawa, bez potrzeby dokonywania przez strony jakichkolwiek dodatkowych czynności, zwłaszcza rozwiązywania wcześniejszych i nawiązywania nowych stosunków pracy, choć sytuacja taka miała miejsce w niniejszej sprawie. Z racji ściśle, bezwzględnie obowiązującego charakteru unormowań art. 23<sup>(1)</sup> k.p. nie jest możliwe ich wyłączenie w drodze porozumienia pracownika z pracodawcą lub stron transferu. Przepis art. 23<sup>(1)</sup> § 1 k.p. gwarantuje pracownikom zakładu objętego transferem nie tylko ciągłość stosunków pracy, ale również ich niezmiennalność, co do terminowego lub bezterminowego charakteru oraz treści. Zgodnie natomiast z treścią przepisu art. 23<sup>(1)</sup> § 2 k.p. za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Oznacza to, że w przypadku przejścia całego zakładu pracy na nowego pracodawcę, odpowiedzialność za zobowiązania ze stosunku pracy ponosi – co do zasady – wyłącznie nowy pracodawca. Orzecznictwo wskazuje na pewne wyjątki w tym zakresie, jednak dotyczą one głównie przekształcenia zakładów opieki zdrowotnej w samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej oraz związanej z tym odpowiedzialności Skarbu Państwa za zobowiązania powstałe przed tym przekształceniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2009 r., sygn. akt II CSK 591/07). Tym samym w razie przejścia całości zakładu pracy na nowego pracodawcę, za zobowiązania ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem, odpowiedzialny jest tylko i wyłącznie nowy pracodawca (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2006 r.). Dotychczasowy pracodawca nie odpowiada za zobowiązania nowego pracodawcy powstałe po przejęciu zakładu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2002 r., I PKN 779/00). W omawianej sytuacji nie ma zatem miejsca – wbrew twierdzeniom skarżącej - odpowiedzialność solidarna dotychczasowego i nowego pracodawcy. W niniejszej sprawie podmiot przejmujący, tj. Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. odpowiada w całości za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy pracowników wykonujących pracę w przejmowanym zakładzie pracy. Wobec powyższego, prawidłowo Sąd Rejonowy przyjął, że (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. jest zobowiązana do wypłaty powódce wynagrodzenia za pracę za miesiące styczeń i luty 2017 r., jak również za wydanie jej prawidłowego świadectwa pracy uznając jednocześnie, że Spółka (...)Sp. z o.o. w W. nie ponosi odpowiedzialności za te zobowiązania. Należy przy tym zaznaczyć, że powódka otrzymała świadectwo pracy dotyczące wyłącznie okresu jej zatrudnienia od dnia 1 marca 2017 r. do dnia 31 maja 2018 r. Tym samym zasadne było nakazanie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wydania powódce świadectwa pracy również za sporny okres jej zatrudnienia, tj. od dnia 23 marca 2015 r. do dnia 28 lutego 2017 r. Powyższe czyni zatem zarzut naruszenia przepisu art. 97 § 2<sup>(1)</sup> k.p. nieuzasadnionym.

Trafnie także Sąd Rejonowy wskazał, że oświadczenie pozwanej Spółki (...)Sp. z o.o. w W., obejmujące rozwiązanie z powódką umowy o pracę nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia kwestii formalnych związanych z przejściem zakładu pracy przez Spółkę (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Przepis art. 23<sup>(1)</sup> k.p. dotyczy bowiem jedynie tych osób, które w dniu przejścia zakładu pracy były pracownikami przejmowanego zakładu lub jego części. Z okoliczności niniejszej sprawy wynika, że Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w chwili rozpoczęcia działalności nie miała własnych odpowiednich zasobów kadrowych i wszyscy pracownicy Spółki (...)Sp. z o.o. w W., w tym powódka, skorzystali z możliwości kontynuowania zatrudnienia w przejętym zakładzie pracy na rzecz nowego pracodawcy. Podkreślić przy tym należy, że z dniem przejścia zakładu pracy przez (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. powódka stała się z mocy prawa pracownikiem tej Spółki, a zawarcie przez nią nowej umowy o pracę w dniu 1 marca 2017 r. nie miało charakteru konstytutywnego, jeżeli chodzi o byt stosunku pracy. Wstąpienie nowego pracodawcy w dotychczasowe stosunki pracy ma istotne znaczenie

