

IV P 244/23

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 stycznia 2024 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant sekretarz sądowy Karolina Grudzińska

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2023 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **J. C.**

przeciwko **Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych reprezentowanemu przez Marszałka Województwa (...)**

o świadczenie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

I. oddała powództwo,

II. nie obciąża powódki J. C. kosztami procesu poniesionymi przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych reprezentowany przez Marszałka Województwa (...),

III. obciąża Skarb Państwa kosztami sądowymi.

sędzia Andrzej Kurzych

IV P 244/23

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 sierpnia 2023 r. przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (dalej jako Fundusz lub FGŚP) reprezentowanemu przez Marszałka Województwa (...), powódka J. C. wniosła o zapłatę przez pozwanego kwoty 20.066,67 zł tytułem odprawy pieniężnej.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w dniu 15 maja 2023 r. złożyła wniosek do FGŚP o wypłatę świadczeń niezaspokojonych przez pracodawcę(...) sp. z o.o. w likwidacji w C.. Podstawą wniosku był prawomocny wyrok Sądu Rejonowego w Grudziądzu z dnia 27 kwietnia 2023 r., IV P 53/23. Pozwany odmówił wypłaty świadczenia, lecz decyzja ta jest błędna, co wprost wynika ze wskazanego wyroku.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że pismem z dnia 20 lipca 2023 r. odmówił powódce wypłaty świadczeń. Jako przyczynę wskazał, iż powódka nie posiadała statusu pracownika. Powódka jest większościovym udziałowcem (...) sp. z o.o. w likwidacji w C.. Posiada 654 udziały o łącznej wartości 327 tys. zł (84%), natomiast kapitał zakładowy spółki wynosi 390 tys. zł. Ponadto powódka pełniła funkcję prezesa uprawnionego do samodzielnej reprezentacji. Nie mógł zatem jej przysługiwać status pracownika.

Pozwany wskazał także, że ustalił, iż w okresie od 1 kwietnia do 31 lipca 2022 r. (...) sp. z o.o. w likwidacji w C. zgłaszała do ubezpieczeń społecznych tylko dwóch pracowników (J. C. i G. C.). Powódka nie mogła zatem nabyć

prawa do odprawy, skoro ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2023 r. poz. 1087; dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych) ma zastosowanie wobec pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

Sąd ustalił, co następuje:

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w C. została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego w 2004 r. Według stanu na 2010 r. kapitał zakładowy Spółki wynosił 390 tys. zł. Celem działania Spółki było utworzenie i prowadzenie supermarketu działającego pod logo I. w C.. Supermarkety (...) działają w ramach sieci stworzonej przez (...) Polska i na zasadach obowiązujących w Grupie Muszkietierów. Grupę Muszkietierów tworzyła grupa niezależnych właścicieli supermarketów skupionych wokół (...) i reprezentowanych przez (...), której interesy w Polsce reprezentuje (...) Polska. (...) jest spółką prawa francuskiego (...) SA w siedzibą we Francji.

Powódka i jej mąż G. C. włączyli się w to przedsięwzięcie w 2008 r. W okresie przygotowawczym weryfikowany był ich majątek oraz uczestniczyli w serii szkoleń. Kolejnym etapem było objęcie przez powódkę udziałów w Spółce i dokonanie zmian w umowie spółki. W 2010 r. powódka J. C. we wskazanej Spółce objęła 654 udziały o łącznej wartości 327 tys. zł (84%), zaś drugi udziałowiec (...) sp. o.o. w P. 126 udziałów o łącznej wartości 63 tys. zł. Powódka objęła również funkcję jedyne go członka Zarządu. Mogła być z niej zwolniona tylko w szczególnych przypadkach.

