

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2022 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Monika Roslan - Karasińska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 28 lutego 2022 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. W.

przeciwko Syndykowi masy upadłości (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, odprawę pieniężną

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych z dnia 8 września 2021r. sygn. VI P 312/19

oddala apelację.

SSO Monika Roslan – Karasińska

**Sygn. akt VII Pa 81 /21**

## UZASADNIENIE

**Zaskarżonym wyrokiem tj. wyrokiem Sądu Rejonowego dla Warszawy – Pragi Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 września 2021 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt VI P 312/19, w całości uwzględniono powództwo K. W. w zakresie zasądzenia odszkodowania w wysokości równowartości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia oraz odprawę pieniężną w kwocie dwukrotnego miesięcznego wynagrodzenia.** Tym samym zasądzono na rzecz K. W. od pozwanego – obecnie syndyka masy upadłości (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej kwotę w wysokości 25.500,00 złotych (słownie: dwadzieścia pięć tysięcy pięćset złotych 00/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz kwotę 17.000,00 złotych (słownie: siedemnaście tysięcy złotych 00/100) tytułem odprawy pieniężnej. Jednocześnie od pozwanego na rzecz powoda zasądzona została kwota 6.960,00 złotych (słownie: sześć tysięcy dziewięćset sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem kosztów procesu. Co do kwoty 8.500 złotych (słownie: osiem tysięcy pięćset złotych) nadany został rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwem z dnia 9 października 2014 roku K. W. wniósł uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę lub przywrócenie do pracy ewentualnie zasądzenie odszkodowania w wysokości równowartości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia oraz odprawę pieniężną w kwocie dwukrotnego miesięcznego wynagrodzenia. Jako pozwanego wskazał (...) Bank (...) z siedzibą w W.. W uzasadnieniu wskazał, że jego umowa o pracę zawarta na 10 lat w rzeczywistości miała charakter umowy o pracę na czas nieokreślony. Wobec czego pracodawca wypowiadając mu umowę o pracę powinien w oświadczeniu zawrzeć stosowne uzasadnienie. Brak tego uzasadnienia powoduje, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem. Nadto wskazywał, że niezależnie do tego wypowiedzenie nie było uzasadnione ponieważ powód nie zachowywał się w żaden sposób który mógłby uzasadniać wypowiedzenie. Ostatecznie powód wnosilo o: zasądzenie odszkodowania w kwocie 25.500 zł oraz

odprawy pieniężną w kwocie 17.000 zł w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracownika. Powód wnosił również o zasądzenie kosztów procesu.

Pozwany Bank wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podał, że umowa o pracę powoda zawarta na 10 lat była umową o pracę na czas określony, strony dobrowolnie zawarły ją. Skoro była to umowa o pracę na czas określony do zgodnie z przepisami Kodeksu pracy jej wypowiedzenie nie wymagało uzasadnienia zawartego w oświadczeniu pracy przedstawionym powodowi na piśmie.

Postanowieniem z dnia 15 kwietnia 2016 roku Sąd wezwał do udziału w sprawie syndyka masy upadłości (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W..

Stanowiska stron pozostały niezmiennie do zakończenia postępowania. Strona pozwana nadto wносиła o odrzucenie pozwu.

Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny powód zawarł z pozwanym bankiem umowę o pracę w dniu 12 października 2010 roku. Umowa została zawarta na czas określony od 12 października 2011 roku do 31 grudnia 2021 roku. Powód został zatrudniony na stanowisku Doradcy Zarządu na pełen etat za wynagrodzeniem łącznie 8.500 zł brutto miesięcznie. W dniu 17 lipca 2013 roku powód został powołany na stanowisko Dyrektora (...). W dniu 13 listopada 2013 roku powód został odwołany z tej funkcji i powierzono mu stanowisko Doradcy Zarządu – Pełnomocnika Zarządu ds. realizacji projektów. Pismem z dnia 3 października 2014 roku pozwany bank rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 18 października 2018 roku. Nie wskazał w pisemnym oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powoda. Wypowiedzenie zostało wręczone powodowi w dniu 3 października 2014 roku. W trakcie spotkania ówczesny prezes zarządu pozwanego banku wskazywał tylko na to, że były trudności ze strony powoda z zasyfrowaniem komputera. Po wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi jego stanowisko pracy przestało istnieć w strukturze pozwanego banku. Obowiązki pracownicze powoda w części wykonywała inna osoba. Powód był oceniany dobrze jako pracownik, pomagał innym pracownikom, dobrze wykonywał obowiązki. Termin na zasyfrowanie komputera to 3 października 2014 roku. W trakcie spotkania powód był w kontakcie z innym pracownikiem odpowiedzialnym za szyfrowanie komputera – T. K. i ustalił ustnie termin przekazania komputera jeszcze tego dnia. Powyższy stan faktyczny Sądu I instancji ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w toku postępowania w aktach sprawy oraz zeznań świadków M. B., W. B. (1) oraz powoda. Zeznaniami świadków Sąd dał wiarę w części. Świadkowi M. B. nie dał wiary w tym zakresie, że rzeczywistą przyczyną, która leżała u podstawy rozwiązania z powodem umowy o pracę była utrata zaufania do powoda. Co prawda w toku postępowania ustalono, że powodowi w trakcie spotkania, na którym otrzymał wręczone wypowiedzenie wskazywano, że nie przekazał komputera do zasyfrowania, ale świadek nie mogła mieć wiedzy, bo nie była świadkiem tej rozmowy, co do jej przebiegu. Z powodu tego, że znała to z relacji innych osób nie mogła wiedzieć w którym momencie spotkania wskazano nie oddanie komputera do szyfrowania ani kiedy miał być oddany ten komputer, z kim powód się kontaktował w trakcie spotkania. Wobec tego tak lakoniczne przedstawienie, że powodowi zarzucono brak zaufania bez wskazywania na czym ten brak zaufania miał polegać i brak bycia naocznym świadkiem rozmowy powoduje, że na podstawie całokształtu zeznań świadka W. B. (1) i powoda K. W. Sąd w tej części nie dał jej wiary. W pozostałym zakresie jej zeznania były spójne i logiczne tj. odnośnie tego, że na miejsce powoda nikt nie został zatrudniony oraz że stanowisko powoda zostało zlikwidowane w strukturach pozwanej. Strony nie wносиły o uzupełnienie materiału dowodowego, a pełnomocnik powoda cofnął wnioski dowodowe o przesłuchanie świadków T. K. i M. P., J. B..

Sąd I instancji zważył, co następuje: przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie były roszczenia powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 25.500 zł oraz odprawę pieniężną w kwocie 17.000 zł. Stosownie do art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Zgodnie z tym przepisem powód musi wykazać dodatkowo istnienie interesu prawnego uzasadniającego jego roszczenie. Interes ten stanowi więc podstawową przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie, a jednocześnie jest on kryterium zasadności wyboru tej formy ochrony praw podmiotowych. Przez „interes” należy rozumieć potrzebę wynikającą z sytuacji, w jakiej powód się znalazł,

