

Sygn. akt VI P 449/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 stycznia 2014 r.

**Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Protokolant: stażysta Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 14 stycznia 2014 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa: M. Ś.

przeciwko: Syndykowi Masy Upadłości (...)w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W.

o ustalenie i odprawę pieniężną

1. zasądza od Syndyka Masy Upadłości(...)w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda M. Ś. kwotę 8.000,00 zł (osiem tysięcy złotych zero groszy) wraz z ustawowymi odsetkami od 10.04.2012 roku do dnia zapłaty;
2. w pozostałym zakresie oddala powództwo;
3. zasądza od Syndyka Masy Upadłości (...)w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda M. Ś. kwotę 65,60 złotych (sześćdziesiąt pięć 60/100).

Sygn. akt VI P 449/13

## UZASADNIENIE

M. Ś. w dniu 18 września 2012 roku wniósł pozew przeciwko Syndykowi masy upadłości (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością K. G. (w upadłości likwidacyjnej) w W. o ustalenie prawa do odprawy pieniężnej i nakazanie zapłaty odprawy pieniężnej w kwocie 8.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 kwietnia 2012 roku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 czerwca 2004 roku z wynagrodzeniem w wysokości 4.000 zł. Ponadto podniósł, iż wskutek planowanej upadłości i likwidacji zakładu pracy pracodawca podjął kroki w celu rozwiązania umów z pracownikami, jednocześnie omijając procedurę zwolnień grupowych m.in. poprzez nakłanianie pracowników do rozwiązania umów za porozumieniem stron z obietnicą dalszego świadczenia pracy na jej rzecz za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Powód wskazał, iż na dzień 27 stycznia 2012 roku spółka zredukowała poziom zatrudnienia do 20 osób. Wobec faktu, iż pracodawca zatrudniający, co najmniej 20 osób, dokonał w okresie krótszym niż 30 dni wypowiedzeń umów o pracę, co najmniej 10 pracownikom (w przedmiotowej sprawie 12), zgodnie z treścią ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników należy się jemu odprawa pieniężna w wysokości 8.000 zł. Wobec roszczenia o ustalenie prawa do odprawy pieniężnej, powód wskazał, iż jest to niezbędne do przedłożenia w Funduszu Gwarantowanych Świadczeń celem uzyskania należnej odprawy pieniężnej. Ponadto wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu (pозew – k. 1 – 2).

Syndyk masy upadłości (...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego adwokata.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew syndyk masy upadłości wskazał, iż brak jest przesłanek wynikających z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, bowiem na dzień 20 lutego 2012 roku zatrudnił 15 osób, a nie jak wskazywał powód – 20 (odpowiedź na pozew z dnia 10 października 2012 roku – k. 15).

Na rozprawie w dniu 14 stycznia 2014 roku powód oświadczył, iż jego wierzytelność w postępowaniu upadłościowym w zakresie zapłaty odprawy pieniężnej w wysokości 8.000 zł nie została ujęta na liście wierzytelności (protokół z rozprawy z dnia 14 stycznia 2014 roku – k. 93).

***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

M. Ś. zatrudniony był w (...)Sp. z o.o. w W. (obecnie w upadłości likwidacyjnej) na podstawie umów o pracę na czas określony: od 1 czerwca 2004 roku do 31 maja 2009 roku na stanowisku referenta ds. finansowych (zmieniana aneksami do umowy o pracę)- od 1 stycznia 2005 roku do 30 czerwca 2005 roku na stanowisku młodszego specjalisty ds. finansowych, od 1 lipca 2005 roku do 31 maja 2012 roku, od 1 czerwca 2009 roku do 10 marca 2012 roku na stanowisku specjalisty ds. finansowych.

bezsporne, a nadto: świadectwo pracy – k. 3, umowa o pracę z dnia 1 czerwca 2004 roku – k. 2, aneksy do umów – k. 7, 9, 12, 18, umowa o pracę z dnia 21 kwietnia 2009 roku – k. 21 akta osobowe;

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy wynosiło 4.000 złotych.

bezsporne, a nadto: zaświadczenie o zarobkach k. 19, bezsporne;

W dniu 20 lutego 2012 roku pracodawca(...) wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 21 kwietnia 2009 roku z zachowaniem 2 – tygodniowego okresu wypowiedzenia, tj. do 10 marca 2012 roku.

