

Sygn. akt VIII Pa 150/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2017 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Chaciński

Sędziowie: SO Zofia Kubalska (spr.)

SR del. do SO Irena Grymuza

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 grudnia 2017 roku w L.

sprawy z powództwa M. D.

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości

o odszkodowanie za naruszenie przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Chełmie IV Wydziału Pracy

z dnia 28 marca 2017 roku sygn. akt IV P 71/16

I. oddala apelację;

II. zasądza od Syndyka Masy Upadłości (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. na rzecz M. D. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego;

III. prostuje oczywistą omyłkę pisarską zawartą w komparycji zaskarżonego wyroku w ten sposób, że w oznaczeniu pozwanego w miejsce określenia (...) wpisuje (...) oraz w miejsce określenia „upadłościowe W.” wpisuje „upadłości we W.”.

I. G. J. Z. K.

Sygn. akt VIII Pa 150/17

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 marca 2017 roku Sąd Rejonowy w Chełmie IV Wydział Pracy w sprawie IV P 71/16 zasądził od Syndyka Masy Upadłości (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. na rzecz M. D. kwotę 5 687,49 złotych brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie stosunku pracy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty, w punkcie II wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 895,83 złotych, w punkcie III w pozostałej części oddalił powództwo, w punkcie IV zasądził od Syndyka Masy Upadłości (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. na rzecz powoda kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania, w punkcie V nie obciążył Syndyka Masy Upadłości (...) spółki z ograniczoną

odpowiedzialnością we W. kosztami opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy w całości (wyrok k. 183 a.s.).

Powyższy wyrok został oparty na następujących ustaleniach i rozważaniach prawnych:

Powód był pracownikiem (...) W. od dnia 5 września 1979 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku mechanika napraw samochodowych. Łączny staż pracy powoda wynosił 36 lat. Wymieniony otrzymywał wynagrodzenie brutto w kwocie 1895,83 złotych.

W dniu 30 grudnia 2015 roku Prezes Zarządu spółki działającej pod firmą (...) spółka z o.o. A. L. złożył do Sądu Rejonowego Lublin – Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku IX Wydziału Gospodarczego dla spraw upadłościowych i naprawczych wniosek o ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu, sygn. akt IX Gu 301/15.

W dniu 4 marca 2016 roku przedstawiciele Związków Zawodowych działających u pozwanego tj. (...) Związku Zawodowego (...) w Polsce działająca przy (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością we W., (...) Związek Zawodowy (...) oraz (...) przy (...) W. wraz z ówczesnym prezesem (...) W. A. L. wypracowały wspólne stanowisko w zakresie tego, iż będą wspierać Zarząd w jego staraniach, aby Sąd pozytywnie rozpatrzył wniosek o ogłoszenie upadłości układowej, zaś w zakresie pracowniczych spraw Związki Zawodowe będą miały w drodze negocjacji ustalać wspólnie z Zarządem spółki podjęcie działań dotyczących pracowników. Zarząd zobowiązał się do przestrzegania prawa w stosunkach z pracownikami i związkami zawodowymi.

Sąd I instancji ustalił również, że w dniu 19 kwietnia 2016 roku Sąd Rejonowy Lublin – Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku IX Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych w sprawie IX GU 301/15 ze względu na sytuację ekonomiczną pozwanego nie kwalifikującą go do procedury naprawczej, ogłosił upadłość obejmującą likwidację majątku upadłego. Do sprawowania funkcji syndyka został powołany S. K. (1).

Syndyk przejął majątek spółki i podjął działania prowadzące do niezwłocznego wygaszania spółki generującej straty. W dniu 13 maja 2016 roku syndyk złożył wniosek do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w L. o przyznanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych środków na wypłatę zaległych należności.

Stan zatrudnienia na dzień 30 maja 2016 roku wynosił ogółem 65 pracowników.