natomiast „prawny” dotyczy szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych podmiotu. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. Ponadto należy zauważyć, że powód ma interes prawny w żądaniu ustalenia wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn prawnych czy faktycznych. Jak słusznie wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2014 roku, sygn. akt I PK 234/13, interes prawny oznacza istniejącą po stronie powoda potrzebę wprowadzenia jasności i pewności prawnej w sferze jego sytuacji prawnej, wyznaczonej konkretnym stosunkiem prawnym, a zagrożonej, a niekiedy nawet naruszonej już przez pozwanego. Interes prawny istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 roku, sygn. akt II PK 342/09). Jednocześnie nie można zapominać, że jeżeli strona może dochodzić swoich praw przez wytoczenie powództwa o świadczenie, wówczas istnienie interesu prawnego jest zasadniczo wykluczone. W wyroku z dnia 5 grudnia 2002 roku (sygn. akt I PKN 629/01) Sąd Najwyższy wskazał, że na podstawie art. 189 k.p.c. pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub sprawia, że oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości. W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy uznał, że interes prawny powoda w prejudycjalnym ustaleniu kwestii jaki charakter miała jego umowa o pracę istniał obiektywnie. Należy podkreślić ponadto, że strona pozwana znajduje się w specyficznej sytuacji, gdyż postanowieniem z dnia 22 lutego 2016 roku Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie X Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych w sprawie o sygn. akt X GUp 656/15 zmienił sposób prowadzenia postępowania upadłościowego (...) Banku (...) na postępowanie obejmujące likwidację majątku upadłego. Ponadto powód z faktu konieczności stwierdzenia jaki charakter miała umowa wywodził to czy będzie należne mu odszkodowanie czyli ma interes prawny w rzeczywistości. Powód wykazał interes prawny w domaganiu się dokonania zważenia ustalającego rzeczywistą treść stosunku pracy, gdyż bez jego uzyskania nie mógłby osiągnąć ochrony, zatem konieczne było prejudycjalne rozstrzygnięcie (wyrok SN z dnia 29 stycznia 2014 roku, sygn. akt II PK 123/13), gdyż jego przyszłe interesy mogą wymagać ochrony. Wobec powyższego w ocenie Sądu Rejonowego należało przejść do kwestii ustalenia, czy umowa o pracę łącząca strony była umową zawartą na czas nieokreślony. Z ustaleń Sądu wynika, że powód miał zawartą z pozwanym umowę o pracę na czas określony na 10 lat od 12 października 2011 roku z klauzulą dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Sąd I instancji miał na uwadze, że w chwili zawierania umowy o pracę ustawodawca nie przewidywał maksymalnego okresu, na jaki może zostać zawarta umowa o pracę (dziś zgodnie z art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p., pracownik może być zatrudniony u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na czas określony przez okres maksymalnie 36 miesięcy). Niewątpliwie jednak nie sposób zaakceptować praktyki polegającej na zatrudnianiu pracowników na podstawie długotrwałych umów o pracę na czas określony, co w praktyce nie powoduje jakiegokolwiek stabilizacji zatrudnienia, gdyż umowy takie, według przepisów obowiązujących przed 22 lutego 2016 roku, mogły być rozwiązywane za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Zawarcie umowy o pracę na czas określony, przy określeniu bardzo długiego okresu trwania takiej umowy, musi być oceniane w świetle art. 8 k.p., a także art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 września 2005 roku, sygn. akt II PK 294/04 „zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego”. Sąd Rejonowy nie pominął okoliczności, że czasem zawarcie umów terminowych na długi okres może być uzasadnione potrzebami pracodawcy, w szczególności specyfiką zatrudnienia w danym sektorze. Jednak ciężar wykazania takiej okoliczności, uzasadniającej zawieranie długotrwałych kontraktów terminowych, spoczywał na pozwanym pracodawcy. Pozwany w niniejszej sprawie nie zdołał wykazać, aby istniały szczególne przesłanki, które przemawiały za zatrudnieniem powoda na podstawie długoterminowych umów na czas określony zawieranych na okres 10 lat. Nie sposób jest przyjąć za przekonującą argumentację pozwanego, że zawieranie takiej umowy było w celu umożliwienia rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w sposób szybszy niż przewidywały to przepisy Kodeksu pracy. Ustawodawca w takich przypadkach dopuszcza różne tryby rozwiązania umowy o pracę, a przyczyny wskazywane w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę bądź wypowiedzenia umowy o pracę będąc zgodne z rzeczywistością i konkretne uzasadniają ustanie zatrudnienia. Wobec powyższego należy, więc potraktować

