

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lutego 2021 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: E. W., J. C.

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 lutego 2021 roku w Ś.

sprawy z powództwa M. D.

przeciwko (...).pl. (...). z o.o. w Ż.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, wynagrodzenie za pracę, odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia, odprawę pieniężną, ekwiwalent pieniężny za urlop

I. zasądza od strony pozwanej (...).pl. (...). z o.o. w Ż. na rzecz powódki M. D. kwotę 37 513,17 zł brutto tytułem należności pracowniczych;

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4059,92 zł;

III. nakazuje wypłacić ze Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu w (...) na rzecz adw. M. S. kwotę 1849,76 zł. ( w tym 23% VAT ) tytułem wynagrodzenia za pełnienie funkcji kuratora dla strony pozwanej w związku z brakami uniemożliwiającymi jej reprezentację;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu w (...) kwotę 3 725,46 zł tytułem kosztów sądowych.

## UZASADNIENIE

Powódka M. D. w pozwie wniesionym przeciwko (...).pl sp. z o.o. w Ż. ostatecznie domagała się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia tj. 8.119,84 zł. za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, kwoty 8.119,84 zł. tytułem wynagrodzenia za miesiące kwiecień i maj 2020 roku, odszkodowania za skrócony o dwa miesiące okres wypowiedzenia w kwocie 8.119,84 zł, zapłaty odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia tj. w kwocie 8.119,84 zł oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2019 rok oraz za 2020 rok w łącznej kwocie 5037,81 zł a ponadto zasądzenia na swoją rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że była zatrudniona w pozwanej spółce ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 28 lutego 2020 roku na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. logistyki i transportu. Powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 4.059,92 zł miesięcznie. Pismem z dnia 8 kwietnia 2020 roku pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2020 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano całkowite zakończenie wszelkiej działalności, przy czym jak wynika z informacji KRS spółka nadal ma status aktywnego podmiotu. W dniu 23 kwietnia 2020 rok powódka otrzymała świadectwo pracy oraz PIT 11 za 2020 rok,

który uwzględnia wyłącznie przychody za pierwsze trzy miesiące 2020 roku. Powódka zwracała się do pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy.

A. M. S., ustanowiony kuratorem dla pozwanej spółki w związku z brakami w organie spółki (brak członków zarządu) uniemożliwiającymi jej reprezentację wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu oraz przyznanie kuratorowi wynagrodzenia za pełnienie funkcji kuratora dla pozwanej spółki. W uzasadnieniu kurator wskazał, że powódka uchybiła terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę datowanego na 8 kwietnia 2020 roku, nie wykazując, że otrzymała pismo w terminie późniejszym. Niezależnie od powyższego wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z obowiązującym stanem faktycznym i prawnym. Pozwana znajduje się w stanie faktycznej likwidacji, nie zatrudnia żadnych pracowników, nie posiada organów uprawnionych do reprezentacji, nie prowadzi żadnej działalności gospodarczej. Powódka nie udowodniła również zasadności roszczenia o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop oraz żądania wypłaty zaległego wynagrodzenia i nie wykazała że w spornym okresie świadczyła pracę na rzecz pozwanej i przysługiwał jej urlop.

### ***W toku postępowania Sąd ustalił***

#### ***następujący stan faktyczny:***

Powódka **M. D.** była zatrudniona u strony pozwanej - (...)pl sp. z o.o. w Ż. (poprzednio U. (...)) od 6 marca 2017 roku na stanowisku specjalisty ds. logistyki i transportu. Ostatnia umowa o pracę została zawarta przez strony w dniu 28 lutego 2020 roku na czas nieokreślony. Wynagrodzenie powódki wynosiło 4.059,92 zł brutto miesięcznie.

Powódka została poinformowana przez pracodawcę, iż do 19 kwietnia 2020 roku zakład pracy nie będzie funkcjonował.

