

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 czerwca 2013r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Danuta Poniatowska (spr.)
Sędziowie:	SSO Jolanta Krzyżewska SSO Piotr Witkowski
Protokolant:	sekr.sądowy Marta Majewska-Wronowska

po rozpoznaniu w dniu 27 czerwca 2013r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **G. B., M. S. (1), M. S. (2)**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. w O.**

o zapłatę odszkodowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

na skutek apelacji powodów G. B., M. S. (1) i M. S. (2)

od wyroku Sądu Rejonowego w Elku IV Wydziału Pracy

z dnia 28 stycznia 2013r. sygn. akt IV P 502/12

1. **oddala apelacje;**

2. **zasądza od Skarbu Państwa na rzecz kuratora nieznanego z miejsca pobytu pozwanego - radcy prawnego J. K. kwotę 1125 (jeden tysiąc sto dwadzieścia pięć) złotych tytułem wynagrodzenia za występowanie przed Sądem II instancji.**

UZASADNIENIE

Powodowie G. B., M. S. (2) i M. S. (1) wystąpili z powództwami przeciwko (...) Sp. z o.o. w O. o zapłatę odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. Powodowie byli zatrudnieni w pozwanym zakładzie pracy na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony – w przypadku powódek i określony – w przypadku powoda. M. S. (1) w dniu 13.04.2012r. a powódki w dniu 31.05.2013r. rozwiązały z pozwanym umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wskazali brak zainteresowania pracodawcy zakładem pracy, zaleganie z wypłatą wynagrodzeń, zapłatą składek ZUS i zaległościami podatkowymi. Ponadto w czerwcu 2012r. pracodawca złożył wniosek o upadłość, stale przebywał poza granicami kraju, nie można było się z nim skontaktować. Wobec powyższego rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników, bowiem przyczyną

jest niewypłacalność pracodawcy, brak zainteresowania zakładem pracy, a więc przyczyny leżące wyłącznie po stronie pozwanego pracodawcy.

Zarządzeniem Przewodniczącego Wydziału z dnia 12.11.2012r. na mocy art. 219 kpc połączono do wspólnego rozpoznania pozostające ze sobą w związku sprawy IV P 502/12, IV P 503/12 i IV VP 504/12.

Ustanowiony przez Sąd kurator pozwanego - nieznanego z miejsca pobytu, nie uznał powództw i wniósł o ich oddalenie w całości. Wskazał, iż nie można nawiązać kontaktu z członkami organów, ani innymi osobami upoważnionymi do reprezentowania spółki. Prezes zarządu przebywa prawdopodobnie we Włoszech, nie jest jednak znany adres jego zamieszkania.

Wyrokiem z dnia 28.01.2013r. Sąd Rejonowy w Elku oddalił powództwa powodów i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, iż powódka G. B. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 01.01.1992r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód M. S. (1) był zatrudniony u pozwanego od dnia 01.06.2010r. do dnia 13.04.2012r. na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony. Ostatnią umową o pracę zawartą w dniu 30.12.2011r., został zatrudniony na czas określony do 30.12.2012r. Powódka M. S. (2) była pracownikiem pozwanego, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 24.11.1992r. W dniu 27.05.1995r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Dodatkowo była prokurentem spółki do dnia 14.03.2012r.

W dniu 30.05.2012r. powódka G. B. rozwiązała z pozwanym pracodawcą umowę o pracę na mocy art. 55 § 1¹ kp z dniem 31.05.2012r. wskazując, że pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika poprzez niewypłacanie wynagrodzenia za okres od grudnia 2011r. do kwietnia 2012r. Także powód M. S. (1) rozwiązał z pozwanym umowę o pracę zawartą na czas określony z dniem 13.04.2012r. w trybie art. 55 § 1¹ KP. Powódka M. S. (2) pismem z dnia 07.05.2012r. rozwiązała z pozwanym umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ kp z dniem 31.05.2012r. wskazując jako przyczynę naruszenie przez pozwanego pracodawcę podstawowych obowiązków polegających na niewypłaceniu wynagrodzeń za okres od grudnia 2011r. do kwietnia 2012r.

Powodowie wystąpili z pozwami o wypłatę zaległych wynagrodzeń, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop oraz odszkodowań z tytułu rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Sąd Rejonowy w Elku wyrokiem z dnia 11.04.2012r. w sprawie sygn. IVP 54/12 zasądził na rzecz powódki G. B. kwotę 6.662,50zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za okres od grudnia 2011r. do stycznia 2012r. Nadto wyrokiem zaocznym z dnia 29.08.2012r. Sąd zasądził na rzecz powódki łącznie kwotę 8.007,32zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za okres od marca 2012r. do maja 2012r. W przedmiocie odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy Sąd Rejonowy w Elku wyrokiem z dnia 06.11.2012r. w sprawie IVP 320/12 przyznał powódce G. B. kwotę 7.995,00 zł.

