

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 16 czerwca 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W. na rzecz powoda B. M. wynagrodzenie za okres od dnia 18 marca 2004 roku do dnia 18 czerwca 2004 roku w kwocie 3.001,83 zł (pkt 1 wyroku); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2) oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 336 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

B. M. zatrudniony był w (...) Biurze (...) „KO-BR-A” Ochrona Osób i Mienia Zakład Pracy (...) sp. j. T. K., P. B., J. L., K. B. w Ł. w okresie od dnia 2 grudnia 2002r. do dnia 18 czerwca 2004 roku. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Wyrokiem z dnia 13 października 2004 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi zasądził od (...) Biura (...) „KO-BR-A” Ochrona Osób i Mienia Zakład Pracy (...) sp. j. T. K., P. B., J. L., K. B. w Ł. na rzecz powoda kwotę 943,25 zł tytułem wynagrodzenia za marzec 2004 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2004 roku do dnia zapłaty, 948,29 zł tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2004 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2004 roku do dnia zapłaty, 1.015,40 zł tytułem wynagrodzenia za maj 2004 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2004 roku do dnia zapłaty, 612,12 zł tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2004 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2004 roku do dnia zapłaty, 720,65 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 19 czerwca 2004 roku do dnia zapłaty, 981 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 19 czerwca 2004 roku do dnia zapłaty. Wyrok uprawomocnił się 4 listopada 2004 roku. Postanowieniem z dnia 30 listopada 2004 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi w sprawie XIV GU 259/04 oddalił wniosek o ogłoszenie upadłości (...) Biura (...) „KO-BR-A” Ochrona Osób i Mienia Zakład Pracy (...) sp. j. T. K., P. B., J. L., K. B. w Ł. z uwagi na to, że wartość majątku dłużnika nie wystarcza na pokrycie kosztów postępowania upadłościowego. W dniu 18 lutego 2005 roku powód złożył wniosek o wypłatę świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Pismem z dnia 18 marca 2005 roku odmówiono powodowi wypłaty dochodzonych świadczeń w łącznej kwocie 2.575,81 zł, na która składały się wynagrodzenia za kwiecień, maj i czerwiec 2004 roku. Przyczyna odmowy było niezachowanie warunków z art.6 ust.4 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. W dniu 1 czerwca 2007 roku B. M. złożył do komornika sądowego wniosek o wszczęcie egzekucji przeciwko T. K., P. B., J. L., K. B..

Powiadomieniem o sporządzonym planie podziału z dnia 4 lutego 2015 roku komornik sądowy poinformował powoda, iż w planie tym została uwzględniona jego należność w wysokości 55,83 zł przeznaczona na koszty i opłaty. Postanowieniem z dnia 24 listopada 2015 roku Komornik Sądowy przy Sądzie Rejonowym dla Łodzi Widzewa w Łodzi umorzył postępowanie egzekucyjne wobec stwierdzenia bezskuteczności egzekucji. Po zakończeniu egzekucji należność główna wynosiła nadal 5.220,71 zł a odsetki 2.692,63 zł. W dniu 9 grudnia 2015 roku B. M. złożył wniosek o wypłatę świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w łącznej kwocie 5.220,71 zł. Wojewódzki Urząd Pracy w Ł. w dniu 3 lutego 2016 roku odmówił B. M. wypłaty ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wnioskowanych świadczeń w łącznej kwocie 5.220,71 zł. Argumentując wskazał na treść art. 6 ustawy z dnia 6 maja 2010 roku o przywróceniu terminu do wypłaty świadczeń pracowniczych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, który stanowi, iż po upływie 10-letniego terminu określonego w art. 291 § 5 k.p. roszczenie pracownika nie podlega zaspokojeniu w FGŚP. Wyrok, na podstawie którego powód dochodzi świadczeń uprawomocnił się w dniu 4 listopada 2004 roku a wniosek do FGŚP złożył on w dniu 9 grudnia 2015 roku, a więc po upływie wskazanego terminu.

Co do zasady okoliczności sprawy nie były sporne między stronami. Sporne było natomiast, czy powód ma prawo do wypłaty dochodzonych świadczeń z uwagi na okres przedawnienia oraz wysokość dochodzonych świadczeń.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo w części zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podniósł, iż zgodnie z art.1 ust. 1 ustawy z dnia 6 maja 2010 roku o przywróceniu terminu do wypłaty świadczeń pracowniczych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (Dz.U. Nr 106, poz. 674) osoby będące byłymi pracownikami (...), których roszczenia pracownicze nie zostały zaspokojone przez syndyka, likwidatora lub byłego niewypłacalnego pracodawcę, pomimo prawomocnego wyroku sądu przeciwko tym podmiotom, mogą wystąpić z pisemnym wnioskiem, o którym mowa w art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 158, poz. 1121, z późn. zm.1)), zwanej dalej "ustawą", do kierownika Biura Terenowego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych o wypłatę świadczeń ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zwanego dalej Funduszem, z tytułu niezaspokojonych roszczeń, w zakresie zgodnym z art. 6 i art. 6a ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2002 r. Nr 9, poz. 85, z późn. zm.2)) w brzmieniu obowiązującym w okresie, za który roszczenia nie zostały zaspokojone. Przy czym przepis ust. 1 ma zastosowanie do roszczeń pracowniczych, do których uprawnienie powstało przed dniem wejścia w życie ustawy, a z tytułu których świadczenia ze środków Funduszu nie mogły być wypłacone z powodu niezłożenia wniosku do Funduszu, o którym mowa w ust. 1, niespełnienia wymogów dotyczących okresów, o których mowa w art. 6 lub terminów, o których mowa w art. 7 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, w brzmieniu obowiązującym w okresie, za który roszczenia nie zostały zaspokojone (ust.2 art.1 cytowanej ustawy).

Do wypłaty świadczeń, o których mowa w art. 1 i art. 2, stosuje się odpowiednio art. 7 ust. 3 i 4, art. 8, art. 9 ust. 1 i art. 10 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, w brzmieniu obowiązującym w okresie, za który roszczenia nie zostały zaspokojone (art. 5 cytowanej ustawy).