Zgodnie z umową spółki ważniejsze decyzje dotyczące funkcjonowania spółki wymagały zgody Zgromadzenia Wspólników wyrażonej większością 91% udziałów głosujących. Z uwagi na ilość przysługujących powódce udziałów, mogła ona samodzielnie podejmować decyzję w bieżących sprawach. Decyzje w kwestiach istotniejszych wymagały współdziałania obu udziałowców. Wynagrodzenie Zarządu ustalone zostało na 1% rocznego obrotu spółki, w roku, w którym wynagrodzenie było wypłacone. Nie mogło być ono niższe niż 5 tys. zł.

(dowody:

- akt notarialny – k. 84 akt,
- zeznania świadka G. C. – protokół elektroniczny z 19.12.2023 r., od 00.14.40 do 01:03:48,
- przesłuchanie powódki J. C. – protokół elektroniczny z 19.12.2023 r., od 01.04.13 do 01:42:04)

Początkowo powódka i G. C. nie byli zatrudnieni w spółce. Pełnili w niej tylko funkcje reprezentacyjne. Takie było też założenie grupy. Niedługo potem, z uwagi na zmniejszanie się liczebności personelu, konieczne stało się zawarcie umów o pracę.

Umowa o pracę z powódką została zawarta w dniu 6 czerwca 2011 r. W umowie zostało jej powierzono stanowisko Dyrektora Generalnego. Zgodnie z umową o pracę do jej obowiązków należało bieżące kierowanie sklepem, nadzór nad personelem, dbałość o porządek, czystość, przestrzeganie norm BHP, dbałość o bieżące zaopatrzenie półek sklepowych. Powódka została zatrudniona w wymiarze pełnego etatu.

G. C. również w tym czasie zawarł umowę o pracę ze Spółką. W umowie zostało mu powierzono stanowisko dyrektora handlowego.

Na skutek kolejnych aneksów do umowy o pracę od dnia 1 maja 2012 r. do 31 marca 2020 r. powódka pracowała w wymiarze 1/2 etatu, od 1 kwietnia 2020 r. do 30 listopada 2020 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, od 1 grudnia 2020 r. do 31 stycznia 2021 r. w 1/2 wymiaru czasu pracy, od 1 lutego 2021 r. do 31 sierpnia 2021 r. w pełnym wymiaru czasu pracy, od 1 września 2021 r. do 31 grudnia 2021 r. w 1/2 wymiaru czasu pracy, od 1 stycznia 2022 r. aż do zakończenia umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowody:

- umowa o pracę z 6.6.2011 r. – k. 1B akt osobowych,
- aneks z 30.4.2012 r. – k. 7B akt osobowych,
- aneks z 1.4.2020 r. – k. 17B akt osobowych,
- aneks z 1.12.2020 r. – k. 18B akt osobowych,
- aneks z 1.2.2021 r. – k. 19B akt osobowych,
- aneks z 1.9.2021 r. – k. 20B akt osobowych,
- aneks z 30.12.2021 r. – k. 21B akt osobowych)

Bieżącą działalnością sklepu kierowała powódka i jej mąż G. C. (pełnił on również funkcję prokurenta). Decydujący głos należał do powódki. Zajmowała się ona rozrachunkami, płatnościami, niektórymi zamówieniami i innymi sprawami organizacyjnymi. G. C. zajmował się sprawami handlowymi. Zamawiał towary, nadzorował marketing, dbał o zbyt. Codzienny nadzór nad pracownikami sprawowali kierownicy zmian. Powódka i G. C. w zasadzie codziennie przychodzili do sklepu. Powódka z reguły wychodziła do domu o 14:00 z uwagi na to, że głównie ona sprawowała opiekę na dwójką dzieci. Niekiedy pracowała także w domu.

Powódka i jej mąż G. C. co do zasady wpisywali się na listę obecności i korzystali z urlopów wypoczynkowych, które były planowane w uzgodnieniu z kierownikami sklepu.

