

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem dnia 20 września 2021 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie XP 437/21 z powództwa A. M. przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z siedzibą w W. o świadczenia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

I/ zasądził od Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z siedzibą w W. na rzecz A. M. kwotę 18275,65 zł,

II/ zasądził od Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z siedzibą w W. na rzecz A. M. kwotę 2700 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka A. M. była zatrudniona w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na podstawie umowy o pracę.

Chronologicznie stan faktyczny sprawy przedstawia się następująco.

Pismem z dnia 14 października 2019 r. pracodawca rozwiązał w/w umowę o pracę z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2019 r.

Nakazem zapłaty z dnia 13 stycznia 2020 r. Sąd Rejonowy w Ostródzie w sprawie IV Np 12/20 zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na rzecz powódki kwotę 18275,65 zł.

Zarządzeniem sędziego Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi z dnia 28 stycznia 2020 r. wniosek wierzyciela (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o ogłoszenie upadłości (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. został zwrócony.

W dniu 23 kwietnia 2020 r. został złożony ponowny wniosek o ogłoszenie upadłości (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł., którego współautorką była powódka.

Decyzją z dnia 26 kwietnia 2021 r. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych odmówił powódce wypłaty świadczeń z tytułu niewypłaconej przez pracodawcę odprawy pieniężnej oraz odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia. Podniesiono, że w tej sprawie nie zaszła przesłanka niewypłacalności pracodawcy, bowiem nie zostało wydane stosowne postanowienie sądowe w przedmiocie upadłości bądź otwarcia postępowania restrukturyzacyjnego.

W toku sporu postanowieniem z dnia 25 czerwca 2021 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi w sprawie XIV GU 355/20 postanowił oddalić wniosek o ogłoszenie upadłości na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy Prawo upadłościowe.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd zaznaczył, że w związku z wydaniem postanowienia o ogłoszeniu upadłości byłego pracodawcy powódki w dniu 25 czerwca 2021 r., tj. po złożeniu pozwu oraz odpowiedzi na pozew, zmianie uległ stan faktyczny sprawy.

Ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy z dnia 13 lipca 2006 r. (Dz.U. Nr 158, poz. 1121 ze zm.) przewiduje szereg przypadków powstania niewypłacalności pracodawcy. W analizowanym stanie faktycznym znajdzie zastosowanie art. 3 ust. 1 pkt. 3 oraz ust. 2 powołanej ustawy, zgodnie z którym niewypłacalność pracodawcy, o której mowa w art. 2 ust. 1 zachodzi, gdy sąd upadłościowy lub restrukturyzacyjny, na podstawie przepisów Prawa upadłościowego lub Prawa restrukturyzacyjnego, wyda postanowienie o: oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza lub jedynie

wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania. 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.

Jak wynika z dokonanych ustaleń prawomocnym postanowieniem z dnia 25 czerwca 2021 r. Sąd oddalił wniosek o ogłoszenie upadłości pracodawcy powódki na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe (Dz. U. Nr 60, poz. nr 535 ze zm.), zgodnie z którym Sąd oddali wniosek o ogłoszenie upadłości, jeżeli majątek niewypłacalnego dłużnika nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania lub wystarcza jedynie na zaspokojenie tych kosztów.

Stosownie do treści art. 12 ust. 1, 2 pkt. d i f, ust. 5 powołanej ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, w razie niewypłacalności pracodawcy niezaspokojone roszczenia pracownicze, zwane dalej „roszczeniami”, podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu. Zaspokojeniu ze środków Funduszu podlegają należności główne z tytułu: odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (podpunkt d), odszkodowania, o którym mowa w art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy (podpunkt f). 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.

Jak wynika z dokonanych ustaleń roszczenia powódki mieszczą się w katalogu roszczeń ze stosunku pracy podlegających zaspokojeniu przez Fundusz i stały się wymagalne z dniem ustania stosunku pracy, tj. z dniem 30 listopada 2019 r. Natomiast zgodnie z językową wykładnią powołanego art. 3 ust. 2 powołanej ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, niewypłacalność pracodawcy zaistniała z dniem uprawomocnienia się postanowienia o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości, tj. z dniem 25 czerwca 2021 r. Pomiędzy datą ustania stosunku pracy, a powstaniem niewypłacalności upłynął zatem okres dłuższy niż 12 miesięcy.

Zgodnie z art. 27 ust. 3 powołanej ustawy Prawo upadłościowe z dnia 23 lutego 2003 r. (Dz. U. nr 60, poz. 535) postanowienie w sprawie ogłoszenia upadłości sąd wydaje w terminie dwóch miesięcy od dnia złożenia wniosku. Zażalenie na postanowienie w sprawie ogłoszenia upadłości sąd drugiej instancji rozpoznaje w terminie miesiąca od dnia przedstawienia mu akt sprawy. Jak wynika z dokonanych ustaleń wniosek o ogłoszenie upadłości został złożony w dniu 23 kwietnia 2020 r., a postanowienie w tym przedmiocie wydano w dniu 25 czerwca 2021 r., a zatem z uchybieniem terminu o którym mowa w ostatnio cytowanym przepisie. Pełna faza rozpoznawcza wniosku o ogłoszenie upadłości w obu instancjach nie powinna zatem trwać dłużej niż 4 miesiące, tj. do drugiej połowy sierpnia 2020 r. Gdyby terminy te zostały zachowane roszczenia powódki zmieściłyby się w 12 miesięcznym terminie, o którym mowa w art. 12 ust. 5 powołanej ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

W ocenie Sądu należało zatem rozważyć, czy zapis art. 3 ust. 2 powołanej ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy jest zgodny z przepisami dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz. Urz.UE.L Nr 283, str. 36 ze zm.).

Nieobowiązująca już dyrektywa Rady z dnia 20 października 1980 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy z dnia 20 października 1980 r. (Dz. Urz.UE.L Nr 283, str. 23) w art. 2 ust. 1 – 2 stanowiła w pierwotnym brzmieniu:

1. Do celów niniejszej dyrektywy pracodawcę uważa się za niewypłacalnego:

a) w przypadku wszczęcia postępowania przewidzianego przez przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne danego Państwa Członkowskiego, które dotyczy aktywów pracodawcy i ma na celu zaspokojenie wszystkich wierzycieli oraz pozwala na uwzględnienie roszczeń określonych w art. 1 ust. 1; i

b) jeżeli władza, upoważniona na mocy wymienionych przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych:

- zdecydowała o wszczęciu postępowania przed sądem,

- lub stwierdziła definitywnie zamknięcie przedsiębiorstwa lub zakładu pracodawcy jak również niewystarczalność aktywów, by pokryć koszty wszczęcia postępowania przed sądem.

2. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla prawa krajowego dotyczącego definicji pojęć „pracownik”, „pracodawca”, „wynagrodzenie”, „roszczenie wynikające z prawa nabytego” i „prawo prowadzące do nabycia roszczenia”.

