

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 września 2022 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Jarząbek

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 9 września 2022 r.

w Warszawie

sprawy A. M.

przeciwko Syndykowi masy upadłości (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w Z.

o wynagrodzenie, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie

z 13 maja 2014 r. sygn. akt VI P 425/13

- uchyla zaskarżony wyrok i umarza postępowanie w sprawie.

Sędzia Małgorzata Jarząbek

Sygn. akt VII Pa 110/15

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 13 maja 2014 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI P 425/13 z powództwa A. M. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w Z. o wynagrodzenie, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odszkodowanie w pkt I zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powódki A. M. następujące kwoty:

- 1.387, 67 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za luty 2013 r. wraz z odsetkami w wysokości ustawowej za okres od dnia 11 marca 2013 r. do dnia zapłaty;

- 1.485 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za marzec 2013 r. wraz z odsetkami w wysokości ustawowej za okres od dnia 11 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty;

- 2970 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za kwiecień 2013 r. wraz z odsetkami w wysokości ustawowej za okres od dnia 11 maja 2013 r. do dnia zapłaty;

- 1485 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za maj 2013 r. wraz z odsetkami w wysokości ustawowej za okres od dnia 11 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty;

- 568 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami w wysokości ustawowej za okres od dnia 11 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty;

- 8.910 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia wraz z odsetkami w wysokości ustawowej za okres od dnia 11 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty.

W pkt II wyroku Sąd Rejonowy wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.895,67zł.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowią następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

Powódka A. M. była zatrudniona w pozwanej spółce (...) S.A. z siedzibą w Z. do dnia 11 stycznia 2000 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 11 stycznia 2000 r. do dnia 10 kwietnia 2000 r. Dnia 7 kwietnia 2000 r. z powódką zawarto umowę na czas określony od dnia 11 kwietnia 2000 r. do dnia 31 października 2000 r. Kolejna umowa na czas określony od dnia 1 listopada 2000 r. do dnia 29 listopada 2001 r., została zawarta w dniu 31 października 2000 r. Następnie, w dniu 7 listopada 2001 r. z powódką została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony. Powódka została zatrudniona na stanowisku technolog, w pełnym wymiarze czasu pracy. Porozumieniem zmieniającym z dnia 19 maja 2009 r. zmieniono rodzaj umówionej pracy na Specjalistę ds. Zakupów. Następnie, porozumieniem zmieniającym z dnia 31 grudnia 2009 r. zmieniono warunki w zakresie wynagrodzenia zasadniczego powódki, które zostało określone na kwotę 3 410,00 zł brutto.

Dnia 20 marca 2013 r. pomiędzy powódką, a pozwaną spółką zostało zawarte porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę. W drodze tego porozumienia ustalono, iż wynagrodzenie powódki będzie wynosić 2 970,00 zł brutto miesięcznie, a do tego ewentualna premia motywacyjna została określona w wysokości do 15%. Zgodnie z treścią porozumienia nowe warunki umowy o pracę miały funkcjonować od dnia 1 marca 2013 r. Porozumienie to zostało podpisane przez powódkę.

Stosunek pracy pomiędzy stronami rozwiązany został z dniem 16 maja 2013 roku w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia, na podstawie art. 55 § 11 Kodeksu pracy. We wręczonym pracodawcy dnia 16 maja 2013 roku oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powódka wskazała jako jego przyczynę zachowanie pozwanej spółki polegające na niewypłaceniu należnego wynagrodzenia za pracę. Powódka podniosła, iż pracodawca po raz kolejny dopuścił się wobec niej naruszenia swego obowiązku poprzez znaczne uchybienia w terminie płatności wynagrodzenia, a w niektórych miesiącach całkowity jego brak. Powódka określiła zachowanie pracodawcy jako ciężkie naruszenie obowiązków wobec pracownika. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powódka zażądała również od pozwanej spółki wypłacenia odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres ustawowego wypowiedzenia umowy o pracę, zaległego wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W okresie zatrudnienia w pozwanej spółce powódka wykorzystwała 11 dni urlopu wypoczynkowego.

