

**Wyrok z dnia 26 września 2000 r.**

**I PKN 53/00**

**1. Związek zawodowy może w celu prowadzenia działalności gospodarczej utworzyć jednostkę organizacyjną, która przy spełnieniu przesłanek z art. 3 KP będzie pracodawcą dla zatrudnionych pracowników. Jednostka taka jest pracodawcą w rozumieniu art. 2 ust. 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 ze zm.), jeżeli zatrudnia pracowników w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą, bez względu na sposób rozliczania się ze związkiem zawodowym i osiąganie zysku. Jeżeli nie jest osobą prawną to stosuje się do niej ustawę o ochronie roszczeń pracowniczych, gdy łącznie spełnione są dwa warunki: z odrębnych przepisów nie wynika wyłączenie możliwości ogłoszenia jej upadłości i odrębne przepisy przewidują jej likwidację. Możliwość likwidacji takiej jednostki wynika z art. 9 i 24 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854).**

**2. Ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nie podlegają zaspokojeniu odsetki za okres opóźnienia pracodawcy w spełnieniu świadczenia. Fundusz zobowiązany jest spełnić świadczenie wraz z odsetkami za własne opóźnienie liczone od daty upływu terminu określonego przez art. 35 § 3 KPA.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Józef Iwulski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 26 września 2000 r. sprawy z powództwa Marii P. przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy w W. o należności pracownicze, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu z dnia 19 października 1999 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w punkcie II w stosunku do powódki Marii P. w ten tylko sposób, że datę „21.12.1997” zastąpił datą 6 lutego 1998 r. i oddalił jej apelację w pozostałym zakresie;

o d d a l i ł kasację w pozostałej części.

### **U z a s a d n i e n i e**

Wyrokiem z dnia 31 maja 1999 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Radomiu zasądził od Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy w W. na rzecz Anny B. kwotę 1.450 zł; Anny W. kwotę 1.800 zł; Zbigniewa Z. kwotę 1.950 zł; Marii P. kwotę 5.379,48 zł; Marianny J. kwotę 2.995 zł i Tadeusza G. kwotę 1.950 zł. Nadto między innymi zasądził na rzecz Marii P. dalszą kwotę 1.750 zł. Sąd Rejonowy ustalił, że pracodawcą powodów był Zakład Gospodarczo-Uslugowy przy NSZZ Pracowników Cementowni "P." w W., powołany uchwałą zarządu NSZZ Pracowników Cementowni, któremu w niej nadano osobowość prawną. Jednocześnie powołano wówczas zarząd tego Zakładu. Zakład zajmował się przewozem złomu, sprzedażą materiałów budowlanych, usługami remontowymi oraz działalnością socjalną na rzecz Cementowni, tj. prowadzeniem stołówki. Zakład został zgłoszony do ewidencji prowadzonej przez Urząd Wojewódzki-Wydział Przemysłu i Zatrudnienia w R. Posiadał on odrębność organizacyjną, a podstawą działania były uchwała zarządu NSZZ Pracowników Cementowni, statut tego związku i ustawa o działalności gospodarczej. Statut Związku NSZZ Pracowników Cementowni "P." przewidywał możliwość prowadzenia przez ten związek działalności gospodarczej. Zakład Gospodarczo-Uslugowy płacił składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Pogarszająca się sytuacja finansowa Zakładu doprowadziła do jego likwidacji zapoczątkowanej uchwałą zarządu związku z dnia 25 września 1997 r. Zakład został zlikwidowany z dniem 20 grudnia 1997 r. Stan niewypłacalności Zakładu wystąpił w dacie wszczęcia postępowania likwidacyjnego. Sąd Rejonowy uznał, że do byłego pracodawcy powodów mogą być stosowane przepisy ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Zakład Gospodarczo-Uslugowy nie miał osobowości prawnej, a nadanie mu jej w uchwale powołującej Zakład nie było prawnie skuteczne. Skoro ustawa o związkach zawodowych zezwala na prowadzenie działalności gospodarczej (art. 24 ust. 1 i art. 13 pkt 4, co znalazło wyraz w § 29 pkt 9 statutu związku), to nie było przeszkód, aby związek powołał podmiot gospodarczy w