Następnie brzmienie tego przepisu zostało znowelizowane dyrektywą 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r zmieniającą dyrektywę Rady 80/987/EWG w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności (Dz.Urz.UE.L 2002 Nr 270, poz. 10) i od dnia 8 października 2002 r. przepis art. 2 ust. 1 – 4 brzmiał:

1. Do celów niniejszej dyrektywy pracodawcę uważa się za niewypłacalnego, jeżeli zgłoszony został wniosek o otwarcie postępowania zbiorowego w oparciu o niewypłacalność pracodawcy, zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi Państwa Członkowskiego, obejmującego częściowe lub całkowite zbycie aktywów pracodawcy oraz wyznaczenie syndyka lub osoby wykonującej podobne zadanie, a właściwa władza w zastosowaniu wymienionych przepisów:

a) zdecydowała o wszczęciu postępowania przed sądem; lub

b) stwierdziła definitywne zamknięcie przedsiębiorstwa lub zakładu pracodawcy, jak również niewystarczalność aktywów do pokrycia kosztów wszczęcia postępowania przed sądem.

2. Niniejsza dyrektywa jest bez uszczerbku dla prawa krajowego dotyczącego definicji pojęć "pracownik", "pracodawca", "wynagrodzenie", "prawo nabyte" i "prawo w trakcie nabywania". Jednakże Państwom Członkowskim nie wolno wyłączyć z zakresu niniejszej dyrektywy:

a) pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w rozumieniu dyrektywy 97/81/WE;

b) pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę na czas określony w rozumieniu dyrektywy 1999/70/WE;

c) pracowników o czasowym stosunku pracy w rozumieniu art. 1 ust. 2 dyrektywy 91/383/EWG.

3. Państwa Członkowskie nie mogą ustanowić minimalnego czasu trwania umowy o pracę lub stosunku pracy w celu kwalifikacji pracowników do zgłaszania roszczeń na podstawie niniejszej dyrektywy.

4. Dyrektywa nie wyklucza rozszerzenia przez Państwa Członkowskie ochrony pracowników na inne sytuacje związane z niewypłacalnością, na przykład w przypadku gdy de facto płatności zostały wstrzymane na stałe, ustanowione inną procedurą sądową niż wymieniona w ust. 1, na mocy prawa krajowego.

Jednakże takie procedury nie tworzą obowiązku gwarancyjnego dla instytucji innych Państw Członkowskich w przypadkach określonych w sekcji III a.

Sąd wskazał, iż aktualnie obowiązująca i znajdująca w tej sprawie zastosowanie powołana Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy w art. 2 przewiduje, że:

1. Do celów niniejszej dyrektywy pracodawcę uważa się za niewypłacalnego, jeżeli zgłoszony został wniosek o otwarcie postępowania zbiorowego w oparciu o niewypłacalność pracodawcy, przewidzianego w przepisach ustawowych, wykonawczych i administracyjnych państwa członkowskiego, obejmującego częściowe lub całkowite zajęcie majątku pracodawcy oraz wyznaczenie syndyka lub osoby wykonującej podobne zadanie, a organ, który jest właściwy na mocy wyżej wymienionych przepisów:

a) zdecydował o wszczęciu postępowania; lub

b) stwierdził definitywne zamknięcie przedsiębiorstwa lub zakładu pracodawcy, jak również, że majątek nie jest wystarczający, by wszczęcie postępowania było uzasadnione.

2. Niniejsza dyrektywa nie wpływa na przepisy prawa krajowego dotyczące definicji pojęć „pracownik”, „pracodawca”, „wynagrodzenie”, „prawo nabyte” i „prawo do nabycia uprawnień do świadczeń w przyszłości”.

Jednakże państwom członkowskim nie wolno wyłączyć z zakresu niniejszej dyrektywy:

a) pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w rozumieniu dyrektywy 97/81/WE;

b) pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę na czas określony w rozumieniu dyrektywy 1999/70/WE;

c) pracowników o czasowym stosunku pracy w rozumieniu art. 1 ust. 2 dyrektywy 91/383/EWG.

3. Państwa członkowskie nie mogą ustanowić minimalnego czasu trwania umowy o pracę lub stosunku pracy w celu kwalifikacji pracowników do zgłaszania roszczeń na podstawie niniejszej dyrektywy.

4. Niniejsza dyrektywa nie wyklucza rozszerzenia przez państwa członkowskie ochrony pracowników na inne sytuacje związane z niewypłacalnością, na przykład trwale faktyczne wstrzymanie płatności, które zostały stwierdzone na podstawie postępowań przewidzianych w przepisach prawa krajowego, innych niż postępowania określone w ust.

1. Jednakże takie procedury nie tworzą obowiązku gwarancyjnego dla instytucji innych państw członkowskich w przypadkach określonych w rozdziale IV.

W ocenie Sądu I instancji zapis art. 3 ust. 2 powołanej ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy w zakresie jakim nakazuje liczyć referencyjne, o których mowa w ar. 12 ust. 5 powołanej ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, w razie niewypłacalności pracodawcy w odniesieniu do daty wydania postanowienia w przedmiocie upadłości jest niezgodny z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz. Urz.UE.L Nr 283, str. 36 ze zm.).

Sąd Rejonowy nie zgodził się z tezą wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 5 sierpnia 2014 r. w sprawie I PK 4/14, że „określenie daty niewypłacalności jako dnia wydania orzeczenia sądowego wynika z ustawy i jest zgodne ze standardami prawa unijnego. Za datę powstania niewypłacalności pracodawcy należy uznać datę wydania przez sąd postanowienia w przedmiocie wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy. Przepisy ustawy z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 272) są w tym zakresie zgodne z prawem UE.” (opubl. MoPr (...)).

Dla porządku Sąd zaznaczył, że orzeczenie to zostało wydane na gruncie poprzednio obowiązującej dyrektywy w brzmieniu obowiązującym od 8 października 2002 r., niemniej znajdująca w sprawie zastosowanie regulacja prawnej jest tożsama do obecnie obowiązującej. W sprawie I PK 4/14 sądy powszechne obu instancji uwzględniły powództwo, natomiast Sąd Najwyższy uchylił wyrok Sądu Okręgowego i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Na poparcie