Po upływie terminu określonego w art. 291 § 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.4) roszczenie pracownika nie podlega zaspokojeniu z Funduszu (art.6 cytowanej ustawy). Kwestia interpretacji art.6 cytowanej ustawy była szeroko rozważana przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 sierpnia 2013 roku (I PK 39/13 publ. LEX). Sąd ten stwierdził tamże, iż upływ terminu, o którym mowa w art. 6 ustawy z dnia 6 maja 2010 r. o przywróceniu terminu do wypłaty świadczeń pracowniczych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (Dz.U. Nr 106, poz. 674) podlega ocenie według zasad biegu terminu przedawnienia z art. 291 § 5 k.p., z uwzględnieniem przerwania tego biegu na podstawie art. 295 k.p. W uzasadnieniu tego stanowiska Sąd Najwyższy stwierdził, iż przeprowadzenie wykładni art. 6 ustawy z dnia 6 maja 2010 r. nie może zostać ograniczone do jego analizy językowej oraz logicznej i konieczne jest posłużenie się innymi metodami wykładni (funkcjonalnej, systemowej).

Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu stwierdził, iż przepisy ustawy z dnia 6 maja 2010 roku tworzą nową, samodzielną podstawę dochodzenia roszczeń od Funduszu. Przepis art.43 ust.7 ustawy z dnia 13 lipca 2006 roku o ochronie roszczeń pracowniczych jest funkcjonalnie odpowiednikiem art. 6 ustawy z dnia 6 maja 2010 roku i stanowi on, że do wypłaty świadczeń, o których mowa w art. 43 ust. 1 i 2, stosuje się odpowiednio art. 291 § 5 Kodeksu pracy. Jest to więc klasyczny przepis odsyłający (i to wprost, a nie odpowiednio), jednoznacznie wskazujący przepis aktu normatywnego, do którego następuje odesłanie, oraz określający zakres spraw, dla których następuje to odesłanie. Przy takim odesłaniu do art. 291 § 5 k.p. nie powinno budzić wątpliwości, że roszczenia oparte na art. 43 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. podlegały przedawnieniu według art. 291 § 1 k.p. Skoro miał odpowiednie zastosowanie art. 291 § 5 k.p., to przepis ten określał nie tylko długość terminu przedawnienia, ale także początek jego biegu (data uprawomocnienia się orzeczenia lub zawarcia ugody). A w ogólności, skoro odsyłano do art. 291 § 5 k.p., czyli do przepisu określającego przedawnienie, to do biegu terminu trzeba było stosować dalsze przepisy dotyczące przedawnienia roszczeń (zawieszenia, wstrzymania, przerwania). Wskazuje to na potrzebę funkcjonalnej wykładni art. 6 ustawy z dnia 6 maja 2010 r. w sposób prowadzący do podobnych rezultatów. Przepis art. 6 ustawy z dnia 6 maja 2010 r. jest przepisem odsyłającym, choć zredagowanym niezgodnie z zasadami techniki prawodawczej. Odesłanie to jednak z pewnością nie jest "pełne", gdyż w art. 6 ustawy z dnia 6 maja 2010 r. uregulowano skutek upływu określonego w nim terminu. Jest to "niepodleganie zaspokojeniu z Funduszu" roszczenia pracownika. Termin, o którym mowa w art. 6 ustawy z dnia 6 maja 2010 r. nie jest więc terminem przedawnienia, uwzględnianym tylko na

zarzut dłużnika i powodującym przekształcenie zobowiązania w naturalne. Upływ tego terminu niewątpliwie wywołuje skutek materialnoprawny (a więc uwzględniany przez sąd z urzędu). Jest to więc termin zawity prawa materialnego. "N. zaspokojeniu z Funduszu" jest pojęciem szerszym niż wygaśnięcie roszczenia. W każdym razie z samego odesłania do art. 291 § 5 k.p. nie można uznać, że mają zastosowanie wszystkie zasady biegu terminu przedawnienia, gdyż termin z art. 6 ustawy z dnia 6 maja 2010 roku po prostu takim terminem nie jest. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia stwierdził dalej, iż z pewnością jednak nie jest tak, że odesłanie do art. 291 § 5 k.p. oznacza wyłącznie określenie samej długości terminu (10 lat). Odesłanie do art. 291 § 5 k.p. oznacza przede wszystkim określenie roszczeń, o jakie chodzi (roszczenia stwierdzone prawomocnym orzeczeniem organu powołanego do rozstrzygania sporów, jak również roszczenie stwierdzone ugodą zawartą w trybie określonym w kodeksie przed takim organem). Oznacza także wskazanie daty, od której rozpoczyna się bieg terminu (dzień uprawomocnienia się orzeczenia lub zawarcia ugody) i długość terminu (10 lat), a przez to też datę jego upływu. W ogólności więc odesłanie do art. 291 § 5 k.p. prowadzi do stosowania tego przepisu w zakresie oceny biegu terminu w całości (jego początku, długości i daty upływu). Skoro tak, to w całości bieg terminu określonego w art. 6 ustawy z dnia 6 maja 2010 roku powinien być oceniany według zasad biegu terminu z art. 291 § 5 k.p., czyli do biegu terminu zawitego z art. 6 ustawy z dnia 6 maja 2010 roku (jego początku, długości i zakończenia) należy stosować zasady biegu terminu przedawnienia z art. 291 § 5 k.p. W związku z tym bieg terminu wynikającego z art. 6 ustawy z dnia 6 maja 2010 roku należy oceniać zgodnie z zasadami biegu terminów przedawnienia, a więc z uwzględnieniem okoliczności powodujących zawieszenie (art. 293 k.p.) i przerwanie (art. 295 k.p.) biegu terminu. Taka interpretacja jest potwierdzona wykładnią historyczną, systemową i funkcjonalną.

Art. 295 k.p. stanowi, iż bieg przedawnienia przerywa się przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia, a po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo; nadto nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia, nie zostanie zakończone. Odpowiednie zastosowanie tego przepisu oznacza przerwę w biegu tego terminu wskutek podjęcia przed właściwym organem - po uprawomocnieniu wyroku sądu zasądzającego od pracodawcy należność pracownika - czynności zmierzających do jej wyegzekwowania.