Na rzecz powoda M. S. (1) Sąd Rejonowy w Elku wyrokiem z dnia 29.08.2012r. w sprawie IV P 289/12 i wyrokiem z dnia 11.04.2012r. w sprawie IV P 46/12 zasądził łącznie kwotę 15.584,56 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za miesiące od grudnia 2011r. do marca 2012r. i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Nadto wyrokiem z dnia 18.12.2012r. w sprawie IV P 481/12 przyznał powodowi kwotę 8.850,00 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wraz z ustawowymi odsetkami.

Wyrokiem z dnia 11.04.2012r. w sprawie IV P 45/12 i z dnia 29.08.2012r. w sprawie IV P 290/12 Sąd Rejonowy w Elku zasądził na rzecz powódki M. S. (2) łącznie kwotę 20.130,00zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za okres od grudnia 2011r. do maja 2012r. Z kolei wyrokiem z dnia 06.11.2012r. w sprawie IV P 343/12 Sąd zasądził na rzecz powódki łącznie kwotę 6.101,20 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2011 i 2012. Dodatkowo wyrokiem z dnia 06.11.2012r. w sprawie IV P 320/12 przyznał powódce odszkodowanie w wysokości 7.320,00zł za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wraz z ustawowymi odsetkami.

Postanowieniem z dnia 31.07.2012r. Sąd Rejonowy w Suwałkach w sprawie V GU 10/12 oddalił wniosek dłużnika (...) Sp. z o.o. w O. o ogłoszenie upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika, z uwagi na brak środków na zaspokojenie kosztów postępowania upadłościowego i wierzycieli w postępowaniu upadłościowym.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, iż pozwana spółka faktycznie zakończyła swoją działalność z uwagi na pogłębiające się problemy finansowe. Poza niewypłaconymi należnościami z tytułu umów o pracę posiada także zobowiązania wobec Skarbu Państwa, banków i innych instytucji.

Powodowie swoje roszczenia oparli o treść art. 10 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844), jednak Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, iż przepisy tej ustawy nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia umowy o pracę występują po stronie pracownika, jak też, w sytuacji, w której to pracownik rozwiązuje z pracodawcą umowę o pracę, nawet, gdy przyczyny dotyczą wyłącznie pracodawcy. W niniejszej sprawie to właśnie pracownicy (powodowie) wypowiedzieli umowy o pracę. Takie stanowisko Sądu I instancji wynikało z literalnego brzmienia ustawy i to zarówno w art. 1, jak i art. 10, gdyż wskazuje jedynie na rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę, albo o porozumieniu stron. Żaden zaś przepis cytowanej ustawy nie wskazuje, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 kp pracownik ma prawo dochodzić odprawy na podstawie tej ustawy.

Sąd I instancji wskazał, iż niewypłacenie powodom przez okres kilku miesięcy wynagrodzenia za pracę jest bezsprzecznie ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pozwanego względem powodów, bowiem zgodnie z orzecznictwem pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całego należnego wynagrodzenia, narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet jeśli niepozyskanie środków finansowych na ten cel było przezeń niezawinione.

W ocenie Sądu Rejonowego sposoby zakończenia stosunku pracy na podstawie art. 55 §1¹ KP, choć zrównane w skutkach prawnych z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę, nie są jednak tożsame. Takie zrównanie nie zostało zamieszczone w ustawie o zwolnieniach grupowych, co jednoznacznie wskazuje, że ustawa ma zastosowanie jedynie w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, albo na mocy porozumienia stron. Również brzmienie art. 8 ustawy o szczególnych zasadach ... wskazuje jedynie, że pracownikowi przysługuje i w jakiej wysokości odprawa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. Jak należy rozumieć zwolnienia grupowe, czy indywidualne i w jakiej formie można dokonać takiego zwolnienia art. 8 ustawy nie wskazuje. Wszystkie te okoliczności uregulowane są w art. 1 ustawy, który wskazuje *expressis verbis* zakres stosowania niniejszej ustawy.

