

Uchwała z dnia 20 listopada 1996 r.
III ZP 6/96

Przewodniczący SSN: Maria Mańkowska, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczyszyn, po rozpoznaniu sprawy z powództwa Bożeny M. przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w Ł. o świadczenia, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 20 listopada 1996 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi postanowieniem z dnia 13 sierpnia 1996 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 KPC.

Czy w sytuacji wystąpienia w różnych terminach przesłanki z art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 1994 r., Nr 1 poz. 1, zm. Dz. U. z 1995 r., Nr 87 poz. 435, z 1996 r. Nr 5, poz. 34) w postaci wydania przez Sąd postanowienia o ogłoszeniu upadłości pracodawcy i przesłanki z art. 3 ust. 2 pkt 3 ustawy w postaci faktycznego zaprzestania działalności pracodawcy za dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy należy uznać datę wystąpienia przesłanki z art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy czy też przesłanki z art. 3 ust. 2 pkt 3 ustawy ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Dniem wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, o którym mowa w art. 6 ust. 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 1994 r., Nr 1, poz. 1 ze zm.) jest zarówno data postanowienia sądu o ogłoszeniu upadłości pracodawcy, jak i dzień, w którym wystąpiło niezaspokojenie roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę (art. 3 ust. 1 pkt. 1 i art. 3 ust. 2 pkt 3 w związku z art. 3 ust. 2a tej ustawy).

U z a s a d n i e

Powódka Bożena M. wniosła o zasądzenie od Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w Ł. kwoty 1 906,18 zł jako niewypłaconych jej przez pracodawcę, tj. Spółkę z o.o. TWD "C." w A.Ł., odprawy pieniężnej i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Łodzi wyrokiem z dnia 17 kwietnia 1996 r. oddalił powództwo. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w Spółce z o.o. "C." w A.Ł. w okresie od 1 marca 1992 r. do 30 czerwca 1992 r. W dniu 29 maja 1992 r. został zgłoszony wniosek o ogłoszenie upadłości pracodawcy, który w maju 1992 r. zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej i wypowiedział wszystkim pracownikom umowy o pracę. Postanowieniem z dnia 20 września 1993 r. Sąd Rejonowy w Łodzi ogłosił

upadłość pracodawcy. Wyrokiem z dnia 6 października 1992 r. Sąd Wojewódzki w Łodzi zasądził na rzecz powódki od pracodawcy kwotę 1 906,18 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 1992 r.

Powódka w dniu 12 października 1995 r. wystąpiła o tę należność do pozwanego Funduszu. Pismem z dnia 30 listopada 1995 r. odmówił on jednak wypłaty powołując się na niespełnienie warunków z art. 6 ust. 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 1994 r., Nr 1, poz. 1), w brzmieniu ustalonym ustawą z dnia 28 czerwca 1995 r. (Dz. U. Nr 87, poz. 435). Strona pozwana stwierdziła, że stosunek pracy powódki ustał w dniu 30 czerwca 1992 r., tj. w okresie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających dzień niewypłacalności pracodawcy, za który uznała datę ogłoszenia upadłości, dzień 20 września 1993 r.

Sąd Rejonowy przyjął, że przypadki niewypłacalności pracodawcy określone w art. 3 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. wykluczają się. Jego zdaniem, gdyby ustawodawca chciał określić dzień niewypłacalności pracodawcy jako dzień faktycznego zaprzestania działalności, to nie wymieniałby przypadków polegających na ogłoszeniu jego upadłości. Zdaniem Sądu Rejonowego niewypłacalność pracodawcy w postaci faktycznego zaprzestania działalności występuje tylko wówczas, gdy nie jest możliwe ogłoszenie jego upadłości. Sąd Rejonowy przypisał znaczenie sposobowi sformułowania normy prawnej, polegającym na umieszczeniu przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę w odrębnym ustępie przepisu art. 3 ustawy. Jest to przy tym przypadek dodatkowy, poprzedzony słowami "niewypłacalność pracodawcy ... zachodzi także", co zdaniem Sądu Rejonowego oznacza, że jest to przypadek szczególny, nie zastępujący stanów niewypłacalności wymienionych w art. 3 ust. 1, czyli między innymi ogłoszenia upadłości pracodawcy. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że co do roszczeń powódki, niewypłacalność pracodawcy nastąpiła w dniu ogłoszenia jego upadłości, a data faktycznego zaprzestania działalności nie może mieć znaczenia.