Z ustaleń Sądu I instancji wynikało również, że w dniu 1 maja 2016 roku w gabinecie syndyka miało miejsce spotkanie S. K. (1) z pracownikami. W spotkaniu brali udział Syndyk, przedstawiciele związków oraz K. A.. Syndyk przedstawił się, poinformował o fakcie ogłoszenia upadłości likwidacyjnej oraz oświadczył, iż przez okres trzech miesięcy będzie się przyglądał sytuacji w firmie. Syndyk pytany przez załogę odpowiadał, iż nie ma tematu zwolnień grupowych.

Przewodniczący Związku Zawodowego (...), działającego przy (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością zwracał się wielokrotnie do pozwanego celem udzielenia mu istotnych informacji w przedmiocie sytuacji reprezentowanych przez niego pracowników (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością tj. dotyczących planowanych zwolnień, wypłaty wynagrodzeń czy też przysługujących im odpraw. Pismem z dnia 20 maja 2016 roku Związki Zawodowe działające w (...) W. w osobach przedstawicieli Związku (...) w Polsce, Komisji Zakładowej (...), Związku Zawodowego (...) zwróciły się do syndyka o zaprzestanie naruszeń i zawarcie porozumienia ze związkami zawodowymi w sprawie planowanych zwolnień grupowych i jednocześnie zadeklarowały wolę zawarcia takiego porozumienia.

Syndyk nie odpowiedział na pismo. W dniu 24 maja 2016 roku powiadomił Powiatowy Urząd Pracy we W. o planowych z dniem 31 maja 2016 roku zwolnieniach wszystkich 65 pracowników upadłego, a następnie przesłał listę pracowników.

Pismem z dnia 30 maja 2016 roku Powiatowy Urząd Pracy we W. powiadomił syndyka o obowiązku określenia zakresu i form pomocy pracownikom zgodnie z dyspozycją art. 70 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy.

Syndyk nie podjął negocjacji z organizacjami związkowymi, nie sporządził regulaminu zwolnień, nie konsultował w trybie indywidualnym zwolnień poszczególnych pracowników. Do syndyka kierowane były pytania dotyczące sytuacji zakładu pracy a także oświadczenia, iż syndyk winien zastosować procedurę wynikającą z art. 2 oraz 3 ustęp 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, które pozostały bez odpowiedzi.

W dniu 31 maja 2016 roku za pośrednictwem W. J. wręzone zostało powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z prawem do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano ogłoszenie upadłości zakładu pracy, obejmującego likwidację majątku dłużnika.

Z treści niniejszego wypowiedzenia wynikało, iż okres wypowiedzenia zaczyna się z dniem 1 czerwca 2016 roku, a kończy się 31 sierpnia 2016 roku. Jednocześnie w dniu 31 maja 2016 roku pozwany wręczył wypowiedzenia umów o pracę pozostałym pracownikom u niego zatrudnionym. Pozostałe wypowiedzenia zostały przesłane za pośrednictwem polskiej placówki pocztowej operatora publicznego.

W dniu 13 lipca 2016 roku odbyło się spotkanie syndyka z przedstawicielami pracownikami, przedmiotem którego było omówienie aktualnych działań w spółce.

Syndyk prowadził rozmowy z przewoźnikami (...) H., (...) C., S., T. i G. celem przejęcia linii oraz zezwoleń komunikacyjnych warunkując pozyskanie ich przejęciem pracowników.

W dniu 14 czerwca 2016 roku firma (...) zaoferowała współpracę pozwanemu odnośnie przejęcia kursów w liczbie 12 wraz z kierowcami obsługującymi te linie.

W dniu 28 czerwca 2016 roku S. K. (2) prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą S. zwrócił się do pozwanego z deklaracją przejęcia linii T. – L. dotychczas obsługiwaną przez (...) W. celem zapewnienia pasażerom połączeń na tej trasie i zaoferował zatrudnienie kierowcy, który wykonywał kurs na tej trasie, w terminie późniejszym zakup autobusu.

W dniu 27 lutego 2017 roku do sprawy IX GUP 28/16 na ręce Przewodniczącego Wydziału (...) wpłynęła skarga na działania Syndyka.

Stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zeznania stron oraz świadków, nadto w oparciu o dowody z dokumentów które nie były kwestionowane przez strony.