formie organizacyjnej przyjętej przez zarząd związku. Pracodawcą może być osoba fizyczna i prawna, a także jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej. Podmiotem gospodarczym jest jednostka wyodrębniona organizacyjnie i zatrudniająca pracowników, zwykle samofinansująca się. Jeżeli związek zawodowy był uprawniony do powołania podmiotu gospodarczego, to nie można mu odmówić prawa do jego likwidacji, której sposób określa uchwała organów związku. Zdaniem Sądu Rejonowego, art. 2 ust. 2 w brzmieniu nadanym przez art. 1 ustawy z dnia 28 czerwca 1995 r. o zmianie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, wprowadza pozytywną przesłankę dopuszczalności stosowania przepisów ustawy do pracodawcy, jeżeli odrębne przepisy nie wyłączają możliwości jego upadłości i przewidują możliwość jego likwidacji. Chodzi więc o takie podmioty gospodarcze, które mogą być poddane likwidacji. W sytuacji odwrotnej, gdy przedsiębiorstwo realizuje szczególnie ważne cele określone przez ustawę, nie można ogłosić jego upadłości i nie podlega ono przepisom prawa upadłościowego. Wobec takich podmiotów gospodarczych nie może mieć zastosowania ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych i nie opłacają one składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Nie ma potrzeby stosowania przepisów ustawy do tego typu przedsiębiorstw, gdyż ich wypłacalność zabezpiecza Skarb Państwa. Sąd Rejonowy uznał, że datą niewypłacalności Zakładu była data rozpoczęcia jego likwidacji, zaś roszczenia powodów odpowiadają wymaganiom stawianym przez art. 6 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Sąd Rejonowy nie zasądził odsetek ustawowych od uwzględnionych roszczeń, gdyż uznał, że zgodnie z art. 6 ust. 2 ustawy podlegają zaspokojeniu jedynie należności główne bez odsetek.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu wyrokiem z dnia 19 października 1999 r. [...] w uwzględnieniu apelacji powodów zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego i zasądził na ich rzecz odsetki ustawowe od 21 grudnia 1997 r. oraz oddalił apelację strony pozwanej. Sąd drugiej instancji uznał, że pracodawcą w rozumieniu ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r., jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników w związku z działalnością gospodarczą z wyjątkiem zakładów budżetowych i gospodarstw pomocniczych jednostek budżetowych. Powołany przez związki zawodowe Zakład Gospodarczo-Usługowy nie był zakładem budżetowym ani pomocniczym jednostki budżetowej. Zakład Gospodarczo-Usługowy przy NSZZ Pracowników Cementowni "P. " SA w W. był pracodawcą powodów jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników. Wynika to również z treści

uchwały zarządu związku zawodowego z dnia 25 lutego 1989 r. Ustawa nie wymaga, aby pracodawca miał osobowość prawną. Przepis art. 2 ust. 2 ustawy stanowi, że jej przepisy mają zastosowanie także do pracodawcy będącego jednostką organizacyjną, jeżeli odrębne przepisy nie wyłączają możliwości jego likwidacji. Statut związku zawodowego dawał upoważnienie jego władzom do tworzenia i likwidacji jednostek organizacyjnych prowadzących działalność gospodarczą. W oparciu o upoważnienie statutowe związek zawodowy utworzył, a następnie zlikwidował taką jednostkę organizacyjną. Nadał jej cechy podmiotu gospodarczego, zgłaszając do ewidencji Urzędu Wojewódzkiego w R., nadając jej "regon" i odprowadzając składki na rzecz pozwanego Funduszu. Pozwany nie kwestionuje, iż pracodawcą powodów był ten Zakład. Zdaniem Sądu drugiej instancji, kwestia braku zdolności upadłościowej Zakładu nie ma znaczenia, gdyż Sąd pierwszej instancji rozstrzygnięcia nie oparł na prawie upadłościowym. Zakład został zlikwidowany z dniem 20 grudnia 1997 r. i do tej daty nie zostały zaspokojone dochodzone przez powodów roszczenia. Z tym dniem rozwiązane zostały stosunki pracy i z tą datą roszczenia powodów stały się wymagalne. W przypadku likwidacji zakładu pracy nie mają zastosowania przepisy dotyczące upadłości. Sąd drugiej instancji nie podzielił poglądu, że sprawa nie jest sprawą pracowniczą. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jest powołany do zaspokajania świadczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Skoro Fundusz przejmuje zobowiązania pracownicze zlikwidowanego zakładu pracy, to także ze wszystkimi konsekwencjami. Zgodnie z art. 86 § 1 KP wynagrodzenie za pracę powinno być wypłacone w terminie i czasie określonym w regulaminie lub innych przepisach prawa pracy. Skoro należności pracownicze nie zostały powodom wypłacone z chwilą rozwiązania umów o pracę, to zdaniem Sądu drugiej instancji, "odpowiedzialność za zwłokę przenosi się na pozwanego", który z mocy art. 10 ust. 1 ustawy ma roszczenie o zwrot świadczeń do pracodawcy. Fundusz w oparciu o art. 476 KC staje się dłużnikiem dopuszczającym się zwłoki. Dlatego Sąd Okręgowy uznał zasądzenie odsetek za uzasadnione na podstawie art. 359 § 1 KC w związku z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Sąd stanął na stanowisku, iż już od dnia rozwiązania umów o pracę Fundusz był w zwłoce.