zawarcie z powodem długoterminowej umowy na czas określony, jako obejście przepisów prawa pracy (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Jednocześnie zawarcie umowy o pracę na tak długi okres - którą pracodawca mógł w każdej chwili rozwiązać za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podawania uzasadnienia takiej decyzji - musi być również kwalifikowane, jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego oraz z zasadami współżycia społecznego, a więc podlegać negatywnej ocenie także na podst. art. 8 k.p. Tym samym w ocenie Sądu Rejonowego należało uznać, że umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami w rzeczywistości jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony (analogicznie orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 czerwca 2014 roku, sygn. akt I PK 308/13 i w wyroku z dnia 25 października 2007 roku, sygn. akt II PK 49/07). Przepis art. 25<sup>1</sup> k.p. został wprowadzony do Kodeksu pracy nowelą z dnia 2 lutego 1996 roku. W zakresie zastosowania tego przepisu intertemporalnie Sąd zważył, że istnieją w judykaturze SN dwa poglądy. W myśl pierwszego z nich pierwszą umową jest umowa, która wiązała strony w dniu wejścia w życie przepisów znowelizowanego kodeksu pracy, według natomiast drugiej interpretacji, z uwagi na zasadę *lex retro non agit*, jako pierwszą umową zawartą na czas określony należy uznawać umowę, która została zawarta po wejściu w życie nowelizacji, tj. po dniu 2 czerwca 1996 roku. (por. Z. Salwa, Niektóre problemy umowy na czas określony, (w:) „Prawo pracy po zmianach”, s. 163, 164). Uchwałą 7 sędziów Sądu Najwyższego, który w uchwale z 16 kwietnia 1998 r. (III ZP 52/97, OSNAPiUS 1998, nr 19, poz. 558) przyjął, iż: „zawarcie trzeciej, kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z nawiązaniem umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 25<sup>1</sup> KP), jeżeli dwie poprzednie terminowe umowy o pracę zostały zawarte począwszy od dnia wejścia w życie tego przepisu”. Analogicznie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 r. (I PKN 508/98, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 743). Reasumując powyższe Sąd uznał, że powoda z upadłym Bankiem do momentu złożenia wypowiedzenia przez pracodawcę oraz do upływu okresu wypowiedzenia łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Jest to zasadne ze względu na okres, na jaki została zawarta (10 lat). Pozwany, najpierw bank, a potem syndyk, nie zdołali wykazać, aby celowe było zawarcie umowy o pracę na 10 lat, jako umowy o pracę na czas określony i tym samym dyskryminowane powoda w porównaniu do osób, które miały zawarte umowy o pracę na czas nieokreślony. Wobec czego należy stwierdzić, że umowa o pracę z dnia 12 października 2011 roku miała charakter tej na czas nieokreślony. Przede wszystkim co podkreślił w pisemnych rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy należy zauważyć, że roszczenia odszkodowawcze i o odprawę podniesione przez powoda są roszczeniami majątkowymi. Postanowieniem Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie X Wydziału Gospodarczego dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych z dnia 30 grudnia 2015 roku, sygn. akt X GU 1449/15, ogłoszono upadłość z możliwością układu pracodawcy powoda – (...) Banku (...) w W.. Z kolei postanowieniem z dnia 22 lutego 2016 roku, sygn. akt X GUp 656/15, zmieniono sposób prowadzenia postępowania upadłościowego (...) Banku (...) w W. na postępowanie obejmujące likwidację majątku upadłego. Jednakże jak już zostało ustalone w toku postępowania powód wykorzystał tryb zgłoszenia do listy wierzytelności, która jest prawomocna, nie ma wobec tego możliwości dochodzenia należności przed sędzią komisarzem, a jedynie w tym procesie. Przechodząc do roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę Sąd I instancji miał na uwadze, że umowa o pracę ma charakter na czas nieokreślony. Jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę bez podania przyczyny. W ocenie Sądu jest to dokonane niezgodnie z prawem. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Natomiast zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Niepodanie przez pozwanego pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę stanowi naruszenie tego przepisu i powoduje, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem. Wobec czego zasadne było roszczenie o odszkodowania. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód był zatrudniony u pozwanego ponad 3 lata wobec czego należne jest odszkodowanie w wysokości jego 3 miesięcznego wynagrodzenia czyli 25.500 zł (8.500 zł x 3). Taką też kwotę Sąd Rejonowy zasądził jak w punkcie I. sentencji wyroku. Natomiast odnosząc się do zasadności przyczyny określonej jako utrata zaufania Sąd zważył jak niżej. Strona pozwana w tej sprawie nie zdołała wykazać, że nawet, jeśli powodowi została zarzucona w

