

Wyrok z dnia 5 grudnia 2006 r.

II PK 18/06

Przez zawarte w art. 6 ust. 4 i 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 85 ze zm.) określenie „dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy” należy rozumieć dzień, w którym został złożony wniosek o wszczęcie postępowania upadłościowego.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 5 grudnia 2006 r. sprawy z powództwa Andrzeja M. przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych Biuru Terenowemu w Z.G. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 12 września 2005 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Zielonej Górze do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 23 marca 2005 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze oddalił powództwo Andrzeja M. przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych Biuru Terenowemu w Z.G. o zapłatę świadczeń pracowniczych w kwocie 17.200 zł. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Powód był zatrudniony w I. Spółce z o.o. z siedzibą w Z.G. w okresie od 1 września 1991 r. do 29 lutego 2004 r. Wyrokiem Sądu Rejonowego w Zielonej Górze z dnia 17 marca 2004 r. zasądzono na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za pracę kwotę 12.040 zł, zaś wyrokiem tego Sądu z dnia 7 kwietnia 2004 r. - kwotę 5.160 zł z tytułu odprawy. Postanowieniem z dnia 10 sierpnia 2004 r. Sąd

Rejonowy w Zielonej Górze oddalił wniosek pracodawcy o ogłoszenie upadłości Spółki. Postanowienie to uprawomocniło się w dacie 10 września 2004 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Rejonowy uznał powództwo za bezzasadne wskazując, że zasady i tryb wypłaty świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zostały określone przepisami 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.). Przepisy tej ustawy nie są sprzeczne z dyrektywą Rady Wspólnoty Europejskiej nr 80/987 z dnia 20 października 1980 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich na wypadek niewypłacalności pracodawcy, zgodnie z którą Państwa Członkowskie mają prawo do ograniczenia odpowiedzialności instytucji udzielających gwarancji. W myśl art. 6 ust. 4 ustawy świadczenia pracownicze z tytułu wynagrodzenia 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. Stosownie do art. 6 ust. 6 ustawy świadczenie z tytułu odprawy 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 miesięcy następujących po tym dniu. Za dzień niewypłacalności pracodawcy należało przyjąć w niniejszej sprawie dzień 10 września 2004 r. zgodnie z art. 3 ust. 2a w związku z art. 3 ust. 1 pkt 3 ustawy, a więc dzień uprawomocnienia się postanowienia oddalającego wniosek o ogłoszenie upadłości. Stosunek pracy powoda ustał w dacie 29 lutego 2004 r., a więc w okresie dłuższym niż 6 miesięcy poprzedzających dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, a tym samym powód nie zmieścił się w okresie ochronnym gwarantującym wypłatę świadczeń.

Wyrokiem z dnia 12 września 2005 r. Sąd Okręgowy w Zielonej Górze oddalił apelację powoda, dzieląc poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia i dokonana ocenę prawną. Sąd Okręgowy wskazał, że przewidziane w art. 6 ust. 4 i 6 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy czasowe ograniczenie zaspokajania roszczeń do okresu 6 miesięcy od daty zaistnienia niewypłacalności, określonej w okolicznościach zaistniałych w art. 3 ust. 1 pkt 3 ustawy jako dzień uprawomocnienia się orzeczenia sądowego, do daty ustania stosunku pracy jest zgodne z prawem wspólnotowym. Tego rodzaju ograniczenie odpo-

