

Sygn. akt VII P 472/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Dorota Flemming

po rozpoznaniu w dniu 10 listopada 2016 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa M. F.

przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W. - Ministrowi Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

o zapłatę

1. oddała powództwo;
2. nie obciąża powoda kosztami procesu strony pozwanej;
3. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski

Sygn. akt VII P 472/16

UZASADNIENIE

M. F. wniósł pozew przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W., domagając się zasądzenia kwoty łącznej 13.270,62 zł z tytułu wynagrodzenia za prace za okres od kwietnia do października 2015 r., odprawy pieniężnej i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W uzasadnieniu wskazał, iż Wojewódzki Urząd Pracy w T. odmówił mu wypłaty świadczeń ze stosunku pracy. Jego były pracodawca (...) Sp. z o.o. w B. upadł, a on sam choruje i jest w trudnej sytuacji materialnej.

W odpowiedzi na pozew pozwany Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, iż na dzień wydania decyzji Fundusz nie stwierdził niewypłacalności pracodawcy powoda. Dopiero postanowieniem z dnia 2 września 2016 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy XV Wydział Gospodarczy ogłosił upadłość (...) Sp. z o.o. w B.. Stosownie więc do art. 3 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych dopiero z tą datą zaszła niewypłacalność pracodawcy. Zakres objęty ochroną obejmuje więc okres od 2 grudnia 2015 r. do 2 września 2016 r. W sprawie brak związku czasowego pomiędzy datą niewypłacalności a datą ustania stosunku pracy. Nie znajdzie też zastosowania art. 8a ustawy. Fundusz przeprowadził bowiem szczegółowe postępowanie, z którego wynika, że Spółka miała trudną sytuację finansową już od 2010 r. i już wówczas istniały

podstawy do złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości. Podmiot ten nadal figuruje w KRS, rejestrze US i systemie ZUS. Posiada zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne od 2010 r. oraz zaległości podatkowe. Materiał ten nie daje podstaw do jednoznacznego określenia daty faktycznego zaprzestania działalności gospodarczej przez pracodawcę, który prowadził działalność w bardzo szerokim zakresie, zatrudniał m.in. sprzątaczkę, pracowników ochrony, portierów w różnych miejscach kraju. Brak jest możliwości ustalenia, kiedy zwolniono ostatniego pracownika i kiedy zakończono współpracę z kontrahentami. Mimo braku płatności wynagrodzeń za pracę już od marca 2015 r., z wniosków składanych w FGŚP wynika, że praca była świadczona co najmniej do października 2015 r. Zaległości publicznoprawne pozwalają na stwierdzenie, iż Spółka posiadała trudności finansowe już w latach 2010-2013, brak zatem podstaw do stwierdzenia, że zaprzestanie prowadzenia działalności miało miejsce w 2015 r. lub w 2016 r. Pomimo istnienia przesłanek do ogłoszenia upadłości Spółka w 2014 r. zatrudniała jeszcze pracowników. Ponadto na nieruchomości należącej do firmy ustanawiano hipoteki od 2014 r. Z pisma ZUS wynika przy tym, że w styczniu 2016 r. zatrudniano 4 pracowników, za których składano jeszcze za ten miesiąc deklaracje rozliczeniowe.

Sąd ustalił, co następuje:

M. F. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w B. w okresie od 1 listopada 2012 r. do 3 października 2015 r. Ostatnia umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę.