swojej tezy Sąd Najwyższy powołał się na Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 18 kwietnia 2013 r. C-247/12 zawierający następującą tezę: „Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy należy interpretować w ten sposób, że nie zobowiązuje ona państw członkowskich do ustanowienia gwarancji dla roszczeń pracowników na każdym etapie postępowania upadłościowego dotyczącego pracodawcy. W szczególności nie stoi ona na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie wprowadziły gwarancję jedynie dla roszczeń pracowniczych powstałych przed wpisaniem orzeczenia o wszczęciu postępowania upadłościowego do rejestru handlowego, mimo że orzeczenie to nie zarządza zaprzestania działalności przez pracodawcę”. W ocenie Sądu Rejonowego zacytowana teza ta nie wspiera argumentacji prezentowanej w wyroku SN I PK 4/14, zapadł on bowiem w istotnie odmiennym stanie faktycznym niż zaistniał w sprawie I PK 4//14, a także odnosi się do innego problemu prawnego. W sprawie analizowanej przez TS pracownikowi odmówiono wypłaty po pierwsze dlatego, że wniosek nie został złożony w ustawowym terminie 30 dni licząc od dnia wpisu orzeczenia o wszczęciu postępowania upadłościowego do rejestru handlowego, a po drugie dlatego, że zgłoszona wierzytelność powstała później, niż nastąpił wpis do rejestru handlowego orzeczenia stwierdzającego niewypłacalność (choć przed wpisaniem do rejestru orzeczenia stwierdzającego upadłość. Wskazano, że działalność funduszu gwarancyjnego dotyczy jedynie niezaspokojonych wynagrodzeń i ekwiwalentów należnych za okres ostatnich sześciu miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym orzeczenie o wszczęciu postępowania upadłościowego zostało wpisane do rejestru handlowego. TS wskazał, że spór w postępowaniu głównym dotyczy w szczególności kwestii, czy gwarancja powinna obejmować roszczenia pracownika wobec pracodawcy powstałe z jednej strony po dniu wpisania do rejestru handlowego orzeczenia o wszczęciu wobec pracodawcy postępowania upadłościowego stwierdzającego jego niewypłacalność, a z drugiej strony przed wpisaniem do tego samego rejestru orzeczenia stwierdzającego upadłość i zarządzającego zaprzestaniem działalności przez pracodawcę (...) Podkreślono, że prawo bułgarskie przewiduje jedynie gwarancję dla roszczeń pracowników powstałych przed dniem wpisania do rejestru handlowego pierwszego z tych orzeczeń, a sąd odsyłający wyraża wątpliwości co do zgodności takiego uregulowania krajowego z dyrektywą 80/987, jako że orzeczenie to nie stwierdza jeszcze „upadłości” i nie powoduje zaprzestania działalności przez pracodawcę.

Natomiast w sprawie I PK 4/14, jak również w niniejszym postępowaniu występuje zupełnie odmienne zagadnienie faktyczne i prawne. Tu nie chodzi o okresy referencyjne w odniesieniu do daty niewypłacalności, ale o określenie samej daty niewypłacalności pracodawcy. W stanach faktycznych w obu tych postępowaniach powodowie nie dochodzą zaspokojenia roszczeń powstałych później niż data niewypłacalności, co miało miejsce w sprawie analizowanej przez TS. W sprawie I PK 4/14 powód dochodził wynagrodzenia za czerwiec 2009 r., datą ogłoszenia upadłości pracodawcy był dzień 23 lipca 2010 r. Natomiast w niniejszym postępowaniu powód dochodzi roszczeń wymagalnych na dzień 30 listopada 2019 r., a upadłość została ogłoszona w dniu 25 czerwca 2021 r.

Różnica w stanach faktycznych spraw w ocenie Sądu I instancji ma istotne znaczenie. W przypadku bowiem, gdy mamy do czynienia z roszczeniami powstałymi po dacie niewypłacalności pracodawcy, racjonalne wydaje się ograniczenie możliwości ich zaspokojenia przez odpowiednie fundusze w krajach członkowskich. Pracownik bowiem musi liczyć się z tym, że kontynuując zatrudnienie u niewypłacalnego pracodawcy (co zostało stwierdzone odpowiednim orzeczeniem organu publicznego) naraża się na ryzyko niezaspokojenia swoich świadczeń pracowniczych. Sąd Rejonowy uznał iż tylko w tym zakresie wypowiedział się TS w orzeczeniu dnia 18 kwietnia 2013 r. C-247/12. Zdaniem Sądu w tezie powołanego orzeczenia TS z dnia 18 kwietnia 2013 r. stwierdzono słusznie, że nic nie stoi ona na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie wprowadziły gwarancję jedynie dla roszczeń pracowniczych powstałych przed wpisaniem orzeczenia o wszczęciu postępowania upadłościowego do rejestru handlowego, mimo że orzeczenie to nie zarządza zaprzestania działalności przez pracodawcę. Z treści tego orzeczenia nie można jednak wysnuć tez dotyczących wzajemnego stosunku art. 3 ust. 2 powołanej ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy do przepisów dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz. Urz.UE.L Nr 283, str. 36 ze zm.)

Problem jaki występuje w niniejszym postępowaniu jest zupełnie innej natury i nie jest problemem nowym w orzecznictwie. W wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 18 grudnia 2006 r. II PK

17/06 wskazano, że dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy (art. 6 ust. 4 i 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 85 ze zm.) oznacza dzień złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, gdy w wyniku jego rozpoznania zostało wydane prawomocne postanowienie o oddaleniu wniosku, ponieważ majątek pracodawcy oczywiście nie wystarcza nawet na zaspokojenie kosztów postępowania. Rozstrzygnięcie to zapadło na gruncie nieobowiązującej już ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 85 ze zm.) oraz dyrektywy z dnia 20 października 1980 r. w sprawie zbliżania Ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy z dnia 20 października 1980 r. w jej pierwotnym brzmieniu. (pomimo, że stan faktyczny w tej sprawie dotyczył okresu, w którym dyrektywa z dnia 20 października 1980 r. została znowelizowana dyrektywą 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. i od dnia 8 października 2002 r. przepis art. 2 otrzymał nowe brzmienie –tożsame do brzmienia w aktualnie obowiązującej dyrektywie).

W zaprezentowanych powyżej poglądach Sądu Najwyższego w ocenie Sądu I instancji brak jest zatem argumentów dotyczących wzajemnego stosunku art. 3 ust. 2 powołanej ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy do przepisów art. 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy. W ocenie Sądu Rejonowego dla prawidłowej wykładni przepisów należało sięgnąć do powodów, dla których art. 2 dotyczący pojęcia niewypłacalności w dyrektywie z dnia 20 października 1980 r. został od dnia 8 października 2002 r. znowelizowany dyrektywą 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r., a które to unormowanie zostało przeniesione do obecnie obowiązującej dyrektywy z dnia 22 października 2008 r. W pkt. 5 dyrektywy 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. wskazano, że: „zmiany są dokonywane w celu zapewnienia równej ochrony zainteresowanym pracownikom definicja niewypłacalności powinna zostać dostosowana do nowych tendencji ustawodawczych w Państwach Członkowskich i powinna także obejmować w ramach tego pojęcia procedurę upadłościową inną niż likwidacja. W tym kontekście Państwa Członkowskie, w celu ustalenia odpowiedzialności instytucji udzielającej gwarancji, powinny być w stanie stanowić, że w przypadku skutków niewypłacalności w postaci kilku procedur upadłościowych sytuacja taka traktowana jest jako pojedyncza procedura upadłościowa”. Cel zmiany pierwotnego brzmienia przepisu dot. niewypłacalności był zatem jasno wskazany i nie chodziło o danie Państwom Członkowskim „pełnej dowolności” do określenia daty niewypłacalności.