Wszystkie wynagrodzenia do lutego były płacone terminowo, bez żadnych opóźnień. Wynagrodzenie miało być płatne do 10 dnia każdego kolejnego miesiąca. Od stycznia 2013 roku zaczęły się problemy z wypłatą w terminie wynagrodzenia i trwało to do dnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez powódkę. Za miesiąc styczeń 2013 roku powódka otrzymała należne wynagrodzenie, lecz z pewnym opóźnieniem. Za luty 2013 roku została jej wypłacona tylko połowa wynagrodzenia, za marzec 2013 roku nie otrzymała ona połowy należnego wynagrodzenia, a za kwiecień 2013 roku nie została jej wypłacona całość wynagrodzenia. Nie otrzymała ona także wynagrodzenie za okres liczony do dnia rozwiązania umowy o pracę, tj. do 16 maja 2013 r.

Nie było oficjalnej informacji ze strony zarządu firmy, że są problemy finansowe w spółce. Nie przedstawiono pracownikom żadnych przyczyn trudnej sytuacji finansowej spółki. Nikt ich również nie informował o przyczynach zaległości, jak również o ewentualnych planach zapłaty zaległego wynagrodzenia. Z powódką nie przeprowadzono żadnych rozmów odnośnie przyczyn opóźnienia wypłaty wynagrodzenia oraz wskazania terminu, kiedy to wynagrodzenie będzie uregulowane. Powódka nie miała więc wiedzy na temat sytuacji finansowej, w jakiej znajdowała się pozwana spółka.

Brak wynagrodzenia wpłynął na życie rodziny powódki - głównie chodziło o opłaty i świadczenia związane z edukacją dzieci, drastycznie naruszyło to także zgromadzone przez powódkę oszczędności. Powódka ma zaciągnięty kredyt budowlany, który spłacała ale kosztem oszczędności. Powódka ma dwoje dzieci w wieku szkolnym. Bieżące wydatki starała się pokryć ze zgromadzonych oszczędności.

Należne powódce wynagrodzenie wynosiło: za miesiąc luty 2013 roku - 1 387,67 zł brutto, za miesiąc marzec 2013 roku - 1 485,00 zł brutto, za miesiąc kwiecień 2013 roku - 2 970,00 zł brutto oraz za miesiąc maj 2013 roku - 1 485,00 zł brutto. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 2 970,00 zł brutto. Powódka nie wykorzystwała całego urlopu wypoczynkowego, za który należał się jej ekwiwalent w wysokości 568,00 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie wskazanych powyżej dokumentów, co do których Sąd nie znalazł żadnych okoliczności mogących świadczyć o nieautentyczności lub nieprawdziwości zawartych w nich treści. Dodatkowo podstawę dokonanych ustaleń faktycznych stanowiły zeznania powódki A. M., którym Sąd dał wiarę w całości. Sąd pominął dowód z przesłuchania prezesa pozwanej spółki w charakterze strony pozwanej, gdyż ten nie stawiał się na wyznaczony termin rozprawy celem przesłuchania.

Przystępując do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz zaległego wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy.

Sąd I instancji zważył, że powodowie rozwiązali umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy. Odpowiednią regulację w tym zakresie zawiera art. 55 k.p. Zgodnie z paragrafem pierwszym wskazanego artykułu pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Z kolei art. 55 § 1¹ k.p. przewiduje również możliwość rozwiązania przez pracownika umowy o pracę trybie wyżej wskazanym, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Zgodnie z art. 55 § 2 k.p. oświadczenie pracownika w tym przedmiocie powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

Z ustalonego w przedmiotowej sprawie stanu faktycznego wynika, iż powódka rozwiązała z pozwaną spółką umowę o pracę bez okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia, co zostało przez nią zidentyfikowane jako ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika. Powódka podała również w samej treści swoich oświadczeń regulację art. 55 § 1¹ k.p., na którą się powołała uzasadniając swoją decyzję.