trakcie spotkania w sposób ustny utrata zaufania w rzeczywistości tak było. Sąd Rejonowy na podstawie całokształtu postępowania dowodowego ustalił, że w rzeczywistości przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z powodem było tylko i wyłącznie likwidacja stanowiska pracy która w rzeczywistości miała miejsce. Po zakończeniu stosunku pracy powoda, nikt nie został zatrudniony na jego miejsce, stanowisko pracy Doradcy Zarządu – Pełnomocnika ds. projektów zostało zlikwidowane. Część obowiązków powoda została przejęta przez inną osobę. Wobec czego likwidacja stanowiska pracy powoda miała miejsce rzeczywiście, nie był pozorna. Natomiast należy wskazać, że podnoszona w toku postępowania utrata zaufania do powoda była pojęciem na tyle ogólnym, że wymyka się kontroli Sądu Pracy który nie jest w stanie odnieść tego stanu do konkretnych zachowań powoda. Strona pozwana w toku postępowania nie podnosiła jakichkolwiek zachowań powoda, które mógłby świadczyć o utracie do niego zaufania z jakiegokolwiek przyczyny. Jednakże odnosząc się do podnoszonej przez świadka w toku zeznań sytuacji, że powód miał nie przekazać komputera do szyfrowania. Ze stanowiska prezentowanego przez powoda wynika, że ten komputer miał oddać do szyfrowania właśnie w dniu wręczenia wypowiedzenia (3 października 2014 roku), a nadto w trakcie spotkania powód kontaktował się z drugą osobą odpowiedzialną za szyfrowanie T. K.. Strona pozwana nie wskazywała w czym powód miał uchybić w zakresie przekazania tego komputera do szyfrowania. Należy wskazać, że przyczyna zawarta w wypowiedzeniu powinna być rzeczywista, ale także konkretna. Oznacza to, że tak musi być sformułowana aby dawała możliwość odnośnie jej do konkretnych działań lub zaniechań osoby której jest to zarzucone. Ogólne wskazywanie, że powód nie przekazał komputera do szyfrowania w oderwaniu od okoliczności kiedy miał to zrobić, czy został mu wyznaczony taki termin, kiedy powód złożył komputer – jest niewystarczające aby uznać przyczynę za konkretną. Odnośnie roszczenie o odprawę pieniężną w kwocie 17.000 zł powód wywodził ją z faktu, że uważał rozwiązanie swojej umowy o pracę za wywołane przyczynami niedotyczącymi jego. Jednak z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że po pierwsze pozwany pracodawca nie podał przyczyny, jaką kierował się wypowiadając mu umowę o pracę, a po wtóre rzeczywistą przyczyną była likwidacja jego stanowiska pracy. Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane, nie został nikt zatrudniony na jego miejsce, a nie jak twierdzono w toku postępowania – brak zaufania. Sąd ustalił, że tylko i wyłącznie jeden świadek w sprawie zeznał, że przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy było zachowanie powoda z powodu którego utracił zachowania. M. B. która tak zeznała nie była świadkiem wręczenia wypowiedzenia, i jak sama zeznała, o tym jaka była przyczyna wypowiedzenia dowiedziała się, nie wskazywała że była świadkiem wręczenia wypowiedzenia. Pozwana nie przedłożyła żadnego materiału dowodowego, nie wносиła o przesłuchanie innych świadków, w tym uczestników spotkania w trakcie, którego wręczono wypowiedzenie powodowi. Jedyną osobą która zeznała na temat tego jakie przyczyny zostały wskazane u podstawy wypowiedzenia był powód obecny co oczywiste na tym spotkaniu. Sąd na podstawie całokształtu postępowania dowodowego, w tym nieudowodnienia swoich twierdzeń przez pozwaną na podstawie art. 6 k.c. uznał przedstawiony stan faktyczny przez powoda za prawdziwy i wiarygodny. Na miejsce powoda po likwacji jego stanowiska pracy nie został zatrudniony nikt inny, część obowiązków powoda przejęła inna osoba. Po zakończeniu stosunku pracy powoda stanowisko pracy powoda przestało istnieć w upadłym Banku. Wobec czego Sąd ustalił, że przyczyny leżące u podstawy wypowiedzenia dotyczyły tylko i wyłącznie pracodawcy czyli innymi słowy – nie dotyczyły pracownika. Przechodząc do rozważań natury prawnej sąd Rejonowy wskazał, iż powód domagał się zasądzenia na swoją rzecz odprawy w związku z rozwiązaniem z nim stosunku pracy na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2016, poz. 1474 z późn. zm). Stosownie do treści art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2016, poz. 1474 z późn. zm), pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (ust. 3).