W ocenie Sądu Rejonowego zmiana przepisu zawierającego pojęcie „niewypłacalności pracodawcy”, nie pozwala zatem na uznanie, że państwa członkowskie w sposób całkowicie dowolny mogą określać moment niewypłacalności. Aktualnie obowiązujący przepis art. 2 dyrektywy z dnia 22 października 2008 r. stanowi, że do celów niniejszej dyrektywy pracodawcę uważa się za niewypłacalnego, jeżeli zgłoszony został wniosek o otwarcie postępowania zbiorowego w oparciu o niewypłacalność pracodawcy, przewidzianego w przepisach ustawowych, wykonawczych i administracyjnych państwa członkowskiego, obejmującego częściowe lub całkowite zajęcie majątku pracodawcy oraz wyznaczenie syndyka lub osoby wykonującej podobne zadanie, a organ, który jest właściwy na mocy wyżej wymienionych przepisów:

a) zdecydował o wszczęciu postępowania; lub

b) stwierdził definitywne zamknięcie przedsiębiorstwa lub zakładu pracodawcy, jak również, że majątek nie jest wystarczający, by wszczynanie postępowania było uzasadnione.

W oparciu o powyższe Sąd I instancji doszedł do przekonania, iż z brzmienia tego przepisu nie wynika nakaz uznania takiej czy innej daty jako dzień wystąpienia niewypłacalności. Dyrektywa nie przesądza, czy ma to być dzień złożenia wniosku czy też dzień wydania stosownego orzeczenia. Zgodnie z jej treścią niewypłacalność pracodawcy zachodzi w przypadku gdy został zgłoszony wniosek o wszczęcie postępowania zbiorowego w oparciu o niewypłacalność pracodawcy, który następnie w fazie rozpoznawczej został uwzględniony bądź oddalony z powodu braku środków na koszty postępowania. Zatem w rozumieniu dyrektywy wydanie odpowiedniego orzeczenia na skutek złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości jest warunkiem uznania pracodawcy za niewypłacalnego. W ocenie Sądu dla rozpoznawanej

sprawy będzie to oznaczać, że nie narusza postanowień dyrektywy, iż wnioski o ogłoszenie upadłości pracodawcy powódki, jaki złożył wierzyciel (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., a który został zarządzeniem sędziego Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi z dnia 28 stycznia 2020 r. zwrócony, nie może być punktem odniesienia do ustalenia daty niewypłacalności pracodawcy powódki.

Dyrektywa wiąże każde państwo członkowskie, do którego jest kierowana, w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty, pozostawia jednak organom krajowym swobodę wyboru formy i środków. W ocenie Sądu w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę prawodawca polski nie wdrożył w wystarczającym stopniu ostatnio powołanej dyrektywy z dnia 22 października 2008 r.

Jeżeli pomiędzy datą złożenia wniosku o uprawomocnienie się orzeczenia w przedmiocie upadłości upływa w praktyce okres dłuższy niż okresy referencyjne, o których mowa w art. 12 ust. 5 powołanej ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, to nie może być mowy o wdrożeniu dyrektywy. W art. 3 dyrektywy z dnia 22 października 2008 r. przewidziano, 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, włączając w to, jeśli stanowi tak prawo krajowe, wypłatę odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy. Storna Polska w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy z dnia 13 lipca 2006 r. (Dz.U. Nr 158, poz. 1121 ze zm.) takich gwarancji skutecznie nie udzieliła. Nawet przy dołożeniu najwyższej staranności pracownicy upadłych przedsiębiorców nie mają wpływu na długotrwałość postępowań sądowych w przedmiocie ogłoszenia upadłości, a w istocie tylko i wyłącznie od tego jak długo takie postępowania trwają zależy prawo do świadczeń z Funduszu. W tej sprawie postępowanie w przedmiocie upadłości toczyło się z uchybieniem powołanego art. 27 ust. 3 powołanej ustawy Prawo upadłościowe, co skutkowało wyjściem poza 12 miesięczny okres, o którym mowa w powołanym art. 12 ust. 5 powołanej ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

W ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę, pomimo zmiany treści przepisu dyrektywy dotyczącego pojęcia niewypłacalności, która to zmiana została podyktowana koniecznością dostosowania do nowych tendencji ustawodawczych w Państwach Członkowskich, tak aby obejmować w ramach tego pojęcia procedurę upadłościową inną niż likwidacja, w pełni zachowuje aktualność orzecznictwo TS wydane na tle pierwotnego brzmienia pojęcia niewypłacalności określonego dyrektywie z dnia 20 października 1980 r. W wyroku z dnia 10 lipca 1997 r. Trybunał Sprawiedliwości w sprawie C-373/95 wskazał, że „pojęcie „terminu zaistnienia niewypłacalności pracodawcy”, które, zgodnie z art. 3 ust. 2 oraz art. 4 ust. 2 dyrektywy 80/987, określa roszczenia pracowników podlegające gwarancji przewidzianej w dyrektywie, należy interpretować jako oznaczające datę wniosku o wszczęcie postępowania w celu zaspokojenia zbiorowych roszczeń wierzycieli, ponieważ gwarancja nie może być dostarczona przed podjęciem decyzji o wszczęciu takiego postępowania lub stwierdzeniem, że przedsiębiorstwo uległo ostatecznie likwidacji, w sytuacji, w której aktywa są niewystarczające. Wykładnia ta uwzględnia zarówno społeczny cel dyrektywy jak i konieczność dokładnego uregulowania okresów referencyjnych, którym dyrektywa przypisuje skutki prawne. Gdyby termin zaistnienia niewypłacalności pracodawcy podlegał spełnieniu warunków regulujących „stan niewypłacalności” określonych w art. 2 ust. 1 przywołanej dyrektywy, a w szczególności był uzależniony od daty wydania decyzji o wszczęciu postępowania w celu zaspokojenia zbiorowych roszczeń wierzycieli, która może być wydana w dużym odstępie czasu od złożenia wniosku o wszczęcie postępowania, wypłata zaległego wynagrodzenia mogłaby, ze względu na czasowe ograniczenia, o których mowa w art. 4 ust. 2, nigdy nie być gwarantowana przez przywołaną dyrektywę, z powodów całkowicie niezwiązanych z zachowaniem pracowników”.

