

Sygn. akt: IV P 12/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Zabrzu Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Bartłomiej Marchlewski

Ławnicy: Stanisława Chądzyńska

D. C.

Protokolant: Anna Kruszewska

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2016 roku w Zabrzu

na rozprawie

sprawy z powództwa: **J. C.**

przeciwko: **Syndykowi masy upadłości (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.**

o zapłatę odszkodowania

1. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda J. C. kwotę 9.738,50 zł (dziewięć tysięcy siedemset trzydzieści osiem złotych 50/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie,
3. nadaje wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.007,00 zł (dwa tysiące siedem złotych);
4. odstępuje od obciążania strony pozwanej kosztami postępowania.

Na oryginale właściwe podpisy

IV P 12/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 23 marca 2016

Powód J. C. wniósł pozew przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. reprezentowanemu przez syndyka masy upadłości domagając się zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę kwoty 12532,12 zł. Uzasadniając swoje żądanie podał, że pozwany wypowiedział mu umowę o pracę w związku z ogłoszoną upadłością likwidacyjną. Do wypowiedzenia doszło jednak z naruszeniem przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, bowiem strona pozwana nie dochowała procedury przewidzianej w art. 2-4 cytowanej ustawy.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości. W pierwszej kolejności podniesiono zarzut braku legitymacji biernej. Wskazano, że upadły nie może występować w niniejszej sprawie,

bowiem z chwilą ogłoszenia upadłości postępowania sądowe dotyczące masy upadłości mogą być wszczęte i prowadzone wyłącznie przez syndyka lub przeciwko niemu. Następnie podniosła, że chybione jest stanowisko powoda o naruszeniu przepisów kodeksu pracy i ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, bowiem zgodnie z art. 7 ustawy przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy w ramach zwolnień grupowych z powodu ogłoszenia upadłości likwidacyjnej stosuje się przepisy art.41¹ § 1, art.177 § 4 i 5, art.186⁸ i art.196 k.p. W związku z powyższym strona pozwana nie miała obowiązku przeprowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi, jak również stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych, gdyż na podstawie art.41¹ k.p. nie stosuje się przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Odwołała się także do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r. wskazując, że ogłoszenie upadłości likwidacyjnej prowadzącej do likwidacji pracodawcy oraz likwidacja pracodawcy poza postępowaniem upadłościowym są sytuacjami nadzwyczajnymi, pozwalają bowiem pracodawcy na zwolnienie całej załogi z pominięciem wszelkich standardów ochronnych.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie był bezsporny i przedstawiał się w następujący sposób:

J. C. podjął pracę w Przedsiębiorstwie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. (obecnie P. M.) z dniem 17 kwietnia 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powodowi powierzono obowiązki zbrojarza.

Postanowieniem z dnia 21 grudnia 2015 r. Sąd Rejonowy w Gliwicach ogłosił (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R..

Pismem z dnia 28 grudnia 2015 r. syndyk masy upadłości wypowiedział powodowi umowy o pracę powołując się na ogłoszenie upadłości likwidacyjnej pracodawcy tj. na podstawie art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powód odebrał powyższe oświadczenie w dniu 7 stycznia 2016 r.

Przed wręczeniem powodowi wypowiedzeń pozwany nie przeprowadził procedury uregulowanej w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jedynie pismem z dnia 30 grudnia 2015r. zawiadomił Powiatowy Urząd Pracy w R. o zamiarze zwolnienia 47 pracowników.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie zgłoszone w pozwie zasługuje na uwzględnienie w znacznej części, bowiem strona pozwana w sposób niezgodny z prawem wypowiedziała mu stosunek pracy.

Za całkowicie bezzasadny należy uznać rozbudowany zarzut strony pozwanej dotyczący braku legitymacji biernej po stronie pozwanej. Powód w pozwie określił stronę pozwaną jako (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R. zastępowany przez syndyka masy upadłości”. Sąd w tej mierze nie miał żadnych wątpliwości, iż strona pozwana została prawidłowo oznaczona i jest nią syndyk masy upadłości. (...) przerwienie syndyka na koniec całościowego oznaczenia strony pozwanej nie może implikować – tak jak to stara się nietrafnie wywieść strona pozwana – stwierdzenia, że pozwana została spółka. W ocenie Sądu wskazania, iż spółka jest „zastępowana” klarownie wskazuje, iż powód chciał pozwać syndyka. Abstrahując już od faktu, iż powód nie był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, to takie oznaczenie Sąd przyjąłby nawet gdyby w ten sposób stronę pozwaną oznaczyłby pełnomocnik profesjonalnym. Wskazać należy, iż zarzuty strony pozwanej w tej mierze pomijają zupełnie fakt, że powód wskazał, iż spółka (...) jest przez syndyka masy upadłości.