Przenosząc powyższe uwagi na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy stwierdził, że termin 10-letni, o którym mowa w art. 6 ustawy z dnia 6 maja 2010 roku w związku z art. 291 § 5 k.p., w przypadku powoda rozpoczął bieg 4 listopada 2004 roku (wtedy to orzeczenie zasądzające na jego rzecz od byłego pracodawcy świadczenia pracownicze stało się prawomocne). Tak rozpoczęty bieg terminu uległ przerwaniu przez wszczęcie postępowania egzekucyjnego. W dniu 24 listopada 2015 roku komornik sądowy wydał postanowienie o umorzeniu postępowania egzekucyjnego wszczętego przeciwko byłemu pracodawcy powoda, zmierzającego do wyegzekwowania należności ustalonych prawomocnym wyrokiem sądu. Oznacza to, że z dniem wszczęcia postępowania egzekucyjnego przez komornika sądowego bieg 10-letniego terminu uległ przerwaniu i rozpoczął się na nowo dopiero z chwilą prawomocnego zakończenia postępowania egzekucyjnego. W związku z powyższym wniosek powoda do Funduszu o wypłatę niezaspokojonych świadczeń pracowniczych (z dnia 9 grudnia 2015 roku) został złożony "przed upływem" terminu 10-letniego z art. 6 ustawy z dnia 6 maja 2010 roku.

Następnie Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pozostała do rozważenia kwestia, czy zostały spełnione przesłanki z ustawy z dnia 29 grudnia 1993 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 85 ze zm.), a jeśli tak, to jakiego rodzaju i w jakiej wysokości roszczenia przysługują powodowi od pozwanego.

Zgodnie z art. 6 ust.1 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 roku w razie niewypłacalności pracodawcy niezaspokojone roszczenia pracownicze podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, powołanego na podstawie art. 12, zwanego dalej Funduszem. Zaspokojeniu ze środków Funduszu podlegają należności główne z tytułu m.in. wynagrodzenia za pracę (art. 6 ust.2 pkt 2 omawianej ustawy). Przy czym świadczenia wymienione w ust. 2 pkt 2 i pkt 3 lit. a)-e) oraz pkt 4 podlegają zaspokojeniu za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające dzień 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 6 miesięcy poprzedzających dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy (ust.4 art.6 omawianej ustawy).

Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany podnosił w toku procesu, iż nie zostały spełnione przesłanki z cytowanego przepisu, gdyż stosunek pracy powoda ustał wcześniej niż 6 miesięcy poprzedzających dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Przy czym pozwany za dzień niewypłacalności pracodawcy uważa dzień uprawomocnienia się wydanego przez Sąd postanowienia o oddaleniu wniosku o upadłość pracodawcy powoda, tj. dzień 29 grudnia 2004 roku. Stosunek pracy powoda ustał z dniem 18 czerwca 2004 roku. Gdyby przyjąć tok rozumowania pozwanego, to faktycznie nie zostałaby spełniona przesłanka z cytowanego przepisu. Sąd I instancji zwrócił jednak uwagę, że kwestia niewypłacalności pracodawcy była przedmiotem rozważań judykatury w stanie prawnym, którego dotyczy meritum sprawy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2006 roku (II PK 16/06 opubl. LEX) podniósł, iż odpowiedzialność Funduszu jest ograniczona. Gwarancja obejmuje tylko bieżące wynagrodzenia (za okres trzech miesięcy przed wystąpieniem niewypłacalności) i to w wysokości ograniczonej do przeciętnego wynagrodzenia (art. 6a). W stosunku do pracowników, których stosunek pracy ustał, wypłata przysługuje tylko tym, z którymi umowa o pracę została rozwiązana nie wcześniej niż sześć miesięcy przed wystąpieniem niewypłacalności pracodawcy. Tego rodzaju ograniczenia, są zgodne z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 października 1980 roku, nr 80/987/ WE w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy. Na podstawie art. 4 tej dyrektywy gwarancja może być ograniczona do zaspokojenia roszczeń z tytułu wynagrodzenia za okres trzech miesięcy. Również do wyboru ustawodawcy Państw Członkowskich pozostawione jest na podstawie art. 3 dyrektywy określenie terminu, od którego liczony jest wstecz okres gwarancyjny. W przypadku omawianej ustawy ograniczenie zaspokojenia roszczeń pracowników, których stosunek pracy ustał przed upływem 6 miesięcy od daty powstania niewypłacalności pracodawcy jest zgodne z dyrektywą. Nie jest natomiast zgodne z dyrektywą przyjęcie - jako daty niewypłacalności pracodawcy - daty uprawomocnienia się postanowienia sądu o odmowie ogłoszenia upadłości. Przepis art. 2 dyrektywy stanowi, że pracodawcę uważa się za niewypłacalnego w przypadku wszczęcia postępowania przewidzianego przez przepisy ustawowe. Wszczęcia postępowania mającego stwierdzić niewypłacalność pracodawcy nie można utożsamiać z uprawomocnieniem się postanowienia o odmowie ogłoszenia upadłości. Czas trwania postępowania od zgłoszenia wniosku o upadłość do uprawomocnienia się postanowienia odmawiającego jej ogłoszenia, może się przedłużać z różnych przyczyn, na co pracownicy nie mają żadnego wpływu. Zakończenie tego postępowania po upływie 6 miesięcy od rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy, pozbawia tego pracownika prawa do gwarantowanych roszczeń, mimo że pracodawca był niewypłacalny już w dacie zgłoszenia wniosku o upadłość. Zgłoszenie takiego wniosku jest więc wszczęciem postępowania o uznanie pracodawcy za niewypłacalnego w rozumieniu art. 2 dyrektywy. W związku z tym przepisy art. 6 ust. 4 i ust. 6 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy należy rozumieć w odniesieniu do niniejszej sprawy w ten sposób, że świadczenia w nich przewidziane wypłaca się za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające ustanie stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w czasie nie dłuższym niż 6 miesięcy poprzedzających dzień zgłoszenia wniosku o upadłość pracodawcy. Skoro wniosek o ogłoszenie upadłości został zgłoszony w dniu 16 września 2004 roku, a stosunek pracy ustał z dniem 18 czerwca 2004 roku, to zostały spełnione przesłanki z art.6 ust.4 omawianej ustawy.

Na koniec Sąd Rejonowy zważył, że pozostała do rozważenia kwestia, jakiego rodzaju roszczenia i za jaki okres przysługują powodowi od pozwanego.

Zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 roku w razie niewypłacalności pracodawcy zaspokojeniu ze środków Funduszu (poza wynagrodzeniem za pracę) podlegają należności główne z tytułu przysługującego pracownikowi na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy:

- a) wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
- b) wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy, wynagrodzenia, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy, oraz wynagrodzenia za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,

c) świadczenia wyrównawczego przysługującego na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,

d) zasiłku chorobowego finansowanego ze środków na wynagrodzenia,

e) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego,

h) odprawy pieniężnej przysługującej w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Wśród zacytowanego katalogu świadczeń nie ma ani ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ani odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Zatem z roszczeń, których zaspokojenia domaga się powód, należne jest tylko wynagrodzenie i to także nie w pełnej wysokości, gdyż ograniczone do 3 miesięcy od dnia ustania stosunku pracy. Stosunek pracy powoda ustał z dniem 18 czerwca 2004 roku, a zatem może – w świetle cytowanych wyżej przepisów – dochodzić od pozwanego wynagrodzenia za okres od 18 marca 2004 roku do 18 czerwca 2004 roku, o czym Sąd orzekł w punkcie pierwszym sentencji wyroku. W pozostałym zakresie, z uwagi na okoliczności podniesione wyżej, Sąd Rejonowy powództwo oddalił.

Powód wygrał sprawę w 57%, gdyż dochodził od pozwanego zapłaty kwoty 5.220,71 zł, a roszczenie okazało się zasadne co do kwoty 2996,79 zł ((943,25 zł : 31 dni=30,43 zł x 14=426,02 zł) + 943,25 zł + 1.015,40 zł + 612,12 zł).

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł w oparciu o art. 100 k.p.c. w związku z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015 poz.1800). Skoro powód wygrał sprawę w 57%, to pozwany winien mu zwrócić koszty zastępstwa procesowego w wysokości 1.368 zł. Pozwanemu natomiast należałyby się koszty w wysokości 1.032 zł. Po wzajemnej kompensacji kosztów pozwany zobowiązany jest zwrócić na rzecz powoda kwotę 336 zł (1.368 zł – 1.032 zł).

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie pkt 1 i 3 wniósł pozwany Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie art. 1 ust. 1 ustawy z 6 maja 2010 roku o przywróceniu terminu do wypłaty świadczeń pracowniczych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w zw. z art. 3 ust. 2a ustawy z 29 grudnia 1993 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu daty niewypłacalności wynikającej z dnia złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości (18 czerwca 2004 roku) podczas, gdy należało przyjąć dzień uprawomocnienia się postanowienia o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy (29 grudnia 2004 roku),

2. naruszenie przepisów postępowania art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną i wybiórczą ocenę dowodów, co doprowadziło do pominięcia okoliczności, że powodowi udało się wyegzekwować część swoich należności, co w konsekwencji powinno skutkować zmniejszeniem się ewentualnej odpowiedzialności pozwanego o wyegzekwowaną kwotę na podstawie art. 451 § 3 k.c.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę wyroku przez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania w obu instancjach według norm przepisanych.

W dniu 18 sierpnia 2016 roku pełnomocnik powoda złożył odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa.

Zaznaczyć należy, że nie było sporu - w tym zakresie brak zarzutów - iż wnioski powoda do Funduszu o wypłatę niezaspokojonych świadczeń pracowniczych (z dnia 9 grudnia 2015 roku) został złożony "przed upływem" terminu 10-letniego z art. 6 ustawy z dnia 6 maja 2010 roku. Spornym natomiast nadal jest od jakiej daty należy przyjąć niewypłacalność pracodawcy. Pozwany stoi na stanowisku, iż jest to dzień uprawomocnienia się postanowienia o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości, natomiast strona powodowa - podobnie jak Sąd Rejonowy - że jest to data złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy.

Na wstępie wskazać jedynie należy, że nie ma żadnych wątpliwości, iż podstawę prawną ubiegania się przez powoda o zaspokojenie roszczeń pracowniczych z FGŚP stanowią przepisy ustawy z dnia 6 maja 2010 roku o przywróceniu terminu do wypłaty świadczeń pracowniczych z FGŚP (Dz. U. z 2010 roku, nr 106, poz. 674). Powyższy akt wprowadził możliwość odzyskania przez byłych pracowników niewypłaconych należności pracowniczych.

I tak zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 6 maja 2010 roku (Dz.U. Nr 106, poz. 674) o przywróceniu terminu do wypłaty świadczeń pracowniczych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, osoby będące byłymi pracownikami lub członkami rodzin zmarłych pracowników lub zmarłych byłych pracowników, uprawnionymi do renty rodzinnej, których roszczenia pracownicze nie zostały zaspokojone przez syndyka, likwidatora lub byłego niewypłacalnego pracodawcę, pomimo prawomocnego wyroku sądu przeciwko tym podmiotom, mogą wystąpić z pisemnym wnioskiem, do kierownika Biura Terenowego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych o wypłatę świadczeń ze środków Funduszu, z tytułu niezaspokojonych roszczeń, w zakresie zgodnym z art. 6 i art. 6a ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 85, z zm.) w brzmieniu obowiązującym w okresie, za który roszczenia nie zostały zaspokojone. Z kolei ust. 2 art. 1 powołanej ustawy stanowi, że przepis ust. 1 ma zastosowanie do roszczeń pracowniczych, do których uprawnienie powstało przed dniem wejścia w życie ustawy, a z tytułu których świadczenia ze środków Funduszu nie mogły być wypłacone z powodu niezłożenia wniosku do Funduszu, o którym mowa w ust. 1, niespełnienia wymogów dotyczących okresów, o których mowa w art. 6 lub terminów, o których mowa w art. 7 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, w brzmieniu obowiązującym w okresie, za który roszczenia nie zostały zaspokojone.

Zgodnie z przepisem art. 6 ust. 4 ustawy z 1993 r. świadczenie z tytułu wynagrodzenia za pracę podlega zaspokojeniu za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające dzień 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 6 miesięcy poprzedzających dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Natomiast zgodnie z przepisem ust. 6 art. 6 tej ustawy świadczenie z tytułu odprawy pieniężnej podlega zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy poprzedzających dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tym dniu. Jak widać dla obliczenia okresów referencyjnych konieczne jest ustalenie dnia niewypłacalności pracodawcy oraz dnia rozwiązania stosunku pracy.