Na mocy art. 10 ust. 1 cytowanej ustawy przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Niekwestionowane było i znane Sądowi z urzędu było to, że upadły bank – pracodawca powoda zatrudniał co najmniej 20 pracowników. Sąd Rejonowy wskazał, iż odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika zarówno w trybie zbiorowym, jak i indywidualnym (por. K. W. Baran, Uprawnienia pracowników w ramach zwolnień grupowych, MoPr 2006, Nr 5, s. 244). Ustawę o zwolnieniach grupowych stosuje się także do tzw. zwolnień indywidualnych, jeśli rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyny leżącej wyłącznie po stronie pracodawcy, przy czym przepis ten również znajduje zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Przepis art. 10 ZwGrupU, który reguluje wspomniane zwolnienia indywidualne, odnosi się do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, którzy w okresie nieprzekraczającym 30 dni z przyczyn nie dotyczących pracowników wypowiadają lub rozwiązują za porozumieniem stron umowę o pracę z mniejszą liczbą pracowników niż wynikająca z limitów określonych w art. 1 ZwGrupU, a ta przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania umowy na mocy porozumienia jest wyłączną przyczyną uzasadniającą zakończenie stosunku pracy. Zgodnie ze wspomnianym art. 10 ust. 1 ZwGrupU odprawa przysługuje pracownikowi jeżeli przyczyny nie dotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. A zatem przesłankami prawa do odprawy przysługującej pracownikowi w związku z tzw. zwolnieniem indywidualnym są: rozwiązanie umowy o pracę oraz wyłączność przyczyny nie dotyczącej pracownika. Nie ma ona zatem zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny wypowiedzenia występują po stronie pracownika. Dlatego przy ustalaniu prawa do odprawy konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (wyr. SN z 3.11.2011 r., I PK 80/10, Legalis). Powód nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy, przyczyny dotyczyły tylko i wyłącznie pracodawcy. Reasumując zdaniem Sądu I instancji roszczenie powoda o zasądzenie od pozwanego syndyka odprawy jest uzasadnione, co do zasady. Przechodząc do ustalenia wysokości należnej dla powoda odprawy Sąd miał na względzie, że wynagrodzenie powoda wyniosło 8.500 zł miesięcznie. Powód był zatrudniony w upadłym banku od dnia 12 października 2011 roku do dnia 3 października 2014 roku czyli ponad 2 lata. Wobec czego należna dla powoda odprawa to dwukrotność jego miesięcznego wynagrodzenia, czyli 17.000 zł (8.500 zł x 2). Taką też kwotę Sąd zasądził na rzecz powoda o pozwanego syndyka, tym samym uwzględniając powództwo w całości. O kosztach Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o art. 98 i 99 k.p.c. mając na względzie, że powód wygrał w całości. Na koszty procesu składają się kwoty: 5.100 zł tytułem opłaty od pozwu, 60 zł na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez skarb państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu tj. z dnia 25 lutego 2013 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 490) za roszczenie o odszkodowanie oraz 1.800 zł na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 w zw, z § 6 pkt 5 tego rozporządzenia. Łącznie kwota kosztów procesu którą pozwany musi zwrócić powodowi wynosi 6.960 zł (5.100 zł + 60 zł + 1.800 zł). Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w pkt I. rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>(2)</sup> § 1 k.p.c. mając na względzie niekwestionowane jednomiesięczne wynagrodzenie powoda wynoszące 8.500 zł.

***Orzeczenie to w całości zaskarżyła strona pozwana, podnosząc w złożonej apelacji (apelacja pełnomocnika strony pozwanej z dnia 11 października 2021 r. – k. 345 i nast. a.s.):***

***1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 56 § 1 kodeksu pracy oraz art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, poprzez ich niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, że istnieją przesłanki do zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania i odprawy, w sytuacji w której powód w dniu 28 stycznia 2016 roku zgłosił wierzytelność ze wskazanych tytułów w postępowaniu upadłościowym strony pozwanej oraz naruszenie art. 145 ust. 1 w zw. z art. 263 ustawy z***

**dnia 28 lutego 2003 roku prawo upadłościowe, przez ich niewłaściwe zastosowanie i** zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 45.200,00 złotych tytułem odszkodowania i odprawy, podczas gdy powód po zgłoszeniu wierzytelności w postępowaniu upadłościowym (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej nie wyczerpał we wskazanych przepisach trybu, co powoduje że kontynuowanie postępowania sądowego jest możliwe dopiero po umorzeniu lub zakończeniu postępowania upadłościowego;

**2. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 180 § 1 pkt 5 lit. b) kodeksu postępowania cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy i art. 145 ust. 1 prawa upadłościowego polegające na ich błędnym zastosowaniu i podjęciu postanowieniem z dnia 5 lipca 2019 roku (sygn. akt VI P 572/14)** postępowania przeciwko stronie pozwanej pomimo iż postępowanie sądowe w sprawie wszczętej przeciwko upadłemu przed dniem ogłoszenia upadłości może być podjęte przeciwko syndykowi tylko w przypadku, gdy w postępowaniu upadłościowym wierzytelność ta po wyczerpaniu trybu określonego ustawą nie zostanie umieszczona na liście wierzytelności.

**Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:**

**Apelacja podlega oddaleniu.**

Sąd Rejonowy dla Warszawy – Pragi Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Wydając zaskarżony wyrok Sąd I instancji wyjaśnił wszystkie okoliczności istotne dla meritum sprawy, przeprowadził wystarczające postępowanie dowodowe oraz wydał trafne, odpowiadające prawu, rozstrzygnięcie. Z tych też względów Sąd Okręgowy przyjął ustalenia faktyczne poczynione w pierwszej instancji za własne. Jednocześnie Sąd I instancji rozpoznając sprawę nie naruszył również tak norm prawa materialnego, jak i zasad postępowania, które uzasadniałyby uwzględnienie wniosków apelacji. Zaskarżone rozstrzygnięcie jest trafne i tym samym Sąd Okręgowy po rozpoznaniu apelacji, nie znalazł podstaw do zmiany zaskarżonego wyroku.