W ocenie Sądu I instancji sąd krajowy, interpretując przepisy prawa krajowego (wydane przed, jak i po wydaniu dyrektywy), jest obowiązany dokonywać wykładni tych przepisów - tak dalece, jak jest to możliwe - w świetle brzmienia i celu dyrektywy, aby osiągnąć wynik odpowiadający jej celowi i treści. Prowadzi to do wniosku, że przez „dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy” w rozumieniu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy z dnia 13 lipca 2006 r. (Dz.U. Nr 158, poz. 1121 ze zm.) należy rozumieć dzień złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli w wyniku jego rozpoznania zostało wydane i uprawomocniło się

orzeczenie o oddaleniu wniosku, ponieważ majątek pracodawcy oczywiście nie wystarcza nawet na zaspokojenie kosztów postępowania.

Sąd Rejonowy zgodził się też z poglądem wyrażonym przez pełnomocnika powódki w pozwie, że wykładania zapisu art. 3 ust. 1 pkt. 3 oraz ust. 2 ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy z dnia 13 lipca 2006 r. (Dz.U. Nr 158, poz. 1121 ze zm.) w zakresie, jakim przewidywał, że datą powstania niewypłacalności jest data wydania postanowienia przez sąd, a nie data złożenia stosownego wniosku, narusza art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej, zgodnie z którym Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej. W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego wielokrotnie przyjęto, że jednym z elementów tej zasady jest bezpieczeństwo prawne obywateli, którzy mają prawo działać w zaufaniu do państwa i stanowiącego przez nie prawa. Zasada zaufania obywatela do państwa i stanowiącego przez nie prawa opiera się na pewności prawa a więc takim zespole cech przysługujących prawu, które zapewniają jednostce bezpieczeństwo prawne; umożliwiają jej decydowanie o swoim postępowaniu w oparciu o pełną znajomość przesłanek działania organów państwowych oraz konsekwencji prawnych, jakie jej działania mogą pociągnąć za sobą. Jednostka winna mieć możliwość określenia zarówno konsekwencji poszczególnych zachowań i zdarzeń na gruncie obowiązującego w danym momencie stanu prawnego jak też oczekiwać, że prawodawca nie zmieni ich w sposób arbitralny. Bezpieczeństwo prawne jednostki związane z pewnością prawa umożliwia więc przewidywalność działań organów państwa a także prognozowanie działań własnych. W ten sposób urzeczywistniana jest wolność jednostki, która według swoich preferencji układa swoje sprawy i przyjmuje odpowiedzialność za swoje decyzje, a także jej godność, poprzez szacunek porządku prawnego dla jednostki, jako autonomicznej, racjonalnej istoty (Z. Tabor, Teoretyczne problemy legalności, Katowice 1998, s. 65 i n.).

W orzeczeniu z 2 marca 1993 r. (K. 9/92) Trybunał stwierdził, iż «pewność prawa oznacza nie tyle stabilność przepisów prawa (...) co możliwość przewidywania działań organów państwa i związanych z nimi zachowań obywateli. Przewidywalność działań państwa gwarantuje zaufanie do ustawodawcy i do stanowiącego przez niego prawa» (OTK w 1993 r., cz. I, poz. 6, s. 70), zaś w orzeczeniu z 24 maja 1994 r. (K. 1/94) Trybunał odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego (I PR 1/91 oraz I PRN 34/91) eksponuje wynikający z zasady zaufania w stosunkach między obywatelem a państwem, niezbędny dla zapewnienia bezpieczeństwa prawnego jednostki, obowiązek lojalnego postępowania państwa wobec jednostki – „zasada zaufania w stosunkach między obywatelem a państwem przejawia się m.in. w takim stanowieniu i stosowaniu prawa, by nie stawało się ono swoistą pułapką dla obywatela i aby mógł on układać swoje sprawy w zaufaniu, iż nie naraża się na prawne skutki, których nie mógł przewidzieć w momencie podejmowania decyzji i działań oraz w przekonaniu, iż jego działania podejmowane pod rządami obowiązującego prawa i wszelkie związane z nimi następstwa będą także i później uznane przez porządek prawny” (OTK w 1994 r., cz. I, poz. 10, s. 78). Wyrażone powyżej poglądy Trybunał sformułował przy ocenie zachowania przez prawodawcę zasady demokratycznego państwa prawnego, zarówno przed jak już po wejściu w życie Konstytucji RP (także w orzeczeniach K. 15/91, K. 8/93, K. 9/95, K. 25/95, U. 11/97, K. 10/98, K. 27/98, K. 36/98, K. 4/99, K. 22/99)” (wyrok z 14 czerwca 2000 r., sygn. P 3/00, OTK ZU nr 5/2000, poz. 138). Poprawnie realizowana zasada bezpieczeństwa prawnego powinna skutkować przekonaniem obywateli, że państwo nie próbuje ich w żaden sposób zaskoczyć za pomocą ogólnej konstrukcji systemu prawnego, a także nie pogarsza ich sytuacji poprzez poszczególne przepisy prawne. Dlatego też powinno się kwestię bezpieczeństwa prawnego obywateli rozpatrywać w powiązaniu z innymi dyrektywami wynikającymi z zasady demokratycznego państwa prawnego, nawet w przypadku gdy są one wysłowione w kolejnych przepisach. „Wyrażona w art. 2 Konstytucji zasada demokratycznego państwa prawnego pokrywa się z szeregiem zasad wyrażonych w kolejnych przepisach Konstytucji, w tym z zasadą legalizmu (art. 7 K.stytucji), określającą obowiązek działania organów władzy publicznej na podstawie i w granicach prawa. Ponadto z zasady tej wynika nakaz takiego kształtowania systemu prawnego, by był spójny, kompletny i niesprzeczny” (wyrok TK z 24 października 2017 r., sygn. K 3/17, (...). (...), poz. 68). (...) prawny w demokratycznym państwie prawnym powinien być spójny, kompletny i niesprzeczny, tak by zarówno obywatele, jak i inne podmioty prawa, mogli o każdym działaniu lub zaniechaniu powiedzieć, czy jest ono zgodne z prawem, niezgodne z nim, czy indyferentne prawnie, a także różne przepisy nie powinny poszczególnych działań albo zaniechań zakazywać i nakazywać jednocześnie. (...) prawny, który nie spełnia tych wymogów, nie zapewnia obywatelom minimum bezpieczeństwa prawnego.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy pomimo, że ustawodawca wprowadził terminy do rozstrzygnięcia wniosku o ogłoszenie upadłości, to mają one charakter instrukcyjny. Przekroczenie tych terminów przez sąd upadłościowy w ocenie Sądu I instancji przekreśla powódce możliwość uzyskania należnych jej świadczeń z tytułu niewypłacalności pracodawcy, pomimo, że obowiązkowo wypracowała składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. (...) prawny jest niespójny, bowiem obliguje do opłacania składek na Fundusz, świadczenia przewiduje, ale nie zapewnia możliwości skorzystania z nich, pomimo zachowania przez obywatela najwyższej staranności. Tak stanowiące prawo narusza zasadę demokratycznego państwa prawa, urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej. Dodać należy, że powódka dołożyła w tej sprawie najwyższej staranności, bowiem jest współuczestniczką wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jaki został złożony w dniu 23 kwietnia 2020 r., a zatem w terminie mieszającym się w okresach referencyjnych wypłaty świadczeń z Funduszu.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 KPC w związku z przepisami par. 2 pkt. 5, 9 ust. 1 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U z 2015 r., poz. 1804) (3600 x 75 % = 2700).

