

Sygn. akt VPa 195/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2012 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek (spr.)

Sędziowie: SSO Jacek Wilga

SSO Krzysztof Głowczyński

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 20 grudnia 2012 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z siedzibą w W.

o świadczenie z funduszu

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 17 września 2012 roku ***sygn. akt*** IV P 146/12

I. oddala apelację,

II. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Legnicy wyrokiem z dnia 17 września 2012r. oddalił powództwo J. K. przeciwko Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy - Wydziałowi Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych - reprezentowanemu przez Marszałka Województwa (...) o świadczenie z funduszu, nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej, orzekł, że koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

Powyższe rozstrzygnięcie powziął po ustaleniu, że wyrokiem zaocznym z dnia 5 grudnia 2011r. Sąd Rejonowy w Legnicy ustalił, że powódka J. K. była zatrudniona w (...) spółce z o.o. w J. w okresie od 1 września 2007r. do 30 czerwca 2011r. w pełnym wymiarze czasu pracy oraz że stosunek pracy powódki ustał w dniu 30 czerwca 2011r. w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy w trybie art. 55§ 1 (1) k.p. W tym też wyroku Sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanej spółki kwoty:

-1.529,66 złotych brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2011 roku do dnia zapłaty;

- 4.380,48zł brutto tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy - art. 55 § 1 (1) k.p.

Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie ustalił, że (...) spółka z o.o. z/s w J. w dniu 14 kwietnia 2011 roku złożyła w Sądzie Rejonowym dla m.st. Warszawy wnioski o ogłoszenie upadłości obejmującej likwidację Spółki. We wniosku podniesiono, iż Spółka posiada zobowiązania wielokrotnie przewyższające majątek spółki, a nadto jest dłużnikiem wielu wierzycieli na kwotę łączną 9.000.000zł i przestała w sposób trwały i całkowity płacić długów. Wniosek powyższy został prawomocnie zwrócony zarządzeniem z dnia 2 czerwca 2011r. z uwagi na braki formalne. Wniosek o ogłoszenie upadłości wpłynął także do III (...) Urzędu Skarbowego w dniu 15 kwietnia 2011r. Wobec Spółki nie było prowadzone postępowanie egzekucyjne. Wielokrotnie wysyłana korespondencja na wszystkie znane adresy pozostawała nieodebrana. Przeciwno właścicielowi Spółki i członkowi Zarządu toczyło się dochodzenie o naruszenie praw pracowniczych kilku pracowników, w tym powódki. Postanowieniem z dnia 30 kwietnia 2012r. dochodzenie powyższe zostało zawieszono wobec nieustalenia miejsca pobytu podejrzanego. Sąd I instancji ustalił, że powódka wystąpiła w dniu 24 lutego 2012r. z indywidualnym wnioskiem do FGŚP o wypłatę świadczeń zasądzonych na jej rzecz od pracodawcy (...) spółki z o.o. w J.. Żądała wypłaty zasądzonego ekwiwalentu i odszkodowania wraz z odsetkami. Pismem z dnia 12 marca 2012r. Wojewódzki Urząd Pracy- Wydział Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych - odmówił powódce wnioskowanych świadczeń w kwocie 5.910,14 zł. W uzasadnieniu podał, że data niewypłacalności pracodawcy ustalona została na dzień 14 czerwca 2011 roku, natomiast rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło po dacie niewypłacalności, wobec czego odmowa w zakresie wnioskowanego ekwiwalentu jest uzasadniona. Odnośnie wnioskowanego odszkodowania podniesiono, iż nie jest ono objęte katalogiem świadczeń wymienionych w art. 12 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, dlatego też nie może zostać wypłacone.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Wskazał, że w myśl art. 8a ustawy z dnia 13 lipca 2006r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy niewypłacalność pracodawcy... zachodzi również w razie niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę trwającego dłużej niż przez 2 miesiące. W ocenie Sądu I instancji – w tych okolicznościach - pozwana zasadnie przyjęła, że dniem niewypłacalności pracodawcy był dzień 14 czerwca 2011r. Za prawidłowe – zdaniem Sądu Rejonowego – uznano przyjęcie, iż dnia 14 czerwca 2011r. upłynął 2-miesięczny termin od dnia złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości i od tego też dnia należało liczyć niewypłacalność pracodawcy (...) spółki z o.o. z siedzibą w J.. Zgodnie zaś z art. 12 ustawy z dnia 13 lipca 2006r. w razie niewypłacalności pracodawcy niezaspokojone roszczenia pracownicze, zwane dalej „roszczeniami”, podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu. Przepis ust. 2 cyt. art. 12 stwierdza, że zaspokojeniu ze środków funduszu podlegają należności główne z tytułu:

1) wynagrodzenia za pracę,

2) przysługujących pracownikowi na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy:

- wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, za czas niewykonywania pracy (zwolnienia od pracy) i za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy;

- wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby, o którym mowa w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r.- Kodeks pracy;

- wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego;

- odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;

-ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, o którym mowa w art. 171 § 1 k.p. należny za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy,

-odszkodowania, o którym mowa w art. 36(1) §1 kodeksu pracy;

-dodatku wyrównawczego, o którym mowa w art. 230 i 231 kodeksu pracy;

3) składek na ubezpieczenie społeczne należnych od pracodawców na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych.

W myśl cyt. wyżej przepisów ekwiwalent za urlop (i to tylko za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy) podlega zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę niewypłacalności pracodawcy (art. 12 ust. 4). Sąd Rejonowy wskazał, że rację należy przyznać stronie pozwanej, iż rozwiązanie stosunku pracy powódki nastąpiło w dniu 30 czerwca 2011r., a zatem po dacie niewypłacalności pracodawcy, wobec czego w tej sytuacji nie ma podstaw do wypłaty tego świadczenia z Funduszu. Odnośnie natomiast kolejnego roszczenia o wypłatę odszkodowania z tytułu odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy także to roszczenie nie mieści się w katalogu art. 12 cyt. ustawy, stąd też nie może zostać zaspokojone w trybie cyt. ustawy. Sąd nie podzielił w tym zakresie twierdzeń powódki, jakoby roszczenie to można było potraktować podobnie jak wynagrodzenie w przypadku wypowiedzenia pracodawcy. Sąd Rejonowy wskazał nadto, że na uwzględnienie nie zasługuje również roszczenie powódki o wypłatę odsetek ustawowych od żądanych kwot, albowiem z Funduszu mogą być wypłacane tylko należności główne (o ile spełnione są przesłanki do ich wypłaty) - art. 12 ust. 2 cyt. ustawy.

W apelacji od powyższego wyroku powódka wskazała, że zaskarża go w części określonej w jego pkt I i wnosi o jego zmianę poprzez zasądzenie na rzecz powódki kwot dochodzonych pozwem w całości, zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego wg norm przepisanych, rozpoznanie sprawy pod nieobecność powódki, dopuszczenie dowodu z dokumentów tj. pisma z dnia 14 września 2012r. (a otrzymanego w dniu 21.09.2012r.) Przewodniczącego Sejmiku Województwa (...) oraz pisma z dnia 03.10.2012r. (a otrzymanego w dniu 08.10.2012r.) Dyrektora Urzędu Marszałkowskiego, na okoliczność odmowy ponownego rozpoznania wniosku z dnia 30.07.2012r. i wskazanie przez organ sądu pracy jako właściwego do rozpoznania sporu i nieuwzględnienia skargi powódki z dnia 11.09.2012r. (odpis skargi w aktach sprawy jako załącznik do pisma procesowego z dnia 11.09.2012 r.).