Ceny dostaw były narzucane przez Grupę. Nie było w zasadzie w związku z tym możliwe dokonywanie zakupów poza wskazanymi przez Grupę dostawcami. Obsługę prawną spółki również zapewniała Grupa. Kontrola ze strony grupy sprawowana była poprzez comiesięczne i roczne raporty zarządcze, które przygotowywała powódka przy udziale księgowej. Na podstawie tych informacji Grupa wytyczała dalsze kierunki działalności Spółki.

(dowody:

- zeznania świadka G. C. – protokół elektroniczny z 19.12.2023 r., od 00.14.40 do 01:03:48,
- przesłuchanie powódki J. C. – protokół elektroniczny z 19.12.2023 r., od 01.04.13 do 01:42:04)

Według stanu na kwiecień – maj 2021 r. Spółka zatrudniała 36 pracowników. We wrześniu 2021 r. Grupa Muszkieterów w ramach działań reorganizacyjnych podjęła decyzję o zamknięciu sklepu w C.. Spowodowane to było skutkami pandemii C-19, rosnącą konkurencją oraz spadkiem obrotów. Informacja o likwidacji sklepu została przekazana powódce w dniu 4 października 2021 r.

Według stanu na początek października 2021 r. spółka zatrudniała 40 osób, w tym 3 na podstawie umów cywilnoprawnych, a według stanu na dzień 28 października 2021 r. – 32 pracowników. Uchwałą z dnia 22 października 2021 r. Spółka (...)została postawiona w stan likwidacji. Likwidatorem został G. C.. Zgodnie z decyzją grupy spółka prowadziła sprzedaż do 30 listopada 2021 r.

Pod koniec października 2021 r. Spółka rozpoczęła proces zwolnień grupowych. Zwolnienia grupowe odbyły się w okresie od 30 listopada do 31 grudnia 2021 r. i obejmowały łącznie 30 osób. Do końca 2021 r. umowy o pracę rozwiązano z 23 pracownikami, a w okresie do 31 stycznia 2022 r. z kolejnymi 4 pracownikami. W wyniku tych działań w Spółce począwszy od 1 lutego 2022 r. pozostało dwóch pracowników: powódka na stanowisko Dyrektora Generalnego i likwidator G. C..

Spółka naliczyła dla zwalnianych pracowników odprawy przewidziane w ustawie o zwolnieniach grupowych, lecz nie zostały one wypłacone. Pozostałe należności pracownicze Spółka wypłaciła.

(dowody:

- zeznania świadka G. C. – protokół elektroniczny z 19.12.2023 r., od 00.14.40 do 01:03:48,
- przesłuchanie powódki J. C. – protokół elektroniczny z 19.12.2023 r., od 01.04.13 do 01:42:04,
- protokół kontroli – k. 115-119, 123-133 akt,
- wypis z KRS – k. 37-32-38 akt,
- zawiadomienie – k. 107-108 akt,
- regulamin zwolnień grupowych – k. 109-110 akt,
- zestawienie – k. 106 akt,
- oświadczenie – k. 105 akt,
- protokół kontroli z 2.2.2022 r. – k. 96-103 akt)

Czynności powódki w pierwszym półroczu 2022 r. polegały na przygotowaniu wniosku o ogłoszenie upadłości, a także na wydawaniu świadectw pracy, odpisywaniu na korespondencję i przekazywaniu akt do archiwum. Czynności te wykonywała w większości sama, gdyż likwidator – jej mąż G. C. był w tym czasie przez kilka miesięcy chory.

W dniu 13 czerwca 2022 r. powódka złożyła do Sądu Rejonowego w Toruniu wniosek o ogłoszenie upadłości (...) sp. z o.o. w likwidacji w C.. Była to ostatnia czynność powódki w spółce. Postanowieniem z dnia 21 grudnia 2022 r. wniosek został oddalony z uwagi na brak majątku, który wystarczałby na pokrycie kosztów postępowania upadłościowego.