Sąd I instancji wskazywał, że zasadniczo stan faktyczny w przedmiotowej sprawie był niesporny. Pozwany wskazywał na rozmowy prowadzone z załogą co do kondycji finansowej zakładu, co znajdowało potwierdzenie w materiale dowodowym w postaci protokołów z tych spotkań, które miały miejsce przed upadłością a następnie w lipcu 2016 roku po wręczeniu wypowiedzeń pracownikom w tym powodowi. Sam pozwany nie zaprzeczał temu, że nie zawierał porozumień ze związkami zawodowymi w zakresie zwolnień grupowych, nie wydał regulaminu zwolnień, jak też nie konsultował indywidualnych zwolnień pracowników ze związkami zawodowymi. Okoliczności te potwierdzały zeznania powoda, jak i świadków.

Uznając powództwo za uzasadnione, Sąd Rejonowy wskazał, że istotą problemu w sprawie było ustalenie, czy na pozwanym ciążył obowiązek przestrzeganie procedur określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90 poz. 844 ze zm.). Wskazał, że przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane 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" (art. 1 ustawy).

Powołując treść art. 2 ust. 1 ustawy, wywodził, że wobec bezspornej okoliczności, iż zwolnienia dokonane przez pozwanego miały miejsce z uwagi na upadłość likwidacyjną pozwanego, w okresie od 30 maja 2016 roku do 30 czerwca 2016 roku i dotyczyły całej załogi, koniecznym było zastosowanie procedury ustawy o zwolnieniach grupowych. Analiza przepisów powołanej ustawy implikowała tym samym konieczność zastosowania przez pozwanego przed wręczeniem pracownikom wypowiedzeń działań określonych w art. 2 i następnych ustawy o zwolnieniach grupowych i żaden z przepisów prawa pracy nie zwalniał pozwanego z tego obowiązku.

Sąd Rejonowy uznał, że w przedmiotowej sprawie pozwany nie przeprowadził konsultacji ze związkami zawodowymi w trybie właściwym ustawie, jak też nie zawierał w tym przedmiocie porozumienia ze związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy, jak też nie sporządził regulaminu zwolnień. Argumentacja pozwanego, iż nie zastosował on przepisów ustawy przy dokonywaniu zwolnień z uwagi na jej wyłączenie przez art. 41<sup>1</sup> k.p. nie zasługiwał na uwzględnienie.

Wydził Sąd Rejonowy, że art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. stanowi, iż w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Ustawa o zwolnieniach grupowych w zakresie konsultacji zwolnień pracowniczych nie dotyczy ochrony pracownika, a zatem jej regulacje winny być stosowane w dalszym ciągu w zakresie unormowanym w art. 2-4. Wyłączenie szczególnej ochrony pracownika nie skutkuje bowiem 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 w sprawie było, że pozwany obowiązku tego nie wykonał, co sam przyznał, powołując się na brak celowości tych działań. W zastosowaniu procedury zwolnień grupowych pozwany upatrywał przedłużenia okresu działania masy upadłości i wskazywał na dalsze generowanie długów. W świetle treści zeznań syndyka, który wprost oświadczył, iż nie zastosował przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych bowiem stanął na stanowisku, iż ustawa ta nie ma zastosowania w świetle treści przepisu art. 41<sup>1</sup> k.p. w przypadku ogłoszenia upadłości likwidacyjnej, Sąd I instancji przyjął, iż po stronie pozwanej nie było woli prowadzenia jakichkolwiek negocjacji poprzedzających zwolnienia grupowe, a syndyk z pełną świadomością nie zastosował wymaganych prawem procedur. Pozwany, co było okolicznością bezsporną, powiadomił jedynie Powiatowy Urząd Pracy o zamiarze dokonania zwolnień. Niewątpliwie syndyk prowadził indywidualne rozmowy z pracownikami inicjowane przez tychże pracowników. Spotkania z załogą miały miejsce w lipcu 2016 roku, po dacie wręczenia powodowi i innym pracownikom wypowiedzenia. Natomiast porozumienie ze związkami dotyczące poparcia działań zarządu w zakresie działań naprawczych miało miejsce przed ogłoszeniem upadłości. Rozmowy syndyka ze związkami zawodowymi i spotkania z pracownikami przed dokonaniem wypowiedzeń pracownikom w tym powodowi, dotyczące sytuacji finansowej spółki, nie zastępowały prowadzenia negocjacji w trybie omawianej ustawy o zwolnieniach grupowych, w zakresie procedury uchwalania porozumienia o zwolnieniach. Rozmowy takie winny zostać poprzedzone dokonaniem zawiadomień, zgodnie z regulacjami ustawy o zwolnieniach grupowych.