Wskazała, że zaskarżonemu wyrokowi zarzuca:

1) naruszenie pkt 7 preambuły oraz art. 3 i 4 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 22 października 2008r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy oraz naruszenie art. 12 ustawy z dnia 13 lipca 2006r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy w zw. z art. 55 § 3 k.p. poprzez przyjęcie, iż odszkodowanie należne powódce z mocy ustawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy w trybie określonym w art. 55 § 1¹ k.p. nie podlega zaspokojeniu ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, gdyż odszkodowanie to nie zostało w nim wprost wymienione i nie zawiera się również w definicji art. 12 ust. 2 pkt. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, podczas gdy - zdaniem powódki - w/w odszkodowanie jako równoznaczne wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia mieści się w katalogu roszczeń podlegających zaspokojeniu ze środków Funduszu, gdyż rozwiązanie umowy w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę;

2) naruszenie art. 4 ust. 1 i 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 22 października 2008r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy oraz art. 12 ust. 3, 4 i 6 ustawy z dnia 13 lipca 2006r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy w zw. z art. 8a tejże ustawy poprzez przyjęcie, iż dochodzone roszczenia nie podlegają zaspokojeniu z uwagi na ich powstanie po dniu niewypłacalności określonym przez stronę pozwaną jako dzień 14.06.2011r., podczas gdy - zdaniem powódki - roszczenia te podlegają zaspokojeniu z uwagi na ich powstanie przed dniem niewypłacalności wynikającym z art. 8a ustawy z dnia 13 lipca

2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych, w okresie wskazanym przez wskazane przepisy dyrektywy i ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych lub w dniu ustania stosunku pracy w rozumieniu art. 12 ust. 6 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych;

3) naruszenie art. 8a ustawy z dnia 13 lipca 2006r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy poprzez przyjęcie - zdaniem powódki w sposób nierzetelny – iż dniem niewypłacalności pracodawcy jest dzień 14.06.2011r. w oparciu o odrzucony przez sąd upadłościowy z przyczyn formalnych wniosek o ogłoszenie upadłości i nie przeprowadzenie w sposób wystarczający postępowania dowodowego w tej sprawie, mający na celu ustalenie faktycznej daty zaprzestania działalności z uwagi na brak środków finansowych po stronie spółki (...), tym bardziej iż spółka nigdy nie została wyrejestrowana z KRS-u, a właściciel spółki prowadził w tym czasie działalność również w innych spółkach na terenie Polski;

4) naruszenie art. 32 Konstytucji RP z uwagi na odmowę wypłaty odszkodowania stanowiącego substytut wynagrodzenia za okres wypowiedzenia tylko dlatego, że to pracownik złożył wypowiedzenie a nie pracodawca - pomimo wyraźnego odesłania wynikającego z art. 55 § 3 k.p., i zmuszenia do takiego trybu rozwiązania stosunku pracy pracownika w wyniku naruszenia przez pracodawcę ustawowych obowiązków związanych z zaspokojeniem roszczeń pracowniczych w przypadku chęci zaprzestania działalności;

5) nieuwzględnienie faktu, iż powódka złożyła pracodawcy pismo o natychmiastowym rozwiązaniu stosunku pracy listem poleconym nadanym w dniu 13.06.2011r., a więc przed dniem wskazanym przez stronę pozwaną jako dzień niewypłacalności tj. 14.06.2011r.