Jak wynika wprost z przywołanego już wyżej art. 55 § 1¹ k.p., aby móc skorzystać z przewidzianej nim regulacji muszą być spełnione kumulatywnie następujące przesłanki:

- pracodawca musi dopuścić się naruszenia któregoś z podstawowych jego obowiązków wobec pracownika;
- takie naruszenie obowiązku podstawowego musi być ciężkie;
- dodatkowo, co wynika już z art. 55 § 2 KP, pracownik, by móc skutecznie rozwiązać z pracodawcą umowę o pracę z winy pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia powinien złożyć odpowiednie oświadczenie woli w terminie nie przekraczającym miesiąca od dnia, w którym dowiedział się o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy.

Katalog obowiązków pracodawcy zawarty jest w art. 94 k.p. Zgodnie z art. 94 pkt 5 k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. W doktrynie jak i w orzecznictwie nie ma wątpliwości co do tego, że wskazany obowiązek pracodawcy należy traktować jako obowiązek o charakterze podstawowym (tytułem przykładu: L. Florek, Komentarz do art. 55 Kodeksu pracy, w: L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, LEX/2011). Z ustalonego w przedmiotowej sprawie stanu faktycznego wynika, iż pracodawca nie wypłacał pracownikom w tym powódce wynagrodzenia w terminie i w pełnej wysokości, nie dotrzymywał on również terminów ustalonych w porozumieniu zawartym z pracownikami w marcu 2013 roku. W związku z powyższym należy stwierdzić, że w niniejszej sprawie spełniona została przesłanka naruszenia przez pracodawcę jego podstawowego obowiązku wobec pracownika.

Sąd Rejonowy zważył, że nieterminowe i niepełne wypłacanie przez pracodawcę wynagrodzenia, jakie miało miejsce w niniejszej sprawie, powinno stanowić istotne zagrożenie dla interesów pracownika, a pracodawcy w związku z tym naruszeniem można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo.

Sąd Rejonowy podniósł, że w nowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego kształtuje się pogląd, zgodnie z którym nawet gdyby nie można było przypisać zachowaniu pracodawcy winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa i tak wciąż można mówić o ciężkim naruszeniu obowiązków pracodawcy, co z kolei powinno być uzasadnione jego zachowaniem (wyrok SN z dnia 10 maja 2012 roku, sygn. akt IIPK 220/11). W wypadku gdy chodzi o wynagrodzenie, niewątpliwie okolicznościami przemawiającymi za ciężkością naruszenia przez pracodawcę obowiązku terminowego i pełnego wypłacania wynagrodzenia będzie z pewnością okres spóźnienia, czy częstotliwość i powtarzalność takich naruszeń. Zauważyć należy, że w niniejszej sprawie pracodawca spóźniał się z wypłatą wynagrodzenia, nie dotrzymując terminów. Za ciężkością naruszenia przemawia również fakt, iż pracownicy byli przez niego pozbawieni środków do życia przez dłuższy czas każdego miesiąca, a przez to pozbawieni możliwości terminowego spełnienia swoich zobowiązań.

Zdaniem Sądu Rejonowego należało zatem uznać, iż pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia swego obowiązku wobec pracownika, jego zachowanie bowiem miało dotkliwe skutki dla pracownika oraz było świadome.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał, iż zachodziły przesłanki umożliwiające powódce skorzystanie z regulacji przewidzianej w art. 55 § 1¹ k.p. dotyczącej rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy. Odnośnie roszczenia odszkodowawczego, Sąd ustalił, iż powódka była zatrudniona na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony co oznacza, iż okres jej wypowiedzenia, zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. wynosi trzy miesiące. W związku z powyższym należne powódce odszkodowanie powinno obejmować kwotę trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. 8 910,00 zł.

W kwestii zapłaty powódce zaległego wynagrodzenia w toku postępowania Sąd Rejonowy ustalił, iż rzeczywiście nie zostało jej wypłacone wynagrodzenie za pracę w pełnej wysokości za wskazane przez nią miesiące. Istotnym jest również fakt, iż pełnomocnik pozwanej spółki nie zaprzeczył na rozprawie przeprowadzonej w dniu 21 stycznia 2014 r., że wynagrodzenie powódce nie zostało wypłacone. Wobec powyższego roszczenia powódki w tym zakresie są w pełni zasadne.