(dowody:

- dane w <https://krz.ms.gov.pl> według stanu na dzień 30.1.2024 r.,
- zeznania świadka G. C. – protokół elektroniczny z 19.12.2023 r., od 00.14.40 do 01:03:48,
- przesłuchanie powódki J. C. – protokół elektroniczny z 19.12.2023 r., od 01.04.13 do 01:42:04)

Pismem z dnia 27 czerwca 2022 r. została powódce wypowiedziana umowa o pracę ze skutkiem na dzień 31 lipca 2022 r. (zastosowano skrócony okres wypowiedzenia). Wypowiedzenie umowy o pracę podpisał likwidator G. C..

(dowody:

- pismo z 27.06.2022 r. – w aktach osobowych,
- świadectwo pracy – w aktach osobowych)

W dniu 20 marca 2023 r. powódka złożyła do Sądu Rejonowego w Grudziądzu pozew o zapłatę przez (...) sp. z o.o. w likwidacji w C. kwoty 20.066,67 zł tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika (IV P 53/23). Pozew odebrał likwidator G. C., lecz nie złożył odpowiedzi na pozew. W rezultacie wyrokiem zaocznym z dnia 27 kwietnia 2023 r. Sąd Rejonowy w Grudziądzu zasądził na rzecz powódki dochodzoną pozwem kwotę. Wyrok uprawomocnił się z dniem 26 maja 2023 r.

(dowody:

- pozew – k. 3-4 akt IV P 53/23,

- wyrok – k. 13 akt IV P 53/23)

Wnioskiem z dnia 15 maja 2023 r., powódka wystąpiła do FGŚP o wypłatę niezaspokojonych przez pracodawcę świadczeń w postaci odprawy w kwocie 20.0667,67 zł i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w kwocie 13.377,84 zł. W toku postępowania powódka ograniczyła wniosek do odprawy.

Pismem z dnia 20 lipca 2023 r. pozwany odmówił powódce wypłaty z uwagi na nieposiadanie przez powódkę statusu pracownika oraz zatrudnienie przez jej pracodawcę w dacie wypowiedzenia umowy o pracę mniej niż 20 pracowników.

(dowody:

- wnioski – k. 39-40, 47-48 akt,
- pismo z 19.5.2023 r. – k. 46 akt,
- pismo z 20.7.2023 r. – k. 64-66 akt)

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy nie był przedmiotem sporu między stronami. Został on ustalony na podstawie przesłuchania powódki i świadka G. C. oraz w oparciu o dokumenty zalegające w aktach sprawy. Wypowiedzi wskazanych osób Sąd uznał za wiarygodne. Odpowiadały one zgromadzonej w sprawie dokumentacji, a ponadto wzajemnie się uzupełniały. Wątpliwości nie budziła też prawdziwość zalegającej w aktach sprawy dokumentacji.

Powódka w toku postępowania przed FGŚP wносиła o wypłatę na jej rzecz odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych. Wskazywała, że fakt przysługiwania jej wskazanej odprawy został potwierdzony wyrokiem Sądu Rejonowego w Grudziądzu z 27 kwietnia 2023 r., IV P 53/23. W wyroku tym rzeczywiście na rzecz powódki została zasądzona tytułem odprawy pieniężnej kwotą 20.066,67 zł. Poza sporem pozostawało przy tym, że w sprawie spełniona została przesłanka niewypłacalności, o której mowa w art. 3 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1087 ze zm.), albowiem postanowieniem z dnia 21 grudnia 2022 r. Sąd Rejonowy w Toruniu oddalił wniosek (...) sp. z o.o. w likwidacji w C. o ogłoszenie upadłości z powodu braków środków wystarczających na zaspokojenie kosztów postępowania upadłościowego.