Sąd I instancji słusznie przyjął, że w niniejszej sprawie istnieją przesłanki do zasądzenia na rzecz K. W. kwoty 45.200,00 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i odprawy pieniężnej.

Na podstawie art. 56 § 1 kodeksu pracy, pracownik w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, które narusza przepisy powszechnie obowiązujące o rozwiązywaniu umów o pracę, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Przypomnieć należy, iż Sąd I Instancji uznał że zawarta pomiędzy K. W. a (...) Bankiem (...) umowa i prace z dnia 12 października 2011 roku ze względu na swój charakter – okres na jaki została zawiązana tj. 10 lat, oraz mając na względzie niemożność czynienia ze swojego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego, a także funkcję ochronną prawa pracy – umowa ta została uznana za umowę zawartą na czas nieokreślony (zob. Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy Opublikowano: LEX/el. 2022, przepis ten [art. 8 k.p.], 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, stanowią nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z ich społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne).

Stosownym więc było zastosowanie przez Sąd I instancji konstrukcji z art. 45 § 1 w zw. z art. 30 § 4 kodeksu pracy tj. wskazanie na brak podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę jako zachowanie powodujące niezgodność z prawem takiego zachowania tym samym zasądzenie od strony pozwanej odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Również, samo wypowiedzenie nie było podyktowane – jak wskazywała to strona pozwana – utratą zaufania do pracownika, a jak wynika z ustaleń okoliczności sprawy, było to podyktowane faktyczną likwidacją stanowiska pracy powoda. W związku z tym, Sąd I instancji słusznie wskazał, że powodowi zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa przysługuje odprawa pieniężna w przypadku gdy przyczyną zwolnienia są wyłącznie powody leżące po stronie pracodawcy. Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna, przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy (zob. Baran Krzysztof W. (red.), Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz Opublikowano: WKP 2019, na tle postanowień art. 10 u.z.g. powstaje problem, czy mechanizmy w nim przewidziane mają zastosowanie, jeśli zwolnieniu podlega tylko jeden pracownik. Literalna wykładnia komentowanego przepisu zdaje się przeczyć takiej możliwości. Jednak względy aksjologiczne, a zwłaszcza konieczność respektowania dyrektywy równości w stosunkach pracy, przemawiają w naszym przekonaniu za przyjęciem przeciwnej opcji interpretacyjnej. Pogląd ten koreluje z konstytucyjną zasadą państwa prawnego realizującego zasady sprawiedliwości społecznej).

Słuszną podstawę prawną rozstrzygnięcia przyjął Sąd I Instancji także w zakresie zarzutów dotyczących prawa upadłościowego. Jak się wskazuje, ogłoszenie upadłości pozwanego w procesie dotyczącym wierzytelności powoduje według zasady ogólnej z art. 174 § 1 pkt 4 kodeksu postępowania cywilnego zawieszenie postępowania. Na podstawie art. 145 ust. 1 w zw. z art. 263 prawa upadłościowego w zw. z art. 180 § 1 pkt 5 lit. b kodeksu postępowania cywilnego, zawieszono postępowanie podejmuje się przeciwko syndykowi dopiero po wyczerpaniu trybu określonego ustawą. Artykuł 145 ust. 1 dotyczy wierzytelności w stosunku do upadłego, powstałych przed datą ogłoszenia upadłości. Przepis ten nie dotyczy postępowań mających inny przedmiot niż wierzytelności – np. w postaci roszczeń rzeczowych. Nie są objęte zakresem tej regulacji wierzytelności powstałe po dacie ogłoszenia upadłości, w tym także zobowiązania masy upadłości.

W niniejszej sprawie, powód wykorzystał tryb zgłoszenia do listy wierzytelności, która jest prawomocna. Nie ma wobec tego możliwości dochodzenia należności przed sędzią komisarzem, a jedynie w toczącym się procesie.