Również w kwestii ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, Sąd Rejonowy w oparciu o ustalony stan faktyczny uznał, iż nie został on powódce wypłacony. Wobec powyższego oraz mając na uwadze brzmienie art. 171 § 1 k.p., który stanowi iż w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny, powódce należało przyznać ekwiwalent w ustalonej przez pozwaną kwocie. Należy wskazać, że roszczenia te na rozprawie w dniu 21 stycznia 2014 r. zostały uznane przez stronę pozwaną.

W następnej kolejności Sąd Rejonowy odniósł się do zarzutu strony pozwanej - nadużycia prawa przez powódkę. Zgodnie z art. 8 k.p. 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. Przepis ten, tak samo jak art. 5 k.c., określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego. Zarówno społeczno - gospodarcze przeznaczenie prawa, jak i zasady współzycia społecznego określone w art. 8 k.p., określające nadużycie prawa podmiotowego w stosunkach pracy, są tzw. klauzulami generalnymi. Klauzule te wyróżniają się tym, że odsyłają do systemu ocen, czy norm o charakterze pozaprawnym. Zasady te są pojęciami nieostrymi, nie sposób ich skatalogować i skodyfikować. Nie ma ich konkretnego katalogu, a w miarę rozwoju społeczeństw tworzą się coraz to nowe. Nadużycie prawa podmiotowego polega na przekroczeniu przez osobę uprawnioną pewnych granic, które należą do kategorii etycznej lub społeczno - ekonomicznej, przy równoczesnym założeniu, że działa ona w zgodzie z przysługującym jej prawem. Użytek, jaki czyni osoba uprawniona ze swego prawa, może stać w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. To, czy określone zachowanie jest zgodne z powyższymi klauzulami ocenia się w odniesieniu do konkretnego przypadku i całości towarzyszących mu okoliczności. Zdaniem Sądu w realiach niniejszej sprawy istnieje brak podstaw do zakwestionowania złożonego pozwanej przez stronę powodową oświadczenia woli. Postępowanie dowodowe wykazało, że strona powodowa podjęła decyzję o rozwiązaniu z pozwaną spółką umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, iż pozwana nie wypłacała należnego powodce wynagrodzenia za pracę w pełnej wysokości. Sytuacja taka trwała kilka miesięcy, co spowodowało że powódka miała problem z bieżącym regulowaniem swoich comiesięcznych zobowiązań. Takie zachowanie pracodawcy nosi znamiona winy umyślnej i rażącego niedbalstwa. W takich okolicznościach trudno zatem doszukiwać się w działaniu strony powodowej naruszenia art. 8 k.p. albowiem jej decyzja była oparta o obiektywne kryterium związane z naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. W tym miejscu przypomnieć trzeba, że pracodawca m.in. jest zobowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. Jak zostało już powyżej wykazane przez Sąd, brak terminowej wypłaty wynagrodzenia stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Z uwagi na powyższe Sąd uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy zostało dokonane przez powódkę w sposób zgodne z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności nie było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Sąd Rejonowy odnosząc się do wniosku strony pozwanej o rozłożenie zasądzonych kwot na raty nie uwzględnił go, gdyż zgodnie z regulacją art. 320 k.p.c. zasądzone świadczenie może zostać rozłożone na raty jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach. W przedmiotowej zaś sprawie pozwana spółka nie wskazała żadnych okoliczności mających uzasadnić zastosowanie tej szczególnej regulacji. Wskazała ona co prawda, iż boryka się z trudnościami finansowymi, lecz dla zastosowania art. 320 k.p.c. należałoby uznać, iż spełnienie świadczenia mogłoby skutkować upadkiem danego podmiotu. Pozwana spółka nie wskazała na taką, lub porównywalną okoliczność. Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy stwierdził, iż nie zachodzą przesłanki do skorzystania z rozłożenia na raty zasądzonych od pozwanej spółki na rzecz powódki roszczenia.

Na podstawie regulacji zawartej w art. 333 § 1 pkt 2 k.p.c. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części w jakiej pozwana spółka uznała roszczenie powódki, tj. roszczenia z tytułu wynagrodzenia za pracę za miesiące od lutego do maja 2013 roku oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w łącznej kwocie 7 895,67 zł (wyrok wraz z uzasadnieniem, k. 67-68 i k. 72-82 a.s.).