W uzasadnieniu wskazała, że podała co prawda termin 30.06.2011r. jako dzień rozwiązania stosunku pracy, ale wynikało to z wiedzy powódki, iż pracodawca nie odbiera korespondencji - i z uwagi na fakt awizowania - termin jej odbioru (i daty rozwiązania stosunku pracy) będzie zależny od upływu okresu oczekiwania. Faktem jest jednak, iż powódka złożyła swoje oświadczenie woli w dniu 13.06.2011r. a w związku z tym, dla potrzeb interpretacji art. 12 ustawy o roszczeniach pracowników, ta data powinna być brana pod uwagę. Wskazała, że w piśmie procesowym z dnia 11.09.2012r. opierając się na uzasadnieniu wyroku SN z dnia 04 sierpnia 2009r. (sygn. akt I PK 1/2009) podnosiła iż „pojęciu wynagrodzenia może być nadany bardzo szeroki zakres, obejmujący również pewne roszczenia odszkodowawcze pełniące funkcję w pewnym zakresie substytutów wynagrodzenia za pracę, czyli środków służących w swym założeniu zapewnieniu utrzymania pracowników i członków jego rodziny". Zdaniem powódki, nie zacytowanie przez ustawodawcę w sposób dosłowny w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych - w jej art. 12 - wprost odszkodowania wynikającego z ustawy tj. z art. 55 § 1¹ k.p. stanowiącego równowartość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia - nie zwalnia organu i sądu z właściwej interpretacji przepisów i stosowania instytucji ochrony pracownika w razie niewypłacalności pracodawcy wynikających z dyrektywy i ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Faktem jest bowiem to, iż powódka nie ze swojej winy została pozbawiona należnych jej środków do życia, a powołany dla ochrony pracowników fundusz nie wywiązuje się ze swej ustawowej roli. Niezrozumiałym dla powódki jest również fakt pominięcia przez organ i sąd I instancji przepisu art. 12 ust. 6 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, gwarantujący zaspokojenie roszczeń również tych powstałych w dniu ustania stosunku pracy. Zarzuciła, że Sąd nie odniósł się również do zarzutu powódki zgłoszonego w piśmie procesowym z dnia 10.08.2012r. kwestionującego datę 14 czerwca 2011r. jako datę graniczną odpowiedzialności organu, ustalaną w zgodzie z treścią art. 8a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Zdaniem powódki z przedstawionych przez organ dalszych pism ze strony ZUS i Urzędu Skarbowego nie wynika fakt istnienia niezaspokojonych roszczeń z powodu braku środków finansowych i faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę. Podała, że z załączonego do akt sprawy odpisu postanowienia Prokuratury Rejonowej w P.z dnia 30.04.2012r. wynika, iż niektóre z roszczeń pracowników dotyczą wynagrodzenia za okres pracy nawet do 31.12.2011r. włącznie, co świadczyć może o prowadzeniu działalności przez spółkę w różnych lokalizacjach kraju w okresie dłuższym niż do dnia 14.04.2011r.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wносиła o jej oddalenie w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne i ocenę prawną poczynione przez Sąd Rejonowy w Legnicy. Sąd II instancji nie dopatrywał się błędów w tych ustaleniach, lecz uznaje je za wyczerpujące, obejmujące wszystkie istotne ze względu na przedmiot sporu okoliczności, a przy tym poczynione w oparciu o prawidłowo przeprowadzone i ocenione w sposób logiczny, zgodny z zasadami doświadczenia życiowego dowody w postaci dokumentów.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia przepisów dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 22 października 2008r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (nr 2008/94/WE) oraz naruszenia art. 12 ustawy z dnia 13 lipca 2006r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy należy uznać je za niezasadne. Przepis pkt 3 preambuły do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2008/94/WE wskazuje na konieczność zapewnienia ochrony pracowników w stopniu minimalnym. Przepis pkt 7 preambuły do Dyrektywy stanowi zaś, że państw członkowskie mogą określać granice odpowiedzialności instytucji gwarancyjnych, które powinny być zgodne ze społecznym celem dyrektywy i które mogą uwzględniać różne poziomy roszczeń. Natomiast przepisy art. 3 cytowanej Dyrektywy stanowią, że państwa członkowskie podejmują środki niezbędne, aby instytucje gwarancyjne zapewniły, z zastrzeżeniem art. 4, wypłatę należności z tytułu niezaspokojonych roszczeń pracowników, wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy, (...). Roszczenia przejmowane przez instytucję gwarancyjną to roszczenia z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za okres poprzedzający określony dzień ustalony przez państwa członkowskie lub, jeśli ma to zastosowanie, następujący po tym dniu. Z przepisu art. 4 cytowanej dyrektywy wynika natomiast, że państwa członkowskie są uprawnione do ograniczania odpowiedzialności instytucji gwarancyjnych określonych w art. 3 (ust. 1). Jeżeli państwa członkowskie korzystają z prawa określonego w ust. 1, wskazują długość okresu, z który niezaspokojone roszczenia są zaspokajane przez instytucję gwarancyjną. Jednakże nie może to być okres krótszy niż okres obejmujący wynagrodzenie za 3 ostatnie miesiące stosunku pracy przed lub po dniu określonym w art. 3 (ust. 2). Państwa członkowskie mogą ustalić pułapy wypłaty dokonywanych przez instytucje gwarancyjne (ust. 3). Wskazać przy tym należy, że kwestia możliwości przyznania pracownikowi prawa do uzyskania z FGŚP należności niewymienionych w przepisie art. 12 ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, była przedmiotem rozpoznania w sprawie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 24 marca 2011r. (IPK 229/10)). Wprawdzie wyrok ten dotyczył braku możliwości zastosowania powyższego przepisu w razie skrócenia okresu wypowiedzenia wydłużonego przez strony umowy o pracę w sytuacjach nieprzewidzianych w art. 36 § 1 i 5 kp, ale w treści uzasadnienia tego wyroku SN jednoznacznie opowiedział się za ścisłą wykładnią przepisu art. 12 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Wskazał, że: „Fundusz finansuje jedynie świadczenia ściśle wymienione w art. 12 ust. 2 i czyni to w niepełnym zakresie określonym w art. 12 ust. 3-5, art. 13 i art. 14 tego aktu. Wynika stąd zasada zaspokajania przez Fundusz roszczeń niewypłacalnego pracodawcy, ograniczonego do przypadków ściśle wskazanych w ustawie. W ten sposób realizowana jest też zasada zaspokajania roszczeń według jednolitych ustawowych kryteriów wspólnych dla wszystkich uprawnionych”. W świetle powyższego oraz cytowanych wyżej przepisów Dyrektywy nr 2008/94/WE brak podstaw do rozszerzenia możliwości zastosowania przepisów art. 12 cytowanej ustawy poza należności ściśle w nim ustalone, tj. co do roszczeń odszkodowawczych – wyłącznie tych o których mowa w art. 36¹ § 1 kp. Nadto w uzasadnieniu wyroku z dnia 04 sierpnia 2009r. (IPK 1/09) Sąd Najwyższy wskazał, że upoważnienie do określenia w krajowym systemie prawnym zakresu pojęcia "wynagrodzenie" wynikające z art. 2 ust. 2 dyrektywy byłoby pozbawione sensu, gdyby regulacją dyrektywy objęte były wszelkie możliwe roszczenia zgłaszane przez pracowników wobec pracodawców. Natomiast z upoważnienia tego wynika, że pojęciu "wynagrodzenia" może być nadany bardzo szeroki zakres, obejmujący również pewne roszczenia odszkodowawcze pełniące funkcje w pewnym sensie substytutów wynagrodzenia za pracę, czyli środków służących w swym założeniu zapewnieniu utrzymania pracownika i członków jego rodziny. Najbardziej dobitnie Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich (ETS) wyraził ten pogląd w wyroku z dnia 16 grudnia 2004 r. w sprawie J. V.przeciwko F.de G. S.(F.) C - 520/03. W tezie