Od tego wyroku rewizję złożyła powódka, która podniosła, że upadłość pracodawcy została ogłoszona z wielomiesięcznym opóźnieniem w stosunku do faktycznego zaprzestania działalności, na co nie miała żadnego wpływu i nie może ponosić ujemnych konsekwencji.

Sąd Wojewódzki przedstawił rozpatrywane zagadnienie prawne, uznając, że w sprawie występują poważne wątpliwości. Sąd Wojewódzki podkreślił, że przypadki niewypłacalności pracodawcy określone w art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r., w tym faktyczne zaprzestanie działalności pracodawcy, mają charakter ocenny i nie są wprost wynikiem formalnoprawnych orzeczeń czy decyzji. Analiza treści art. 3 omawianej ustawy nasuwa wątpliwości w kwestii istnienia hierarchii ważności poszczególnych przypadków. Często zachodzą sytuacje, gdy przed uruchomieniem procedur zmierzających do zbiorowego zaspokojenia wierzycieli, pojawiają się stany faktyczne, w których roszczenia pracowników nie mogą być zaspokojone. W szczególności faktyczne zaprzestanie działalności pracodawcy może nieraz znacznie poprzedzać ogłoszenie jego upadłości. Za jednakowym potraktowaniem wszystkich sytuacji oznaczających niewypłacalność pracodawcy przemawia umieszczenie ich w jednym przepisie art. 3 ust. 2a ustawy, określającym datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. To jednakowe traktowanie prowadziłoby do uznania, że niewypłacalnością