Pozwany Fundusz, na skutek indywidualnego wniosku powódki, odmówił wypłaty tego świadczenia wskazując na dwa argumenty. Po pierwsze, pozwany, powołując się szeroko na orzecznictwo Sądu Najwyższego podnosił, że powódka świadcząc pracę na rzecz (...) sp. z o.o. w C. na stanowisku Dyrektora Generalnego nie pozostawała w stosunku pracy, mimo że wiązała ją z tą spółką umowa o pracę z 6 czerwca 2011 r. Powódka jest większościovym udziałowcem (...) sp. z o.o. w likwidacji w C.. Posiada 654 udziały o łącznej wartości 327 tys. zł (84%), natomiast kapitał zakładowy spółki wynosi 390 tys. zł. Ponadto pełniła funkcję prezesa uprawnionego do samodzielnej reprezentacji. W świetle tych okoliczności nie mogła świadczyć pracy w charakterze pracownika. Po drugie, pozwany podnosił, że w dacie rozwiązania z powódką umowy o pracę (...) sp. z o.o. w likwidacji w C. zatrudniała mniej niż 20 pracowników, a więc zgodnie z przepisami ustawy o zwolnieniach grupowych nie mogła nabyć prawa do odprawy.

Pierwszy z przytoczonych przez pozwanego argumentów nie zostanie poddany szerszej analizie, albowiem dla rozstrzygnięcia sprawy wystarczające jest zbadanie drugiego. Negatywna weryfikacja przysługiwania powódce prawa do odprawy zadecydowała bowiem ostatecznie o oddaleniu powództwa, co zwalniało z powinności badania statusu pracowniczego powódki. Jedynie sygnalizacyjnie Sąd wskazuje, że realia wykonywania przez powódkę pracy na rzecz (...) sp. z o.o. w C. świadczyły o tym, że wykonywała ona pracę w warunkach określonych art. 22 § 1 k.p. Przeciwnie twierdzenia pozwanego w tym zakresie były zbyt schematyczne, gdyż nie uwzględniały realiów funkcjonowania spółki i powódki jako pracownika. Z umowy spółki wynikało, że jej mniejszościowy udziałowiec miał szerokie kompetencje

dotyczące działania spółki, co bezpośrednio oddziaływało na jej codzienne funkcjonowanie. Układ ten wskazywał na występowanie stanu podporządkowania pracowniczego powódki wobec spółki i to mimo tego, że zajmowała ona stanowisko prezes zarządu, a w jej ręku skupionych było aż 84% udziałów. Zakres kontroli sprawowanej przez mniejszościowego udziałowca wobec spółki(...) i powódki, jako osoby kierującej jej działaniem, był na tyle duży, że można w tym przypadku zidentyfikować elementy kierownictwa typowego dla relacji pracodawca – pracownik. Kwestia ta wymagałaby jednak dalszych szczegółowych rozważań, które, jak już wskazano, były dla rozstrzygnięcia sprawy zbędne.

Odnosząc się do drugiego argumentu pozwanego w pierwszej kolejności należało rozważyć, czy w niniejszej sprawie istniał stan związania wyrokiem Sądu Rejonowego w Grudziądzu z dnia 27 kwietnia 2023 r., a jeżeli nie, czy powódce rzeczywiście przysługiwało prawo do odprawy, o której mowa w ustawie o zwolnieniach grupowych.

Sąd w niniejszej sprawie nie był związany wskazanym wyrokiem Sądu Rejonowego w Grudziądzu. Zgodnie z treścią art. 365 § 1 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Z prawomocnością orzeczenia sądowego wiąże się powaga rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.), przy czym jest to konstrukcja prawna odmienna - choć ściśle powiązana - z regulacją k.p.c. Wyrok prawomocny ma bowiem powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że jednym z aspektów prawomocności materialnej orzeczenia jest moc wiążąca, której istota polega na tym, że sąd obowiązany jest przyjąć, iż konkretna kwestia, objęta mocą wiążącą, kształtuje się tak, jak orzeczono o niej w prawomocnym orzeczeniu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., III CSK 161/10, LEX nr 785884; z dnia 24 stycznia 2017 r., V CSK 164/16, LEX nr 2242161; z dnia 26 maja 2017 r., I CSK 464/16, LEX nr 2312037).