W uchwale Sądu Najwyższego II PZP 9/09 odniesiono się do okresów referencyjnych, stwierdzając, że regulacja przepisu przejściowego - art. 43 ustawy z 2006 r. musi być wykładana z uwzględnieniem usunięcia skutków niezgodnego z prawem wspólnotowym określenia w ustawie z dnia 29 grudnia 1993 r. okresów referencyjnych. Dyrektywa Rady nr 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r. w sprawie zbliżania ustawodawstwo państw członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.U.rz. WE L 283, s. 23; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, s. 217), którą Polska była związana od dnia wstąpienia do Unii Europejskiej, tj. od dnia 1 maja 2004 r., stanowiła w art. 3: "1. Państwa członkowskie podejmują środki niezbędne, aby instytucje udzielające gwarancji zapewniły, zgodnie z art. 4, zaspokojenie roszczeń pracowników, wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy i dotyczących zapłaty należności za okres poprzedzający wskazaną datę. 2. Data określona w ust. 1 pozostaje do wyboru państw członkowskich jako: - termin zaistnienia niewypłacalności pracodawcy - lub termin wypowiedzenia pracy pracownikowi z powodu niewypłacalności pracodawcy - lub termin zaistnienia

niewypłacalności pracodawcy lub termin zakończenia umowy o pracę lub stosunku pracy danego pracownika spowodowany niewypłacalnością pracodawcy". W sytuacji, gdy państwo członkowskie wybrało termin zaistnienia niewypłacalności pracodawcy, to zgodnie z art. 4 ust. 2 dyrektywy 80/987 miało obowiązek zapewnić zaspokojenie roszczeń odnoszących się do wynagrodzenia należnego za trzy ostatnie miesiące umowy o pracę lub stosunku pracy, przypadające w okresie sześciu miesięcy poprzedzających termin zaistnienia niewypłacalności pracodawcy. Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich wyjaśnił w swoim orzecznictwie, że określenie "termin zaistnienia niewypłacalności pracodawcy", które zostało użyte w art. 3 ust. 2 i art. 4 ust. 2 dyrektywy nr 80/987, należy rozumieć w ten sposób, że oznacza ono dzień wniesienia wniosku o otwarcie postępowania upadłościowego, a nie dzień wydania w następstwie tego wniosku orzeczenia o otwarciu postępowania upadłościowego lub o odmowie wszczęcia postępowania ze względu na niewystarczające aktywa pracodawcy.

Z kolei Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lutego 2009 r., I PK 150/08 (nieopublikowany) orzekł, że regulacje zawarte w art. 43 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. stanowią samodzielną podstawę dochodzenia świadczeń od Funduszu, a przesłanki wypłaty tych świadczeń zostały określone w ustawie z dnia 29 grudnia 1993 r. Sąd Najwyższy wskazał, że artykuł 43 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. był - tak jak wszystkie przepisy z zakresu szeroko rozumianego prawa pracy - wynikiem kompromisu między partnerami społecznymi, co trzeba zawsze uwzględniać przy wykładni przepisów prawa pracy. Ustawodawca zdecydował się na ochronę Funduszem tych świadczeń, które z różnych przyczyn nie zostały wypłacone na starych zasadach w przeszłości. Jak wynika z uzasadnienia projektu ustawy, takich roszczeń było dużo. Chodziło zatem o ich realne zaspokojenie z uwagi na fakt, iż poprzednia regulacja nie dała uprawnionym takich możliwości mimo niewypłacalności pracodawcy. Brak zaspokojenia mógł następować z wielu powodów, w tym braku wniosku osoby uprawnionej, złożenia wniosku po terminie, przekroczenia okresów referencyjnych. Zasada zaufania obywatela do państwa wymaga, aby art. 43 ustawy z 13 lipca 2006 r. był interpretowany zgodnie z jego założeniem, tj. jako dający możliwość zrekompensowania niewypłaconych świadczeń chronionych Funduszem. **Oznacza to, że zarówno zakres świadczeń, jak i przesłanka ich wypłaty w postaci wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, powinny być oceniane z punktu widzenia przepisów ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. w brzmieniu obowiązującym w okresie, za który roszczenia nie zostały zaspokojone.**

Natomiast w wyroku z dnia 18 grudnia 2006 roku, wydanym w sprawie II PK 17/06 (opublikowano: OSNP 2008/1-2/8, LEX nr 350385) Sąd Najwyższy wskazał, **że przepisy dyrektywy nr 80/897/EWG w jej pierwotnym brzmieniu podlegałyby bezpośredniemu zastosowaniu w polskim porządku prawnym, gdyby okazało się, że ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. jest z nimi niezgodna.** Podmioty prywatne mogą się bowiem powoływać w sporach przeciwko państwu na postanowienia dyrektyw, których treść jest bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna, jeżeli państwo nie wdrożyło dyrektywy do prawa krajowego w wyznaczonym terminie albo wdrożyło ją w sposób niepełny lub wadliwy. Pojęcie "państwo" jest w orzecznictwie Trybunału rozumiane szeroko i dotyczy również jednostek organizacyjnych podlegających władzom publicznym lub przez nie kontrolowanym (postanowienie ETS z dnia 26 maja 2005 r., C-297/03, w sprawie S. R., (...) 2005, s. I- (...) oraz wyroki ETS z dnia 26 lutego 1986 r., C-152/84, w sprawie M., (...) 1986, s. 723, z dnia 22 czerwca 1989 r., C-103/88, w sprawie F. C., (...) 1989, s. (...) oraz z dnia 12 lipca 1990 r., C-188/89, w sprawie F., (...), s. I- (...)). Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, który jest państwowym funduszem celowym posiadającym osobowość prawną, należy do podmiotów, które w orzecznictwie Trybunału uznawane są za "państwo". W sprawie wywierania bezpośredniego skutku przez przepisy dyrektywy nr 80/987/EWG, Trybunał wypowiedział się już w wyroku z dnia 19 listopada 1991 r., C-6/90 i C-9/90, w sprawie A. F. i Danila B. i inni przeciwko Republice Włoskiej ((...) 1991, s. I- (...)), w wyroku z dnia 16 grudnia 1993 r., C-334/92, w sprawie T. M. przeciwko F. de G. S. ((...) 1993, s. I- (...)) oraz w wyroku z dnia 18 października 2001 r., C-441/99, w sprawie R. przeciwko S. G. ((...) 2001, s. I- (...)). Powód mógłby więc skutecznie wywodzić swoje roszczenia bezpośrednio z art. 3 ust. 2 i art. 4 ust. 2 dyrektywy nr 80/987/EWG w jej pierwotnym brzmieniu, gdyby polskie przepisy były z nimi niezgodne.