Prawomocnym wyrokiem zaocznym z dnia 20 czerwca 2016 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy w sprawie VII P 165/16 zasądził od (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz powoda kwoty: 1.750,00 zł tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2015 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2015 r. do dnia zapłaty; 1.580,47 zł tytułem wynagrodzenia za maj 2015 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty; 120,81 zł tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2015 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2015 r. do dnia zapłaty; 76,09 zł tytułem wynagrodzenia za lipiec 2015 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty; 1.750,00 zł tytułem wynagrodzenia za sierpień 2015 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2015 r. do dnia zapłaty; 1.750,00 zł tytułem wynagrodzenia za wrzesień 2015 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2015 r. do dnia zapłaty; 159,09 zł tytułem wynagrodzenia za październik 2015 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2015 r. do dnia zapłaty; 1.083,68 zł tytułem ekwiwalentu za 13 dni urlopu z 2014 r. z ustawowymi odsetkami od 11 października 2015 r. do dnia zapłaty; 2.584,16 zł tytułem ekwiwalentu za 31 dni urlopu z 2015 r. z ustawowymi odsetkami od 11 października 2015 r. do dnia zapłaty; 3.500,00 zł tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami od 11 października 2015 r. do dnia zapłaty. Dnia 20 czerwca 2015 r. orzeczeniu temu nadano klauzulę wykonalności, jako natychmiast wykonalnemu.

(dowód: świadectwo pracy z dnia 19 października 2015 r. – k. 35; wyrok zaoczny z dnia 20 czerwca 2016 r. w sprawie VII P 165/16 – k. 33-34; przesłuchanie powoda – k. 55-56)

Postanowieniem z dnia 2 września 2016 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy XV Wydział Gospodarczy w sprawie XV GU 209/16 ogłosił upadłości (...) Sp. z o.o. w B..

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: postanowienie Sądu Rejonowego w Bydgoszczy z dnia 2 września 2016 r. w sprawie XV GU 209/16 – k. 36-37)

Pozwany Fundusz przeprowadził postępowanie wyjaśniające, z którego wynika, że Spółka miała trudną sytuację finansową od 2010 r. i już wówczas istniały podstawy do złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości. Podmiot ten nadal figuruje w KRS, rejestrze Urzędu Skarbowego i systemie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Posiada bardzo duże zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne począwszy od 2010 r. oraz zaległości podatkowe. Ze zidentyfikowanych deklaracji rozliczeniowych do ZUS wynika, że Spółka składała je jeszcze w lutym 2016 r., za styczeń 2016 r., zatrudniając wówczas 4 pracowników. W toku kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w B. pod koniec 2015 r. także stwierdzono, że Spółka zatrudniała jeszcze 4 pracowników, którzy udzielali inspektorom informacji. Firma posiadała jednakże duże zaległości w wypłacie należności pracowniczych, a z wniosków składanych do FGŚP wynika, że wynagrodzenia za pracę nie były w sposób prawidłowy wypłacane pracownikom co najmniej od marca 2015 r. (...) Sp. z o.o. w B. prowadziła działalność w bardzo szerokim zakresie, zatrudniała m.in. sprzątaczkę, pracowników ochrony i portierów w różnych miejscach

kraju. Zaległości publicznoprawne pozwalają na stwierdzenie, iż Spółka posiadała trudności finansowe już w latach 2010-2013, które następnie jedynie jeszcze się pogłębiały, brak zatem podstaw do stwierdzenia, że zaprzestanie prowadzenia działalności miało miejsce w 2015 r. lub w 2016 r. Ponadto na nieruchomości należącej do firmy ustanawiano hipoteki od 2014 r., a pisma kierowane do (...) Sp. z o.o. w B. na adres wskazany w KRS wracają do nadawców nie podjęte.

(dowód: dokumentacja z kontroli PIP – k. 40-41, 44; pisma ZUS z dnia 8 września 2015 r. i z dnia 31 marca 2016 r. – k. 38-39; przesłuchanie powoda – k. 55-56)

