

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 listopada 2019 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Protokolant : Kornela Sowa

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 listopada 2019 roku w Ś.

sprawy z powództwa K. D.

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej w K.

o wynagrodzenie, odprawę i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

I. zasądza od strony pozwanej Syndyka Masy Upadłości (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej w K. na rzecz powoda K. D. kwotę 19.107,77 zł brutto (dziewiętnaście tysięcy sto siedem złotych siedemdziesiąt siedem groszy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 listopada 2018 roku do dnia zapłaty w tym:

- 11.321,40 zł tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia,
- 3.442,23 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2013,
- 3.985,74 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2014,
- 358,40 zł tytułem wynagrodzenia za 30-31 października 2014 roku;

II. pozew w zakresie wynagrodzenia za okres od 29 lipca 2014 roku do 28 października 2014 roku odrzuca;

III. dalej idące powództwo oddala;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 3.773,80 zł;

V. koszty pomiędzy stronami wzajemnie znosi;

VI. nie obciąża strony pozwanej opłatą od pozwu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 4 marca 2019 roku powód K. D. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej Syndyka Masy Upadłości (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w K. po ostatecznym sprecyzowaniu żądania:

- wynagrodzenia za okres od 25 czerwca 2014 roku do dnia 31 października 2014 roku (stawka brutto 22,40 zł za godzinę)
- wynagrodzenia za okres od 29 lipca 2014 roku do 28 października 2014 roku w łącznej kwocie 11.651 zł
- trzymiesięcznej odprawy w kwocie 11321,40 zł brutto,

- ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (w 2013 roku 16 dni, w 2014 roku 22 dni) w kwocie 3442,23 zł brutto za 2013 rok i 3985,74 zł brutto za 2014 rok

wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 listopada 2014 roku

oraz wniósł o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu powód podniósł, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę, strona pozwana, będąca w upadłości likwidacyjnej, nie wykonała ciężących na niej obowiązków poza wystawieniem powodowi świadectwa pracy.

Postanowieniem z dnia 22 marca 2019 roku sprawa w zakresie należności tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 25 czerwca 2014 roku do dnia 29 października 2014 roku została przekazana Sądowi (...) – sędziemu komisarzowi w postępowaniu upadłościowym (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej w K..

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. W uzasadnieniu strona pozwana zaprzeczyła wszelkim twierdzeniom powoda, za wyjątkiem tych wyraźnie przyznanych. Podała, że powód był pracownikiem E. od momentu przejścia zakładu pracy (...) Sp. z o.o. na E., które nastąpiło z dniem 1 lutego 2013 roku. Następnie w dniu 25 czerwca 2014 roku w ocenie pozwanego doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, tj. Syndyka Masy Upadłości Sp. pod firmą (...) Sp. z o.o. na skutek przejęcia władztwa faktycznego nad zakładem pracy, w którym zatrudniony był powód. Wobec E. w dniu 29 października 2014 roku Sąd (...) ogłosił upadłość obejmującą likwidację majątku. Strona pozwana podniosła, że roszczenie powoda jest całkowicie nieuzasadnione i nie zostało należycie wykazane, nadto podniosła zarzut przedawnienia podnosząc, że skoro stosunek pracy rozwiązał się z dniem 31 października 2014 roku, to roszczenia ze stosunku pracy, na które wskazuje powód, uległy przedawnieniu z upływem lat 3.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powód był od 12 lipca 1999 roku pracownikiem Firmy (...), następnie na podstawie art. 23¹ Kp - (...) Sp. z o.o. w Ś.. Wobec przejścia w dniu 14 stycznia 2013 roku części zakładu pracy (...) Sp. z o.o. na (...) S.A. w organizacji w M. (później (...) S.A. w K.), powód z dniem 1 lutego 2013 roku na podstawie art. 23¹ Kp stał się pracownikiem (...) S.A.

Dowód:

- umowy o pracę k. 116-118, 120,
- pismo z 30 XII 2008r k. 119

Po przejęciu pracowników przez (...) S.A. została ogłoszona (...) Sp. z o.o. w Ś. i wyznaczono Syndyka Masy Upadłości.

Bezsporne

Od dnia 1 czerwca 2013 roku powodowi zmieniono warunki umowy o pracę w części dotyczącej płacy i ustalono wynagrodzenie w wysokości 22,40 zł za godzinę.

Dowód:

- pismo z dnia 1 czerwca 2013 roku o zmianie warunków umowy o pracę – k. 6.