Przepisy art. 6 ust. 4 i 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. rozumiane w ten sposób, że przez "dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy" należy rozumieć dzień uprawomocnienia się orzeczenia sądowego o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, ponieważ jego majątek oczywiście nie wystarcza nawet na zaspokojenie kosztów

postępowania, **byłyby sprzeczne z art. 3 ust. 2 i art. 4 ust. 2 dyrektywy nr 80/987/EWG w jej pierwotnym brzmieniu, według wykładni dokonanej przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości.** Trybunał bowiem w wyrokach z dnia 10 lipca 1997 r., C-373/95, w sprawie F. M. i inni oraz G. G. i inni przeciwko I. nazionale della previdenza sociale [(...)] i Republice Włoskiej ((...) 1997, s. I- (...)), z dnia 10 lipca 1997 r., C-94/95 i C-95/95, w sprawie Danila B. i inni oraz W. B. i inni przeciwko I. nazionale della previdenza sociale [(...)] ((...) 1997, s. I- (...)) oraz z dnia 15 maja 2003 r., C-160/01, w sprawie K. M. przeciwko B. für A. ((...) 2003, s. I- (...)) stwierdził, że określenie "termin zaistnienia niewypłacalności pracodawcy", które zostało użyte w art. 3 ust. 2 i art. 4 ust. 2 dyrektywy nr 80/987/EWG, należy rozumieć w ten sposób, że **oznacza ono dzień wniesienia wniosku o otwarcie postępowania upadłościowego, a nie dzień wydania w następstwie tego wniosku orzeczenia o otwarciu postępowania upadłościowego lub o odmowie wszczęcia postępowania ze względu na niewystarczające aktywa pracodawcy.** W uzasadnieniach tych wyroków Trybunał stwierdził między innymi, że chociaż zastosowanie systemu ochrony pracowników ustanowionego przez dyrektywę wymaga zarówno wniesienia wniosku o wszczęcie postępowania w celu zbiorowego zaspokojenia roszczeń wierzycieli, określonego przez ustawodawstwo państwa członkowskiego, jak i formalnego orzeczenia otwierającego takie postępowanie, to określenie niezapłaconych roszczeń, które są gwarantowane na podstawie dyrektywy, jest dokonywane, zgodnie z art. 3 ust. 2 tiret pierwsze i art. 4 ust. 2 tiret pierwsze, w stosunku do terminu zaistnienia niewypłacalności pracodawcy, który nie musi koniecznie pokrywać się z dniem wydania orzeczenia. Za oczywiste Trybunał uznał, że orzeczenie o wszczęciu postępowania w celu zbiorowego zaspokojenia roszczeń wierzycieli (o ogłoszeniu upadłości) może być wydane długo po wniesieniu wniosku o otwarcie postępowania lub po zakończeniu okresów zatrudnienia, do których odnosi się niezapłacone wynagrodzenie, a więc gdyby termin wystąpienia niewypłacalności pracodawcy był zależny od spełnienia warunków ustanowionych w art. 2 ust. 1 dyrektywy, zapłata wynagrodzenia, biorąc pod uwagę okresy wskazane w art. 4 ust. 2, mogłaby nigdy nie być gwarantowana przez dyrektywę z przyczyn całkowicie niezwiązanych z zachowaniem pracowników. Ten ostatni skutek byłby sprzeczny z celem dyrektywy, którym jest, jak to zostało wyjaśnione w pierwszym ustępie jej preambuły, ustanowienie minimalnego poziomu wspólnotowej ochrony pracowników w razie niewypłacalności pracodawcy. Trybunał stwierdził więc, że biorąc pod uwagę zarówno społeczny cel dyrektywy, jak i konieczność precyzyjnego ustalenia okresów referencyjnych, określenie "termin zaistnienia niewypłacalności pracodawcy", użyte w art. 3 ust. 2 i art. 4 ust. 2 dyrektywy, należy rozumieć jako oznaczające dzień wniesienia wniosku o wszczęcie postępowania w celu zbiorowego zaspokojenia roszczeń wierzycieli, z tym że gwarantowane świadczenia nie mogą zostać przyznane przed dniem wydania orzeczenia wszczynającego takie postępowanie lub stwierdzającego, że przedsięwzięcie zostało definitywnie zamknięte, gdy aktywa są niewystarczające.

Oznacza to, że art. 6 ust. 4 i 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. rozumiane w ten sposób, że użyte w nich określenie "dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy" to dzień wydania lub uprawomocnienia się orzeczenia sądowego wydanego w następstwie wniosku o wszczęcie postępowania upadłościowego, byłyby niezgodne z art. 3 ust. 2 tiret pierwsze i art. 4 ust. 2 tiret pierwsze dyrektywy nr 80/987/EWG w jej pierwotnym brzmieniu. Pojęcie "termin zaistnienia niewypłacalności pracodawcy" w tych przepisach dyrektywy nr 80/987/EWG, **zgodnie z wykładnią ETS, oznacza bowiem dzień, w którym został złożony wniosek o wszczęcie postępowania upadłościowego, a nie dzień wydania (a tym bardziej uprawomocnienia się) orzeczenia w następstwie takiego wniosku.** 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 (wyżej powołany wyrok ETS, C-160/01, w sprawie M. oraz wyroki z dnia 13 listopada 1990 r., C-106/89, w sprawie M., (...) 1990, s. I- (...), z dnia 16 grudnia 1993 r., C-334/92, w sprawie W. M., (...) 1993, s. I- (...) i z dnia 10 lutego 2000 r., C-270/97, C-271/97, w sprawie D. P., (...) 2000, s. I-929, pkt 62). **W celu zapewnienia w drodze wykładni zgodności art. 6 ust. 4 i 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. z przepisami dyrektywy nr 80/987/EWG należy odejść od interpretacji użytego w nich określenia "dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy" w powiązaniu z definicją niewypłacalności pracodawcy zawartą w art. 3 ustawy (w rozważanym przypadku art. 3 ust. 2a).** Tak jak Trybunał Sprawiedliwości, trzeba uznać, że takie powiązanie byłoby niezgodne ze społecznym celem ustawy i potrzebą precyzyjnego określenia okresów referencyjnych. Przepisy art. 3 i art. 6 ust. 4 i 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych wdrażają postanowienia art. 2 ust. 1 oraz art. 3 ust. 2 tiret pierwsze i art.