Bezsporne, a nadto: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 20 lutego 2012 roku – k. 5;

Postanowieniem z dnia 27 lutego 2012 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie IX Wydział Gospodarczy dla spraw Upadłościowych i Naprawczych ogłosił upadłość pozwanej spółki obejmującej likwidację majątku dłużnika.

W dniu 16 marca 2012 roku syndyk masy upadłości(...)Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. złożył powodowi oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 w zw. z art. 33 kp. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał ogłoszenie upadłości pracodawcy (...)obejmującej likwidację majątku dłużnika stwierdzonej postanowieniem Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie, IX Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i naprawczych z dnia 27 lutego 2012 roku oraz likwidację stanowiska pracy powoda.

bezsporne, a nadto: wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 16 marca 2012 roku – k. 6;

Pismem z dnia 12 czerwca 2012 roku syndyk masy upadłości poinformował Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, iż M. Ś. w okresie od 1 stycznia 2012 roku do 10 marca 2012 roku otrzymał wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za czas choroby oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Ponadto podał, że odprawa pieniężna z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę nie została naliczona.

Bezsporne, a nadto: pismo – k. 4;

Spółka od 2007/2008 roku przeżywała poważne problemy ekonomiczne, utrzymując jednakże wysoki poziom zatrudnienia (170-190 pracowników). Na dzień 27 stycznia 2012 r spółce udało się zredukować poziom zatrudnienia do 20 osób. W okresie od 27 stycznia 2012 roku do 27 lutego 2012 r za wypowiedzeniem rozwiązano umowy o pracę z dwunastoma pracownikami (J. B. -17.02.2012 roku, P. C. – 20.02. 2012 roku, M. K. – 9.02.2012 roku, P. N. – 20.02. 2012, K. N. – 17.02.2012r, N. D. – 27.01.2012 r, M. P. – 10.02.2012, W. P. 27.01.2012, R. W. 27.02.2012, S. T. 01.02.2012 r, Ś. (...)02.2012 r). Pracownik - M. D. dokonała wypowiedzenia umowy o pracę ze skutkiem na dzień 27.02.2012 r.

bezsporne;

Powyższy stan faktyczny, Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach rozpoznawanej sprawy. Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody, Sąd ocenił, jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznania sprawy, strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one, zatem nie tylko spójne wewnątrz, ale i korespondowały ze sobą tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo M. Ś. podlegało uwzględnieniu w części.

Tytułem przypomnienia wskazać należy, iż powód domagał się odprawy pieniężnej z tytułu zwolnień grupowych. Podstawę prawną dochodzonego roszczenia stanowi ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikiem stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r. (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.). Przepisy tej ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego, co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje, co najmniej 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników (art. 1 ust. 1 pkt 1 cytowanej ustawy). Bezsporne jest, że powodowi dwukrotnie składano oświadczenie woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Pierwszy raz w dniu 20 lutego 2012 roku przez prezesa zarządu spółki, drugi raz w dniu 16 marca 2012r r przez syndyka masy upadłości. Zdaniem sądu do skutecznego złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę doszło w dniu 20 lutego 2012 r

W przedmiotowej sprawie syndyk masy upadłości podnosił, iż brak jest przesłanek wynikających z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, bowiem na dzień 20 lutego 2012 roku pracodawca zatrudniał 15 osób, a nie jak wskazywał powód – 20 oraz zakwestionował okoliczność wskazywaną przez powoda, iż stan zatrudnienia winien być liczony w dniu składania pierwszego wypowiedzenia.

Zgodnie z regulacją przyjętą w art. 1 u.z.g. zwolnienia pracowników mają przymiot zwolnień grupowych, jeżeli następują okresie 30 dni. Powstaje, zatem pytanie, od jakiej daty się on rozpoczyna. W tej materii możliwe są dwie opcje interpretacyjne:

- pierwsza - od daty złożenia oświadczenia woli pierwszemu pracownikowi ,
- druga - od daty rozwiązania stosunku pracy (np. upływu terminu wypowiedzenia). Zdaniem sądu wykładnia literalna art. 1 ust. 1 u.z.g. przemawia za pierwszą z wyróżnionych opcji. W efekcie dla ustalenia liczby pracowników objętych grupowym zwolnieniem normatywnie istotna jest liczba złożonych przez pracodawcę oświadczeń woli, a nie liczba rozwiązanych w ich następstwie stosunków pracy.