Oświadczeniem z dnia 8 kwietnia 2020 roku strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę zawartą w dniu 28 lutego 2020 roku z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia wynoszącym jeden miesiąc, który upłynął w dniu 31 maja 2020 roku. Przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu było całkowite zakończenie wszelkiej działalności gospodarczej prowadzonej przez pracodawcę, co spowodowane było czynnikami ekonomicznymi wywołanymi panującą pandemią koronawirusa, w następstwie czego uruchomiona została procedura zmierzająca do likwidacji pracodawcy, a redukcja zatrudnienia objęła wszystkich pracowników spółki. W świadectwie pracy z 17 kwietnia 2020 roku wydanym dla powódki jako datę rozwiązania umowy o pracę wskazano 31 maja 2020 roku, przy czym okres od 1 czerwca 2020 roku do 31 lipca 2020 roku byłby okresem wypowiedzenia, gdyby nie skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka nie wykorzystała przysługującego jej urlopu wypoczynkowego łącznie w wymiarze 25 dni, za który nie wypłacono jej ekwiwalentu. Powódce nie wypłacono również wynagrodzenia za miesiące kwiecień i maj 2020 roku.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powódce doręczone w dniu 16 kwietnia 2020 roku, natomiast świadectwo pracy w dniu 23 kwietnia 2020 roku.

#### ***Dowód:***

- umowa o pracę zawarta w dniu 28 lutego 2020 roku (k.5), informacja o warunkach zatrudnienia (k.6);
- świadectwo pracy z dnia 17 kwietnia 2020 roku zawarte w aktach IV P (...) na k. 7-8;
- oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z dnia 8 kwietnia 2020 roku (k. 7);
- PIT-11 powódki za 2020 rok (k.18-21);
- zeznania powódki złożone w dniu 2 lutego 2021 roku (e-protokół k. 81).

Pismem z dnia 6 maja 2020 roku powódka zwracała się do pozwanej spółki o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie prawidłowej daty końcowej zatrudnienia, która powinna być datą zakończenia skróconego okresu wypowiedzenia.

**Dowód:**

-pismo z dnia 6 maja 2020 roku (k. 22)

Wobec braków w organie pozwanej spółki (brak członków zarządu) uniemożliwiających reprezentację strony, postanowieniem z dnia 6 października 2020 roku stanowiono dla pozwanej (...)pl sp. z o.o. w Ż. kuratora w osobie adwokata M. S. celem reprezentowania strony pozwanej w postępowaniu.

Dowód:

-bezsporne;

-wydruk z KRS dot. strony pozwanej (k.52-58).

**Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd zważył co następuje:**

Ostatecznie sprecyzowane powództwo było uzasadnione.

Sąd ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie na podstawie dokumentów zgromadzonych w toku postępowania, których prawdziwości strona pozwana nie zdołała skutecznie podważyć. Ponadto uzupełniająco, Sąd uwzględnił dla rozstrzygnięcia sprawy zeznania powódki złożone w dniu 2 lutego 2021 roku.

Zgodnie z treścią art. 33 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem; zaś okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 36 kp). Art. 45 §1 kp stanowi zaś, że jeżeli pracownik odwoła się od wypowiedzenia i sąd ustali, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista, a ciężar udowodnienia zasadności wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy. Art. 47<sup>1</sup> k.p. stanowi zaś, że odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności Sąd odniesie się do podnoszonego przez kuratora ustanowionego dla pozwanej spółki zarzutu niezachowania przez powódkę terminu do wniesienia odwołania. Powódka twierdziła, że oświadczenie otrzymała w dniu 16 kwietnia 2020 roku a zatem termin do wniesienia odwołania upływał w dniu 7 maja 2020 roku. Wprawdzie kurator podnosił, że brak jest dowodu, aby oświadczenie sporządzone w dniu 8 kwietnia 2020 roku zostało powódce doręczone dopiero 16 kwietnia 2020 roku, przy czym nie przedstawił też dowodu przeciwnego. Sąd nie miał podstaw aby nie dawać wiary zapewnieniom powódki w tym zakresie. Tym samym skoro pozew w niniejszej sprawie został nadany w placówce pocztowej w dniu 6 maja 2020 roku to zachowany został termin 21 dni.