tego wyroku wyraźnie stwierdzono, że "do sądu krajowego należy określenie, czy pojęcie wynagrodzenie w sposób, w jaki zostało zdefiniowane w prawie krajowym, obejmuje także odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Natomiast w wyroku z dnia 22 listopada 2007r. w sprawie M. R.N.przeciwko F.de G. S.(F.) C - 498/06 Trybunał zaznaczył w uzasadnieniu, że przyznana przez dyrektywę prawu krajowemu możliwość bliższego określenia świadczeń, za które ponosi odpowiedzialność instytucja udzielająca gwarancji, jest uzależniona od wymogów wynikających z powszechnej zasady równości i niedyskryminacji. Z przedstawionych rozważań wynika, że zakres świadczeń gwarantowanych jest definiowany przez ustawodawstwo polskie, które podlega samodzielnej interpretacji dokonywanej przez polskie sądy. Jedyną przesłanką ograniczającą w pewnym sensie tę samodzielność jest dbałość o zachowanie zasady równości i niedyskryminacji. Ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych nie zawiera – w ocenie Sądu Okręgowego - niedopuszczalnego w świetle cytowanej dyrektywy wykroczenia poza odesłanie do prawa krajowego w zakresie zdefiniowania pojęcia wynagrodzenia i wypełnia obowiązek zapewnienia gwarancji należnych pracownikom w razie niewypłacalności pracodawcy (art. 3 dyrektywy). Jak słusznie wskazał w cytowanym uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy (w sprawie IPK 1/09) brak podstaw do uznania, że doszło do naruszenia zasad równości i niedyskryminacji wynikających z art. 32 Konstytucji. Przede wszystkim z zasad tych nie wynika nakaz zaspokojenia przez instytucję udzielającą gwarancji wszelkich roszczeń pracowników niewypłacalnego pracodawcy, które nie zostały przez niego zaspokojone, bez względu na ich wysokość i czas powstania. Tak daleko nie sięgają gwarancje. Wynika z nich jedynie obowiązek baczenia, by stosowane ograniczenia odpowiedzialności Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych miały podstawy usprawiedliwione, niedyskryminujące i nienaruszające zasady równości. Pewne zróżnicowanie sytuacji pracowników ma uzasadnienie w usprawiedliwionych względach na istotę udzielanych gwarancji, sprowadzającą się do braku możliwości zaspokojenia wszystkich roszczeń przez instytucję publiczną. Wyłączenie niektórych roszczeń, które nie mają charakteru wynagrodzeniowego, nie narusza zasady równości i niedyskryminacji. Zróżnicowanie ma bowiem uzasadnione społecznie podstawy i dokonuje się według cech zasadnie, niedyskryminująco różnicujących.

