

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2022r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała - Kozioł

Protokolant: Grzegorz Łado

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 marca 2022 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa **M. S.**

przeciwko **Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych**

o wypłatę niezaspokojonych roszczeń pracowniczych ze środków Funduszu

I. **oddala powództwo;**

II. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej;

III. koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 marca 2021 r. (data prezentaty Sądu) **powódka M. S.** wniosła przeciwko stronie pozwanej Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – (...) w W. o wypłatę niezaspokojonych świadczeń w związku z otrzymaną w dniu 25 lutego 2021r. decyzją odmowną strony pozwanej co do wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w kwocie 2.393 zł oraz odprawy pieniężnej w kwocie 1.400 zł.

Uzasadniając swoje stanowisko powódka wskazała, że była zatrudniona w firmie (...) w R.. W okresie od 6 listopada 2019r. do 3 listopada 2020r. przebywała na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim. W dniu 4 listopada 2020r. pracodawca wręczył jej rozwiązanie umowy o pracę ze skróconym okresem wypowiedzenia. W okresie od 4 listopada 2020r. do 31 grudnia 2020r. powódka przebywała na zaległym urlopie wypoczynkowym. Powódka podniosła, że do dnia dzisiejszego nie otrzymała wynagrodzenia za listopad 2020r. Ponadto pracodawca nie wypłacił jej odszkodowania w związku ze skróconym okresem wypowiedzenia.

Dalej powódka wyjaśniła, że jak udało jej się ustalić jej pracodawca ogłosił niewypłacalność. W związku z tym w dniu 23 stycznia 2021r. wystąpiła do strony pozwanej z wnioskiem o wypłatę niezaspokojonych świadczeń przez pracodawcę. Strona pozwana odmówiła jednak wypłaty świadczeń w związku z niespełnieniem przez powódkę pewnych kryteriów.

Powołując się na treść art. 12 ust. 6 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, że roszczenia podlegają zaspokojeniu także w momencie ustania stosunku pracy, powódka podniosła, że jej powództwo je zasadne. Powódka nie miała możliwości wcześniejszego złożenia wniosku, gdyż nie wiedziała o upadłości pracodawcy. Ani pracodawca ani syndyk nie kontaktowali się z nią w tej sprawie.

W piśmie z dnia 15.03.2022 r. powódka wniosła również o zasądzenie na jej rzecz odsetek od żądanych kwot od złożenia pozwu do dnia zapłaty.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów na rzecz pozwanej zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania strona pozwana wskazała, że odmówiła powódce wypłaty wnioskowanych świadczeń, gdyż nie zostały spełnione przesłanki konieczne do jej wypłaty. Niewypłacalność pracodawcy wystąpiła w dniu 3 kwietnia 2020r. tj. w dacie wydania postanowienia o oddaleniu ogłoszenia upadłości i to od tej daty należy liczyć okresy referencyjne określone w przedmiotowej ustawie. Jak wynika z niniejszej ustawy świadczenia z tytułu wynagrodzenia za pracę podlegają zaspokojeniu za okres nie dłuższy niż 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające ustanie stosunku pracy, jeżeli ustanie przypada w czasie nie dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, a w przypadku oddalenia przez Sąd wniosku o ogłoszenie upadłości w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tej dacie. Natomiast odprawa pieniężna podlega zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tej dacie.

Dalej pozwana wyjaśniła, że jak wynika ze świadectwa pracy zatrudnienie powódki ustало w dniu 31 grudnia 2020r. czyli ponad 8 miesięcy po dacie wystąpienia niewypłacalności pracodawcy (3 kwietnia 2020r.). Dlatego z uwagi na przekroczenie okresów referencyjnych brak było podstaw do wypłaty powódce świadczeń w łącznej wysokości 3.793 zł.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. S. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w R. na podstawie umowy o pracę od dnia 2 maja 2016r. do 31 grudnia 2020r. w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku specjalisty ds. księgowości oraz w okresie od 1 marca 2019r. do 31 grudnia 2020r. w wymiarze 1/8 etatu na stanowisku kontrolera finansowego.

W okresie od 6 listopada 2019r. do 3 listopada 2020r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim.

W dniu 3 kwietnia 2020 r. oddalony został wniosek o ogłoszenie upadłości pracodawcy powódki z tego powodu, że jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania..

W dniu 8 listopada 2020r. pracodawca wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 1 marca 2019r. z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy w związku ze złą sytuacją ekonomiczną.