Odnosząc się do meritum sprawy, Sąd przyznał rację powódce, uznając że wypowiedzenie z nią umowy o pracę naruszało przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DZ. U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844 ze zm.) w zw. z art. 41 k.p. W oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę powołano się na przepisy art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p., art. 46<sup>1</sup> § 1 k.p., art. 38,39 i 41 k.p. wskazując, że do sytuacji powódki nie mają zastosowania przepisy dotyczące ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, bowiem wobec pozwanej została uruchomiona procedura zmierzająca do jej likwidacji. Po pierwsze rozwiązanie umowy o pracę zostało doręczone powódce w okresie usprawiedliwionej nieobecności, ponieważ pracodawca ogłosił przestój w działalności. Powyższe działanie pozwanej

stanowi naruszenie przepisu art. 41 k.p., który wskazuje, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto naruszone zostały przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r., poz. 1969). Strona pozwana naruszyła art. 2 powołanej ustawy z regulujący konsultacje przed zwolnieniami pracowników, w tym przypadku (nie było organizacji związkowych) z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Nietrafny był również argument o powoływaniu się przez pozwaną spółkę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę na treść przepisu art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p.c. Sąd wyjaśniał powyższą kwestię już na potrzeby innych postępowań toczących się przeciwko stronie pozwanej (vide. akta (...) tut. Sądu). Aktualnie zatem pozostaje stanowisko, **które wskazuje, że dopiero likwidacja w sensie nie tylko faktycznym ale i prawnym** umożliwia wyłącznie w stosunku do pracowników **niektórych** przepisów ochronnych. Niewystarczające jest jedynie faktyczne pozostawanie w likwidacji wobec zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej. Powyższe stanowisko było wielokrotnie przedmiotem rozważań Sadu Najwyższego (zob. uchwała SN z 16.03.2010 r., I PZP 1/10, IPZP 2/10, wyrok SN z 4.04.2007 r., III PK 1/07, wyrok SN z 14.03.2012 r., (...) 116/11). Tymczasem jak wynika z informacji z KRS dla pozwanej spółki nie zostało dotychczas zainicjowane postępowanie likwidacyjne, w sensie prawnym podmiot nadal zatem funkcjonuje w obrocie gospodarczym. Tym samym brak było podstaw do wypowiedzenia powódce umowy o pracę, z naruszeniem przepisów ochronnych, w tym przypadku art. 41 k.p.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 8 kwietnia 2010 roku było niezgodne z prawem.

W niniejszej sprawie powódka ostatecznie domagała się odszkodowania w wysokości jej dwumiesięcznego wynagrodzenia i roszczenie to zasługiwało na uwzględnienie. Miesięczne wynagrodzenie powódki w pozwanej spółce wynosiło 4.059,92 zł co wynika z przedłożonych dokumentów. W niniejszej sprawie powódka żądała odszkodowania w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, a sąd nie mógł wyjść poza jej żądanie.

Powódka domagała się ponadto zasądzenia zaległego wynagrodzenia za miesiące kwiecień oraz maj 2020 roku bowiem jak wynika z zeznań powódki oraz PIT-11, wypłacono jedynie należności z tytułu wynagrodzenia za pierwsze trzy miesiące 2020 roku. A zatem żądana przez powódkę kwota 8.119,84 zł była w pełni uzasadniona. Zgodnie z treścią art. 22 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Tym samym wypłacanie wynagrodzenia jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy. Stosownie do treści art. 94 pkt 5 k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. Wpłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (art. 85§1 k.p.) Ponadto w niniejszej sprawie zastosowanie będzie miał przepis art. 81 § 1 k.p., który stanowi, że 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. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju (art. 81 § 2 k.p.).

Sąd przychylił się również do żądania powódki w zakresie zasądzenia na jej rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Podstawą prawną roszczenia o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest przepis art. 171 kp § 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. Sąd rozstrzygnął powyższą kwestię biorąc pod uwagę twierdzenia powódki, których kurator

strony pozwanej nie zdołał podważyć, a brak dokumentacji pracowniczej w tym, jak i innym zakresie, obciąża negatywnymi skutkami prawnymi stronę pozwaną.