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych reprezentowany przez Marszałka Województwa (...) zastępowanego przez radcę prawnego.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2018 r., poz. 1423 z późn. zm.) przez przyjęcie, że dyspozycja tego przepisu, wbrew jego literalnemu brzmieniu, jako przesłankę niewypłacalności wskazuje datę złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy powódki, mimo, iż ustawodawca nie przewidział takiej przesłanki,

2. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2018 r., poz. 1423 z późn. zm.) przez uznanie, że dyspozycja tego przepisu, wbrew jego literalnemu brzmieniu, przez niewskazanie jako przesłanki niewypłacalności daty złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy powódki, jest niezgodna z art. 2 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. oraz art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej,

3. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 11 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe (Dz.U. nr 60., poz. 535) Tekst jednolity z dnia 5 lutego 2015 r. (Dz. U. 2015, poz. 233 z późn. zm.) przez przyjęcie, że dyspozycja tego przepisu, wbrew jego treści, jako przesłankę niewypłacalności wskazuje datę złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy powódki,

4. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe (Dz.U. nr 60., poz. 535) Tekst jednolity z dnia 5 lutego 2015 r. (Dz. U. 2015, poz. 233 z późn. zm.) przez uznanie, że rozpoznanie przez sąd upadłościowy wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy powódki dokonane z przekroczeniem terminu wskazanego w tym przepisie, jako pozbawiające powódkę możliwości dochodzenia przez nią należnych jej świadczeń, narusza zasadę demokratycznego państwa prawa.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu przed sądem I instancji według norm przepisanych, oraz zasądzenie kosztów procesu za postępowanie apelacyjne według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji pozwanej w całości, zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje.

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 3 ust. 1-2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 7)

1. Niewypłacalność pracodawcy, o której 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. z 2019 r. poz. 243, 326, 912, 1655, 1802 i 2089);
- 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.

2. 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 myśl art. 12 ust. 1, 2 pkt d i f ust. 5 tej ustawy w razie niewypłacalności pracodawcy niezaspokojone roszczenia pracownicze, zwane dalej „roszczeniami”, podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu. Zaspokojeniu ze środków Funduszu podlegają należności główne z tytułu: odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (podpunkt d), odszkodowania, o którym mowa w art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy (podpunkt f). 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.

Podnieść należy, iż w sprawie spornym jest czy Sąd I instancji trafnie ocenił czy powołany zapis art. 3 ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy w zakresie w jakim nakazuje liczyć referencyjne okresy o których mowa w art. 12 ust. 5 powołanej ustawy w odniesieniu do daty wydania postanowienia w przedmiocie upadłości jest niezgodny z Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz. Urz. UE. L Nr 283 str 36 ze zm) a w konsekwencji zasadnie przyznał powódce świadczenia z Funduszu w kwotach odpowiadających należnej jej odprawie oraz i odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy z powyższą oceną prawną dokonaną przez Sąd I instancji się nie zgadza. Sąd przy tym nie neguje, że sąd powszechny ma prawo dokonywać wykładni przepisów, w tym badać, czy ich interpretacja koresponduje z dyrektywami unijnymi oraz normami konstytucyjnymi i że możliwym jest odejście od wykładni językowej, mimo jednoznaczności brzmienia przepisu, jeśli dosłowne jego brzmienie prowadzi do niesprawiedliwych lub irracjonalnych

konsekwencji, a przemawiają za tym szczególnie ważne racje prawne, społeczne lub moralne uwzględnione w wykładni funkcjonalnej lub systemowej. (zob. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, OSNC 2004 Nr 1, poz. 1). Jednakże należy mieć na uwadze że wskazanej wykładni systemowej i funkcjonalnej w żadnym razie nie należy pomijać lub traktować wybiórczo.

W ocenie Sadu II instancji takich właśnie uchybień na gruncie rozpoznawanej sprawy Sąd I instancji się dopuścił.

Przede wszystkim wskazać należy iż w Orzeczeniu (...) z dnia 18 kwietnia 2013 r. C-247/12 M. W. M., wydanym po wejściu w życie skodyfikowanej wersji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE przyjęto wprost – co Sąd Rejonowy z niewiadomych względów analizując jego treść w sposób nieuprawniony pominął – że art. 3 akapit drugi dyrektywy (...) przyznaje państwom członkowskim uprawnienie do określenia daty, przed którą – ewentualnie po której – zawiera się okres, za który roszczenia z tytułu niewypłaconych wynagrodzeń są przejmowane przez instytucję gwarancyjną. Jeżeli chodzi o określenie tej daty przez państwa członkowskie, TS wskazał, że art. 3 ust. 2 dyrektywy 80/987 w pierwotnej wersji, przed zmianą wprowadzoną dyrektywą (...), przewidywał jedynie dokonanie przez państwa członkowskie wyboru spośród trzech wymienionych w nim dat odniesienia. Tymczasem zmiany wprowadzone dyrektywą (...) i pozostawione w dyrektywie (...) usunęły wzmiankę o tych trzech datach, w związku z czym art. 3 akapit drugi daje państwom członkowskim swobodę w zakresie wskazania właściwej daty. Wreszcie wskazał, że art. 11 akapit pierwszy dyrektywy (...) nie narusza prawa państw członkowskich do stosowania lub wprowadzenia przepisów ustawowych, wykonawczych bądź administracyjnych korzystniejszych dla pracowników, a zatem i do przedłużenia okresu gwarancji we właściwy sposób, jeżeli uznają to za stosowne (zob. podobnie wyrok z dnia 15 maja 2003 r. w sprawie C-160/01 M., R.. s. I- (...), pkt 32). Mając to na uwadze Trybunał doszedł do przekonania, iż na zadane mu pytanie należy udzielić następującej odpowiedzi: dyrektywę (...) należy interpretować w ten sposób, że nie zobowiązuje ona państw członkowskich do ustanowienia gwarancji dla roszczeń pracowników na każdym etapie postępowania upadłościowego dotyczącego pracodawcy. W szczególności nie stoi ona na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie wprowadziły gwarancję jedynie dla roszczeń pracowniczych powstałych przed wpisaniem orzeczenia o wszczęciu postępowania upadłościowego do rejestru handlowego, mimo że orzeczenie to nie zarządza zaprzestania działalności przez pracodawcę.