praktyczne, gdyż powoduje, że jest on związany wszystkimi postanowieniami dotąd obowiązujących umów. Nowy pracodawca nie musi więc zawierać z dotychczasowymi pracownikami nowych umów o pracę. Natomiast zmiana dotychczasowych warunków pracy przejętych pracowników może nastąpić wyłącznie za porozumieniem stron lub na mocy dokonanej przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.). Zmiana pracodawcy następuje z mocy prawa, tj. z chwilą nastąpienia zdarzenia nazwanego w omawianym przepisie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. „przejęciem zakładu lub jego części na innego pracodawcę”. W związku z tym strony, pomiędzy którymi nawiązał się stosunek pracy z mocy prawa, nie muszą zawierać umowy o pracę, choć mogą to uczynić wyłącznie z przyczyn formalnych, jednak nie wpływa to na treść tego stosunku prawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 r., I PR 251/90). W kontekście wskazanych okoliczności, rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę z (...) Sp. z o.o. w W. miało charakter wyłącznie pozorny, a celem zawarcia porozumień pomiędzy dwoma Spółkami była ochrona interesu dotychczasowych pracowników. Z kolei fakt zawarcia tych porozumień został potwierdzony przez A. P. (2) – Prezesa Spółki (...) Sp. z o.o. w W.. W związku z tym okoliczność ta niezasadnie została zakwestionowana przez skarżącą w apelacji z powołaniem się na treść przepisu art. 83 § 1 k.c. w związku z przepisem art. 300 k.p. Nie mógł zatem zostać uwzględniony zarzut naruszenia tych przepisów prawa podniesiony przez stronę skarżącą w apelacji.

Odnosząc się natomiast do zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 8 k.p. to wskazać należy, że treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia Sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Stosowanie klauzuli generalnej ma na celu zapobieganiu stosowania prawa w sposób schematyczny, prowadzący do skutków niemoralnych lub rozmijających się z celem, dla którego dane prawo zostało ustanowione. Powołany przepis ma wprawdzie charakter wyjątkowy, niemniej przewidziana w nim możliwość odmowy udzielenia ochrony prawnej musi być uzasadniona istnieniem okoliczności rażących i nieakceptowanych w świetle powszechnie uznawanych w społeczeństwie wartości. W ocenie Sądu Okręgowego analiza treści apelacji nie pozwala na stwierdzenie, że istnieją podstawy do sformułowania pod adresem pozwanej Spółki (...) Sp. z o.o. w W. takich zarzutów, które uzasadniałyby zastosowanie w/w przepisu art. 8 k.p. Skarżąca nie wskazała bowiem żadnych konkretnych okoliczności faktycznych pozwalających na postawienie zarzutu nadużycia prawa i nie sprecyzowała zasady współżycia społecznego, która miałaby zastosowanie w niniejszej sprawie. Posługiwała się jedynie ogólnikami i odnosiła do negatywnych działań podejmowanych przez Spółkę (...) Sp. z o.o. w W. wskazując m.in. że Spółka ta po przejściu zakładu pracy, nie przekazała (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. akt osobowych pracowników. W ocenie Sądu Okręgowego, nic nie stało na przeszkodzie, aby kadra zarządzająca (...) Sp. z o.o. w W. wezwała Spółkę przejmowaną (...) Sp. z o.o. w W. do wydania jej akt osobowych powódki i pozostałych pracowników m.in. w celu wydania im świadectw pracy. Takie żądanie nie zostało jednak wyraźnie wyartykułowane, a co więcej stoi w sprzeczności ze stanowiskiem skarżącej, która w treści apelacji konsekwentnie zaprzeczyła, jakoby była odpowiedzialna ze wszelkie zobowiązania wynikające ze stosunków pracy nawiązanych przed przejściem zakładu pracy w dniu 1 marca 2017 r. Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że również ten zarzut apelacji nie może się ostać.

Sąd Rejonowy prawidłowo także orzekł o odsetkach na mocy art. 85 k.p. w związku z art. 481 k.c. Sąd I instancji miał bowiem na uwadze, że powódka wносиła o zasądzenie jej kwoty głównej wraz z ustawowymi odsetkami za okres od 1 stycznia 2017 r. do 28 lutego 2017 r. Daty te nie dotyczyły jednak żądania zasądzenia odsetek, a okresu, za jaki powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanej wynagrodzenia za pracę. W tym zakresie, Sąd I instancji słusznie powołał art. 85 § 2 k.p. wskazując, że wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Z powołanego przepisu wynika zatem, że zasadą jest miesięczny okres obrachunkowy, w ciągu którego pracodawca powinien ustalić wysokość należnego pracownikowi wynagrodzenia i niezwłocznie je wypłacić. Powyższe oznacza więc, że wynagrodzenie za styczeń stało się wymagalne z dniem 10 lutego 2017 r., a wynagrodzenie za luty 2017 r. – z dniem 10 marca 2017 r. W związku z tym, Sąd I instancji prawidłowo zasądził na rzecz powódki kwotę roszczenia głównego wraz z odsetkami ustawowymi obliczonymi od kwoty 2.000,00 zł od dnia 11 lutego 2017

r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 2.000,00 od dnia 11 marca 2017 r. do dnia zapłaty. Nie można zatem uznać, aby Sąd Rejonowy popełnił błąd orzekając o odsetkach i naruszył treść art. 321 § 1 k.p.c. w związku z art. 477<sup>1</sup> k.p.c.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na podstawie art. 385 k.p.c. jako bezzasadną.

W pkt. 2 wyroku Sąd Okręgowy zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. kwotę 397,50 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym z uwagi na zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, wyrażoną w art. 98 k.p.c. oraz w oparciu o regulację § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804), zmienionego następnie rozporządzeniem z dnia 3 stycznia 2018 r.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Monika Roslan – Karasińska SSO Agnieszka Stachurska

## ZARZĄDZENIE

(...)

(...).