wiedzialności instytucji udzielającej gwarancji mieści się w określonej dyrektywą nr 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r., zmodyfikowanej dyrektywą nr 2002/74/WE z dnia 23 września 2002 r., swobodzie wyboru daty, od której powinno nastąpić zaspokojenie roszczeń za okres poprzedzający tę datę i wyboru zakresu roszczeń. Przepisy dyrektywy nie określają wprost pojęcia niewypłacalności pracodawcy, odsyłając w tym zakresie do rozwiązań przyjętych w państwach członkowskich. Niewypłacalność pracodawcy w rozumieniu dyrektywy odnosi się do wszczęcia postępowania upadłościowego w formalno-prawnym znaczeniu, a nie do momentu złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości. Wiąże więc generalnie niewypłacalność pracodawcy z niezaspokojeniem roszczeń pracowniczych z powodu złej kondycji finansowej pracodawcy o charakterze stałym. Zgodnie z art. 249 Traktatu o ustanowieniu Wspólnoty Europejskiej dyrektywa wiąże każde państwo członkowskie w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty, pozostawia jednak organom krajowym swobodę wyboru form i środków. Przepis ten w zasadzie nie wiąże z dyrektywą bezpośredniego stosunku prawnego, a to oznacza, że nie stanowi ona źródła indywidualnych roszczeń obywateli w państwie członkowskim. O bezpośrednim skutku dyrektywy można mówić tylko wówczas, gdy nie nastąpiła jej transpozycja do prawa krajowego lub transpozycja ta została dokonana wadliwie. Taka sytuacja w odniesieniu do dyrektywy 80/987/EWG nie zachodzi, gdyż została ona w całości transponowana do prawa polskiego. Jej pełna implementacja znalazła odzwierciedlenie w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, która w zakresie celu, przesłanek niewypłacalności, zakresu świadczeń gwarancyjnych i trybu ich realizacji przez utworzoną w tym celu instytucję odpowiada standardom prawa wspólnotowego wynikającym z tej dyrektywy. Brak możliwości uzyskania przez powoda niezaspokojonych przez pracodawcę świadczeń pracowniczych z tytułu jego niewypłacalności z uwagi na przekroczenie 6-miesięcznego terminu, o jakim mowa w art. 6 ust. 4 i 6 ustawy, nie uzasadnia oparcia roszczenia o treść art. 8 k.p. Przepis ten nie może stanowić samodzielnej podstawy uwzględnienia powództwa, gdyż nie jest to materialno-prawna podstawa roszczenia. Ochronie z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współżycia społecznego podlega prawo podmiotowe nabyte. Powód nie nabył prawa do świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, a zatem - przy braku innej materialnej podstawy roszczenia - ochronie nie podlega. Stronie pozwanej nie można zarzucić nadużycia prawa, gdyż jest ona funduszem o charakterze