Z tych względów należało uznać, że Sąd Rejonowy słusznie uznał za bezpodstawne żądania powódki w zakresie wypłaty odszkodowania niewymienionego w treści art. 12 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Za słuszną Sąd II instancji uznał również odmowę zasądzenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wobec uchybienia w tym zakresie przez powódkę terminowi określonemu w art. 12 ust. 4 cytowanej ustawy. Stanowi on, że roszczenie z tytułu wymienionego w ust. 2 pkt 2 lit. e podlega zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. W niniejszej sprawie ustanie stosunku pracy – jak słusznie ustalił Sąd Rejonowy - nastąpiło po dacie wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. W tym zakresie Sąd II instancji w pełni podziela ustalenia Sądu I instancji. Zawarty w apelacji zarzut niezastosowania przepisu art. 12 ust. 6 cytowanej ustawy, który stanowi, że roszczenia z tytułów wymienionych w ust. 2 (w tym ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy) podlegają zaspokojeniu także w przypadku, gdy uprawnienie do nich powstanie w dniu stanowiącym datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w dniu ustania stosunku pracy, w ocenie Sądu Okręgowego, nie uzasadnia uznania za zasadne roszczeń powódki. Przepis ust. 6 nie wyłącza stosowania przepisu ust. 4, gdyż wówczas przepis ust. 4 byłby zbędny, bo ekwiwalent za urlop wypoczynkowy zawsze jest wymagalny w dacie ustania stosunku pracy.