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pozwany, zaskarżając powyższy wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 55 § 11 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że pozwana dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec powodów;
- art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie do ustalonego w sprawie stanu faktycznego i w konsekwencji przyjęcie, że nie zachodzą przesłanki nadużycia prawa podmiotowego przez powoda w postaci żądania zapłaty odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy;

- art. 320 k.p.c. poprzez przyjęcie, że w niniejszej sprawie nie zaistniał szczególnie uzasadniony wypadek uprawniający Sąd do rozłożenia zasądzonego świadczenia na raty.

Powołujący się na wskazane zarzuty, skarżący wniósł o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w części dotyczącej odszkodowania oraz rozłożenie na raty w części dotyczącej wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania.

W uzasadnieniu apelacji, skarżący wskazał, że co prawda, pozwana spółka w okresie od lutego do maja 2013 r. nie wypłaciła powódce wynagrodzenia, co niewątpliwie stanowi naruszenie obowiązków pracodawcy. Jednak ze względu na okoliczności sprawy trudno uznać to za naruszenie obowiązków pracowniczych w sposób ciężki, z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, uprawniające powódkę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1¹ kp. Sąd błędnie uznał, że naruszenie obowiązków przez pracodawcę miało charakter ciężki. Dopiero niewypłacenie wynagrodzenia za kwiecień 2013 mogłoby być rozpatrywane w kategoriach ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych z winy umyślnej (czy rażącego niedbalstwa). Okolicznościami przemawiającymi za ciężkością naruszenia obowiązku wypłacania wynagrodzenia jest okres spóźnienia, który w przedmiotowej sprawie (do dnia rozwiązania umowy o pracę) wyniósł jedynie 6 dni - w odniesieniu do wynagrodzenia należnego za kwiecień 2013 r. (wcześniejsze nie mogą być brane pod uwagę, ze względu na upływ miesięcznego terminu). Trudno uznać, że takie opóźnienie jest znaczące i ciężkie, tym bardziej że wynikało z przyczyn niezależnych od pozwanej spółki. Tym bardziej, że w przedmiotowej sprawie nie doszło do naruszenia istotnych interesów pracownika lub że doszło do uszczerbku w tej sferze, bo mimo braku wynagrodzenia powódka dysponowała środkami na życie (z oszczędności). Zdaniem skarżącego Sąd Rejonowy naruszył również art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie, gdyż w ustalonym stanie faktycznym błędnie przyjął, że nie zachodzą przesłanki nadużycia prawa podmiotowego przez powoda w postaci żądania zapłaty odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Sąd Rejonowy zasądzając żądane przez powódkę kwoty błędnie uznał, że nie zachodzą przesłanki do rozłożenia na raty, a tym samym naruszył przepisy prawa materialnego, tj. art. 320 k.p.c. W niniejszej sprawie pozwana od dnia 10 kwietnia 2014 r. znajduje się w upadłości układowej, czyli skoro została ogłoszona upadłość, to w odniesieniu do pozwanej spółki (przez inny Sąd uznanej za niewypłacalną, bo tylko w stosunku do takiej ogłasza się upadłość) zaszły szczególne okoliczności uzasadniające rozłożenie świadczenia na raty. Sąd I instancji nadając rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.895,67 zł, błędnie przyjął, że w takiej części pozwana spółka uznała roszczenie powódki, gdyż „na rozprawie przeprowadzonej w dniu 21 stycznia 2014 r. pełnomocnik pozwanej podniósł, że faktycznie nie zostało wypłacone powódce wynagrodzenia za okres od lutego do maja 2013 r.”. Uznanie powództwa jest oświadczeniem woli i odnosi się do żądania powództwa, nie jest zaś oświadczeniem wiedzy i nie odnosi się do podstawy faktycznej żądania. A twierdzenia pełnomocnika pozwanej należy interpretować jako oświadczenie wiedzy. Tym samym Sąd Rejonowy nadając rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.895,67 zł błędnie zastosował art. 333 § 1 pkt 2 k.p.c. (apelacja k. 86-90 a.s.).