Sąd Rejonowy podnosił, że syndyk miał możliwość w ramach tych rozmów, przekonania związków zawodowych do konieczności przeprowadzenia zwolnienia wszystkich pracowników bądź też do wypracowania stanowiska o bezcelowości zawarcia porozumienia. Winien on przeprowadzić rozmowy zgodnie z powołaną powyżej procedurą konsultacji związkowej i wypracowania wspólnego stanowiska przy zastosowaniu procedur właściwego powiadomienia związków zawodowych. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2010 roku w sprawie II PK 32/10 wskazał, że nie można godzić się na uznaniowe stosowanie prawa i możliwość odstąpienia od przewidzianych w nim procedur na podstawie oceny jednej ze stron o niecelowości ich dochowania. Podważałoby to zaufanie do prawa i pozwalało na niestosowanie się do wszelkich formalnych ścieżek, jakich ono wymaga. Zaniechania

syndyka pozbawiły pracowników ochrony oraz gwarancji tego, by pracownicy przystosowali się do sytuacji związanej z utratą pracy, w tym do rozpoczęcia poszukiwań nowego zatrudnienia. Ustawa o zwolnieniach grupowych takim właśnie celom służy. Zawarcie porozumienia co do przebiegu zwolnień nawet przy upadłości likwidacyjnej powinno wskazywać grupy w pierwszej kolejności „przeznaczone” do zwolnienia i w tym sensie porozumienie ma charakter chroniący pracownika.

Zaniechania pozwanego w zakresie nie zastosowania wymaganych procedur nie tłumaczył, w uznaniu Sądu, podnoszony przez niego argument, iż w związku z trudną sytuacją finansową spółki i faktem wysokich miesięcznych kosztów utrzymania zakładu i załogi istniał brak celowości wprowadzania procedur zwolnień grupowych, które to powodowałyby przedłużenie procesu likwidacji w czasie i skutkowałyby utrzymywaniem w tym okresie nierentownego zakładu, wobec i tak nieuchronnej jego likwidacji. Okoliczności powołane przez pozwanego nie mogły, zdaniem Sądu, skutkować pominięciem ustawowo przewidzianego etapu postępowania poprzedzającego zwolnienia grupowe. Również argumenty finansowe syndyka nie miały racji bytu w konfrontacji z przepisami ustawy z dnia 13 lipca 2006 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. Nr 158 poz. 1121 ze zm.) które zapewniają pracownikom ochronę finansową w sytuacji, w której pracodawca nie jest w stanie zaspokoić ich roszczeń płacowych, np. z powodu upadłości.

W ocenie Sądu Rejonowego, po stronie syndyka nie istniał powód do uchylania się od zastosowania procedur ustawy o zwolnieniach grupowych w szczególności, że pracownicy i przedstawiciele związków wnosili o przeprowadzenie procedur uregulowanych w ustawie o zwolnieniach grupowych co oznacza, iż mieli oni wolę zawarcia porozumienia z syndykiem.

Sąd Rejonowy cytując treść art. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych, zgodnie z którym wypowiedzenie nie może zostać złożone wcześniej niż po dokonaniu przez pracodawcę zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy w trybie art. 4 ust. 1 ustawy, zaś w sytuacji, gdy nie jest ono wymagane, nie wcześniej niż po zawarciu porozumienia ze związkami zawodowymi (art. 3 ust. 1 i 3 ustawy) lub wydaniu regulaminu (art. 3 ust. 4 i 5 ustawy), wywodził, że pozwany procedur tych nie zachował.