pracodawcy byłoby wystąpienie jakiejkolwiek okoliczności wymienionej w przepisie zarówno art. 3 ust. 1, jak i ust. 2. Późniejsze wystąpienie kolejnej z tych okoliczności nie miałyby już znaczenia dla zaspokojenia roszczeń pracowniczych. Budzi to jednak wątpliwości Sądu Wojewódzkiego, gdyż jego zdaniem prowadziłoby to do sytuacji, w której organ pozasądowy dokonywałby oceny ich zaistnienia, a następnie nie musiałoby to być potwierdzone orzeczeniem sądu. Sąd Wojewódzki podnosi, że można jednak rozumować w taki sposób jak Sąd Rejonowy, który w brzmieniu art. 3 ust. 1 i ust. 2 ustawy dopatrywał się hierarchizacji przypadków niewypłacalności pracodawcy. Prowadzi to do wniosku, że niewypłacalność pracodawcy w stanach faktycznych określonych w przepisie art. 3 ust. 2 występuje tylko w razie braku sytuacji z ustępu 1 tego artykułu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie należało rozważyć kwestię dotyczącą możliwości podjęcia uchwały w trybie art. 391 Kodeksu postępowania cywilnego w brzmieniu obowiązującym przed nowelizacją tego Kodeksu, dokonaną ustawą z dnia 1 marca 1996 r. (Dz. U. Nr 43, poz. 189). Sąd Wojewódzki przedstawiając zagadnienie prawne działał już po wejściu w życie tej nowelizacji, tj. w dniu 13 sierpnia 1996 r. Zgodnie z przepisem art. 11 ust. 1 tej ustawy, sprawy wszczęte przed dniem jej wejścia w życie toczą się od dnia 1 lipca 1996 r. według przepisów znowelizowanych, chyba że zachodzą wyjątki określone w dalszych przepisach. Z wyjątków tych można rozważać zastosowanie przepisu art. 11 ust. 2. Zgodnie z nim do złożenia i rozpoznania rewizji od orzeczenia sądu pierwszej instancji wydanego przed dniem 1 lipca 1996 r. stosuje się przepisy dotychczasowe. Interpretując ten przepis ściśle Sąd Wojewódzki mógł przedstawić zagadnienie prawne, gdyż stosował przepis art. 391 KPC w poprzednim brzmieniu. Jednakże Sąd Najwyższy powinien stosować przepisy w brzmieniu zmienionym, bowiem podjęcie uchwały w przedmiocie zagadnienia prawnego przedstawionego przez sąd drugiej instancji nie jest "rozpoznaniem rewizji". Jest to szczególne postępowanie, w którym nie dochodzi do merytorycznego rozpoznania rewizji, o ile oczywiście Sąd Najwyższy nie przejmie sprawy do rozpoznania. Stosowanie przez Sąd Najwyższy nowych przepisów oznaczałoby istnienie luki prawnej, gdyż ściśle odczytując nowe przepisy brak jest normy określającej możliwość przedstawiania Sądowi Najwyższemu zagadnień prawnych powstałych przy okazji rozpoznawania rewizji. W nowym brzmieniu Kodeksu jedynie norma art. 390 § 1 KPC reguluje taką instytucję, ale dotyczy ona rozpoznawania apelacji przez sąd drugiej instancji. Lukę tę należy wypełnić przez stosowanie tego przepisu w drodze analogii, co prowadzi do uznania, że przedstawienie zagadnienia prawnego było możliwe w sprawie, w której nie przysługuje kasacja. Ponieważ w przedmiotowej sprawie, z uwagi na wartość przedmiotu sporu, kasacja byłaby niedopuszczalna, to jest to wystarczające do uznania, iż było możliwe przedstawienie zagadnienia prawnego przez sąd drugiej instancji, a tym samym Sąd Najwyższy mógł podjąć uchwałę (por. nie publikowane dotychczas uchwały z dnia 21 sierpnia 1996 r., I PZP 15/96 i z dnia 7 listopada 1996 r., I PZP 20/96).

Przechodząc do merytorycznego rozpoznania zagadnienia prawnego Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Roszczenia dochodzone przez powódkę są wynikiem nowelizacji ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 1994 r., Nr 1, poz. 1 ze zm.). Ustawa ta w pierwotnym brzmieniu nie obejmowała gwarancji takich roszczeń jak dochodzone przez powódkę, tj. z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Roszczenia te zostały objęte wypłatą z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przez rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 11 stycznia 1995 r. w sprawie rozszerzenia zakresu świadczeń pracowniczych podlegających zaspokojeniu ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (Dz. U. Nr 7, poz. 35). Jednakże nie dotyczyło to roszczeń powódki, gdyż rozporządzenie to stosowało się do świadczeń pracowniczych powstałych od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym weszło ono w życie, czyli po dniu 25 stycznia 1995 r. Powódka uzyskała możliwość zaspokojenia swoich roszczeń z Funduszu dopiero po wejściu w życie ustawy z dnia 28 czerwca 1995 r. o zmianie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. Nr 87, poz. 435) - art. 2 ust. 1 w związku z art. 2 ust. 3 tej ustawy.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy w znowelizowanym brzmieniu w razie niewypłacalności pracodawcy nie zaspokojone roszczenia pracownicze podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu. Zaspokojeniu podlegają należności główne między innymi z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy należny za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy i odprawy pieniężnej przysługującej w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 6 ust. 2 pkt f i h). Jednakże świadczenia te są zaspokajane tylko wówczas, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy następujących po tym dniu (art. 6 ust. 6). Wykładnia tego ostatniego przepisu, a zwłaszcza użytego w nim zwrotu "dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy", jest przedmiotem rozpatrywanego zagadnienia prawnego. Jeżeli bowiem uznać, że dniem niewypłacalności pracodawcy jest dzień faktycznego zaprzestania działalności (maj 1992 r.) to powódka, z którą stosunek pracy został rozwiązany 30 czerwca 1992 r. spełnia warunki tego przepisu. Jeżeli natomiast za datę powstania niewypłacalności pracodawcy przyjąć dzień ogłoszenia jego upadłości, to termin określony w art. 6 ust. 6 ustawy nie został dotrzymany (upadłość ogłoszono 20 września 1993 r.).