Postanowieniem z dnia 28 października 2015 r. Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zawiesił postępowanie na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. (postanowienie z dnia 28 października 2015 r., k. 194-195 a.s.).

Zarządzeniem z dnia 26 lipca 2021 r. Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zwrócił się do XVIII Wydziału Gospodarczego ds. upadłościowych i restrukturyzacyjnych Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie o nadesłanie informacji, czy na liście wierzytelności w sprawie o sygn. akt XVIII GUp 27/19 i X GUp 69/15 zatwierdzono wierzytelności powódki A. M. została wciągnięta na listę wierzytelności oraz, czy lista wierzytelności została zatwierdzona przez sędziego komisarza (zarządzenie z 26 lipca 2021 r., k. 257 a.s.).

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie XVIII Wydział Gospodarczy ds. upadłościowych i restrukturyzacyjnych nadesłał wyciąg z listy wierzytelności w postępowaniu upadłościowym (...) S.A. z siedzibą w Z. w części dotyczącej wierzycieli A. M. ze wskazaniem uznania wierzytelności powoda na łączną kwotę 18.333,12

zł (należności ze stosunku pracy) wraz z postanowieniem o zatwierdzeniu listy wierzytelności (wyciągi z listy wierzytelności k. 260, postanowienie z dnia 6 sierpnia 2018 r. k. 260-261 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego zasługuje na uwzględnienie w stopniu skutkującym podjęciem drugoinstancyjnego rozstrzygnięcia w oparciu o art. 386 § 3 k.p.c., w postaci uchylenia zaskarżonego wyroku i umorzenia postępowania.

W pierwszej kolejności, Sąd Okręgowy zważył, że z uwagi na przedmiot rozpoznania i rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, na etapie postępowania apelacyjnego zaistniała potrzeba uzupełnienia materiału dowodowego zgromadzonego na etapie postępowania przed Sądem I instancji i dopełnienie ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego. Na podstawie postanowienia Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. IX Wydział Gospodarczy z dnia 10 kwietnia 2014 r. ogłoszono upadłość (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w Z. z możliwością zawarcia układu. Następnie postanowieniem z dnia 24 listopada 2014 r. zmieniono postanowienie z dnia 10 kwietnia 2014 r. o ogłoszeniu upadłości ww. Spółki z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego, oraz że wierzytelności objęte zaskarżonym w drodze apelacji wyrokiem została w całości uznana i uwzględniona z urzędu przez pozwanego Syndyka Masy Upadłości i w konsekwencji wciągnięta na listę wierzytelności przekazaną sędziemu – komisarzowi. Postanowieniem z dnia 6 sierpnia 2018 r. sędzia – komisarz Sądu Rejonowego dla m. st.. Warszawy w Warszawie X Wydziału Gospodarczego dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych dokonał zatwierdzenia złożonej przez syndyka w dniu 11 grudnia 2015 r. listy wierzytelności. W tym kontekście należy wskazać, że w obowiązującym schemacie postępowania cywilnego, do którego zalicza się niniejsze postępowanie, wyrażona zasada aktualności orzeczenia sądowego, wynikająca z przepisu art. 316 § 1 k.p.c., odnoszącego się *expressis verbis* do postępowania przed Sądem I instancji, a recypowanym w postępowaniu odwoławczym na mocy art. 391 § 1 k.p.c., ma zastosowanie do sądów obu instancji (instancja odwoławcza jest tu przede wszystkim sądem merytorycznym, a nie tylko kontrolnym) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2006 r., II CSK 153/05).