Sąd I instancji wskazał, że przepisy ustawy z 2003 roku mają charakter semiimperatywny, a ich naruszenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu. W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy przyjął, iż niezachowanie trybu zwolnień grupowych uzasadniało stanowisko, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było niezgodne z prawem. Uznał, że powodowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. Powód wniósł o zasądzenie odszkodowania, z powyższych względów, Sąd Rejonowy zasądził powodowi odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zgodnie z treścią art. 47<sup>1</sup> k.p.

Odnosząc się do stanowiska pozwanego, iż roszczenie powoda winno zostać oddalone z uwagi na treść art. 8 k.p. wobec faktu, iż powód czynił użytek ze swego prawa sprzeczny ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa uznał iż stanowisko to nie zasługiwało na uwzględnienie, Sąd Rejonowy wskazywał, że zastosowanie art. 8 k.p. może mieć miejsce jedynie w sytuacjach wyjątkowych. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie wskazał, że w niniejszej sprawie nie można było przyjąć, że zachowania pracownika polegające na dochodzeniu odszkodowania za naruszenia istniejące po stronie pracodawcy niestosującego procedur gwarantowanych przez prawo, których założeniem jest ochrony sytuacji pracownika w okolicznościach rozwiązania stosunku pracy z przyczyn likwidacji zakładu pracy, stanowiło nadużycie prawa. Uznał, że zachowanie pracownika nie było w żaden sposób naganne wobec syndyka, natomiast zachowania syndyka (poza niezastosowaniem procedury zwolnień grupowych) nie stanowiły nic ponad realizację ciężących na nim ustawowo obowiązków. Syndyk nie wykazał, by powód nie korzystał z ofert podjęcia pracy z przyczyn leżących po ich stronie. Dodatkowo oferty pracy i przejęcia linii zostały skierowane przez przewoźników do syndyka z ich własnej inicjatywy. Z okoliczności sprawy nie wynikało ponadto, by zachowania powoda nosiły znamiona nieuczciwości czy też nadużycia prawa. Powód nie miał wpływu na ogłoszenie upadłości likwidacyjnej firmy w której pracuje. Natomiast zachowania pracowników wobec niedoinformowania i strachu przed zwolnieniem nawet skutkujące wnoszeniem skarg na syndyka, wzywaniem do zaprzestania naruszeń prawa, nie mogły być rozumiane jako naganne wobec okoliczności, iż celem działań pracowników było zmuszenie

syndyka do zastosowania procedur narzuconych prawem. Tym samym, w ocenie Sądu, pozwany nie wykazał żadnych szczególnych okoliczności przemawiających za zastosowaniem art. 8 k.p. w przedmiotowej sprawie.

Uznając żądanie powoda za uzasadnione, Sąd Rejonowy zasądził na jego rzecz odszkodowanie w wysokości 5 687,49 złotych, stanowiące jego wynagrodzenie za okres 3 miesięcy, bowiem tyle trwał okres wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd ustalił odszkodowanie w oparciu o zaświadczenie wystawione przez pozwanego, którego powód nie kwestionował w zakresie przedstawionych w nim wyliczeń. W pozostałym zakresie Sąd oddalił żądanie powoda. Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia w wysokości 1 895,83 złotych na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Orzeczenie o kosztach Sąd I instancji uzasadnił dyspozycją przepisu art. 98 k.p.c., zaś wysokość kosztów wynagrodzenia pełnomocnika ustalił w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800). Sąd nie obciążał pozwanego opłatą od pozwu której obowiązku uiszczenia nie miał powód stosownie do treści art. 113 ust 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 k.p.c. (uzasadnienie k. 186-192 a.s.).

Apelację od tego wyroku złożył pozwany, zaskarżając powyższe orzeczenie w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego:

a) art. 45 § 1 k.p. przez bezzasadne zastosowanie powołanej regulacji i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w sytuacji, gdy pozwany nie naruszył przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, w szczególności art. 2-4 i 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż z mocy regulacji art. 41<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 7 powołanej ustawy, a także z uwagi na brzmienie regulacji art. 179 ustawy z dnia 28 lutego 2003 roku Prawo upadłościowe i naprawcze (Dz. U. z 2015 roku, poz. 233 ze zm.) – w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 stycznia 2016 roku – nie był zobligowany do ich stosowania, gdyż było to niepotrzebne i sprzeczne z celem upadłości likwidacyjnej,