4 ust. 2 tiret pierwsze dyrektywy nr 80/987/EWG, a ich treść w znacznym stopniu stanowi powtórzenie przepisów dyrektywy. Tym samym sposób, w jaki Trybunał dokonał wykładni art. 3 ust. 2 i art. 4 ust. 2 dyrektywy, powinien zostać zastosowany przy wykładni art. 6 ust. 4 i 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. Pogląd, że art. 6 ust. 4 i 6 tej ustawy należy wyklądać w powiązaniu z jej art. 3 ust. 2a, byłby w istocie podważeniem prawidłowości dokonanej przez Trybunał wykładni art. 3 ust. 2 tiret pierwsze i art. 4 ust. 2 tiret pierwsze dyrektywy nr 80/987/EWG.

Prowadzi to do wniosku, że przez "dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy" w rozumieniu art. 6 ust. 4 i 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych 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.

Zatem z powyższych rozważań w sposób jednoznaczny wynika, że interpretacja przepisów ustawy z 29 grudnia 1993 roku w powiązaniu z dyrektywą nr 80/987/EWG oraz zaprezentowaną **wykładnią ETS oznacza, że za dzień niewypłacalności pracodawcy należy przyjąć dzień, w którym został złożony wniosek o wszczęcie postępowania upadłościowego, a nie dzień wydania (a tym bardziej uprawomocnienia się).**

Jednak skarżący stoi na stanowisku, że powyższa dyrektywa nr 80/987/EWG w brzmieniu sprzed 2002 roku, nie miała zastosowania do niniejszej sprawy, ale dyrektywa po wprowadzeniu zmian nr (...) Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 roku.

Niewątpliwie Dyrektywa Rady nr 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 roku - jak słusznie wskazał skarżący - została zmieniona dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady w 2002 roku (2002/74/WE). Regulacje unijne dotyczące sposobu określania okresów, za które roszczenia przeciwko niewypłacalnemu pracodawcy podlegają zaspokojeniu z wykorzystaniem mechanizmów gwarancyjnych, uległy zmianie w 2002 roku. Przed 2002 roku państwa członkowskie nie miały pełnej swobody w ustalaniu tych okresów, a co za tym idzie - w określaniu daty powstania niewypłacalności pracodawcy. W czasie obowiązywania dyrektywy ze zmianami z 2002 r., państwu członkowskiemu pozostawiona została swoboda w tym zakresie. Dyrektywa 2002/74/WE 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 (...) pracodawca wspólnotowy odstąpił od ścisłego określania dnia, w stosunku do którego mają być ustalone 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 roku, Polska wdrożyła postanowienia dyrektywy (...) w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r., a więc z opóźnieniem.**

Proces scalania się prawa unijnego z prawem państw członkowskich nosi nazwę implementacji prawa unijnego. Aby państwa członkowskie mogły korzystać z dobrodziejstw członkostwa w Unii Europejskiej muszą dokonać sprawnej i skutecznej implementacji prawa UE. Implementację prawa unijnego powinno się wiązać z czynnościami, które umożliwiają rzeczywiste wprowadzenie w życie postanowień przyjętych na szczeblu unijnym do krajowych porządków prawnych. Implementacja w szerokim i bardzo ogólnym sensie oznacza ona po prostu skuteczne wprowadzenie w życie aktu prawnego.

Zgodnie z art. 249 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską dyrektywy wiążą wszystkie Państwa Członkowskie, do których są kierowane, w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty, pozostawiają jednak organom krajowym swobodę wyboru formy i środków. Powyższe oznacza, że normy prawa wspólnotowego zawarte w dyrektywach nie stają się z chwilą ich opublikowania, automatycznie częścią porządku prawnego obowiązującego w państwach członkowskich, nie podlegają zasadzie bezpośredniego obowiązywania. Wymogiem skuteczności regulacji zawartych w dyrektywach jest ich odpowiednia inkorporacja do krajowych porządków prawnych Państw Członkowskich za pomocą odpowiednich aktów prawa wewnętrznego.

Jak wynika wprost z art. 2 Dyrektywy 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.U.UE L z dnia 23 marca 2002 r.), państwa Członkowskie wprowadzą w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy **przed dniem 8 października 2005 r.** i niezwłocznie powiadomią o tym Komisję.

Państwa Członkowskie stosują przepisy określone w akapicie pierwszym do każdego przypadku niewypłacalności pracodawcy, występującego po dacie wejścia w życie tych przepisów.

Wspomniane środki powinny zawierać odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie to powinno towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie (ust. 1)

Należy zaznaczyć, iż co do zasady, w przypadku wcześniejszej implementacji przepisów dyrektywy do polskiego systemu prawnego, uzyskuje ona moc wiążącą, z chwilą wejścia w życie przepisów wydanych w celu jej wykonania. Termin wyznaczony na implementację omawianej dyrektywy z 2002 roku zmieniającej wcześniejszą dyrektywę został wyznaczony na dzień 8 października 2005 roku. Dopiero w przypadku niewykonania przez państwo członkowskie obowiązku implementacji, zgodnie z orzeczeniem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie V. D. (41/74, (...) 1974, (...)), dyrektywa, po upływie terminu jej implementacji nabiera mocy obowiązującej.

Reasumując, należy stwierdzić, że dyrektywa Dyrektywa 2002/74/WE, która nadała nowe brzmienie art. 3 i art. 4 w dyrektywie 80/987, nabrała mocy obowiązującej z chwilą upływu terminu jej implementacji z dniem 8 października 2005 roku (gdyż wdrożenie jej zapisów do krajowego porządku prawnego nastąpiło po upływie terminu implementacji).