Wskazany skutek następuje w określonych granicach przedmiotowych i podmiotowych. Przepis k.p.c. nie określa wprost granic przedmiotowych i podmiotowych mocy wiążącej. W orzecznictwie sięga się w tym zakresie do art. 366 k.p.c., regulującego przedmiotowe i podmiotowe granice powagi rzeczy osądzonej, co znajduje uzasadnienie w założeniu, że powaga rzeczy osądzonej i moc wiążąca są dwoma aspektami tej samej instytucji, jaką jest prawomocność materialna orzeczenia. Skupiając się na kwestii granic podmiotowych powagi rzeczy osądzonej, bo ten aspekt w przedmiotowej sprawie ma przede wszystkim znaczenie, wskazać należy, że moc wiążąca wyroku aktualizuje się w innym postępowaniu przede wszystkim wtedy, gdy występują w nim te same strony, chociażby w odmiennych rolach procesowych, a jego przedmiot wprawdzie wykazuje związek z przedmiotem procesu pierwszego, ale jest inny. Sąd musi wówczas przyjąć, że dana kwestia prawna kształtuje się tak jak przyjęto to wcześniej w prawomocnym wyroku (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2017 r., I CZ 46/17, nie publ.). Moc wiążąca nie odnosi skutku erga omnes, chyba że przepis szczególny rozszerza ją na osoby trzecie, to jest wszystkie bądź określoną grupę podmiotów (jak art. 435 k.p.c., art. 42 § 9 prawa spółdzielczego, art. 254 § 4 i art. 427 § 4 k.s.h.). Rozszerzona moc wiążąca dotyczy także następców prawnych stron, sytuacji podstawienia procesowego, współuczestników jednolitych, chociażby nie byli w wyroku wymienieni, oraz interwenientów ubocznych samoistnych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2012 r., IV CSK 67/12, z dnia 23 sierpnia 2012 r., II CSK 740/11).

Mówiąc wprost, osoby, które nie były stronami i których nie obejmuje z mocy przepisu szczególnego rozszerzona prawomocność materialna wcześniejszego wyroku, nie są pozbawione możliwości realizowania swego prawa we własnej sprawie, także wtedy, gdy łączy się to z kwestionowaniem oceny wyrażonej w innej sprawie w zakresie przesłanek orzekania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012 r., II CSK 143/12).

Przenosząc te uwagi na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że stronami rozpoznawanej przez Sąd Rejonowy w Grudziądzu sprawy IV P 53/23 była powódka oraz (...) sp. z o.o. w likwidacji w C.. Oznacza to, że wyrok wydany we wskazanej sprawie nie wiązał FGŚP, a w konsekwencji nie wiązał też Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę. Nie ma również przepisu, który rozciągałby moc wiążącą wyroku wydanego w sprawie z powództwa pracownika przeciwko pracodawcy na FGŚP. Przepis ten nie występuje ani w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, ani w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24

października 2017 r. w sprawie wykazów, wniosków i wypłat świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (Dz. U. poz. 2041).

Zauważyć należy, że zgodnie § 7 w ust. 2 pkt 1 lit. c rozporządzenia do wniosku indywidualnego w przypadku gdy wnioskodawcą jest osoba będąca pracownikiem, byłym pracownikiem, osobą zatrudnioną lub osobą, która była zatrudniona na innej podstawie niż stosunek pracy, o której mowa w art. 10 ustawy, dołącza się odpowiednio dokumenty potwierdzające uprawnienie do świadczeń, m.in. odpis prawomocnego orzeczenia sądu zasądzającego kwoty przysługujących należności. Z cytowanego przepisu nie wynika jednak, że FGŚP jest związany wskazanym w nim orzeczeniem sądu. Wyrok ten, podobnie jak inne dokumenty wymienione w § 7 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia, jest przedkładany jedynie w celach dowodowych i tylko w tej płaszczyźnie podlega ocenie. Ma to istotne znaczenie zwłaszcza wtedy, gdy wydany wyrok ma charakter zaoczny. Ponadto nie może budzić wątpliwości, że rozszerzona prawomocność materialna orzeczenia może być wprowadzona tylko przepisem ustawy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 23.06.2022 r., I USKP 113/21, LEX nr 3455692).