b) art. 41<sup>1</sup> k.p. w związku z treścią art. 7 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez ich błędną wykładnię, która doprowadziła do przyjęcia, że „... koniecznym było zastosowanie procedury ustawy o zwolnieniach grupowych”, gdyż „... analiza przepisów powołanej ustawy implikowała (w ocenie Sądu I instancji) konieczność stosowania przez pozwanego przed wręczeniem pracownikom wypowiedzeń działań określonych w art. 2 i następnych ustawy o zwolnieniach grupowych i żaden z przepisów prawa pracy nie zwalniał pozwanego syndyka masy upadłości z tego obowiązku ...” (vide: str. 10 uzasadnienia zaskarżonego wyroku),

c) art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie podczas, gdy w niniejszej sprawie powód domagając się żądanej kwoty odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p. uczynił użytek ze swego prawa, który był sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz z zasadami współzycia społecznego, a w szczególności z zasadą sprawiedliwości społecznej, co przejawiało się poprzez usiłowanie wydrenowania masy upadłości kosztem wierzycieli upadłej spółki.

W oparciu o przytoczone zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zmianę rozstrzygnięcia o kosztach za I instancję poprzez zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za I instancję według norm przepisanych prawem, ponadto o zasądzenie kosztów procesu za II instancję według norm prawem przepisanych albo według spisu kosztów- o ile taki będzie przedstawiony na rozprawie (apelacja k. 197-205 a.s.).

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych (odpowiedź na apelację k. 225-226 a.s.).

Na rozprawie w dniu 14 grudnia 2017 roku pełnomocnik powoda wnosił o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu za II instancję, pełnomocnik pozwanego popierał apelację i wnosił o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego (k. 251v a.s.).

### **Sąd Okręgowy w Lublinie zważył, co następuje :**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia. Jak zauważył to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 maja 2007 roku (V CSK 37/07, Lex nr 442585), surowsze wymagania odnośnie do oceny zgromadzonego materiału i czynienia ustaleń na potrzeby wydania orzeczenia ciąży na Sądzie odwoławczym wówczas, gdy odmiennie ustala on stan faktyczny w sprawie niż to uczynił Sąd I instancji. Inaczej jest natomiast wtedy, gdy orzeczenie wydane na skutek apelacji zmierza do jej oddalenia, a tym samym utrzymuje w mocy ustalenia poczynione przez Sąd I instancji. W takim bowiem przypadku, jakkolwiek wyrok Sądu odwoławczego powinien opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach, za wystarczające można uznać stwierdzenie, że przyjmuje on ustalenia faktyczne i prawne Sądu I instancji, jako własne.

Rozważając podnoszony przez pozwanego zarzut uchybienia przez Sąd I instancji postanowień art. 45 § 1 k.p. przez bezzasadne zastosowanie powołanej regulacji prawnej, wskazać należy, że z art. 12 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wynika, że przy rozpatrywaniu sporów związanych z naruszeniem przepisów tej ustawy stosuje się przepisy kodeksu pracy. W doktrynie wskazuje się, że chodzi o przepisy art. 44-51 k.p. Dowodzi tego również językowe brzmienie omawianej regulacji, w której mowa jest „o rozpatrywaniu sporów związanych z naruszeniem przepisów”. W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się również, że naruszenie zasad określonych w art. 2 – 4 i 6 cytowanej ustawy, uzasadnia dochodzenie przez pracownika roszczeń wynikających z art. 45 § 1 k.p.

Wobec powyższego zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy postanowień art. 45 § 1 k.p. należało uznać za zupełnie niezasadny.