W konsekwencji powyższego nie sposób zgodzić się z Sądem I instancji, iż TS nie zajął jednoznacznego stanowiska co do określenia samej daty niewypłacalności pracodawcy kluczowej także dla przedmiotowego rozstrzygnięcia. W istocie orzeczenie to zapadła w nieco innym stanie faktycznym, w odniesieniu do innego problemu prawnego, nie zmienia to jednak faktu, iż TS w sposób kategoryczny we wskazanym orzeczeniu odniósł się również do kwestii kluczowej w przedmiotowej sprawie tj. swobody państw członkowskich w zakresie określenia daty, przed którą – ewentualnie po której – zawiera się okres, za który roszczenia z tytułu niewypłaconych wynagrodzeń są przejmowane przez instytucję gwarancyjną. Sąd Okręgowy uznaje przy tym – co podkreślał Sąd Rejonowy - iż wskazana swoboda nie może oznaczać z uwagi na cel dyrektywy zupełnej dowolności, jednakże w świetle ugruntowanego jak się wydaje orzecznictwa SN w tym przedmiocie, trudno dojść do przekonania, że odniesienie się w ustawodawstwie polskim do dnia/ daty wydania orzeczenia przez właściwy sąd, wskazane standardy narusza.

Podnieść należy, iż wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 28 maja 2013 r. I PK 294/12 wskazano, że państwo członkowskie Unii Europejskiej ma swobodę w ustalaniu daty niewypłacalności. Wersja skodyfikowana dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.U.UE.L Nr 283, s. 36) nie zobowiązuje państw członkowskich do ochrony roszczeń na każdym etapie postępowania upadłościowego. Od 2002 r. określenie daty niewypłacalności jako daty uprawomocnienia się orzeczenia sądu upadłościowego nie jest sprzeczne ze standardami Unii Europejskiej. W orzeczeniu tym przyjęto również, że skoro państwo członkowskie ma pełną swobodę w ustalaniu daty niewypłacalności i może ją określać dowolnie względem fazy postępowania upadłościowego, to de lege lata brakuje powodu do wykorzystywania szczególnej wykładni dla ustalenia, co oznacza w polskiej ustawie data wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, skoro sformułowanie ustawy z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j. Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 85 ze zm.) jest jednoznaczne, a standardy unijne nie przeciwstawiają się takiej regulacji, bowiem zostały zmodyfikowane w porównaniu z wcześniej

obowiązującymi. W uzasadnieniu wskazanego stanowiska odniesiono się bezpośrednio do przywoływanych treści wyroku TS UE z dnia 18 kwietnia 2013 w sprawie C-247/12 podkreślając, że aby gwarancja przewidziana w dyrektywie (...) znalazła zastosowanie powinny być spełnione łącznie tylko dwa warunki. Po pierwsze, powinien zostać złożony wniosek o wszczęcie postępowania zbiorowego na podstawie niewypłacalności pracodawcy, a po drugie albo powinno być wydane orzeczenie w ramach postępowania upadłościowego, od którego prawo krajowe uzależnia datę powstania niewypłacalności (w Polsce są to generalnie orzeczenia wymienione w art. 3 ust. 1 ustawy z 2006 r.), albo powinno zostać stwierdzone definitywne zamknięcie zakładu. Zatem brak podstaw do uznania, iż wskazana regulacja wykracza poza jakikolwiek unijny standard.

Także w postanowieniu Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 4 października 2013 r. I PK 104/13 stwierdzono, że pozbawione jest uzasadnienia prawnego twierdzenie, iż istnieje nadal konieczność wykładni przepisów prawa dotyczących niewypłacalności pracodawcy, a w szczególności określenia „dnia niewypłacalności pracodawcy”. Rzeczywiście w pewnym okresie można było mówić o konieczności interpretacji zmienionego prawa. Standardy unijne zmieniły się w omawianym zakresie od 2002 r. Dyrektywa 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 80/987/EWG w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.Urz. WE L 270 z 8.10.2002 r., s. 10; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 261) nadała nowe brzmienie art. 3 i art. 4 w dyrektywie 80/987. W art. 3 i art. 4 dyrektywy 80/987 w brzmieniu nadanym dyrektywą nr (...) prawodawca wspólnotowy odstąpił od ścisłego określania dnia, w stosunku do którego mają być ustalane roszczenia pracownicze objęte gwarancją. We wskazanych postanowieniach w nowym brzmieniu jest mowa o dniu ustalonym przez państwa członkowskie, sprzed którego i/lub ewentualnie po którym niezapłacone roszczenia pracownicze mają zostać objęte gwarancją. Państwa członkowskie były obowiązane wdrożyć postanowienia dyrektywy (...) przed dniem 8 października 2005 r. Polska wdrożyła postanowienia dyrektywy (...) w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. W ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. ustawodawca mógł zastosować okresy referencyjne ustalone w stosunku do dnia niewypłacalności pracodawcy rozumianego jako dzień wydania orzeczenia przez właściwy organ, zgodnie z nowym brzmieniem art. 3 i art. 4 dyrektywy 80/987. Aktualnie obowiązuje wersja skodyfikowana - dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (tekst mający znaczenie dla (...), Dz.Urz. L 283 z 28.10.2008, s. 36), która zastąpiła powoływaną już dyrektywę Rady z dnia 20 października 1980 r. i nadal (tj. od 2002 r.) pozwala państwom członkowskim na swobodne ustalanie daty wystąpienia niewypłacalności (daty odniesienia). Tezę tę potwierdza wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 18 kwietnia 2013 r. w sprawie C-247/12. Skoro zatem państwo członkowskie ma swobodę w ustalaniu daty niewypłacalności i może ją określać dowolnie względem fazy postępowania upadłościowego, to de lege lata brakuje powodu do wykorzystywania szczególnej wykładni dla ustalenia, co oznacza w polskiej ustawie data wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, skoro sformułowanie ustawy z 2006 r. jest jednoznaczne, a standardy unijne nie przeciwstawiają się takiej regulacji, bowiem zostały zmodyfikowane w porównaniu z wcześniej obowiązującymi.

W kontekście powyższego w ocenie Sądu II instancji brak podstaw do kwestionowania – jak uczynił to Sąd I instancji – tezy wynikającej z wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 5 sierpnia 2014 r. w sprawie I PK 4/14, w świetle której „określenie daty niewypłacalności jako dnia wydania orzeczenia sądowego wynika z ustawy i jest zgodne ze standardami prawa unijnego. Za datę powstania niewypłacalności pracodawcy należy uznać datę wydania przez sąd postanowienia w przedmiocie wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy. Przepisy ustawy z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 272) są w tym zakresie zgodne z prawem UE.” (opubl. MoPr (...)). Przepisy unijne przepisy dyrektyw jak to podniesiono już wyżej pozwoliły państwom członkowskim na wprowadzenie przepisów krajowych, w których za datę niewypłacalności datę odniesienia uznaje się datę orzeczenia wydaną w trakcie właściwego postępowania. Poza tym nie należy pomijać, iż niewypłacalność w kontekście z art. 11 prawa upadłościowego i naprawczego powiązana jest nie ze złożeniem wniosku lecz orzeczeniem ferowanym w trakcie postępowania.