Pismem z dnia 4 listopada 2020r. pracodawca zobowiązał powódkę do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w wymiarze 40 dni od 4 listopada 2020r. do 31 grudnia 2020r.

Dowód: bezsporne, a nadto:

świadectwo pracy powódki z dn. 02.01.2021r., k. 16

rozwiązanie umowy o pracę z powódką, k. 17

pismo pracodawcy z dn. 04.11.2020r., k. 18

W dniu 23 stycznia 2021r. powódka złożyła w Urzędzie Marszałkowskim Województwa (...) we W. wniosek indywidualny o wypłatę świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z tytułu niezaspokojonych roszczeń pracowniczych wnosząc o wypłatę należności: z tytułu wynagrodzenia za pracę za okres od 4 listopada 2020 r. do 30 listopada 2020 r. w kwocie 1.260 zł, wynagrodzenia za pracę za okres od 1 grudnia 2020r. do 31 grudnia 2020r. w kwocie 1.133 zł oraz z tytułu odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 12 ust. 2 pkt 2 lit. d w kwocie 1.400 zł.

Dowód: wniosek powódki o wypłatę świadczeń, k. 6-8

Po rozpoznaniu wniosku, pismem z dnia 18 lutego 2021 r., strona pozwana powiadomiła powódkę o odmowie wypłaty zgłoszonych przez nią roszczeń wskazując w treści pisma, że niewypłacalność pracodawcy nastąpiła w dniu 3 kwietnia 2020r. tj. w dacie wydania postanowienia o oddaleniu ogłoszenia upadłości pracodawcy.

Dowód: pismo strony pozwanej z dn. 18.02.2021r., k. 14-15

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu.

W toku niniejszej sprawy powódka M. S. domagała się zasądzenia od strony pozwanej Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – (...) w W. na jej rzecz kwoty 2 393 zł tytułem wynagrodzenia za pracę oraz 1 400 zł tytułem odprawy pieniężnej.

Strona pozwana domagała się natomiast oddalenia powództwa w całości wskazując, że dochodzone roszczenie nie mieści się w okresie referencyjnym, o którym mowa w art. 12 Ustawy z dnia 13 lipca 2006r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, w tym w szczególności zaś na podstawie świadectwa pracy powódki z dnia 2 stycznia 2021r., pisma powódki z dnia 23 stycznia 2021r. oraz pisma strony pozwanej z dnia 18 lutego 2021r. o odmowie wypłaty powódce żądanych w niniejszej sprawie świadczeń. Autentyczność i rzetelność powyższych dokumentów nie była kwestionowana i nie budziła wątpliwości Sądu.

Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2006r., Nr 158, poz. 1121 z późn. zm.) reguluje zasady i zakres ochrony roszczeń pracowniczych w razie niemożności ich zaspokojenia przez niewypłacalnego pracodawcę. Zauważyć należy, iż wypłata należności pracowniczych z Funduszu jest instytucją wyjątkową, stanowiącą wyjątek od zasady osobistej odpowiedzialności za własne długi, która spoczywa na dłużniku. Z uwagi na powyższe, warunki skorzystania z tej instytucji są ściśle określone w ustawie, i nie można ich interpretować rozszerzająco. Z uwagi na swój wyjątkowy charakter, ustawa wprowadza własne definicje pojęć, które są węższe niż te same pojęcia w rozumieniu potocznym.

Podkreślenia wymaga, iż wypłata świadczeń pracownikowi może nastąpić wyłącznie pod warunkiem spełnienia łącznie trzech warunków wskazanych w treści ustawy. Pierwszy z nich znajduje się w art. 12 ust. 2 ustawy i dotyczy zakresu przedmiotowego świadczeń pracowniczych, które mogą być zaspokojone przez Fundusz.

Zaspokojeniu ze środków Funduszu podlegają należności główne z tytułu: 1) wynagrodzenia za pracę, 2) przysługujących pracownikowi na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy: a) wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, za czas niewykonywania pracy (zwolnienia od pracy) i za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, b) wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby, o którym mowa w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.), c) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, d) odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, e) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, o którym mowa w art. 171 § 1 Kodeksu pracy, należny za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy, f) odszkodowania, o którym mowa w art. 361 § 1 Kodeksu pracy, g) dodatku wyrównawczego, o którym mowa w art. 230 i 231 Kodeksu pracy, 3) składek na ubezpieczenia społeczne należnych od pracodawców na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych.