Wobec braku stanu związania wyrokiem z 27 kwietnia 2023 r. zachodziła konieczność ustalenia, czy powódce przysługiwało prawo do odprawy uregulowanej w ustawie o zwolnieniach grupowych. Z poczynionych ustaleń faktycznych wynikało, że przez długi okres funkcjonowania spółka (...) zatrudniała ponad 20 pracowników. Według stanu na dzień 28 października 2021 r. w spółce było zatrudnionych 32 pracowników. Z uwagi na postawienie spółki w stan likwidacji przeprowadzona została procedura zwolnienia grupowego, w wyniku której do końca 2021 r. umowy o pracę rozwiązano z 23 pracownikami, a w okresie do 31 stycznia 2022 r. z kolejnymi 4 pracownikami. W wyniku tych działań w spółce pozostało dwóch pracowników: powódka i likwidator G. C.. Taki stan rzeczy istniał w dacie wypowiedzenia powódce umowy o pracę, tj. 26 czerwca 2022 r. i utrzymywał się do 31 lipca 2022 r., kiedy umowa o pracę z powódką się zakończyła.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przepisy 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:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Stosownie zaś do art. 10 ust. 1 wskazanej ustawy przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

W dacie wypowiedzenia powódce umowy o pracę, tj. 26 czerwca 2022 r., a także w dacie jej rozwiązania (31 lipca 2022 r.) (...) sp. z o.o. w likwidacji w C. zatrudniała poniżej 20 pracowników. Pracownikami spółki od lutego 2022 r. była tylko powódka i jej mąż G. C.. Oczywiście też było, że do wypowiedzenia umowy o pracę doszło poza procedurą zwolnień grupowych, która zakończyła się najpóźniej 31 stycznia 2022 r. Skoro pracodawca nie zatrudniał wówczas 20 pracowników, to tym samym powódka nie mogła nabyć prawa do odprawy.

Zasygnalizować w tym miejscu trzeba możliwość takiej wykładni art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, która pozwala na jej zastosowanie, mimo iż dany pracodawca w momencie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zatrudnia poniżej 20 pracowników. Dyrektywa Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz. U. UE. L. z 1998 r. Nr 225, str. 16 ze zm.) definiując w art. 1 ust. 1 lit. a zwolnienia grupowe używa sformułowania, że ma ona zastosowanie