W ocenie Sądu za nieuprawnione w kontekście zasad wykładni literalnej systemowej i funkcjonalnej uznać zatem należy odwoływanie się do daty złożenia wniosku o upadłość jako właściwej dla spełnienia przesłanki niewypłacalności

i poszukiwania uzasadnienia dla takiego stanu rzeczy w ogólnym celu zmian dokonanych w dyrektywie, tj zmianach dokonywanych w celu zapewnienia równej ochrony zainteresowanym pracownikom z uwzględnieniem w ramach pojęcia niewypłacalności procedury upadłościowej innej niż likwidacja, skoro sam (...) potwierdził w swym orzeczeniu z dnia 18 kwietnia 2013 r. inne uprawnienia państw członkowskich w zakresie wdrożenia przepisów dyrektywy. Wywiedzione w tym zakresie zarzuty apelacji uznać więc należy za uzasadnione.

W ocenie Sądu Okręgowego apelujący także słusznie wywodzi, że rozpoznanie przez Sąd upadłościowy wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy powódki dokonane niewątpliwie z przekroczeniem art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 prawo upadłościowe jako pozbawiające powódkę możliwości dochodzenia przez nią należnych świadczeń w świetle treści art. 3 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, samo w sobie nie może być traktowane jako naruszające zasadę demokratycznego państwa prawa (art. 2 Konstytucji). W istocie kluczową jest zasada zaufania obywatela do państwa i stanowionego nie prawa tj. co do możliwości przewidywania działań organów i związanych z nim zachowań obywateli, budowania systemu prawnego w sposób spójny kompletny i niesprzeczny, jednakże samo przekroczenie instrukcyjnych terminów do rozstrzygnięcia wniosku o ogłoszenie upadłości, które w praktyce uniemożliwiło powódce dochodzenie roszczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń pracowniczych z uwagi na upływ terminów referencyjnych nie może być traktowane jako naruszające tę zasadę. W orzecznictwie TK wskazywano, że nie każda ustawa zawierająca nawet błędne rozwiązania prawne, niepozwalające na osiągnięcie zamierzonego celu, wychodząca z wadliwych założeń czy ocen ekonomicznych i społecznych jest per se niezgodna z Konstytucją RP. W ramach swobody ustawodawcy pozostaje nawet podjęcie rozwiązań dysfunkcyjnych, chyba że ich konstrukcja jest tak oczywiście błędna, że można przewidzieć ich całkowitą nieprzydatność do realizacji założonych celów (zob. wyr. TK z: 11.5.2007 r., K 2/07, OTK-A 2007, Nr 5, poz. 48 oraz 7.5.2014 r., K 43/12, OTK-A 2014, Nr 5, poz. 50). Stosowanie terminów instrukcyjnych w kwestiach istotnych dla obywateli jest powszechne ma zastosowanie szeroko chociażby w przepisach k.p.c. a z samego ich przekroczenia nie wynikają określone roszczenia. Przekroczenie wskazanego terminu przy rozpoznaniu wniosku o ogłoszenie upadłości nie może być więc argumentem wystarczającym dla przyznania powódce ochrony na gruncie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Poza tym należy mieć na względzie, że strona która doznała szkody na skutek niewydania orzeczenia w terminie umożliwiającym zaspokojenie z FGŚP może ewentualnie dochodzić roszczeń odszkodowawczych od Skarbu Państwa w odrębnym procesie. Powódka nie jest zatem w tym zakresie pozbawiona określonych narzędzi prawnych celem ochrony jej interesów to zaś że ocenia je jako niewystarczające, nie uzasadnia jej roszczeń.

Jeszcze raz ponieść należy iż w świetle powołanego orzecznictwa SN i w świetle powołanego orzeczenia (...) prawidłowość implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94 WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.Urz UE .L nr 283 str. 36 ze zm) poprzez wydanie przepisów z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy w zakresie rozumienia daty wystąpienia niewypłacalności pracodawcy nie może być kwestionowana i nie uzasadnia dokonywania dalszej wykładni tego pojęcia. Prawidłowość zastosowania terminów referencyjnych w świetle postanowień dyrektywy unijnej nie była zaś na gruncie rozpatrywanego przypadku w ogóle negowana i nie stanowiła podstawy żądania. Stworzono więc instytucję gwarantującą ochronę roszczeń pracowników w razie niewypłacalności pracodawcy odpowiadającą zasadom wynikającym z dyrektywy. Powódka wobec przekroczenia okresów referencyjnych nie uzyskała spodziewanej ochrony. Ta jednak poprzez konstrukcję przepisów prawa, nie była z góry wykluczona. Do braku jej udzielenia przyczyniło się przekroczenie procedur związanych z wydaniem postanowienia w przedmiocie wniosku o ogłoszenie upadłości. Z tym przekroczeniem wiążą się określone uprawnienia, natomiast nie oznacza to, iż interesy powódki w związku z niewypłacalnością pracodawcy nie były zabezpieczone zgodnie z prawem unijnym.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i wniesione powództwo oddalił.

O kosztach procesu za I instancję i II instancję orzeczono na podstawie art.102 kpc.

Przywołany przepis, realizujący zasadę słuszności, stanowi wyjątek od ogólnej reguły obciążania stron kosztami procesu, zgodnie z którą strona przegrywająca sprawę jest zobowiązana zwrócić przeciwnikowi, na jego żądanie, wszystkie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (art. 98 § 1 k.p.c.). Hipoteza przepisu art. 102 k.p.c. odwołująca się do występowania „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawia sądowi orzekającemu swobodę oceny czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nie obciążania jej kosztami procesu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 r., sygn. akt I CZ 110/07, opubl. Legalis Numer 156416). Do kręgu „wypadków szczególnie uzasadnionych” należą zarówno okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Do pierwszych zaliczane są sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, przedawnienie, prekluzja. Drugie natomiast wyznacza sytuacja majątkowa i życiowa strony, z tym zastrzeżeniem, że niewystarczające jest powoływanie się jedynie na trudną sytuację majątkową, nawet jeśli była podstawą zwolnienia od kosztów sądowych i ustanowienia pełnomocnika z urzędu. Całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadniać zastosowanie tego wyjątku, powinien być oceniony z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2011 r., sygn. akt I CZ 26/11, opubl. Legalis Numer 496820; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2011 r., sygn. akt II CZ 51/11, opubl. Legalis Numer 459010). Orzekając o kosztach na wskazanej podstawie Sąd miał na uwadze okoliczności w postaci subiektywnego przekonania o zasadności powództwa oraz okoliczność, iż powódka ostatecznie nie otrzymała spornych świadczeń ze stosunku pracy ani od pracodawcy ani z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, mimo spełnienia pozostałych przesłanek wypłaty. Obciążenie jej kosztami procesu nie dałoby się pogodzić w związku z tym z zasadami współżycia społecznego.

J.L.