Ustosunkowując się do zarzutu, że pozwany Fundusz wadliwie ustalił datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy na dzień 14 czerwca 2011r., to wskazać należy, że data ta została ustalona zgodnie z art. 8a ustawy z 13 lipca 2006r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, który stanowi, że niewypłacalność pracodawcy zachodzi również w razie niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę, trwającego dłużej niż 2 miesiące(ust. 1). Datą wystąpienia niewypłacalności pracodawcy jest dzień upływu terminu, o którym mowa w ust. 1. (ust. 2). Fundusz dokonał oceny daty wystąpienia przesłanki niewypłacalności pracodawcy - t.j. faktycznego zaprzestania prowadzenia działalności z powodu braku środków finansowych, na podstawie informacji uzyskanych od odpowiednich organów, tj. Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy, ZUS oraz Urzędu Skarbowego. Ustalając datę zaprzestania prowadzenia działalności (...)wzięto pod uwagę informacje wynikające z wniosku o ogłoszenie upadłości oraz informację Urzędu Skarbowego. Z wniosku o ogłoszenie upadłości, który został złożony w dniu 14.04.2011r. wynika, że spółka (...)nie

dysponuje żadnym majątkiem przy jednoczesnym istnieniu dużego zadłużenia w stosunku do kontrahentów i pracowników. Spółka z powodu nie płacenia czynszu najmu została także pozbawiona siedziby. Z informacji Urzędu Skarbowego wynika, że Spółka (...) postanowieniem z 3 listopada 2011r. została wykreślona z rejestru podatników VAT. Zgodnie z art. 96 ust. 6 i 9 ustawy z dnia 11 marca 2004r. o podatku od towarów i usług Naczelnik Urzędu Skarbowego wykreśla z urzędu podatnika z rejestru podatników VAT, jeżeli podatnik nie składa deklaracji przez 6 miesięcy, a w wyniku podjętych czynności sprawdzających okaże się, że podatnik nie istnieje lub mimo podjętych udokumentowanych prób nie ma możliwości skontaktowania się z podatnikiem lub jego pełnomocnikiem. Z powyższego wynika, że od kwietnia 2011r. spółka (...) nie składała deklaracji VAT. Powyższe ustalenia skutkowały prawidłowym ustaleniem daty wystąpienia niewypłacalności pracodawcy na dzień 14 czerwca 2011r.

Niezasadny jest zarzut powódki, że Sąd nie uwzględnił faktu, iż powódka złożyła pracodawcy pismo o natychmiastowym rozwiązaniu stosunku pracy listem poleconym nadanym w dniu 13.06.2011r., a więc przed dniem wskazanym przez stronę pozwaną jako dzień niewypłacalności tj. 14.06.2011r. Zasadnicze znaczenie w świetle cytowanych przepisów art. 12 ust. 4 ma data ustania stosunku pracy, a nie nadania pisma o rozwiązaniu stosunku pracy.

Sąd Okręgowy oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z dokumentów tj. pisma z dnia 14 września 2012r. Przewodniczącego Sejmiku Województwa (...) oraz pisma z dnia 03.10.2012r. Dyrektora Urzędu Marszałkowskiego, na okoliczność odmowy ponownego rozpoznania wniosku z dnia 30.07.2012r. i wskazanie przez organ sądu pracy jako właściwego do rozpoznania sporu i nieuwzględnienia skargi powódki z dnia 11.09.2012r., gdyż dotyczą one kwestii będących przedmiotem rozpoznania w zakresie wyłączonym z niniejszego postępowania do odrębnego rozpoznania i rozstrzygnięcia postanowieniem Sądu Rejonowego z dnia 17.09.2012r. (roszczenia o wypłatę należności tytułem wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy za maj i czerwiec 2011r. oraz z tytułu należnych składek na ubezpieczenia społeczne).

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił apelację na podstawie art. 385 kpc jako bezzasadną.

Orzeczenie w przedmiocie kosztów zastępstwa procesowego Sąd wydał na podstawie art. 102 kpc mając na względzie sytuację materialną i rodzinną powódki.