Z dniem ogłoszenia upadłości majątek upadłego staje się masą upadłości. W jej skład wchodzi majątek należący do dłużnika w dniu ogłoszenia upadłości i nabyty w toku postępowania upadłościowego z wyjątkiem składników wymienionych w art. 62 i nast. ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo Upadłościowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 1080 z późn. zm.). Jeżeli ogłoszono upadłość obejmującą likwidację majątku upadłego, upadły traci prawo zarządu majątkiem oraz możliwość korzystania z niego (art. 75 ust. 1 ustawy). O tym jak kształtuje się pod względem podmiotowym postępowanie sądowe w razie ogłoszenia upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego stanowi art. 144, mający charakter normy procesowej. Z dniem ogłoszenia upadłości upadły traci legitymację do występowania w sprawach dotyczących masy, pozostaje natomiast stroną w znaczeniu materialnoprawnym, jako podmiot stosunku prawnego, z którego wyniknął spór. Brak legitymacji formalnej upadłego nie jest równoznaczny z brakiem po jego stronie zdolności prawnej, tj. zdolności bycia podmiotem praw i obowiązków. Skutki ogłoszenia upadłości dotyczą sfery jego zdolności do czynności prawnych. Zgodnie z cyt. przepisem art. 144, postępowania sądowe i administracyjne dotyczące masy upadłości mogą być wszczęte i dalej prowadzone jedynie przez syndyka i przeciw niemu. Postępowania sądowe syndyk prowadzi na rzecz upadłego, lecz w imieniu własnym. Świadczenia dochodzone przez syndyka lub przeciwko niemu podlegają zasądzeniu na rzecz lub od upadłego. Podstawienie procesowe syndyka w miejsce upadłego jest podstawieniem bezwzględny, przy którym legitymację procesową ma tylko podmiot podstawiony. Podstawienie syndyka odnosi się tylko do postępowań dotyczących masy upadłości. Postępowanie w niniejszej sprawie ze względu na jego przedmiot i biorąc pod uwagę wpływ, jaki jego ewentualny wynik mógłby mieć na stan masy upadłości, mieści się w hipotezie art. 144 ww. ustawy. Powinno więc toczyć się nie przeciwko upadłemu, lecz przeciwko syndykowi. Z dniem ogłoszenia upadłości likwidacyjnej wyłącznym trybem dochodzenia wierzytelności upadłościowych staje się więc postępowanie upadłościowe. Wierzytelności te, w tym także należności ze stosunku pracy wraz z odsetkami powinny być zgłoszone przez wierzyciela sędziemu-komisarzowi. Proces cywilny o nie jest co do zasady niedopuszczalny, z wyjątkiem sytuacji określonej w treści art. 145 ust. 1 ustawy, gdy postępowanie sądowe zostało wszczęte przed ogłoszeniem upadłości pozwanego, a w postępowaniu upadłościowym odmówiono ich umieszczenia na liście wierzytelności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2009 r., III CSK 244/08).

W tym kontekście trzeba podkreślić, że w niniejszej sprawie powódka złożyła pozew do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 7 czerwca 2013 r., tj. przed sporządzeniem listy wierzytelności uwzględniającej w całości wierzytelności objęte zaskarżonym wyrokiem. W konsekwencji proces cywilny w dniu złożenia pozwu był, zdaniem Sądu Okręgowego, generalnie dopuszczalny i nie zachodziły przesłanki z art. 199 § 1 pkt 1 k.p.c. wskazujące na konieczność odrzucenia pozwu z tytułu niedopuszczalności drogi sądowej. Postępowanie upadłościowe nie stanowi sprawy w toku w rozumieniu art. 192 k.p.c. i 199 § 1 pkt 2 k.p.c., gdyż jego celem nie jest rozstrzygnięcie o danym roszczeniu, lecz zaspokojenie wierzycieli. Z uwagi na specyfikę postępowania upadłościowego, w którym zgłoszenie wierzytelności ma charakter egzekucyjny a nie rozpoznawczy zapadłe w toku postępowania zmierzającego do ustalenia listy wierzytelności rozstrzygnięcia w przedmiocie wierzytelności, tj. jej uznanie lub odmowa uznania nie mają waloru rzeczy osądzonej i mogą być kwestionowane we właściwy sposób, z reguły w drodze procesu (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2006r., V CSK 74/05, uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2007 r.).