Kasację od tego wyroku w zakresie dotyczącym powódki Marii P. wniosła strona pozwana, która zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wy-

kładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy przez przyjęcie, że pracodawca powódki Zakład Gospodarczo-Usługowy przy NSZZ Pracowników Cementowni "P." w W. podlegał przepisom tej ustawy; art. 3 ust. 2 pkt 2 tej ustawy przez uznanie, że Zakład Gospodarczo-Usługowy znalazł się w stanie niewypłacalności w jej rozumieniu w wyniku podjętej uchwały o zaprzestaniu działalności gospodarczej; oraz art. 6 ust. 2 tej ustawy przez zobowiązanie pozwanego do zapłaty na rzecz powódki odsetek ustawowych od roszczeń pracowniczych nie zaspokojonych w terminie przez byłego pracodawcę. W uzasadnieniu kasacji strona pozwana wywiodła w szczególności, że Sądy wadliwie uznały, iż były pracodawca powódki, stając się niewypłacalnym posiadał zdolność upadłościową i możliwość likwidacji. Status pracodawcy powódki, jako jednostki organizacyjnej nie posiadającej osobowości prawnej cechuje powiązanie organizacyjne ze związkiem zawodowym. Zgodnie z art. 3 § 4 Prawa upadłościowego wyłączone jest ogłoszenie upadłości jednostki organizacyjnej nie podlegającej zgłoszeniu do ewidencji podmiotów gospodarczych i nie posiadającej osobowości prawnej. Skoro upadłość takiego pracodawcy jest niedopuszczalna, to ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych nie stanowi podstawy do wypłaty należności pracowniczych powódki, nie zaspokojonych przez byłego pracodawcę. Nie należy utożsamiać faktycznej niewypłacalności Zakładu Gospodarczo-Usługowego w potocznym znaczeniu z niewypłacalnością określoną w art. 3 ust. 2 pkt 2 ustawy, ponieważ brak jest odrębnych przepisów regulujących postępowanie likwidacyjne takiego pracodawcy. Ustawa o związkach zawodowych i uchwały władz związku zawodowego nie regulują postępowania likwidacyjnego jednostki organizacyjnej powołanej do prowadzenia działalności gospodarczej. Ustawodawca ogranicza obowiązki Funduszu tylko i wyłącznie do należności głównych z tytułów w niej wymienionych. Brak więc podstaw do obciążenia pozwanego należnościami odsetkowymi. Katalog obciążeń Funduszu zawarty w art. 6 ust. 2 ustawy jest określony wyczerpująco, a nie ma w nim odsetek.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawowy zarzut kasacji sprowadza się do twierdzenia, że Sąd drugiej instancji błędnie zinterpretował i zastosował art. 2 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.), gdyż Zakład Gospodarczo-Uslugowy (pracodawca powódki w rozumieniu art. 3 KP) nie miał tzw. zdolności upadłościowej (wyłączona była możliwość ogłoszenia jego upadłości z mocy art. 3 § 4 Prawa upadłościowego - rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 24 października 1934 r., jednolity tekst: Dz.U. z 1991 r. Nr 118, poz. 512 ze zm.) oraz odrębne przepisy nie przewidywały możliwości jego likwidacji, a więc zaprzestanie przez ten zakład działalności (likwidacja) nie było niewypłacalnością pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 2 pkt 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych.