Słusznie Sądy obu instancji przy wykładni pojęcia "dzień niewypłacalności pracodawcy" użytego w przepisie art. 6 ust. 6 ustawy sięgają do jej przepisów art. 3 ust. 1, 2 i 2a. Zgodnie z art. 3 ust. 1 niewypłacalność pracodawcy zachodzi, gdy na podstawie Prawa upadłościowego: 1) ogłoszono upadłość pracodawcy, 2) odrzucono wniosek o ogłoszenie upadłości pracodawcy z powodu niezłożenia przez jego wierzyciela zaliczki na koszty postępowania, 3) oddalono wniosek o ogłoszenie upadłości pracodawcy, ponieważ jego majątek oczywiście nie wystarcza nawet na zaspokojenie kosztów postępowania, 4) umorzono postępowanie upadłościowe, ponieważ majątek masy nie wystarcza nawet na zaspokojenie kosztów postępowania lub wierzyciel, na którego wniosek upadłość była ogłoszona, nie złożył zaliczki na koszty postępowania, a zachodzi brak płynnych funduszy na te koszty. Są to wszystko zdarzenia związane z upadłością pracodawcy i mają one charakter formalnoprawnych rozstrzygnięć

sądowych, a przez to są pewne co do daty wystąpienia. Jednakże zgodnie z art. 3 ust. 2 ustawy niewypłacalność pracodawcy zachodzi także w razie niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych: 1) w okolicznościach stanowiących, zgodnie z przepisami o działalności gospodarczej, podstawę do wykreślenia z ewidencji działalności gospodarczej wpisu o podjęciu takiej działalności przez osobę fizyczną i cofnięcia koncesji na prowadzenie działalności gospodarczej, 2) przez pracodawcę, wobec którego, na podstawie odrębnych przepisów, jest prowadzone postępowanie likwidacyjne, 3) w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę. Przypadek, którego dotyczy rozpoznawane zagadnienie prawne związany jest z niezaspokojeniem roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w sytuacji faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę. Słusznie podkreśla się w uzasadnieniu zagadnienia prawnego, że jest to sytuacja ocenna, wymagająca analizy stanu faktycznego. Nie można jednak temu przypisywać większego znaczenia. Zwykle w procesie stosowania prawa przesłanki określonych roszczeń są ocenne i w pierwszej kolejności ich analiza jest przeprowadzana przez strony danego stosunku prawnego. Analiza ta może być następnie weryfikowana przez sąd rozpoznający dane roszczenie, często z odmiennym rezultatem. Ta okoliczność, a w szczególności możliwość, że Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w pierwszej kolejności dokonywałby oceny wystąpienia tej przesłanki, a następnie poddane byłoby to kontroli sądu, z możliwym odmiennym wynikiem, nie ma większego znaczenia w sprawie.

Rozważenia wymaga natomiast kwestia, czy przypadki niewypłacalności pracodawcy wymienione w przepisie art. 3 ust. 2 ustawy mogą znaleźć zastosowanie tylko w razie niewystąpienia sytuacji opisanych w przepisie art. 3 ust. 1 ustawy. Dla takiego rozumowania brak jest podstaw w wykładni logiczno-językowej. Przede wszystkim użycie w przepisie art. 3 ust. 2 ustawy zwrotu "niewypłacalność pracodawcy ... zachodzi także" nie daje podstaw do takiego rozumowania. Zwrot ten oznacza jedynie to, że oprócz przypadków wymienionych w art. 3 ust. 1, niewypłacalność pracodawcy zachodzi także w sytuacjach określonych w przepisie art. 3 ust. 2 ustawy. Są to przypadki równorzędne, a wymienienie ich w różnych ustępach tego samego artykułu jest wynikiem przyjętej techniki legislacyjnej, polegającej na zgrupowaniu stanów oznaczających niewypłacalność pracodawcy ze względu na ich charakter. Przepisy art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z punktu widzenia językowego można odczytać tylko jako wskazanie równorzędnych sytuacji spełniających ustawową definicję niewypłacalności pracodawcy. Gdyby zamiarem ustawodawcy było subsydiarne potraktowanie przypadków wymienionych w przepisie art. 3 ust. 2, wówczas użyłby innego zwrotu, np. za niewypłacalność pracodawcy "należy uważać również", czy "można traktować także".