celowym, którego cele zostały ściśle określone przez ustawę. Wyklucza to dysponowanie jego środkami w sposób podlegający ocenie z punktu widzenia art. 8 k.p.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił: 1) „naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 6 ust. 4 i 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 85 ze zm.) w związku z art. 8 k.p. polegające na przyjęciu, że nawet nieznaczne przekroczenie 6-miesięcznego terminu od dnia rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z powodem do dnia uprawomocnienia się postanowienia Sądu o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości tego pracodawcy, stanowi wystarczającą podstawę do odmowy wypłaty przysługującego powodowi zaległego wynagrodzenia za pracę oraz odprawy przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, którego podstawowym zadaniem jest ochrona pracownika przed skutkami niewypłacalności pracodawcy, a ściślej rzecz ujmując, przed niewykonaniem zasadniczego zobowiązania pracodawcy, jakim jest niewątpliwie wypłata wynagrodzenia za pracę w sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło już w trakcie trwania postępowania o ogłoszenie upadłości pracodawcy, które wskutek przewlekłości zostało zakończone dopiero po upływie 6 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z powodem, przy czym roszczenia powoda z tytułu zaległego wynagrodzenia za pracę oraz odprawy zostały zasądzone w odrębnych postępowaniach sądowych prawomocnymi wyrokami” oraz 2) „naruszenie przepisów postępowania, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, to jest naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. polegające na nierozważeniu wszystkich zarzutów zawartych w apelacji, to jest zarzutu naruszenia prawa materialnego przez niezastosowanie art. 8 k.p. w związku z art. 6 ust. 6 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, pomimo tego, że Sąd drugiej instancji zobowiązany był do rozważenia tego zarzutu w szczególności w odniesieniu do występujących w niniejszej sprawie indywidualnych okoliczności faktycznych, które mogą stanowić podstawę do zmiany decyzji pozwanego Funduszu z uwagi na naruszenie w niniejszej sprawie zasad współżycia społecznego”.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powoda kwoty 10.320 zł z ustawowymi odsetkami.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że pracodawca powoda już od miesiąca sierpnia 2003 r. nie wypłacał wynagrodzeń. Pierwszy wniosek o ogłoszenie upadłości został zwrócony przez Sąd Rejonowy w Zielonej Górze w dniu 24 listopada 2003 r. Ponowny wniosek w tym przedmiocie pracodawca skarżącego złożył 5 grudnia 2003 r., a postanowienie o jego oddaleniu z powodu braku środków na zaspokojenie kosztów postępowania zapadło po upływie ponad 10 miesięcy. Wskutek przewlekłego postępowania toczącego się przed sądem gospodarczym skarżący pozbawiony został prawa do zaspokojenia ze środków strony pozwanej wymagalnych wierzytelności pracowniczych. Rygorystyczne stosowanie art. 6 ust. 4 i 6 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy jest niezgodne z intencją ustawodawcy zmierzającego do wyrównania sytuacji pracowników, którym pracodawcy nie wypłacają należnych świadczeń ze stosunku pracy z sytuacją zatrudnionych, którym świadczenia te są przez pracodawców wypłacane.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nieusprawiedliwiony jest zarzut naruszenia prawa procesowego. Stosownie do powołanego w skardze kasacyjnej art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Skarżący upatruje naruszenia przez Sąd Okręgowy wskazanego przepisu w nierozważeniu zawartego w apelacji zarzutu naruszenia art. 8 k.p. w odniesieniu do występujących w sprawie okoliczności faktycznych. Skarżącemu chodzi zatem o zdanie pierwsze wymienionego przepisu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice oraz nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków (por. postanowienia z dnia 21 sierpnia 2003 r., III CKN 392/01, OSNC 2004 nr 10, poz. 161 oraz z dnia 14 lipca 2005 r., III CK 670/04, niepublikowane). W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd drugiej instancji zawarł obszerny wywód w przedmiocie braku podstaw do zastosowania w sprawie art. 8 k.p., a tym samym zarzut kasacyjny we wskazanym zakresie jest bezzasadny.

Niezasadny jest również zarzut naruszenia art. 8 k.p. Naruszenia tego skarżący zdaje się upatrywać w niezastosowaniu wskazanego przepisu w sytuacji, gdy przekroczenie terminu określonego w art. 6 ust. 4 i 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1993

r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy było nieznaczące i niezawinionie przez powoda. Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis ten określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę i oznacza, że działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że jest zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Oznacza to, że art. 8 k.p. znajduje zastosowanie wyłącznie do stron stosunku pracy, gdyż do innych stosunków prawnych przepisy Kodeksu pracy nie mają zastosowania. Wynika to z normy art. 1 k.p., zgodnie z którym Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Stron niniejszego postępowania nie łączył stosunek pracy, gdyż pozwany Fundusz nie był pracodawcą skarżącego, lecz osobą trzecią, odpowiadającą w określonych granicach za zobowiązania pracodawcy. Z tego względu art. 8 k.p. nie miał w niniejszej sprawie zastosowania, a tym samym nie mógł zostać naruszony poprzez jego niezastosowanie przez Sąd drugiej instancji.

Usprawiedliwiony okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 6 ust. 4 i 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy poprzez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że przekroczenie 6-miesięcznego terminu od dnia ustania stosunku pracy do dnia uprawomocnienia się postanowienia sądu o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy stanowi podstawę do odmowy wypłaty gwarantowanych świadczeń z Funduszu. Wykładnia wskazanych przepisów została dokonana przez Sądy obu instancji w powiązaniu z zawartą w art. 3 ustawy definicją niewypłacalności pracodawcy, a w szczególności z zawartym w jego ust. 2a określeniem dnia wystąpienia tej niewypłacalności jako dzień uprawomocnienia się orzeczenia sądowego oddalającego wniosek o ogłoszenie upadłości pracodawcy. Taka wykładnia jest niezgodna z art. 2 ust. 1, art. 3 ust. 2 i art. 4 ust. 2 dyrektywy Rady nr 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.Urz. WE L 283, s. 23). Skarżący zarzutu takiego wprost nie sformułował, a Sąd Najwyższy stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c. rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w