do przedsiębiorstw zwykle zatrudniających więcej niż 20. Wskazuje także sytuacje, w których nie jest istotna liczba pracowników zwykle zatrudnianych w przedsiębiorstwie (gdy w okresie dziewięćdziesięciu dni zwalnianych jest co najmniej 20 pracowników). Nie ma przeszkód aby w drodze wykładni ekstensywnej, zgodnej z dyrektywą wykładni pronijnnej (np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2012 r., II PK 137/11, OSNP 2013/1-2/10, wyrok z dnia 10 października 2019 r., I PK 196/18, OSNP 2020/9/92 oraz wyrok ETS z dnia 10 kwietnia 1984 r., Sabine von Colson i Elisabeth Kamann przeciwko Land Nordrhein-Westfalen, C-14/83, ECR 1984, s. 01891, a także B. Kurcz, Komentarz do art. 288 [w:] A. Wróbel (red.), Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz, Tom III, Warszawa 2012, str. 683 i n. oraz cytowana tam literatura i orzecznictwo), w taki sam sposób postrzegać obowiązujący w polskim prawie wymóg zatrudnienia co najmniej 20 pracowników. Nie tyle chodzi zatem o zatrudnianie co najmniej 20 pracowników w konkretnej dacie, ale o zatrudnianie co najmniej 20 pracowników przez dłuższy okres czasu, zazwyczaj, nieprzerwanie. Takie ujęcie, choć w znaczącym stopniu destabilizuje stosowalność ustawy o zwolnieniach grupowych, to jednocześnie zapewnia jednakowe traktowanie pracowników znajdujących w zbliżonych sytuacjach prawnej, gdyż „uwalnia” problem stosowania wskazanej ustawy od kwestii przypadkowych, czy manipulacyjnych (zob. także M. Rylski, O wadliwym wdrożeniu przez Polskę dyrektywy o zwolnieniach grupowych, PiZS 2016/5, s. 13). Zauważyć także trzeba, że z uwagi na zakaz wykładni homonimicznej takie same reguły interpretacyjne należy przyjąć na gruncie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (zwolnienie w trybie indywidualnym). Nie byłoby zrozumiałe traktowanie warunku stosowalności ustawy o zwolnieniach grupowych w postaci zatrudnienia co najmniej 20 pracowników inaczej na gruncie zwolnień grupowych i indywidualnych.

Wykładnia ta nie zmieniała jednak osądu sprawy. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło około 5 miesięcy po zakończeniu procedury zwolnień grupowych. Nie miało ono żadnego związku z jego dynamiką. Powódka nie została ujęta w dokumentacji zwolnień grupowych, choć nie było ku temu przeszkód, skoro w spółce działał już likwidator. Nie wystąpiła też częsta w tego typu sprawach sytuacja, w której na skutek stopniowo przeprowadzanych redukcji personelu, w pewnym momencie, z reguły dość przypadkowym, dochodzi do spadku zatrudnienia poniżej 20 osób. Przedstawiona wykładnia powinna być dedykowana przede wszystkim do właśnie takich stanów rzeczy, a nie do sytuacji, w których po definitywnym ustaniu zwolnień grupowych i spadku zatrudnienia poniżej 20 osób pracownik, na mocy swojej własnej decyzji, pracownika nadal pozostaje w zatrudnieniu i to przez okres kilku miesięcy. Powódka sama wraz z mężem wykonującym funkcję likwidatora podjęła decyzję o dalszym zatrudnieniu w spółce i to w zwiększonym do pełnego wymiaru czasie pracy. Jak zeznała, ten stan rzeczy miał trwać aż do momentu przygotowania dokumentacji na potrzeby postępowania upadłościowego, a więc był bliżej nieokreślony. Powódka winna zatem liczyć się z tym, że w toku dalszego zatrudnienia wobec (...) sp. z o.o. w likwidacji w C. nie będzie już miała zastosowania ustawa o zwolnieniach grupowych, a jej samej nie będzie przysługiwać prawo do uregulowanej w niej odprawy.

Resumując, powódce nie przysługiwało prawo do odprawy, a zatem powództwo podlegało oddaleniu na podstawie stosowanego a contrario przepisu art. 12 ust. 2 pkt 2 lit. d) ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Dla jasności wskazać należy, iż przepis ten stanowi, że zaspokojeniu ze środków Funduszu podlegają należności główne m.in. z tytułu odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Kierując się treścią art. 102 k.p.c. Sąd nie obciążył powódki kosztami procesu poniesionymi przez pozwanego. Sąd miał na uwadze trudną sytuację majątkową i osobistą powódki, która została szeroko przedstawiona w czasie składania zeznań przez powódkę i jej męża.

Z uwagi na fakt, że powódka była z mocy ustawy zwolniona od uiszczenia kosztów sądowych, kosztami tymi został w punkcie III sentencji obciążony Skarb Państwa (art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych; Dz.U. z 2023 r., poz. 1144 ze zm.).

Sędzia Andrzej Kurzych