Podkreślenia wymaga, że stanowiska w judykaturze, co do dalszego toku postępowania w takiej sytuacji są podzielone. Część orzecznictwa Sądu Najwyższego jak i komentatorów wskazuje na konieczność przekazania pozwu sędziemu komisarzowi, ponieważ właściwym trybem postępowania w przypadku ogłoszenia upadłości dłużnika jest tryb postępowania upadłościowego. Przyjmuje się jednocześnie, że złożenie pozwu przeciwko upadłemu, czyli obranie drogi procesu cywilnego należy traktować jako mylne obranie przez stronę powodową niewłaściwego trybu postępowania. W takiej sytuacji sąd powinien przekazać pozew do postępowania we właściwym trybie czyli sędziemu-komisarzowi (wyrok Sądu Najwyższego z 29 września 1967 r. I CR 100/67, uzasadnienie uchwały z dnia 30 marca 1992 r. III CZP 22/92). Są też stanowiska, zgodnie z którymi postępowanie nie może się toczyć w ogóle i pozew winien być odrzucony, co jednak wydaje się w świetle wcześniejszych rozważań za nieprzekonujące. Wreszcie prezentuje się także stanowisko, że postępowanie w takim przypadku powinno być umorzone (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2001 r. w sprawie II CKN 393/00).

W przypadku rozstrzygnięcia rozpatrywanej sprawy zasadnicze znaczenie ma fakt, że wierzytelności objęte zaskarżonym wyrokiem zostały w całości uznane i uwzględnione przez pozwanego Syndyka Masy Upadłości i w rezultacie z urzędu wciągnięte na listę wierzytelności przekazaną sędziemu-komisarzowi i zatwierdzoną w dniu 6 sierpnia 2018 r., co jest okolicznością bezsporną. W związku z powyższym wymaga podkreślenia, że w myśl art. 264 ust. 1 i art. 296 ww. ustawy Prawo Upadłościowe wyciąg ze sporządzonej listy wierzytelności jest tytułem egzekucyjnym przeciwko upadłemu. A jak wskazano powyżej wierzytelności objęte zaskarżonym wyrokiem zostały w całości uznane i uwzględnione z urzędu przez pozwanego Syndyka Masy Upadłości i w konsekwencji wciągnięte na listę wierzytelności przekazaną sędziemu-komisarzowi. W konsekwencji powyższego niezaspokojone dotychczas roszczenia powódki są w całości pod ochroną prawną i będą zaspokojone w trakcie postępowania upadłościowego w kolejności wynikającej z treści art. 342 ustawy (kategoria druga należności podlegających zaspokojeniu z funduszków masy upadłości). W razie nieuzyskania zaspokojenia, czy w sytuacji zaspokojenia częściowego, po zakończeniu lub umorzeniu postępowania upadłościowego wyciąg z zatwierdzonej przez sędziego-komisarza listy wierzytelności, zawierający oznaczenie wierzytelności i sumy otrzymanej na jej poczet przez wierzyciela, jest tytułem egzekucyjnym przeciwko upadłemu.

Reasumując, uznanie przez Syndyka dochodzonych należności i uwzględnienie ich (z urzędu) na liście wierzytelności powoduje, że merytoryczne rozstrzygnięcie sprawy w postępowaniu cywilnym doprowadziłoby do tego, że powodowie dysponowaliby dwoma tytułami egzekucyjnymi przeciwko pozwanemu, dotyczącymi tej samej należności, co nie powinno mieć miejsca. Z wskazanego wyżej postanowienia Sądu Najwyższego w sprawie o sygn. akt II CKN 393/00 wynika, że wydanie orzeczenia w takiej sytuacji byłoby niedopuszczalne, a taka sytuacja nakłada na sąd obowiązek wydania postanowienia o umorzeniu postępowania na podstawie przepisu art. 355 § 1 k.p.c. Zdaniem Sądu Okręgowego należy więc przyjąć, że wydanie orzeczenia merytorycznego, które nastąpiłoby w drodze rozpoznania zgłoszonych zarzutów apelacyjnych stało się zbędne, z uwagi na fakt, że roszczenia powódki, których dochodzi w niniejszym procesie zostały uwzględnione na liście wierzytelności, która została zatwierdzona postanowieniem

Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie X Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych z dnia 6 sierpnia 2018 r.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy, dzieląc ostatnio prezentowane stanowisko Sądu Najwyższego, orzekł jak w sentencji wyroku na mocy art. 386 § 3 k.p.c. w zw. z art. 355 § 1 k.p.c.