Powód wystąpił do Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z wnioskiem indywidualnym o wypłatę niezaspokojonych przez pracodawcę należności ze stosunku pracy. Pozwany jednakże decyzją z dnia 3 sierpnia 2016 r. odmówił wypłaty świadczeń z tytułu: wynagrodzenia za pracę za okres od kwietnia 2015 r. do października 2015 r., ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odprawy na łączną kwotę 13.270,62 zł.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: wniosek indywidualny o wypłatę świadczeń – k. 32; decyzja z dnia 3 sierpnia 2016 r. – k. 42-43; przesłuchanie powoda – k. 55-56)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie przedłożonych w sprawie dokumentów, których prawdziwości i wiarygodności strony nie kwestionowały w toku procesu, a także na podstawie przesłuchania powoda, które okazało się logiczne, spójne, rzeczowe, konsekwentne i korelowało z pozostałym zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Wymaga podkreślenia, że stan faktyczny sprawy był w dużej mierze bezsporny pomiędzy stronami, zwłaszcza w zakresie dotyczącym świadczeń powoda zasądzonych na jego rzecz od pracodawcy i ogłoszenia upadłości (...) Sp. z o.o. w B. postanowieniem Sądu Rejonowego w Bydgoszczy z dnia 2 września 2016 r.

Na wstępie należy wyjaśnić, iż stroną pozwaną w rozpoznawanej sprawie jest bez wątpienia Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Stosownie bowiem do art. 24 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (j.t.: Dz. U. z 2016 r., poz. 1256 ze zm., powoływana dalej, jako „ustawa”), Fundusz jest państwowym funduszem celowym (ust. 1); dysponentem Funduszu jest minister właściwy do spraw pracy (ust. 2); dysponent Funduszu: może nabywać prawa i zaciągać zobowiązania, z zastrzeżeniem art. 26, pozywać i być pozywany; prowadzi sprawy i występuje w obrocie prawnym pod nazwą Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z siedzibą w W.; adresem dysponenta Funduszu jest adres jego siedziby (ust. 3); prawo reprezentacji Funduszu przysługuje dysponentowi Funduszu oraz działającym w jego imieniu, w oparciu i w zakresie udzielonego pełnomocnictwa pełnomocnikom dysponenta tego Funduszu (ust. 4).

Nie może budzić więc wątpliwości, że to dysponent Funduszu, a więc Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej może być pozywany przed sądem cywilnym lub sądem pracy, przy czym występuje w procesie, pod nazwą Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z siedzibą w W.. Dopiero reprezentantem tak określonej strony – na zasadzie i w zakresie udzielonego pełnomocnictwa – może być marszałek konkretnego województwa. Występuje on jednakże jako pełnomocnik dysponenta Funduszu i nie jest samą stroną postępowania.

Powołany na mocy ustawy pozwany Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych powstał w celu ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Zdefiniowanie pojęcia niewypłacalności pracodawcy ma zatem zasadnicze znaczenie dla wyznaczenia zakresu ochrony przyznanej pracownikom na podstawie tego aktu prawnego. Ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych szczegółowo określa, w jakich sytuacjach pracodawca może zostać uznany za niewypłacalnego wprowadzając ustawowe definicje niewypłacalności pracodawcy. Już w tym miejscu warto zauważyć, że katalog tych przypadków jest szerszy, w porównaniu z definicją upadłości na gruncie ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe (j.t.: Dz. U. z 2015 r., poz. 233 ze zm.). W myśl bowiem art. 10 Prawa upadłościowego, upadłość ogłasza się w stosunku do dłużnika, który stał się niewypłacalny. Dłużnika natomiast uważa się za niewypłacalnego, jeżeli utracił zdolność do wykonywania swoich wymagalnych zobowiązań pieniężnych (art. 11 ust. 1 Prawa upadłościowego). Domniemywa się, że dłużnik utracił zdolność do wykonywania

swoich wymagalnych zobowiązań pieniężnych, jeżeli opóźnienie w wykonaniu zobowiązań pieniężnych przekracza trzy miesiące. Dłużnik będący osobą prawną albo jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, jest niewypłacalny także wtedy, gdy jego zobowiązania pieniężne przekraczają wartość jego majątku, a stan ten utrzymuje się przez okres przekraczający dwadzieścia cztery miesiące (art. 11 ust. 1a i 2 Prawa upadłościowego). W ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych, niewypłacalność pracodawcy (w postępowaniu krajowym) została natomiast zdefiniowana przede wszystkim w art. 3. Przepis ten wymienia przypadki niewypłacalności pracodawcy działającego wyłącznie w Polsce, którego niewypłacalność może zająć w przypadkach orzeczeń przewidzianych w przepisach Prawa upadłościowego lub Prawa restrukturyzacyjnego. Zgodnie z powołanym wyżej przepisem, niewypłacalność pracodawcy 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;
- 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.