W dniu 25 czerwca 2014 roku Syndyk Masy Upadłości (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w Ś. zajął nieruchomość przy ul. (...) i od tego dnia (...) S.A. nie miała dostępu do zajętej nieruchomości. Powód i inni pracownicy przez około 2 miesiące stawali się w tymczasowym biurze Spółki (...) przy ul. (...) w Ś., podpisując listę obecności.

Dowód:

- wyrok tut. Sądu w sprawie IV P 18/18 wraz z uzasadnieniem – k. 37-42.

W dniu 25 czerwca 2014 roku przełożeni poinformowali pracowników (...) SA w K., pracujących na hali przy ul. (...) w Ś., że pracownicy idą na kilka dni urlopu, aby dać pracodawcy czas na uregulowanie sytuacji związanej z przejęciem hali przez syndyka. Natomiast nie rozpisano urlopów i pracownicy przez 3 miesiące przychodzili i podpisywali listy obecności najpierw na ul. (...), potem na ul. (...), gdzie było biuro firmy, a następnie po likwidacji tego biura znowu na ul. (...).

Dowód:

- zeznanie powoda k. 101-102, płyta CD k. 103a

Postanowieniem z dnia 29 października 2014 roku, (...) Sąd (...) ogłosił upadłość (...) S.A. w K. obejmującą likwidację majątku dłużnika i wyznaczył syndyka masy upadłości w osobie M. W..

Dowód:

- postanowienie z dnia 29 października 2014 roku Sądu (...), sygn. akt (...) – k. 36.

Powoda z (...) S.A. z siedzibą w K. łączył stosunek pracy do dnia 31 października 2014 roku.

Dowody:

- odpis wyroku wraz z uzasadnieniem Sądu (...) z dnia 19 lipca 2018 roku, sygn. akt(...) – k. 37-42,

- odpis wyroku wraz z uzasadnieniem Sądu (...) z dnia 29 listopada 2018 roku, sygn. akt (...) – k. 43-46.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy wynosiło (...)zł.

Dowód:

- zaświadczenie Syndyka z dnia 24 kwietnia 2019 roku – k. 59.

Za lata 2013-2014 powód nie wykorzystał prawa do 45 dni urlopu wypoczynkowego, w tym za 2013 rok pozostało mu 19 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, a za 2014 rok 26 dni urlopu wypoczynkowego.

Dowód:

- wydruk załącznika do maila z wyliczeniem dni urlopu – k. 97-100.

- zeznanie powoda k. 101-102, płyta CD k. 103a

Ekwiwalent za jeden dzień niewykorzystanego urlopu przez powoda wynosił 181,17 zł brutto.

Dowód:

- zaświadczenie Syndyka z dnia 24 kwietnia 2019 roku – k. 59

Pismem z dnia 11 stycznia 2019 roku powód zwrócił się do strony pozwanej o naliczenie należności z tytułu wynagrodzenia za okres od dnia 1 sierpnia 2014 roku do dnia 31 października 2014 roku, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w 2013 roku i 2014 roku, trzymiesięczną odprawę oraz ustawowe odsetki, oczekując wypłaty środków z wykorzystaniem Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz o wpisanie pozostałej części należności na listę wierzytelności.

Dowód:

- pismo powoda z dnia 11 stycznia 2019 roku – k. 9.

W tak ustalonym stanie faktycznym**Sąd zważył:**

Powództwo częściowo podlegało uwzględnieniu.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania powoda, jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę oraz że (...), ustalił, iż powoda ze stroną pozwaną łączył stosunek pracy do dnia 31 października 2014 roku. Spór pomiędzy stronami powstał na tle uprawnienia powoda do wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 30 do dnia 31 października 2014 roku, trzymiesięcznej odprawy oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, które zdaniem strony pozwanej nie zostało wykazane. Strona pozwana podniosła nadto zarzut przedawnienia.

W pierwszej kolejności podnieść należy, iż pozew w niniejszej sprawie został wniesiony już po ogłoszeniu upadłości strony pozwanej obejmującej likwidację majątku dłużnika i wyznaczeniu syndyka masy upadłości w osobie M. W., wobec czego Sąd nie był zobligowany do zawieszenia postępowania i sprawa była prowadzona przeciwko syndykowi. Jednakże żądanie pozwu w zakresie dotyczącym wynagrodzenia obejmowało okres również przed ogłoszeniem upadłości strony pozwanej. Postanowieniem z dnia 22 marca 2019 roku, sygn. akt (...), (...) w zakresie należności tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 25 czerwca 2014 roku do dnia 29 października 2014 roku stwierdził swą niewłaściwość i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu (...) sędziemu komisarzowi w postępowaniu upadłościowym (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej w K. jako zgłoszenie na listę wierzytelności. Dlatego też zgłoszone ponownie (pismo powoda z 23 X 2019r) w niniejszym procesie żądanie wynagrodzenia za wskazany okres podlegało odrzuceniu, zgodnie z przepisem art. 199§1 pkt 2 kpc, który stanowi, że Sąd odrzuci pozew, jeżeli o to samo roszczenie pomiędzy tymi samymi stronami sprawa jest w toku albo została już prawomocnie osądzona. Skoro w tym zakresie sprawa została przekazana sędziemu komisarzowi jako zgłoszenie na listę wierzytelności należało uznać, że sprawa jest w toku.