Za całkowicie chybione Sąd uznał również stanowisko strony pozwanej, że na podstawie art. 7 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90 poz.844 z 203r. z późn.zm) nie miała ona obowiązku wszczęcia procedury określonej w art.2 i następnych ustawy. Przede wszystkim zauważyć należy, że powyższa regulacja w żaden sposób nie odnosi się do procedury określonej w art. 2 – 4 ustawy, a jedynie wyłącza ochronę pewnej kategorii pracowników przed

wypowiedzeniami. W przypadku ogłoszenia upadłości likwidacyjnej pracodawca może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikom podlegającym tzw. szczególnej ochronie przed wypowiedzeniami tj. wypowiedzenia mogą otrzymać pracownicy w wieku przedemerytalnym, pracownicy przebywający na urlopie bądź nieświadczących pracy z innego usprawiedliwionego powodu, pracownice w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownicy wychowujący dziecko w okresie urlopu macierzyńskiego, pracownicy na urlopie wychowawczym, pracownicy uprawnieni do urlopu wychowawczego, którzy złożyli wnioski o obniżenie wymiaru czasu pracy czy pracownicy młodociani zatrudnieni na podstawie umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego. Wyłączenie szczególnej ochrony nie skutkuje wyłączeniem zastosowania procedury zwolnień grupowych. Tym samym obowiązkiem pozwanego przed wręczeniem pracownikom wypowiedzeń było przeprowadzenie działań określonych w art. 2 i następnych ustawy, bowiem żaden z przepisów prawa pracy nie zwalniał pozwanego z tego obowiązku. Tymczasem okolicznością bezsporną było, że pozwany poza pismem z dnia 30 grudnia 2015 r. skierowanym do Powiatowego Urzędu Pracy nie podjął jakichkolwiek czynności, do których zobowiązywała go ustawa z dnia 13 marca 2003 r. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 czerwca 2010r. przepisy ustawy z 2003 r. mają charakter semiimperatywny, co oznacza, że naruszenie przewidzianych w nim terminów i dokonanie wcześniejszych wypowiedzeń narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 k.p. (II PK 32/10). W niniejszej sprawie bezspornym było, że pozwany nie tylko naruszył terminy przewidziane w art. 2 i następnych ustawy, ale w ogóle nie wszczął procedury zwolnień grupowych przed wręczeniem powodom wypowiedzeń. Innymi słowy w tym stanie faktycznym stwierdzić należało, iż jeśli dochodzi do zwolnień grupowych z art. 1 ww. ustawy, to rzeczywiście zachodzi wyłączenie stosowania art. 38 k.p., natomiast zastosowanie znajdują regulacje zawarte w art. 2-4 ww. ustawy, albowiem hipoteza tych przepisów dotyczy trybu postępowania przy zwolnieniach grupowych, a nie ochrony. Tej procedurze strona pozwana niewątpliwie uchybiła.

W tym stanie rzeczy na podstawie art. 45 k.p. powodowi przysługiwało prawo domagania się zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości określonej w art. 47¹ k.p. W związku z powyższym Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzykrotności jego wynagrodzenia tj. 9 738,50 zł. Powód nie kwestionował wyliczeń pozwanego, przy czym nie wykazał, w jaki sposób wyliczył kwotę dochodzonego odszkodowania uwzględniając wysokość należnego mu wynagrodzenia oraz zasady obliczania wysokości odszkodowania, a uregulowane w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalenia wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz.U. nr 62 poz.289 z późn.zm.). Ponad kwotę 9 738,50 złotych Sąd oddalił więc żądanie powoda.

Na podstawie art.477² k.p.c. nadano wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd odstąpił od obciążania strony pozwanej kosztami postępowania uwzględniając jego aktualną sytuację finansową.

Na oryginale właściwy podpis