Ponieważ miało miejsce skrócenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę o dwa miesiące, to za ten okres powódce przysługiwało odszkodowanie w wysokości jej wynagrodzenia za pozostały okres wypowiedzenia. (**art. 36<sup>1</sup> kp**). Skoro miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 4.059,92 zł to suma wynagrodzenia za dwa miesiące wypowiedzenia wynosiła 8.119,84 zł.

Wysokość odprawy ustalono na podstawie art. 8.1.2 z dnia 13.03.2013r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r., poz. 1969 t.j.) , która w przypadku stażu powódki równała się dwumiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę.

Uwzględnienie roszczeń powódki w całości skutkowało zatem zasądzeniem na jej rzecz łącznej kwoty 37.513,17 zł brutto tytułem należności pracowniczych, o czym rozstrzygnięto w punkcie I wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4059,92 zł, na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc, zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt. 1 ) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ) rozstrzygnął jak w punkcie III wyroku.

Dla strony pozwanej ustanowiono w niniejszym postępowaniu kuratora w osobie adw. M. S.. Kurator złożył wniosek o wypłacenie wynagrodzenia za pełnienie funkcji kuratora dla strony pozwanej w związku z brakami uniemożliwiającym jej reprezentację według norm przepisanych. W tym przypadku sąd oparł swoje rozstrzygnięcie o przepisy Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie ( Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.) oraz Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie określenia wysokości wynagrodzenia i zwrotu wydatków poniesionych przez kuratorów ustanowionych dla strony w sprawie cywilnej z dnia 9 marca 2018 r. (Dz. U. z 2018 poz. 536). Sąd oparł się przy tym na stanowisku Sądu Najwyższego zajętym w uchwale z dnia 24 lutego 2011 roku (sygnatura I PZP 6/10), zgodnie z którym przy ustalaniu stawki minimalnej w sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę brana jest pod uwagę wysokość stawki minimalnej przewidzianej dla spraw o przywrócenie do pracy (tj. 180 zł). Na kwotę 1849,76 zł wraz z podatkiem VAT składa się również wynagrodzenie kuratora ustalone dla pozostałych żądań pieniężnych.

Ponadto należy wziąć pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia kuratora nakład pracy, który w niniejszym postępowaniu był minimalny. Kurator nie udał się do siedziby pozwanej, nie uzyskał żadnych informacji, które przyczyniłyby się do ustalenia stanu faktycznego. Poza skierowaniem do Sądu informacji o niemożliwości skontaktowania się z osobami zarządzającymi pozwaną, kurator nie uczynił nic aby chociażby uzyskać wgląd do akt osobowych powoda, co pozwoliłoby na ustalenie chociażby wysokości wynagrodzenia powódki. Co więcej funkcja kuratora ustanowionego dla strony, w której organach zachodzą braki uniemożliwiające jej reprezentację zobowiązuje do podjęcia większych starań o ustalenie kwestii spornych. Samo zaś wniesienie odpowiedzi na pozew, w formie lakonicznej i zdawkowej a ponadto powstrzymanie się od ustalenia jakichkolwiek informacji u strony pozwanej, nie może stanowić podstawy zasądzenia dla kuratora wynagrodzenia w pełnej stawce minimalnej. Z powyższych względów Sąd biorąc pod uwagę przepisy § 9 ust. 1 pkt. 1 ) Rozporządzenia oraz w związku z § 1 ust. 1-3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie określenia wysokości wynagrodzenia i zwrotu wydatków poniesionych przez kuratorów ustanowionych dla strony w sprawie cywilnej z dnia 9 marca 2018 r. (Dz. U. z 2018 poz. 536) rozstrzygnął jak w punkcie III wyroku.

Na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w (...) kwotę 3.725,46 złotych, na którą składała się opłata od pozwu od której powódka była ustawowo zwolniona oraz kwota 1849,76 zł przyznania tytułem wynagrodzenia za pełnienie funkcji kuratora dla pozwanej spółki (punkt IV wyroku).