granicach podstaw, a w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozwagę tylko nieważność postępowania. Jednakże nie mogą być stosowane przepisy prawa krajowego, które stanowią przeszkodę w przeprowadzeniu postępowania ustanowionego w art. 234 (poprzednio art. 177) Traktatu o utworzeniu Wspólnoty Europejskiej (zwanym dalej TWE), zgodnie z którym organem właściwym do dokonywania wykładni prawa wspólnotowego jest Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich, powoływany dalej jako Trybunał (por. wyrok z dnia 14 grudnia 1995 r., C-430/93, Zb.Orz. z 1995 r., s. I-4705). W orzecznictwie Trybunału zostało ustalone stanowisko, że sąd krajowy dokonując wykładni przepisów prawa krajowego, wydanych zarówno po, jak i przed wydaniem odnośnej dyrektywy, jest obowiązany dokonywać wykładni tych przepisów - tak dalece, jak to jest możliwe - w świetle brzmienia i celu dyrektywy, aby osiągnąć wynik odpowiadający celowi założonemu przez tę dyrektywę i w ten sposób zapewnić stan zgodny z art. 249 akapit 3 TWE (por. wyrok Trybunału z dnia 15 maja 2003 r., C-160/01 (Zb.Orz. z 2003 r., s. I-4791). W konsekwencji wykładnia przepisów, których naruszenie zarzucono w skardze kasacyjnej, winna zostać dokonana w zgodzie z postanowieniami dyrektywy nr 80/987/EWG w brzmieniu przed zmianą dokonaną dyrektywą nr 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. (Dz.Urz. WE L 270, s. 10). Ta ostatnia nałożyła na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia przed dniem 8 października 2005 r. przepisów niezbędnych do jej wykonania stanowiąc, że przepisy te mają zastosowanie do każdego wypadku niewypłacalności pracodawcy występującego po dacie ich wejścia w życie. Polska przed dniem 8 października 2005 r. nie wprowadziła przepisów wdrażających postanowienia dyrektywy nr 2002/74/WE, a tym samym przed wskazaną datą obowiązywały ją postanowienia dyrektywy nr 80/987/EWG w brzmieniu pierwotnym i te postanowienia wdrażała ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Dyrektywa nr 80/987/EWG stanowi w art. 2 ust. 1, że do jej celów pracodawcę uważa się za niewypłacalnego: a) w przypadku wszczęcia postępowania przewidzianego przez przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne danego Państwa Członkowskiego, które dotyczy aktywów pracodawcy i ma na celu zaspokojenie wszystkich wierzycieli oraz pozwala na uwzględnienie roszczeń określonych w art. 1 ust. 1 (istniejących roszczeń pracowniczych wobec pracodawców niewypłacalnych w rozumieniu art. 2 ust.1) i b) jeżeli władza, upoważniona na mocy wymienionych przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych: zadecydowała o wszczęciu

postępowania przed sądem lub stwierdziła definitywne zamknięcie przedsiębiorstwa lub zakładu pracodawcy jak również niewystarczalność aktywów, by pokryć koszty postępowania przed sądem. W myśl art. 3 dyrektywy 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 (ust. 1), przy czym ta data pozostaje do wyboru Państwa 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 (ust. 2). Przepis art. 4 dyrektywy stanowi w ust. 1 o prawie Państw Członkowskich do ograniczania odpowiedzialności instytucji udzielających gwarancji określonych w art. 3, a ust. 2 określa zakres tych ograniczeń. Mianowicie w przypadku wyboru za datę, o której mowa w art. 3 ust. 1 dyrektywy, terminu zaistnienia niewypłacalności pracodawcy, Państwa Członkowskie są zobowiązane zapewnić zaspokojenie roszczeń odnoszących się do wynagrodzenia należnego za trzy ostatnie miesiące umowy o pracę lub stosunku pracy, zawartego w okresie sześciu miesięcy poprzedzających termin zaistnienia niewypłacalności pracodawcy.