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że stosunek pracy powoda ustał w dniu 18 czerwca 2004 roku, w dniu 16 września 2004 roku został złożony wniosek o ogłoszenie upadłości byłego pracodawcy powoda, a postanowieniem z dnia 30 listopada 2004 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi w sprawie XIV GU 259/04 oddalił wniosek o ogłoszenie upadłości byłego pracodawcy powoda, które to postanowienie uprawomocniło się w dniu 29 grudnia 2004 roku. Jednocześnie sprawa dotyczy niewypłaconych przez pracodawcę świadczeń za okres od 18 marca do 18 czerwca 2004 roku. Powyższe okoliczności wskazują, że **roszczenia powoda obejmują okres, kiedy to Dyrektywa nr 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 roku nie tylko nie została jeszcze wdrożona do systemu krajowego, ale również nie upłynął okres implementacji wskazany w jej przepisach.**

W związku z tym do sytuacji powoda nadal miały zastosowanie postanowienia Dyrektywy Rady nr 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r., gdyż Dyrektywa z 2002 roku nabrała mocy obowiązującej dopiero po dniu 8 października 2005 roku. Z kolei Dyrektywa Rady nr 80/987/EWG wskazywała, od jakiego momentu należy przyjąć niewypłacalność pracodawcy tj. od dnia złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy. .

W tej sytuacji uznać należy - podobnie jak Sąd Rejonowy - że zgłoszenie wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy jest więc wszczęciem postępowania o uznanie pracodawcy za niewypłacalnego w rozumieniu art. 2 dyrektywy. W związku z tym przepisy art. 6 ust. 4 i ust. 6 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy należy rozumieć w odniesieniu do niniejszej sprawy w ten sposób, że świadczenia w nich przewidziane wypłaca się za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające ustanie stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w czasie nie dłuższym niż 6 miesięcy poprzedzających dzień zgłoszenia wniosku o upadłość pracodawcy. Skoro zatem wniosek o ogłoszenie upadłości został zgłoszony w dniu 16 września 2004 roku, a stosunek pracy ustał z dniem 18 czerwca 2004 roku, to zostały spełnione przesłanki z art.6 ust.4 omawianej ustawy. Nawet jeżeliby przyjąć, jako dzień niewypłacalności pracodawcy dzień ogłoszenia postanowienia o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości, czyli dzień 29 listopada 2004 roku, to również zostałyby spełnione wymogi art. 6 ust. 4 Ustawy.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy, dokonując oceny zgłoszonego roszczenia dokonał prawidłowej interpretacji przepisów ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 85, z zm.) w brzmieniu obowiązującym w okresie, za który roszczenia nie zostały zaspokojone, w powiązaniu z dyrektywą nr 80/987/EWG. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne, a poczynione ustalenia i wysnute wnioski w pełni poprawne i rzetelne. Z tych też względów brak jest podstaw do zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego jest oczywiście uzasadnione.

Sąd Okręgowy nie dopatrył się także naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. polegającego na dowolnej i wybiórczej ocenie dowodów, co doprowadziło do pominięcia okoliczności, że powodowi udało się wyegzekwować część swoich należności, co w konsekwencji powinno skutkować zmniejszeniem się ewentualnej odpowiedzialności pozwanego o wyegzekwowaną kwotę na podstawie art. 451 § 3 k.c.

Na wstępie wskazać należy, że wprawdzie Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku nie odniósł się do podnoszonej przez skarżącego kwestii zaspokojenia w części przez Komornika należnego świadczenia w kwocie 693,10 zł, to jednak uchybie to nie powoduje skutku w postaci wzruszenia prawidłowo wydanego orzeczenia.

Przede wszystkim na załączonym do sprawy dokumencie w postaci odpisu wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieście w Łodzi z dnia 13 października 2004 roku została naniesiona adnotacja przez Komornika Sądowego działającego przy Sądzie Rejonowym dla Łodzi-Widzewa w Łodzi z dnia 22 lutego 2010 roku, że na poczet należności wyegzekwowano i przekazano wierzycielowi kwotę 693,10 złotych brutto. Przy czym z powyższego wyroku tj. z dnia 13 października 2004 roku wynika, że Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwoty: 943,25 złotych tytułem wynagrodzenia za miesiąc marzec 2004 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2004 roku do dnia zapłaty, 948,29 zł tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2004 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2004 roku do dnia zapłaty, 1.015,40 zł tytułem wynagrodzenia za maj 2004 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2004 roku do dnia zapłaty, 612,12 zł tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2004 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2004 roku do dnia zapłaty (...). Z kolei w zaskarżonym orzeczeniu Sąd Rejonowy okresem objętym odpowiedzialnością pozwanego wskazał okres od 18 marca 2004 roku do 18 czerwca 2004 roku. W związku z tym wyegzekwowana kwota winna być zaliczona - co podkreśla również w apelacji skarżący - na poczet najstarszego wymagalnego świadczenia z tytułu umowy o pracę powoda zgodnie z dyspozycją art. 451 § 3 k.c., który to stanowi, że w braku oświadczenia dłużnika lub wierzyciela spełnione świadczenie zalicza się przede wszystkim na poczet długu wymagalnego, a jeżeli jest kilka długów wymagalnych - na poczet najdawniej wymagalnego. Najstarszym zaś wymagalnym świadczeniem jest wynagrodzenie za miesiąc marzec 2004 roku. Dokonując wyliczenia należnej powodowi kwoty wynagrodzenia za 17 dni marca 2004 roku - obliczona proporcjonalnie stanowiłaby kwotę 517,31 zł plus odsetki od tej kwoty należne do dnia wypłaty (w kwocie około 699,49 zł za okres od dnia wymagalności do dnia sporządzenia planu podziału przez komornika) - wychodzi, iż w całości wyegzekwowana kwota winna być zaliczona na poczet tegoż wynagrodzenia. A co za tym idzie wyegzekwowana kwota w żadnym wypadku nie mogłaby pomniejszyć należności przysługującej powodowi od Funduszu. W tej sytuacji zarzuty apelacji co do błędnych ustaleń faktycznych nie mogły się ostać.

Mając powyższe na uwadze uznać należy, że nie doszło - wbrew twierdzeniom skarżącego - do naruszenia przepisów prawa materialnego, jak i procesowego przez Sąd Rejonowy. Zdaniem Sądu Okręgowego zaprezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej interpretacji przepisów powołanych w uzasadnieniu ustaw i trafnie wywiódł, iż powodowi przysługuje prawo do wypłaty świadczenia pracowniczego w wysokości 3001,83 zł. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle obowiązujących przepisów prawa było oczywiście uzasadnione.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach procesu za II instancję Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 r., poz. 1800).

Przewodniczący: Sędziowie:

E.W.