Wymienione wyżej przypadki niewypłacalności związane są z postępowaniem sądowym. Stan majątkowy pracodawcy za każdym razem badany jest przez właściwy sąd gospodarczy i od jego oceny uzależnione jest wydanie odpowiedniego postanowienia. Ma ono szczególne znaczenie, ponieważ za dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy uważa się wówczas właśnie datę postanowienia sądu (art. 3 ust. 2 ustawy). Taka sytuacja miała miejsce w stosunku do pracodawcy powoda (...) Sp. z o.o. w B., co do którego Sąd Rejonowy w Bydgoszczy ogłosił upadłość postanowieniem z dnia 2 września 2016 r. i właśnie ten dzień uznać należy za dzień niewypłacalności podmiotu (tak SN w wyroku z dnia 5 sierpnia 2014 r., I PK 4/14, M.P.Pr 2014/12/651).

Przesądając zatem niewypłacalność Spółki i datę jej powstania, należało dokonać ustaleń czy, a jeżeli tak, jakie świadczenia powoda podlegają zaspokojeniu z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Ze środków tego Funduszu nie pokrywane są bowiem wszystkie świadczenia należne pracownikom od niewypłacalnych pracodawców. Wypłaty z FGŚP, zgodnie z art. 12 ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych obejmują tylko należności główne. W związku z tym należności uboczne (np. odsetki od niewypłaconego w terminie wynagrodzenia), nie mogą zostać wypłacone ze środków Funduszu. Ustawodawca w art. 12 ust. 2 określił także wyczerpujący katalog roszczeń pracowniczych, które mogą zostać zaspokojone ze środków Funduszu. Są to następujące należności główne:

- 1) wynagrodzenia za pracę;
- 2) przysługującego 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 kodeksu pracy,
 - 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 należnego za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy,

f) odszkodowania, o którym mowa w art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy (za skrócenie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy na czas nie określony, jeżeli została ona wypowiedziana z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników),

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.

Stosownie przy tym do ustępu 3 art. 12 ustawy, roszczenia z tytułów wymienionych w ust. 2 pkt 1, pkt 2 lit. a-c i lit. g oraz pkt 3 podlegają zaspokojeniu za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy albo za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające ustanie stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w czasie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Roszczenie z tytułu wymienionego w ust. 2 pkt 2 lit. e (czyli ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy) podlega zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy (art. 12 ust. 4 ustawy). Z kolei roszczenia z tytułów wymienionych w ust. 2 pkt 2 lit. d i lit. f podlegają zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tej dacie (art. 12 ust. 5 ustawy). Zaspokojenia ze środków pozwanego Funduszu powód mógłby domagać się więc w sposób zasadny wyłącznie, gdyby do rozwiązania stosunku pracy doszło w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy od daty niewypłacalności, którą w tym przypadku jest data postanowienia o ogłoszeniu upadłości (2 września 2016 r.) i to nie za wszystkie wskazywane przezeń świadczenia. Skoro zaś rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w okresie wcześniejszym niż 9 miesięcy poprzedzających niewypłacalność pracodawcy, to już z tego względu powództwo okazało się niezasadne.

W ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych przewiduje się także inne, niż powołane przypadki występowania niewypłacalności pracodawcy lub zakończenia jego bytu prawnego. Taki przypadek określono w art. 8 ust. 1 tej ustawy, a zatem niewypłacalność pracodawcy zachodzi, 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 2013 r. poz. 1030, z późn. zm.);

4) minister właściwy do spraw gospodarki wyda, na podstawie przepisów o swobodzie działalności gospodarczej, decyzję o zakazie wykonywania działalności gospodarczej, wykonywanej na takich samych zasadach, jak przedsiębiorcy polscy, przez przedsiębiorcę zagranicznego w ramach utworzonego oddziału z siedzibą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;

5) minister właściwy do spraw gospodarki wyda, na podstawie przepisów o swobodzie działalności gospodarczej, decyzję o zakazie wykonywania działalności przez przedsiębiorcę zagranicznego, w ramach utworzonego przedstawicielstwa z siedzibą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;

6) zgodnie z przepisami art. 7-7i ustawy z dnia 19 listopada 1999 r. - Prawo działalności gospodarczej (Dz. U. poz. 1178, z późn. zm.)⁽²⁾ lub przepisami o swobodzie działalności gospodarczej organ ewidencyjny wykreśli pracodawcę będącego osobą fizyczną z Ewidencji Działalności Gospodarczej⁽³⁾ w wyniku zawiadomienia o zaprzestaniu wykonywania działalności gospodarczej lub stwierdzenia trwałego zaprzestania wykonywania przez pracodawcę działalności gospodarczej.

Sytuacje określone w rzeczonym przepisie nie występują jednakże w sprawie.

Należy także zaznaczyć, iż polski ustawodawca dopuścił możliwość, iż niewypłacalność pracodawcy zachodzi w razie niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę, trwającego dłużej niż 2 miesiące, o czym stanowi art. 8a ust. 1 ustawy. W takim przypadku datą wystąpienia niewypłacalności pracodawcy jest dzień upływu powyższego 2-miesięcznego terminu (art. 8a ust. 2 ustawy).

W ocenie Sądu powód nie wykazał w niniejszej sprawie, choć był o obowiązku tym pouczony (k. 54) okoliczności faktycznych, z których wynikałoby faktyczne zaprzestanie działalności przez pracodawcę, trwające dłużej niż 2 miesiące. Zważyć należy, że w myśl art. 6 k.c. (znajdującego zastosowanie na podstawie art. 300 k.p.) i art. 232 k.p.c. ciężar udowodnienia okoliczności faktycznych na które powołuje się strona spoczywa na tej stronie, która z faktów tych wyciąga dla siebie określone skutki prawne. Przepis art. 6 k.c. jest w istocie normą decyzyjną w tym znaczeniu, że przesądza on w określonych sytuacjach o sposobie wyrokowania sądu w postaci oddalenia powództwa. Zgodnie z art. 3 k.p.c. strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje zasadę kontrydiktoryjności. Reguła ta wyraża się w tym, że postępowanie cywilne jest sporem toczącym się między równouprawnionymi podmiotami. W ramach tego sporu strony obowiązane są przedstawiać twierdzenia, składać wyjaśnienia oraz zgłaszać wnioski dowodowe. Strona, która nie udowodni przytoczonych twierdzeń, utraci korzyści, jakie uzyskałaby aktywnym działaniem. Samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą. Sąd orzekający podziela pogląd Sądu Najwyższego zawarty w wyroku z dnia 7 listopada 2007 roku (II CSK 293/07, Lex nr 587510), iż zarówno przepis art. 3 k.p.c., jak i art. 232 k.p.c. zd. pierwsze jest adresowany do stron, nie do sądu. To strony bowiem obowiązane są przedstawiać dowody. Sąd nie jest władny tego obowiązku wymuszać, ani – poza zupełnie wyjątkowymi sytuacjami – zastępować stron w jego wypełnieniu (na podstawie art. 232 zd. 2 k.p.c.). W dalszej części orzeczenia Sąd Najwyższy podkreślił, iż ów ciężar (udowodnienia faktu) rozumieć należy z jednej strony jako obarczenie strony procesowym obowiązkiem przekonania sądu dowodami o słuszności swoich twierdzeń, a z drugiej konsekwencjami poniesienia realizacji tego obowiązku, lub jego nieskuteczności. Tą konsekwencją jest zazwyczaj niekorzystny dla strony wynik procesu. Orzekanie w procesie cywilnym tylko w takim zakresie uwzględnia przekonanie i pogląd strony na istotne okoliczności, w jakim zostaną one poparte dowodami (tak SA we Wrocławiu w wyroku z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, PiM 2002/12/147). W tym kontekście należy stwierdzić, iż powód nie podjął nawet próby wykazania w toku kontrydiktoryjnego postępowania przesłanek umożliwiających ustalenie ewentualnej innej daty niewypłacalności pracodawcy, a z zebranego materiału dowodowego fakt taki, zdaniem Sądu, nie wynika, co rzecz jasna nie ma najmniejszego przełożenia na inne postępowania toczące się pomiędzy pozwanym, a byłymi pracownikami (...) Sp. z o.o. w B..