Przepis art. 6 ust. 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy określa zakres wypłaty przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za niewypłacalnego pracodawcę wynagrodzenia za pracę stanowiąc, że świadczenia z tego tytułu 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 przypada ono w czasie nie dłuższym niż 6 miesięcy poprzedzających dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Przepis art. 6 ust. 6 dotyczy odprawy i stanowi, że świadczenie z tego tytułu 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. Z treści powołanych przepisów wynika, że Funduszu nie odpowiada w całości za zobowiązania niewypłacalnego pracodawcy z tytułu niewypłaconego przez niego wynagrodzenia za pracę i odprawy, lecz odpowiedzialność ta jest ograniczona. Te ograniczenia są zgodne z postanowieniami dyrektywy.

Nie jest natomiast zgodne z dyrektywą przyjęcie jako daty niewypłacalności pracodawcy dla określenia niezapłaconych roszczeń objętych gwarancją daty uprawomocnienia się postanowienia sądu o odmowie ogłoszenia upadłości. Przepis art. 2 ust. 1 dyrektywy stanowi, że pracodawcę uważa się za niewypłacalnego w przypadku wszczęcia postępowania przewidzianego przez przepisy ustawowe danego Państwa Członkowskiego i jeżeli władza upoważniona na mocy tych przepisów zdecydowała o wszczęciu postępowania przed sądem, lub stwierdziła definitywne zamknięcie przedsiębiorstwa lub zakładu pracodawcy, jak również niewystarczalność aktywów na pokrycie kosztów wszczęcia postępowania przed sądem. Już z tego tylko względu za dzień zaistnienia niewypłacalności pracodawcy dla określenia objętych gwarancją roszczeń wymienionych w art. 6 ust. 4 i 6 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy nie może być uznana data uprawomocnienia się postanowienia o odmowie ogłoszenia jego upadłości. Wszczęcia postępowania o ogłoszenie upadłości (złożenia wniosku) i wydania postanowienia o oddaleniu wniosku w tym przedmiocie nie można bowiem utożsamiać z uprawomocnieniem się takiego postanowienia. Przede wszystkim jednak wykładnia przepisów art. 6 ust. 4 i 6 ustawy dokonywana w powiązaniu z jej art. 3 ust. 1 pkt 3 i ust. 2a jest niezgodna z art. 3 ust. 2 i art. 4 ust. 2 dyrektywy nr 80/987/EWG. W orzecznictwie Trybunału została dokonana wykładnia art. 3 ust. 2 i art. 4 ust. 2 dyrektywy w zakresie, czy określenie „termin zaistnienia niewypłacalności pracodawcy” oznacza dzień wniesienia wniosku o otwarcie postępowania upadłościowego, czy też dzień wydania orzeczenia przez uprawniony organ w następstwie wniesionego wniosku. W wyrokach z dnia 10 lipca 1997 r., C-94/95 (Zb.Orz. z 1997 r., s. I-3969) i C-373/95 (Zb.Orz. z 1997 r., s. I-4051) oraz z dnia 15 maja 2003 r., C-160/01 (Zb.Orz. z 2003 r., s. I-4791) Trybunał stwierdził, że określenie „termin zaistnienia niewypłacalności pracodawcy”, które zostało użyte w art. 3 ust. 2 i art. 4 ust. 2 dyrektywy 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. Użyte w wymienionych postanowieniach dyrektywy określenie nie może być wykładane w powiązaniu z definicją niewypłacalności pracodawcy zawartą w art. 2 ust. 1 dyrektywy, gdyż taka wykładnia byłaby niezgodna zarówno ze społecznym celem dyrektywy, jak i koniecznością precyzyjnego określenia okresów referencyjnych. Wystąpienie okoliczności wymienionych w art. 2 ust. 1