Wniosek powyższy jest w sposób jednoznaczny potwierdzony w treści przepisu art. 3 ust. 2a ustawy. Przepis ten szczegółowo określa sposób ustalenia daty niewypłacalności pracodawcy. Stanowi on między innymi, że za dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy uważa się datę postanowienia sądu o ogłoszeniu upadłości i dzień, w którym wystąpiły okoliczności polegające na zaprzestaniu działalności pracodawcy. Przepis ten traktuje więc wszystkie przypadki, zarówno z art. 3 ust. 1, jak i art. 3 ust. 2 równorzędnie, bez przypisania któremukolwiek z nich ważniejszej roli. Słusznie podkreślił to Sąd Wojewódzki w uzasadnieniu przedstawionego zagadnienia

prawnego, natomiast Sąd Rejonowy niesłusznie dopatrył się w systematyce omawianych przepisów hierarchizacji ważności przypadków niewypłacalności pracodawcy, prowadzącej do ich wzajemnego wyłączania. Jak się wydaje w założeniu tego rozumowania leżało przyjęcie, że niewypłacalność pracodawcy może wystąpić tylko jeden raz. Tymczasem, jak to prawidłowo przedstawił Sąd Wojewódzki, powstanie niewypłacalności pracodawcy jest procesem, w którym występują kolejno różne okoliczności. Należy nadto podkreślić, że okoliczności te są zmienne w czasie. Nie można wykluczyć, że nawet po ogłoszeniu upadłości pracodawca odzyska zdolność zaspokajania wierzytelności, a następnie ponownie ją utraci. Również po zaprzestaniu działalności i zgłoszeniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawca może odzyskać zdolność zaspokajania roszczeń pracowniczych. Prowadzi to do wniosku, że "niewypłacalność pracodawcy" nie jest stanem niezmiennym, a w każdym razie nie można twierdzić, aby mogła ona wystąpić tylko jeden raz. Jeżeli więc ustawodawca wszystkie przypadki tej niewypłacalności traktuje równorzędnie, to nie można wykluczyć, aby stan ten powstawał kilkakrotnie. Nabiera to szczególnego znaczenia w świetle funkcji przepisów ustawy, polegającej na stworzeniu dla pracowników szczególnych gwarancji zaspokojenia, w ograniczonym przecież zakresie, ich roszczeń. Należy bowiem pamiętać, że pracownik dochodzący roszczeń od Funduszu ograniczony jest terminem określonym w art. 7 ust. 3 ustawy. Zgodnie z art. 7 ust. 1 w przypadku faktycznego zaprzestania działalności pracodawca powinien w ciągu miesiąca złożyć Funduszowi zbiorczy wykaz nie zaspokojonych roszczeń pracowniczych. Gdyby tego nie uczynił, pracownik może złożyć własny wniosek do Funduszu, ale tylko w terminie dwóch tygodni, po upływie wyżej wskazanego miesięcznego terminu. Nie można więc wymagać od pracownika, aby w przypadku zaprzestania działalności przez pracodawcę i niezłożenia przez niego wykazu, oczekiwał na ogłoszenie upadłości pracodawcy. Przekroczyłby wówczas termin z art. 7 ust. 3 ustawy.

Biorąc powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy podjął uchwałę jak w sentencji.

=====