Dokonując w tym miejscu pewnego uogólnienia i podsumowania, w świetle powyższych regulacji niewypłacalność pracodawcy łączy się z określonymi zdarzeniami, które nie są tożsame. Jednakże wszystkie te zdarzenia łączy pewien wspólny mianownik, tj. ustalenie tego, czy dany pracodawca stał się trwale niewypłacalny (zaprzestał regulowania swoich należności), co z woli ustawodawcy powoduje szczególną ochronę pracowników przed takimi niekorzystnymi

zjawiskami gospodarczymi. Ustawodawca zauważając, że niekiedy formalne zakończenie prowadzonej działalności (czy to likwidacja, czy upadłość, czy wykreślenie z ewidencji) jest nadmiernie utrudnione czy nawet niemożliwe (np. w sytuacji kiedy pracodawca „porzuca” swoje przedsiębiorstwo albo w ogóle przestaje się nim interesować bądź nie podejmuje realnych działań w celu formalnego zakończenia działalności) wprowadził do omawianej ustawy zapis, który dotyczy niewypłacalności pracodawcy w razie niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę. Swoistą gwarancją względnej stabilizacji takiej sytuacji, jest w tym przypadku nie orzeczenie sądu, czy czynności samego pracodawcy (np. likwidacja, czy wyrejestrowanie działalności), lecz okres czasu przyjęty jako stan trwający dłużej niż 2 miesiące. Wówczas datą wystąpienia niewypłacalności jest właśnie upływ wymaganych dwóch miesięcy faktycznego zaprzestania działalności gospodarczej. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, iż stan niewypłacalności może powstawać kilkakrotnie (por. np. wyrok SN z dnia 7 sierpnia 2002 r., I PKN 243/01, OSNP 2004/8/136; uchwałę SN z dnia 20 listopada 1996 r., III ZP 6/96, OSNP 1997/12/210). Należy zwrócić uwagę, że normatywna instytucja faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę, trwającego dłużej niż 2 miesiące, określona w art. 8a ustawy, wykracza poza sferę gospodarczą tej działalności, obejmując każdy aspekt działalności pracodawcy, zarówno działalności wewnątrz jego organizacji, jak i działalności zewnętrznej. Do przejawów tej działalności będzie należał każdy jej aspekt dotyczący organizacji i kierowania pracą pracowników w określonym miejscu, określonym czasie, na warunkach uzgodnionych z pracownikami, za wynagrodzeniem lub związany z zakończeniem nawiązanych wcześniej stosunków, w tym także związany z zaspokajaniem należności pracowniczych, przejawiający się aktywnością w stosunku do podmiotów zewnętrznych, polegający m.in. na kontynuacji stosunków cywilnoprawnych i finansowych z dostawcami, odbiorcami, bankami, ubezpieczycielami, podejmowaniu wszelkich czynności zgodnie z obowiązującym porządkiem prawnym, występowaniu przed sądami i organami administracji publicznej, innych działaniach z wykorzystaniem zasobów majątkowych własnych lub obcych, pozostających w zarządzie pracodawcy oraz dostępnych instrumentów finansowych, realizujący obowiązek zgłoszenia każdej zmiany stanu faktycznego uwidocznionego w Krajowym Rejestrze Sądowym lub Ewidencji Działalności Gospodarczej, w tym także faktu trwałego zaprzestania działalności gospodarczej. Jakkolwiek przejaw aktywności pracodawcy związany np. z: wykonywaniem czynności niezbędnych do zachowania lub zabezpieczenia źródła przychodów; przyjmowaniem należności lub realizacją obowiązku regulowania zobowiązań, powstałych przed datą wstrzymania lub trwałego zaprzestania wykonywania działalności gospodarczej; zbywaniem własnych środków trwałych