dyrektywy (wniesienie wniosku do kompetentnego organu krajowego o wszczęcie postępowania i zapadnięcie orzeczenia w tym przedmiocie) jest wstępnym warunkiem dla uruchomienia przewidzianych w dyrektywie gwarancji. Natomiast określenie niezapłaconych roszczeń objętych tą gwarancją uregulowane jest w art. 3 i 4 dyrektywy, które odnoszą się do jednego dnia, do którego bieżą okazy referencyjne określone w tych przepisach. Gdyby termin wystąpienia niewypłacalności pracodawcy był zależny od spełnienia warunków określonych w art. 2 ust. 1 dyrektywy, zapłata wynagrodzenia - biorąc pod uwagę okresy wskazane w jej art. 4 ust. 2 - mogłaby nigdy nie być gwarantowana z przyczyn całkowicie niezwiązanych z zachowaniem pracowników. Taki skutek byłby sprzeczny z celem dyrektywy, którym jest ustanowienie minimalnego poziomu wspólnotowej ochrony pracowników w razie niewypłacalności pracodawcy. W konsekwencji w orzecznictwie Trybunału zostało ustalone, że „termin zaistnienia niewypłacalności pracodawcy” w rozumieniu art. 3 ust. 2 i art. 4 ust. 2 dyrektywy nr 80/987/EWG oznacza dzień wniesienia wniosku o wszczęcie postępowania w celu zbiorowego zaspokojenia roszczeń wierzycieli, z tym że gwarantowane świadczenia nie mogą być przyznane przed dniem wydania orzeczenia wszczynającego takie postępowanie lub stwierdzającego, że przedsiębiorstwo zostało definitywnie zamknięte, gdy aktywa są niewystarczające.

Jak wyżej wskazano, przepisy art. 3 i art. 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy wdrażają postanowienia art. 2 ust. 1 oraz art. 3 ust. 2 i art. 4 ust. 2 dyrektywy nr 80/987/EWG, stanowiąc w znacznym stopniu powtórzenie ich treści. Powinny być zatem wykładane w zgodzie z wykładnią przeprowadzoną przez Trybunał. Oznacza to, że art. 6 ust. 4 i 6 ustawy nie może być wykładany w powiązaniu z jej art. 3 ust. 1 pkt 3 i ust. 2a, gdyż pierwszy odnosi się do dnia (terminu) zaistnienia niewypłacalności pracodawcy, sprzed którego niezapłacone roszczenia pracownicze podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zaś drugi zawiera definicję niewypłacalności pracodawcy określając warunki, których spełnienie uruchamia przewidzianą w ustawie gwarancję. W rezultacie przez zawarte w art. 6 ust. 4 i 6 ustawy określenie „dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy” (w art. 3 ust. 2 dyrektywy „termin zaistnienia niewypłacalności pracodawcy”) należy rozumieć dzień, w którym został wniesiony wniosek o wszczęcie postępowania upadłościowego.

Należy zauważyć, że ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. utraciła moc po wejściu w życie z dniem 1 października 2006 r. ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. Nr 158, poz. 1121), która dokonuje wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2002/74/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniającej dyrektywę nr 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r. Dyrektywa nr 80/987/EWG w brzmieniu nadanym dyrektywą nr 2002/74/WE w art. 3 i art. 4 nie zawiera określenia „termin zaistnienia niewypłacalności pracodawcy”, lecz stanowi o dniu ustalonym przez Państwa Członkowskie, sprzed którego i/lub ewentualnie po którym niezapłacone roszczenia pracownicze mają zostać objęte gwarancją. Przepisy ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. wprowadzają rozwiązania, w których - stosownie do art. 12 ust. 3 i 5 - gwarancja wypłaty obejmuje między innymi wynagrodzenie i inne świadczenia dla pracowników, których stosunek pracy ustał w czasie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 2. Jeżeli w przypadku powoda okres od ustania stosunku pracy do daty powstania niewypłacalności pracodawcy mieścił się w granicach 9 miesięcy, mógłby on skorzystać z prawa domagania się wypłaty świadczeń na podstawie art. 43 ust. 2 ustawy. Jednakże również przepisy ustawy obowiązującej w dacie powstania roszczeń skarżącego pozwolą na ich uwzględnienie, jeżeli nie zostały zaspokojone roszczenia powoda z tytułu wynagrodzenia za pracę za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, zaś w przypadku odprawy - jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po dniu wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, rozumianym jako dzień zgłoszenia wniosku o ogłoszenie upadłości.

Z powyższych względów na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====