Kolejny warunek jest zawarty w art. 3 i art. 8 ustawy i dotyczy okoliczności, w których pracodawcę można uznać za niewypłacalnego.

Zgodnie z brzmieniem art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, niewypłacalność pracodawcy, o którym mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi, gdy sąd upadłościowy lub restrukturyzacyjny, na podstawie przepisów Prawa upadłościowego lub Prawa Restrukturyzacyjnego, wyda postanowienie o:

- 1) ogłoszeniu upadłości pracodawcy lub wszczęciu wobec niego wtórnego postępowania upadłościowego;
- 2) otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego, o którym mowa w art. 2 pkt 2-4 ustawy z dnia 15 maja 2015 r. - Prawo restrukturyzacyjne (Dz. U. poz. 978, z późn. zm.);
- 3) oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza lub jedynie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania;
- 4) oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości w przypadku stwierdzenia, że majątek dłużnika jest obciążony hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską w takim stopniu, że pozostały jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania.

Natomiast jak wynika z art. 8 niewypłacalność pracodawcy zachodzi również, gdy w postępowaniu krajowym w razie niezaspokojenia przez pracodawcę roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych: 1) na podstawie przepisów Prawa upadłościowego sąd upadłościowy wyda postanowienie o umorzeniu postępowania upadłościowego, jeżeli: a) majątek pozostały po wyłączeniu z niego przedmiotów majątkowych dłużnika obciążonych hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania, b) wierzyciele zobowiązani uchwałą zgromadzenia wierzycieli albo postanowieniem sędziego-komisarza nie złożyli w wyznaczonym terminie zaliczki na koszty postępowania, a brak jest płynnych funduszy na te koszty; 2) organ założycielski podejmie decyzję o wdrożeniu postępowania likwidacyjnego wobec przedsiębiorstwa państwowego, o ile likwidacja nie jest skutkiem przekształcenia, łączenia lub podziału tego przedsiębiorstwa; 3) sąd orzeknie rozwiązanie spółki handlowej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 505, 1543, 1655 i 1798). Pozostałe wymienione w artykule przypadki nie mają związku z niniejszą sprawą, dotyczą bowiem przedsiębiorstw zagranicznych.

Trzecim warunkiem jest to, iż dochodzone roszczenie musi mieścić się w ściśle określonych okresach referencyjnych, powiązanych z datą niewypłacalności pracodawcy - stanowi o tym art. 12 ust. 3-6 tejże ustawy.

Roszczenia z tytułów wymienionych w ust. 2 pkt 1, pkt 2 lit. a-c i lit. g podlegają zaspokojeniu za okres nie dłuższy niż 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy albo za okres nie dłuższy niż 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające ustanie stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, a w przypadku oddalenia przez sąd wniosku o ogłoszenie upadłości z przyczyn, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 3 i 4, również w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po dacie wystąpienia niewypłacalności. Roszczenia z tytułów wymienionych w ust. 2 pkt 2 lit. d-f podlegają zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tej dacie. Roszczenia z tytułów wymienionych w ust. 2 podlegają zaspokojeniu także w przypadku, gdy uprawnienie do nich powstanie w dniu stanowiącym datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w dniu ustania stosunku pracy.

Niewątpliwie, co pozostawało poza sporem, świadczenie dochodzone przez powódkę tj. wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego oraz odprawa pieniężna przysługująca na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników należą do katalogu świadczeń pracowniczych. Ustawodawca wskazał, iż świadczenia te mogą zostać zaspokojone ze środków Funduszu (strony pozwanej) - odpowiednio art. 12 ust. 2 pkt 2c i 2d.

Bezspornym było również, iż stosunek pracy powódki ustał w dniu 31 grudnia 2020r. w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę.

Jak wynika z art. 3 ust. 1 ustawy, datą niewypłacalności jest data wydania postanowienia sądu upadłościowego o ogłoszeniu upadłości lub wszczęciu wtórnego postępowania upadłościowego pracodawcy, data wydania postanowienia sądu restrukturyzacyjnego o otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego pracodawcy, data postanowienia sądu upadłościowego o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 3 i 4.

W zaistniałym stanie faktycznym, bezspornym było, iż postanowieniem z dnia 3 kwietnia 2020r. oddalony został wniosek o ogłoszenie upadłości pracodawcy powódki z tego powodu, że jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania.