Apelację od wyroku złożył pełnomocnik powodów, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego:

a) art. 8 ust. 1 w zw. z art. 1 i 10 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 55 §1¹ i §3 KP poprzez jego błędną wykładnię przejawiającą się w przyjęciu, iż rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy w trybie wskazanym w art. 55 §1¹ i wobec treści art. 55 §3 KP wyklucza prawo pracownika do odprawy określonej w art. 8 ust. 1 powołanej ustawy;

b) art. 8 ust. 1 w zw. z art. 1 i 10 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach w zw. z art. 55 §1¹ i 3 KP poprzez jego niewłaściwe zastosowanie przejawiające się w przyjęciu, iż ustalony w sprawie stan faktyczny nie odpowiada hipotezie art. 8 ust. 1 w zw. z art. 1 i 10 powołanej ustawy, będące wynikiem błędnej wykładni art. 8 ust. 1 w zw. z art. 1 i 10 ustawy w z dnia 13.03.2003r. w zw. z art. 55 §1¹ i 3 KP;

c) art. 5 kc poprzez niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w błędnym przyjęciu, iż art. 8 ust. 1 w zw. z art. 1 i 10 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania nie daje podstaw do przyznania powodom określonej

w tym przepisie odprawy, związku z tym iż do rozwiązania stosunków pracy doszło w trybie art. 55 §1¹ KP w sytuacji gdy orzeczenie tej treści godzi w zasady współżycia społecznego;

2. rażąco naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 233 §1 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów zgromadzonych w sprawie i brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegające na uznaniu, iż w przedmiotowej sprawie stronie powodowej nie przysługuje odprawa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, przewidzianej w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych

Powołując się na powyższe domagała się zmiany zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie powództw w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powodów kosztów procesu za I i II instancję według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa prawnego za II instancję ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Ełku do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

W odpowiedzi na apelację kurator pozwanego wniósł o jej oddalenie i przyznanie wynagrodzenia według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powodów nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy w pełni podziela i akceptuje te ustalenia i właściwą argumentację prawną.

Za chybiony należało uznać zarzut skarżącej naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 kpc. Ocena dowodów przeprowadzonych przez Sąd I instancji nie nosi cech dowolności. Sąd przekonywująco w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przedstawił dowody, na których się oparł. Tak przeprowadzona ocena dowodów, jako odpowiadająca wymogom art. 233 kpc korzysta z ochrony tym przepisem przewidzianej i jest w pełni aprobowana przez Sąd II instancji. Ponadto ocena zasadności roszczeń powodów wymagała przede wszystkim właściwej interpretacji przepisów ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Postępowanie dowodowe ograniczało się jedynie do zgromadzenia dokumentów potwierdzających istnienie stosunków pracy, sposobu ich rozwiązania i dowodów na okoliczność zaprzestania prowadzenia działalności produkcyjnej przez pozwaną. Zarzuty apelacji w tym zakresie należało uznać za nietrafione.

Sąd Okręgowy nie podziela również zarzutów apelacji dotyczących naruszenia prawa materialnego. Należało podzielić wykładnię przepisów art. 1 i 10 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). przedstawioną przez Sąd I instancji. Bezsprzeczne jest, iż to z winy pozwanej powodowie zostali zmuszeni do uregulowania stosunków pracy, czego efektem było skuteczne rozwiązanie umów o pracę w trybie art. 55 §1¹KP. I w tym zakresie należało zgodzić się z apelacją, iż rozwiązanie nastąpiło z winy pozwanej pracodawcy. Jednak należało przyjąć za Sądem Rejonowym, iż w przypadku ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach nie można stosować wykładni rozszerzającej, ani opierać się na zasadach współżycia społecznego, jak domagali się powodowie. Przedmiotowa ustawa ma na celu regulowanie stosunków między pracodawcą a pracownikiem w sytuacji, gdy pracodawca nadal prowadzi działalność, ale musi redukować zatrudnienie i zwalniać pracowników. Celem ustawy jest ochrona pracowników w takich sytuacjach. W przypadku powodów ochrona ta nie ma zastosowania, gdyż nastąpiła likwidacja, całkowite zaprzestanie prowadzenia działalności przez Spółkę.

Za takim stanowiskiem przemawia nie tylko treść przepisów ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych , ale również regulacja zawarta w dyrektywie Rady nr 98/59/WE z dnia 20.07.1998r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U.UE.L. z 1998r., Nr 225, s.16). Oba akty są

do siebie zbliżone treścią, co wynika m.in. z przyjętej w nich definicji „zwolnienia grupowego”. Ze zwolnieniem grupowym mamy bowiem do czynienia, gdy dochodzi do zwolnienia dokonywanego przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem przy uwzględnieniu proporcji osób zwalnianych i ogólnej liczby zatrudnionych. Jak wynika z art.1 ust. 1 dyrektywy do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w dyrektywie jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć.