Wbrew twierdzeniom apelującego, przepisy art. 41<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 7 cyt. powyżej ustawy, a także art. 179 ustawy z dnia 28 lutego 2003 roku prawo upadłościowe i naprawcze (Dz. U. 2015, poz. 233 ze zm.) – w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 stycznia 2016 roku, zgodnie z którym to przepisem, syndyk jest obowiązany podejmować działania z należytą starannością, w sposób umożliwiający optymalne wykorzystanie majątku upadłego w celu zaspokojenia wierzycieli w jak najwyższym stopniu, w szczególności przez minimalizację kosztów postępowania – w żaden sposób nie wyłącza możliwości dochodzenia przez pracownika roszczeń wynikających z art. 45 § 1 k.p. w razie naruszenia przez pracodawcę procedury zwolnień grupowych określonych w art. 2-4 i 6 ustawy. Wyłączenie szczególnej ochrony pracownika z mocy postanowień art. 41<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 7 cyt. powyżej ustawy nie skutkuje wyłączeniem stosowania procedury zwolnień grupowych. Podkreślić przy tym należy, że pozwany zajmuje dość niekonsekwentne stanowisko w zakresie obowiązków stosowania przepisów art. 2-4 i art. 6 cyt. ustawy, gdyż o ile powiadomił Urząd Pracy o zamierzonych zwolnieniach pracowników, czyli wywiązał się z obowiązku określonego w art. 2 ust 6 ustawy, to nie wywiązał się z obowiązku przeprowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi w trybie właściwym ustawie, jak też nie zawierał w tym przedmiocie porozumienia ze związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy, nie sporządził również regulaminu zwolnień. Pozwany w związku z rozwiązywaniem z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem naruszył zatem postanowienia art. 2 i 3 cytowanej ustawy.

Zgodzić się należy przy tym w pełni z Sądem Rejonowym, że zaniechań pozwanego w zakresie niezastosowania wymaganych procedur nie tłumaczy podnoszony przez niego argument, iż w związku z trudną sytuacją finansową spółki i faktem wysokich miesięcznych kosztów utrzymania zakładu i załogi istniał braku celowości wprowadzania procedur zwolnień grupowych, które to powodowałyby przedłużenie procesu likwidacji w czasie i skutkowałyby

utrzymywaniem w tym okresie nierentownego zakładu, wobec i tak nieuchronnej jego likwidacji. Okoliczności powołane przez pozwanego nie mogą skutkować pominięciem ustawowo przewidzianego etapu postępowania poprzedzającego zwolnienia grupowe.

W niniejszej sprawie powód domagał się roszczenia o odszkodowanie za naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie art. 45 k.p. w związku z naruszeniem przez pracodawcę postanowień art. 2 i 3 cyt. ustawy. Występując z tym roszczeniem powód jedynie korzystał ze swojego prawa, a nie „nadużywał” swojego prawa. Nie można tym samym zgodzić się z pozwanym, że działania powoda były niezgodne z zasadą sprawiedliwości społecznej. Domaganie się przez powoda odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w sytuacji, gdy to pozwany w pełni świadomie naruszył procedury zwolnień grupowych w żaden sposób nie mogło być uznane za sprzeczne z art. 8 k.p. Nie sposób przy tym nie zwrócić uwagi na to, że wysokość zasądzonych na rzecz powoda odszkodowania nie była wysoka, gdyż stanowiła kwotę 5687,49 złotych. Trudno zatem uznać za – jak to określił pełnomocnik skarżącego - usiłowanie wydrenowania masy upadłości kosztem wierzycieli upadłej spółki.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego uznać zatem należy, iż na gruncie rozpatrywanej sprawy nie doszło do naruszenia prawa materialnego. Zdaniem Sądu II instancji, argumentacja prezentowana w apelacji była chybiona i jako taka nie mogła się ostać.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie powołanych przepisów oraz art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy w Lublinie orzekł, jak w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu za drugą instancję Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., a ich wysokość ustalono na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności z dnia 28 października 2015 roku (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804, w wersji obowiązującej w dacie wniesienia apelacji).

Na podstawie art. 350 k.p.c. Sąd Okręgowy w Lublinie sprostował oczywistą omyłkę pisarską zawartą w komparycji zaskarżonego wyroku w ten sposób, że w oznaczeniu pozwanego w miejsce określenia (...) wpisał (...) oraz w miejsce określenia „upadłościowe W.” wpisał „upadłości we W.”.

SR del. do SO Irena Grymuza SSO Jacek Chaciński SSO Zofia Kubalska