Zatem kres 30 dni, w którym liczba rozwiązanych z pracownikami stosunków pracy decyduje o tym, czy zwolnienia te mają charakter zwolnień grupowych, może rozpocząć się w dowolnym dniu miesiąca i liczy się od daty pierwszego

wypowiedzenia. Taki pogląd zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z 29 marca 2001 r. (I PKN 334/00, OSNP 2003/1/13) i w wyroku z 20 września 1994 r. (I PRN 63/94, OSNP 1995/3/36). Wyroki te zapadły w odniesieniu do obowiązującej wcześniej ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych (tj. przed 1 lipca 2003 r.), ale należy uznać, że zachowują one swoją aktualność także w obecnym stanie prawnym. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 20 września 1994 r. I PRN 63/94) - okres 3 miesięcy, o którym stanowi art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4 poz. 19 ze zm.), miarodajny dla ustalenia liczby (procentu) pracowników, w stosunku, do których powstała konieczność rozwiązania stosunków pracy, liczy się od daty pierwszego wypowiedzenia. W przedmiotowej sprawie bezsporne jest, iż rozwiązanie umów z pracownikami nastąpiło z przyczyn ekonomiczno – organizacyjnych, leżących po stronie pracodawcy m.in. poprzez likwidację zakładu pracy. Ponadto przemawia za tym podnoszona przez powoda, a niekwestionowana przez pozwanego szeroko zakrojona akcja redukcji personelu, likwidacja zakładu pracy, złożony 30 stycznia 2012 roku wniosek o ogłoszenie upadłości likwidacyjnej.

Jak wynika ze zgromadzonego materiału w sprawie pracodawca wypowiedział pierwsze umowy o pracę w dniu 27 stycznia 2012 roku - T. S., W. P., W. R. (1), W. R. (2), D. N.. Zatem okres ten liczy się od daty pierwszego wypowiedzenia, tj. 27 stycznia 2012 roku do 20 lutego 2012 roku – tj; rozwiązania umowy o pracę z powodem. Na dzień 27 stycznia 2012 r zakład pracy zatrudniał 20 pracowników. Także druga przesłanka została spełniona, bowiem w okresie od 27 stycznia 2012 roku do 20 lutego 2012 roku, pracodawca dokonał rozwiązań umów o pracę z dwunastoma pracownikami, co potwierdza tabelka z pozwu, której strona pozwana nie kwestionowała.

W niniejszej sprawie bez znaczenia pozostawał fakt, iż z uwagi na likwidację zakładu pracy syndyk masy upadłości z tzw. „ostrożności” w dniu 16 marca 2012 roku złożył oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pracodawca, bowiem skutecznie rozwiązał umowę o pracę z powodem w dniu 20 lutego 2012 roku.

Powyższe rozważania prowadzą do konkluzji, iż roszczenie powoda o zasądzenie odprawy pieniężnej, należało uwzględnić. W myśl art. 8 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli zwolnienie pracownika z pracy następuje z przyczyn go niedotyczących, służy mu prawo do odprawy pieniężnej. Pracownik ma prawo do odprawy w wysokości: jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata, dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat, trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

W przedmiotowej sprawie staż pracy powoda M. Ś. u pozwanego pracodawcy był poniżej 8 lat, wobec tego w punkcie pierwszym wyroku sąd zasądził na jego rzecz odprawę pieniężną w wysokości 2 miesięcznego wynagrodzenia, tj. 8.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 kwietnia 2012 roku do dnia zapłaty.