Ustawa z dnia 13.03.2003r. o szczególnych ... jest wzorowana na wspomnianej dyrektywie. Dyrektywa nie zawiera jednak odniesień do sytuacji rozwiązania umowy o pracę przez pracownika. Sąd Okręgowy kierował się zasadą maksymalnej ochrony pracowników, tym bardziej, iż w przedmiotowej sprawie bezspornym było, iż to z winy pracodawcy doszło do rozwiązania umów o pracę. Dlatego rozważając to zagadnienie Sąd posiłkował się orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, którego analiza potwierdza konieczność ochrony pracowników i wskazuje sytuacje, gdy taką ochronę należy stosować. Z treści orzeczeń TS wynika, iż nie w każdym przypadku zwolnienie pracownika z winy pracodawcy jest równoznaczne ze zwolnieniem grupowym. Na wstępie należy przywołać wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 08.06.1982r. w sprawie 91/81, który co prawda zapadł jeszcze pod rządami Dyrektywy nr 75/129, jednak tezy w nim przedstawione zachowują aktualność na gruncie omawianej dyrektywy 98/59. Trybunał wskazał w nim, iż przepisy dyrektywy 75/129 miały za zadanie służyć ustanowieniu wspólnego zbioru zasad obowiązujących we wszystkich Państwach Członkowskich, pozostawiając Państwu Członkowskiemu możliwość stosowania lub wprowadzenia przepisów, które są korzystniejsze dla pracowników. Natomiast wyroku z dnia 12.02.1985r. w sprawie 284/83 Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, iż rozwiązanie przez pracowników umowy o pracę, do którego doszło po ogłoszeniu przez pracodawcę, że zawiesza spłatę swoich długów, nie może być traktowane jako zwolnienie przez pracodawcę w rozumieniu dyrektywy Rady nr 75/129. Dyrektywę tę stosuje się wyłącznie, jeżeli pracodawca faktycznie ma zamiar dokonać zwolnień grupowych lub opracował plan zwolnień grupowych. Nie stosuje się jej natomiast, jeżeli z powodu stanu finansów przedsiębiorstwa, pracodawca powinien był brać pod uwagę dokonanie zwolnień grupowych, ale tego nie uczynił. Stanowisko Trybunału Sprawiedliwości w tym zakresie jest utrwalone. Potwierdza to wyrok z dnia 10.12.2009r. C-323/08 w którym Trybunał wskazał, iż dyrektywa ma zastosowanie w sprawie, gdy pracodawca ma zamiar dokonać zwolnień grupowych. W takiej sytuacji wymagane jest przeprowadzenie konsultacji społecznych, przedstawienie planu zwolnień. Takie czynności nie mogą zostać podjęte w przypadku zupełnej likwidacji pracodawcy. W przedmiotowym wyroku Trybunał wskazał na sytuację, gdy wygaśnięcie umów o pracę, dotyczących całego personelu zatrudnianego przez osobę fizyczną następuje z powodu wynikającego ze śmierci pracodawcy i zaprzestania działalności przez przedsiębiorstwo. W takim przypadku, pomimo iż do zwolnień dojdzie nie z winy pracowników, to jednak, aby można było mówić o zwolnieniach grupowych konieczne było przeprowadzenie konsultacji, a te z powodu śmierci pracodawcy, nie mogą być przeprowadzone. Podkreślił, iż w istocie pojęcie zwolnień grupowych w rozumieniu omawianej dyrektywy zakłada istnienie pracodawcy mającego zamiar dokonania tych zwolnień, który jest w stanie, z jednej strony, dopełnić w tym celu czynności, o których mowa w art. 2 i 3 tej dyrektywy, i, z drugiej strony, dokonać w danym wypadku tych zwolnień. Ponadto TS wskazał, iż dyrektywa 98/59 nie stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które przewiduje różne odprawy w zależności od tego, czy pracownicy utracili zatrudnienie w następstwie śmierci pracodawcy, czy zwolnienia zbiorowego.

Polski ustawodawca nie zdecydował się jednak na uwzględnienie do kręgu osób uprawnionych do odprawy na podstawie przepisów ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych ... pracowników, którzy tak jak powodowie, rozwiązali umowy o pracę w trybie art. 55 §1¹ KP. Na marginesie należy jedynie wskazać, iż pracownicy ci nie zostali zupełnie pozbawieni rekompensaty, gdyż prawo do odszkodowania z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wynika z art. 55 § 1¹ KP i uprawnienie to zostało zrealizowane przez powodów.

W świetle powyższego apelacja powodów jako bezzasadna, na mocy art. 385 kpc podlegała oddaleniu.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013r. poz. 490).

mt