Powódka domagała się wynagrodzenia za pracę za listopad i grudzień 2020r. oraz odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Dokonując subsumpcji powyżej dokonanych ustaleń faktycznych do norm prawnych wynikających z treści art. 12 ust. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, wskazać należy, iż po pierwsze: wynagrodzenia za miesiące: listopad i grudzień 2020r. nie stanowią wynagrodzenia za 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające datę wystąpienia niewypłacalności pracodawczyni powódki, co nastąpiło 3 kwietnia 2020r. – zgodnie z cytowanym powyżej art. 12 ust. 3 wymienionej ustawy.

Jest to wprawdzie wynagrodzenie za okres 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających datę ustania stosunku pracy, ale ustanie stosunku pracy – czyli 31 grudnia 2020r. – nie przypada w okresie 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy powódki.

Ustanie stosunku pracy powódki – czyli 31 grudnia 2020r. – nie przypada również w okresie 4 miesięcy następujących po dacie wystąpienia niewypłacalności pracodawczyni powódki - czyli po dacie 3 kwietnia 2020r. (bowiem jak już wskazano powyżej, roszczenia z tytułu wynagrodzenia za pracę podlegają zaspokojeniu również za okres nie dłuższy niż 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające ustanie stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, a w przypadku oddalenia przez Sąd wniosku o ogłoszenie upadłości z przyczyn, o których mowa w art. 3 ust.1 pkt. 3 i 4, również w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po dacie wystąpienia niewypłacalności).

Odnośnie roszczenia powódki o zapłatę odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wskazać należy, iż w myśl art. 12 ust. 5 cyt. ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, roszczenia z tytułu odprawy pieniężnej podlegają zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tej dacie.

Jak już wskazano powyżej, data ustania stosunku pracy powódki – czyli 31 grudnia 2020r. – nie przypada w okresie 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawczyni powódki, a co miało miejsce w dniu 3 kwietnia 2020r.

Ustanie stosunku pracy powódki – czyli 31 grudnia 2020r. – nie przypada również w okresie 4 miesięcy następujących po dacie wystąpienia niewypłacalności pracodawczyni powódki - czyli po dacie 3 kwietnia 2020r.

Należy bowiem wskazać, iż do rozwiązania stosunku pracy przez powódkę doszło ponad 8 miesięcy po wydaniu postanowienia przez Sąd oddalającego wniosek o ogłoszenie upadłości pracodawcy powódki.

Jak wynika ponadto z art. 12 ust. 6 w/w ustawy, na którego to treść w niniejszej sprawie powoływała się powódka, roszczenia z tytułów wymienionych w ust. 2 podlegają zaspokojeniu także w przypadku, gdy uprawnienie do nich powstanie w dniu stanowiącym datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w dniu ustania stosunku pracy. Rację powódka podnosząc, że należności, których domagała się w niniejszym postępowaniu od strony pozwanej powstały w dniu ustania stosunku pracy. Znamienne jest jednak to, że dzień ustania stosunku pracy musi się mieścić w w/w okresach referencyjnych. Nie można go bowiem interpretować w oderwaniu od wyżej określonych terminów (tak m.in. tut. Sąd w wyroku w sprawie IV P 1053/21). Skoro zatem ustanie stosunku pracy powódki nie nastąpiło w okresach referencyjnych, brak jest podstaw do zastosowania powyższego przepisu.

Reasumując, Sąd zważył, iż brak było podstaw prawnych do uwzględnienia roszczeń powódki w niniejszej sprawie i dlatego powództwo podlegało w całości oddaleniu w punkcie I sentencji wyroku.

W punkcie II sentencji wyroku, Sąd, na podstawie art. 102 k.p.c., odstąpił od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej. W ocenie bowiem Sądu, całokształt okoliczności niniejszej sprawy, a zwłaszcza fakt, że jest to sprawa mająca za przedmiot odzyskanie przez pracownika przysługującego mu a niewypłaconego wynagrodzenia od niewypłacalnego pracodawcy, przemawiały za zastosowaniem wobec powódki tego przepisu, stanowiącego, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

W pkt. III sentencji wyroku Sąd zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa, gdyż powódka jako pracownik była zwolniona od obowiązku ich poniesienia z mocy art. 96 ust.1 pkt. 4 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398).

Z uwagi na powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.