Zdaniem Sądu Okręgowego wyczerpanie trybu określonego ustawą oznacza, że wierzyciel musi zgłosić swą wierzytelność syndykowi, chyba że dana wierzytelność podlega uznaniu na liście wierzytelności z urzędu. Nie jest konieczne, aby w wypadku nieuznania wierzytelności przez syndyka zgłosił także sprzeciw, a w razie niekorzystnego rozstrzygnięcia sprzeciwu zażalenie. Wyczerpanie trybu przewidzianego ustawą może nastąpić również w ten sposób, że lista wierzytelności uprawomocni się bez sprzeciwu wierzyciela (tak por. P. Zimmerman, Prawo upadłościowe. Prawo Restrukturyzacyjne... 2020 r. komentarz do art. 145 pr. Up., odmiennie P. Janda, Prawo upadłościowe. Komentarz, wyd. II, kom. do art. 145 PrUp, Lex/el. oraz S. Gurgul, Prawo upadłościowe. Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz, wyd. 11, 2018, kom. do art. 145 PrUp, Legalis). Z tą bowiem chwilą tryb przewidziany ustawą dla wierzyciela ulega wyczerpaniu i w postępowaniu upadłościowym nie ma on możliwości udowodnienia, że wierzytelność istnieje. Nie jest jednak dopuszczalne podjęcie procesu, gdy wierzyciel w ogóle nie zgłosił wierzytelności – nie może być mowy o wyczerpaniu trybu, który nie został rozpoczęty (tak A. Hrycaj, Podjęcie postępowania cywilnego dotyczącego wierzytelności podlegającej zgłoszeniu do masy upadłości zawieszono wskutek ogłoszenia upadłości pozwanego, MPH 2016, Nr 1).

Podkreślić należy, iż jeżeli strona może dochodzić swoich praw przez wytoczenie powództwa o świadczenie, wówczas istnienie interesu prawnego jest zasadniczo wykluczone. W niniejszej sprawie należy zwrócić uwagę na specyficzny charakter sytuacji powoda, który swoje roszczenie kierować musi wobec byłego pracodawcy (pозwanego) znajdującego się w upadłości likwidacyjnej na podstawie postanowienia Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie X Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych z dnia 22 lutego 2016 roku w sprawie o sygn. akt X GUp 656/15.



W niniejszej sprawie powód wykorzystał jednak przysługującą mu alternatywną drogę dochodzenia świadczenia w postaci zgłoszenia do listy wierzytelności. Wierzytelność powoda nie została jednak uwzględniona w przedmiotowej liście, która jest prawomocna, a co za tym idzie powód nie ma możliwości dochodzenia należności przed sędzią komisarzem, a jedynie w tym procesie. Stwierdzenie jaki charakter miała umowa warunkuje w takiej sytuacji to czy powodowi należne będzie odszkodowanie oraz odprawa. Bez dokonania takiego rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, powód nie mógłby osiągnąć ochrony, zatem konieczne było prejudycjalne rozstrzygnięcie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 roku, sygn. akt II PK 123/13), gdyż interesy powoda wymagają ochrony.

Za pozbawione podstaw prawnych w ocenie Sądu II instancji uznać należy oba zarzuty apelacyjne wywiedzione przez pełnomocnika strony pozwanej a sprowadzające się do konkluzji, iż powód nie wyczerpał przewidzianego trybu dochodzenia swojego roszczenia na innej drodze aniżeli przedmiotowe postępowanie. Tutejszy Sąd zgadza się, iż zgodnie z art. 145 ust. 1 Pr. Upadł., postępowanie sądowe w sprawie wszczętej przeciwko upadłemu przed dniem ogłoszenia upadłości o wierzytelność, która podlega zgłoszeniu do masy upadłości, może być podjęte przeciwko syndykowi tylko w przypadku, gdy w postępowaniu upadłościowym wierzytelność ta po wyczerpaniu trybu określonego ustawą nie zostanie umieszczona na liście wierzytelności. W niniejszej sprawie jednak, powód dokonał zgłoszenia wierzytelności do masy upadłości, jednak przedmiotowa wierzytelność nie została uwzględniona w liście wierzytelności. W związku z faktem uprawomocnienia się listy wierzytelności, rację miał Sąd I instancji wskazując, iż niniejsze postępowanie jest jedyną drogą dochodzenia należności przez powoda, a zgłoszenie wierzytelności do listy wierzytelności wyczerpuje określony ustawą tryb i w związku z odmową uwzględniania wierzytelności w liście wierzytelności materializuje skutek przewidziany w art. 145 ust. 1 pr. up. w postaci podjęcia przedmiotowego postępowania.

Mając na uwadze powyższe należało orzec jak w sentencji.