Przed merytorycznym rozstrzygnięciem zasadności zgłoszonego powództwa w omawianym zakresie, należy w pierwszej kolejności rozstrzygnąć kwestię podniesionego przez stronę pozwaną zarzutu przedawnienia. Kwestia ta ma bowiem dla przedmiotowej sprawy istotne znaczenie, warunkujące jej dalszą merytoryczną analizę.

Art. 291§1 kp stanowi, że roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Jednakże zgodnie z treścią art. 8 kp nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Wprawdzie żądanie powoda dotyczące wynagrodzenia za 30-31 października 2014 roku uległoby przedawnieniu z dniem 31 października 2017 roku, jednakże Sąd pragnie wskazać na specyficzne okoliczności niniejszej sprawy skutkujące nie uwzględnieniem w ostateczności podniesionego zarzutu. Przede wszystkim Sądowi z urzędu wiadomym jest, że od czerwca 2014 roku pracownicy strony pozwanej dążyli do unormowania swojej sytuacji prawnej poprzez ustalenie, kto faktycznie jest ich pracodawcą. Syndyk masy upadłości odmawiał wypłaty jakichkolwiek świadczeń byłym pracownikom, wydania świadectw pracy, podnosząc, że od lipca 2014 roku nie był już pracodawcą. Trudno zatem w konsekwencji uwzględnić zarzut przedawnienia strony pozwanej – pracodawcy, który na wcześniejsze roszczenia pracownika odpowiadał, że pracodawcą nie jest. Takie zachowanie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Tym samym uwzględnienie przez Sąd zarzutu przedawnienia doprowadziłoby do pokrzywdzenia powoda, który przez lata dążył do uregulowania swojej sytuacji pracowniczej.

Powyższe rozważania nie mają zastosowania do pozostałych roszczeń, tj. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop oraz trzymiesięcznej odprawy. W tym zakresie bowiem rację ma powód, że przedawnienie nie nastąpiło. Podkreślić należy, że powód w odrębnym procesie wnosił o ustalenie, że strony łączył stosunek pracy, stojąc na stanowisku, że cały czas jest pracownikiem strony pozwanej. W związku z tym nie mógł wnosić o zasądzenie ekwiwalentu i odprawy, które to świadczenia należą się pracownikowi dopiero po ustaniu stosunku pracy. Tym samym Sąd uznał, że dopiero od daty prawomocności wyroku ustalającego, że strony łączył stosunek pracy do dnia 31 października 2014 roku, tj. od dnia 29 listopada 2018 roku, biegnie termin przedawnienia przedmiotowych roszczeń. Pozew został wniesiony w dniu 4 marca 2019 roku, a więc przed upływem trzyletniego terminu przedawnienia.

Przechodząc do merytorycznych rozważań w zakresie wynagrodzenia postojowego Sąd uznał, że owe powodowi się należy.

Na podstawie art. 81 §1 kp pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. §2 cytowanego przepisu stanowi, że wynagrodzenie, o którym mowa w §1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje. Ze zgromadzonego materiału dowodowego w szczególności zeznań powoda wynika, że 25 czerwca 2014 roku przełożeni poinformowali pracowników, że pracownicy idą na kilka dni urlopu, aby dać pracodawcy czas na uregulowanie tej sytuacji, natomiast nie rozpisano urlopów i pracownicy przez 3 miesiące przychodzili i podpisywali listy obecności najpierw na ul. (...), potem na ul. (...), gdzie było biuro firmy, a następnie po likwidacji tego biura znowu na ul. (...). Tym samym uznać należało, że powód w dniach 30-31 października 2014 roku był gotów do wykonywania pracy, lecz z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie mógł przystąpić do wykonywania tej pracy. Nie można pracownika obciążać konsekwencjami sporu pomiędzy dwoma podmiotami – O. i wspólnicy Sp. z o.o. w upadłości i (...) SA, które toczyły spór kto jest obecnie pracodawcą powoda i innych osób.

Biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia przysługującego powodowi za okres dwóch dni, tj. 30 i 31 października 2014 roku (w poprzedzającym okresie Sąd uznał się niewłaściwym, o czym szerzej była mowa powyżej), określonego stawką godzinową, zasadnym było żądanie do kwoty 358,40 zł.

W zakresie żądania zasądzenia odprawy zastosowanie ma ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, bowiem zgodnie z jej art. 1 ust. 1 przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników-

zwanego dalej "grupowym zwolnieniem". Ust. 2 stanowi, że liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników. Z pisma strony pozwanej z dnia 30 października 2019 roku wynika, że pisma o przejściu zakładu pracy z 4 lipca 2014 roku, (które to pismo zostało uznane za pismo rozwiązujące stosunek pracy – co wynika z uzasadnienia wyroku z dnia 19 lipca 2018 roku, w sprawie (...)) otrzymało około 66 osób, zaś zatrudnionych w spółce było 122 osoby pełnozatrudnione i 3

niepełnozatrudnione. Tym samym uznać należy, że w (...) S.A. nastąpiły zwolnienia grupowe w rozumieniu powołanej ustawy. k

I tak zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 cytowanej Ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Staż pracy powoda przekracza 8 lat, gdyż zgodnie z art. 8 ust. 2. cytowanej Ustawy przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1¹ Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio. Powód przedłożył dokumenty (k. 116-122), które potwierdzają zatrudnienie powoda od 12 lipca 1999 roku w firmie (...) oraz następnie przekształcenia stosunku pracy na mocy art. 23¹ kp i ostatecznie zatrudnienie przez (...) SA. Tym samym powodowi przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Wysokość odprawy w kwocie 11321,40 zł wskazanej przez powoda była prawidłowa, powód bowiem oparł swe żądanie na danych zawartych w zaświadczeniu wystawionym przez stronę pozwaną w dniu 24 kwietnia 2019 roku, z którego jednoznacznie wynika, że średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy wynosiło 3773,80 zł brutto.

Z kolei podstawą prawną roszczenia o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest przepis art. 171 §1 kp, zgodnie z którym w przypadku niewykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Zgodnie z art. 6 kc to na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania, że pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy lub że po ustaniu stosunku pracy wypłacono ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Biorąc pod uwagę, że strona pozwana nie zdołała skutecznie podważyć żądania powoda w tym zakresie, stwierdzić należało, że powodowi przysługuje ekwiwalent łącznie za 45 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Skoro ekwiwalent za jeden dzień urlopu wynosił 181,17 zł brutto, przysługujący powodowi ekwiwalent wynosił 3442,23 zł brutto za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2013 rok i 3985,74 zł brutto za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2014 rok.

Za zwłokę w zapłacie należności zgodnie z treścią art. 481 kc wierzycielowi przysługują odsetki ustawowe za opóźnienie (przy braku - jak w niniejszej sprawie - innej umowy stron). Konsekwencją powyższych ustaleń jest zasądzenie odsetek ustawowych za opóźnienie od dnia 30 listopada 2018 roku, tj. od dnia następnego po dacie prawomocności wyroku ustalającego datę rozwiązania stosunku pracy, bowiem od tego dnia strona pozwana pozostaje w zwłoce. Nie można zgodzić się z twierdzeniami powoda, że odsetki należą się od 10 listopada 2014 roku. Wskazać należy, że - jak wynika z powyższych rozważań dotyczących przedawnienia roszczeń - datą wymagalności jest 29 listopada 2018 roku, więc odsetki należą się od 30 listopada 2018 roku. Brak jest podstaw aby w takich samych okolicznościach odmiennie ustalić datę wymagalności roszczenia w zakresie upływu terminu przedawnienia a inaczej w zakresie naliczenia odsetek.

W związku z powyższym na podstawie powołanych przepisów zasądzono od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 19.107,77 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 listopada 2018 roku do dnia zapłaty w tym:

- 11.321,40 zł tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia,
- 3.442,23 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2013,
- 3.985,74 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2014,
- 358,40 zł tytułem wynagrodzenia za 30-31 października 2014 roku;

pozew w zakresie wynagrodzenia za okres od 29 lipca 2014 roku do 28 października 2014 roku odrzucono, zaś dalej idące powództwo oddalono.

Sąd z urzędu, na podstawie art. 477² kpc nadał wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia wynikającego z pisma Syndyka.

Na podstawie art. 100 kpc koszty wzajemnie zniesiono mając na uwadze wynik procesu.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 102 kpc nie obciążono strony pozwanej opłatą od pozwu mając na uwadze, że została ogłoszona upadłość spółki.