Na wstępie należy jednak stwierdzić wyraźnie (czego kasacja nie kwestionuje), że Zakład Gospodarczo-Uslugowy (a nie związek zawodowy) był pracodawcą powódki w rozumieniu art. 3 KP oraz że zatrudniał pracowników w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą. Była to własna działalność gospodarcza tego Zakładu, choć równocześnie stanowiła ona działalność gospodarczą związku zawodowego. Dla oceny, że zatrudnianie pracowników pozostawało w związku z działalnością tego Zakładu jest bez znaczenia sposób rozliczania się finansowego między nim a związkiem zawodowym oraz kwestia osiągnięcia przez ten Zakład zysku (działalność gospodarcza nie musi mieć takiego celu). Zakład Gospodarczo-Uslugowy był więc pracodawcą w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych (nie dotyczą go wyłączenia zawarte w tym przepisie).

Stosowanie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych do tego Zakładu zależało od oceny spełnienia przesłanek z jej art. 2 ust. 2. Przepis ten przewiduje dwie przesłanki, które muszą występować łącznie w przypadku, gdy pracodawcą nie jest osoba prawna. Mianowicie z odrębnych przepisów nie może wynikać wyłączenie możliwości ogłoszenia jego upadłości oraz odrębne przepisy muszą przewidywać możliwość jego likwidacji. Wyłączenie możliwości ogłoszenia upadłości przewiduje art. 3 § 1 i 4 Prawa upadłościowego, przy czym art. 3 § 1 tego Prawa nie dotyczy pracodawcy powódki. Zgodnie z art. 3 § 4 Prawa upadłościowego nie można ogłosić upadłości nie będącego osobą prawną przedsiębiorcy, którego działalność nie wymaga zgłoszenia do ewidencji w myśl przepisów o działalności gospodarczej. Zdolność upadłościowa Zakładu Gospodarczo-Uslugowego byłaby wyłączona wtedy, gdyby przepisy o działalności gospodarczej nie wymagały jego zgłoszenia do ewidencji (pomijając, że zgłoszenie takie zostało dokonane). Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 41, poz. 324 ze zm.) podjęcie działalności gospodarczej przez osobę fizyczną i jednostkę organi-

zacyjną nie mającą osobowości prawnej wymaga, z zastrzeżeniem art. 9-11 tej ustawy, zgłoszenia do ewidencji. Zakład Gospodarczo-Usługowy był jednostką organizacyjną nie mającą osobowości prawnej i nie dotyczyły go żadne wyłączenia z art. 9-11 tej ustawy. W szczególności nie miało do niego zastosowania wyłączenie z art. 10 pkt 2 tej ustawy (nie wymaga zgłoszenia do ewidencji działalność gospodarcza osób prawnych), gdyż jak to na wstępie stwierdzono, działalność gospodarczą prowadził ten Zakład jako jednostka odrębna od związku zawodowego (jak słusznie przyjęły Sądy obu instancji, nadanie temu Zakładowi osobowości prawnej przez akt założycielski, bez odpowiednich regulacji w statucie związku zawodowego, było prawnie nieskuteczne - art. 13 pkt 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.). Jeżeli więc działalność gospodarcza Zakładu Gospodarczo-Usługowego podlegała zgłoszeniu do ewidencji, to nie była wyłączona możliwość ogłoszenia jego upadłości (art. 3 § 4 Prawa upadłościowego).

Związki zawodowe mogą prowadzić działalność gospodarczą (art. 24 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). W tym celu mogą swobodnie kształtować swoje struktury organizacyjne (art. 9 tej ustawy). Mogą więc też tworzyć wyodrębnione organizacyjnie i finansowo jednostki organizacyjne prowadzące działalność gospodarczą. Jeżeli wyodrębnienie tych jednostek będzie odpowiednie, to będą one pracodawcami w rozumieniu art. 3 KP. Skoro odrębne przepisy (art. 24 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) umożliwiają tworzenie przez związki zawodowe jednostek organizacyjnych prowadzących działalność gospodarczą, to równocześnie należy je uznać za podstawę umożliwiającą doprowadzenie do zaprzestania prowadzenia takiej działalności, a więc też podstawę likwidacji takich jednostek. Możliwość taka tkwi zresztą w swobodzie kształtowania struktury organizacyjnej związków zawodowych (art. 9 ustawy o związkach zawodowych). Przepisami, które przewidują możliwość likwidacji jednostek organizacyjnych związku zawodowego prowadzących działalność gospodarczą, są więc przepisy ustawy o związkach zawodowych (art. 9 i 24). Konkretyzacja zasad przeprowadzenia postępowania likwidacyjnego z reguły będzie następować w statutach lub odpowiednich uchwałach władz związku.