i wyposażenia oraz innych składników majątkowych; uczestnictwem w postępowaniach sądowych, postępowaniach podatkowych i administracyjnych związanych z działalnością gospodarczą wykonywaną przed wstrzymaniem lub trwałym zaprzestaniem wykonywania działalności gospodarczej; wykonywaniem obowiązków nakazanych przepisami prawa, w związku z wykonywaną lub prowadzoną działalnością gospodarczą, osiąganiem przychodów finansowych, także z działalności prowadzonej przed wstrzymaniem wykonywania działalności gospodarczej – oznacza, że nie zachodzą okoliczności faktycznego zaprzestania tej działalności przez pracodawcę. Z ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych wynika, że były pracodawca powoda (...) Sp. z o.o. w B. nie zaprzestał wykonywania wszelkich czynności zmierzających do realizacji zadań należących bezpośrednio do zakresu prowadzonej działalności, bądź zmierzających do stworzenia właściwych warunków do jej wykonywania. Z pisma ZUS z dnia 31 marca 2016 r. wynika bowiem jednoznacznie, iż w styczniu 2016 r. Spółka zatrudniała jeszcze pracowników, za których to w lutym 2016 r. składała deklaracje rozliczeniowe. Wskazuje to jednoznacznie, iż choć być może w niepełnym zakresie, to prowadziła jeszcze faktycznie działalność w tym okresie (przy czym samą niewypłacalność można ewentualnie ustalać i tak dopiero po upływie 2 miesięcy, o których mowa w przepisie), a stan jej kłopotów finansowych ciągnie się co najmniej już od 2010 r. W tym stanie rzeczy powód nie udowodnił wystąpienia przesłanek określonych w art. 8a ustawy, co musiało tym samym skutkować oddaleniem jego powództwa.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 102 k.p.c., który stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Kwestia zastosowania art. 102 k.p.c. pozostawiona jest orzekającemu sądowi z odwołaniem się do jego kompetencji, bezstronności, doświadczenia i poczucia sprawiedliwości. Ocena w tym zakresie ma charakter dyskrecjonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności i może być podważona w zasadzie jedynie wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (tak Sąd Najwyższy

w postanowieniach z dnia 10 października 2012 r., I CZ 66/12 Lex nr 1232749, a także z dnia 12 października 2012 r., IV CZ 69/12, Lex nr 1232622 oraz wcześniejszych judykatach). Ustawodawca nie zdefiniował pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, Lex nr 7366). Do okoliczności branych pod uwagę przez Sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Podkreślić przy tym należy, że do wypadków szczególnie uzasadnionych w rozumieniu art. 102 k.p.c. można zaliczyć także sytuacje wynikające z samego charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu sądu (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 19 października 2012 r., V CZ 43/12, Lex nr 1243106). W powyższych okolicznościach sprawy, wszystkie te argumenty, w odniesieniu do sytuacji powoda (osoby bardzo schorowanej, utrzymującej się z niewielkich dochodów) należało uznać za wypadek szczególnie uzasadniony w rozumieniu powołanego przepisu. Okoliczności te łącznie skutkowały nieobciążeniem powoda kosztami procesu strony przeciwnej.

Kosztami sądowymi poniesionymi w sprawie obciążono Skarb Państwa na podstawie art. 113 a contrario ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t.: Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.).

SSR Marcin Winczewski