Ponadto powód domagał się ustalenia prawa do odprawy pieniężnej niezależnie od żądania zapłaty odprawy, a więc powód żądał dwóch odrębnych roszczeń: o ustalenie prawa i o zasądzenie roszczenia. Z takim stanowiskiem strony powodowej nie sposób się zgodzić. Zgodnie z art. 189 kpc powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Z przywołanego artykułu wynika, że warunkiem uzyskania ochrony jest wykazanie przez powoda konkretnego interesu prawnego w żądaniu ustalenia prawa. W orzecznictwie ugruntowany jest już pogląd, iż powództwo z art. 189 k.p.c. przysługuje jedynie wtedy, gdy interes stron nie może zostać zabezpieczony w inny sposób (Sąd Najwyższy w wyroku z dn. 09.02.2012r. III CSK 181/11 LEX nr 1133807; Sąd Najwyższy w wyroku z dn. 09.05.2000r. IV CKN 686/00 LEX 602301; Sąd Najwyższy w wyroku z dn. 21.01.1998r. II CKN 572/97 LEX nr 50644; Sąd Apelacyjny w Poznaniu w postanowieniu z dn. 28.09.2012r. I ACz 1611/12 LEX nr 1220598, Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dn. 26.09.2012r. I ACa 470/12 LEX 1236083).

Reasumując powództwo z art. 189 k.p.c. przysługuje jedynie wtedy, kiedy interes stron nie może zostać zabezpieczony w inny sposób, a o wyborze formy ochrony praw przewidzianej w art. 189 k.p.c. decyduje interes prawny powoda, który to interes zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi

ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Interes prawny istnieje, zatem tylko wtedy, gdy powód w potrzebie ochrony prawnej swej sfery prawnej uczynić może zadość przez samo ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa. Konsekwentnie, zatem należy przyjąć, że interes ten nie istnieje wówczas, gdy jest możliwe wytoczenie powództwa o świadczenie, chyba, że ze spornego stosunku prawnego wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie w drodze powództwa o świadczenie nie jest możliwe lub nie jest jeszcze aktualne (por. wyrok SN z dnia 30 października 1990 r., I CR 649/90, lex nr 158145). Zatem należy stwierdzić, że interes prawny, w rozumieniu art. 189 k.p.c., istnieje wówczas, gdy powód na innej drodze- w procesie o świadczenie, nie może osiągnąć w pełni ochrony swoich praw.

Z taką właśnie sytuacją mamy do czynienia w okolicznościach niniejszej sprawy. Powód nie ma interesu prawnego w żądaniu ustalenia prawa, bowiem żądał zasądzenia na jego rzecz zapłaty odprawy pieniężnej. Skoro, zatem powodowi przysługuje roszczenie o zasądzenie świadczenia to tylko to świadczenie jest przedmiotem procesu. Interes prawny powoda został zabezpieczony poprzez zasądzenie na jego rzecz dochodzonego roszczenia w postaci zapłaty odprawy pieniężnej w żądanej wysokości. W związku z tym, w ocenie Sądu, z uwagi na brak interesu prawnego żądanie w tym zakresie nie mogło zostać uwzględnione i podlegało oddaleniu w punkcie drugim wyroku.

Zgodnie z art. 98 § 1 kpc strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). § 2. Do niezbędnych kosztów procesu prowadzonego przez stronę osobiście lub przez pełnomocnika, który nie jest adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, zalicza się poniesione przez nią koszty sądowe, koszty przejazdów do sądu strony lub jej pełnomocnika oraz równowartość zarobku utraconego wskutek stawiennictwa w sądzie. Suma kosztów przejazdów i równowartość utraconego zarobku nie może przekraczać wynagrodzenia jednego adwokata wykonującego zawód w siedzibie sądu procesowego. Powód w niniejszej sprawie wniósł o zwrot kosztów procesu, jednocześnie składając spis kosztów, w tym: opłaty sądowej od zażalenia z dnia lutego 2013 roku w kwocie 30 zł, koszty dojazdów do Sądu w dniu 13 grudnia 2012 roku i 14 stycznia 2014 roku (7zł w jedną stronęx2stronyx2 terminy) w kwocie 28 zł oraz koszty korespondencji (wg załączonych kopii potwierdzeń nadania 2x3,80zł) w kwocie 7.60 zł, łącznie kwotę 65,60 zł. Wobec powyższych ustaleń należało zasądzić od Syndyka Masy Upadłości(...)sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda kwotę 65,50 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, o czym orzeczono w punkcie trzecim wyroku.