Z tych względów należało uznać, że Zakład Gospodarczo-Usługowy, będący pracodawcą powódki w rozumieniu art. 3 KP, był też jej pracodawcą w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych i stosowało się do niego przepisy tej ustawy, gdyż spełniał przesłanki określone w jej art. 2 ust. 2. Tym samym też zaprzestanie przez ten Zakład działalności i jego likwidacja było niewypłacalno-

ścią pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 2 pkt 2 i 3 tej ustawy, a więc istniały przesłanki do przyjęcia odpowiedzialności strony pozwanej za roszczenia gwarantowane ustawą. W tym zakresie kasacja nie powoływała się więc na usprawiedliwione podstawy i podlegała oddaleniu z mocy art. 393<sup>12</sup> KPC.

Zgodnie z art. 6 ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych zaspokojeniu ze środków Funduszu podlegają należności główne stanowiące nie zaspokojone przez pracodawcę roszczenia pracownicze wymienione w dalszej części tego przepisu. Fundusz odpowiada za cudzy dług, a więc zaspokojeniu z jego środków mogą podlegać tylko świadczenia określone w ustawie, a więc tylko należności główne. Oznacza to, że Fundusz nie odpowiada za należności uboczne (odsetki) należne od pracodawcy. Nie można więc Funduszu obciążać odpowiedzialnością za opóźnienie pracodawcy w wypłacie świadczeń pracowniczych. W tym aspekcie zarzut kasacji naruszenia art. 6 ust. 2 ustawy jest więc zasadny. Nie dotyczy to jednak całości zasądzonych od strony pozwanej odsetek. Zgodnie bowiem z art. 7 ust. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych osoba uprawniona (pracownik) może zgłosić swoje roszczenia do Funduszu. Wypłata powinna nastąpić niezwłocznie po stwierdzeniu, że wniosek obejmuje roszczenia podlegające zaspokojeniu. Z chwilą zgłoszenia takiego wniosku po stronie Funduszu powstaje jego własne zobowiązanie o charakterze cywilnoprawnym (spory powstałe w związku z odmową wypłaty rozstrzyga sąd pracy - art. 8 ust. 2 ustawy). Takiego materialnoprawnego charakteru tego roszczenia nie zmienia to, że do postępowania (i tylko do postępowania) w zakresie wypłaty świadczeń przez Fundusz stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego (świadczenie nie wynika ze stosunku administracyjnoprawnego). Jeżeli więc Fundusz nie wypłaca świadczenia w terminie, to popada w opóźnienie i wierzycielowi przysługują odsetki z mocy art. 481 § 1 KC w związku z art. 300 KP. Termin spełnienia świadczenia przez Fundusz wynika z art. 35 § 3 KPA, a więc zasadniczo wynosi jeden miesiąc, a w sprawie szczególnie skomplikowanej, nie więcej niż dwa miesiące od dnia złożenia wniosku. Powódka złożyła wniosek do Funduszu w dniu 6 stycznia 1998 r., a w dniu 11 marca 1998 r. Fundusz odmówił jej wypłaty. Z pisma o odmowie wypłaty świadczenia należy wnioskować, że sprawa nie była szczególnie skomplikowana. Dlatego trzeba przyjąć, że Fundusz popadł w opóźnienie z wypłatą świadczenia z upływem miesiąca od złożenia wniosku. Powódce przysługują więc odsetki od dnia 6 lutego 1998 r.

W zakresie tego zarzutu kasacja była więc częściowo zasadna, a skoro nastąpiło wyłącznie naruszenie prawa materialnego, to zaskarżony wyrok podlegał częściowej zmianie na podstawie art. 393<sup>15</sup> KPC. W pozostałym zakresie, w którym omawiany zarzut nie był zasadny, oddalono kasację z mocy art. 393<sup>12</sup> KPC.

=====