

Postanowienie z dnia 9 maja 2006 r.

II PZP 2/06

Określenie „ustanie stosunku pracy” przewidziane w art. 6 ust. 4, 6 i 7 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.) oznacza dzień upływu okresu wypowiedzenia skróconego na podstawie art. 36¹ § 1 k.p.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie: SN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca), SA Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 maja 2006 r. sprawy z powództwa Mirosława S. przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych Biuru Terenowemu w S. o zapłatę, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie postanowieniem z dnia 1 marca 2006 r. [...]

„Czy pracownik zachowuje prawo do zaspokojenia ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nie zaspokojonych roszczeń pracowniczych, jeżeli ustanie stosunku pracy - w związku z zastosowaniem przez pracodawcę skróconego okresu wypowiedzenia (art. 36¹ § 1 k.p.) - przypada w okresie dłuższym niż 6 miesięcy poprzedzających dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, o którym mowa w art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, natomiast koniec okresu, za który przysługuje mu odszkodowanie (art. 36¹ § 2 k.p.) przypada w okresie nie przekraczającym 6 miesięcy poprzedzających ten dzień ?”

o d m ó w i ł podjęcia uchwały.

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

Sąd Okręgowy w Szczecinie przedstawił do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne w następującym stanie faktycznym sprawy. Powód Mirosław S. pracował w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością „C.G.” w S. od dnia 1 grudnia 1997 r. na stanowisku mechanika. Łączący strony stosunek pracy ustał z dniem 31 sierpnia 2002 r. po upływie jednomiesięcznego skróconego okresu wypowiedzenia. W okresie września i października 2002 r. powód nie pozostawał w zatrudnieniu. Wyrokiem z dnia 2 grudnia 2002 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie zasądził na rzecz powoda od pracodawcy kwotę 37.923,84 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę, odprawy, ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy i odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia. W dniu 14 stycznia 2003 r. powód wszczął postępowanie egzekucyjne, które zostało umorzono postanowieniem komornika z dnia 2 kwietnia 2003 r. ze względu na niemożliwość uzyskania z egzekucji sumy wyższej od kosztów egzekucyjnych (art. 824 § 1 pkt 3 k.p.c.). Spółka „C.G.” złożyła w dniu 13 listopada 2002 r. w Sądzie Rejonowym-Sądzie Gospodarczym w Szczecinie wniosek o ogłoszenie jej upadłości, który został zwrócony w dniu 17 stycznia 2003 r. z uwagi na nieusunięcie w wyznaczonym terminie jego braków. W takiej sytuacji z wnioskiem o ogłoszenie upadłości Spółki wystąpili jej wierzyciele, w tym powód. W związku z nieuiszczeniem przez nich zaliczki na koszty postępowania Sąd Rejonowy-Sąd Gospodarczy w Szczecinie postanowieniem z dnia 26 lutego 2003 r. wniosek odrzucił. Postanowienie to uprawomocniło się w dniu 7 marca 2003 r. W dniu 3 marca 2003 r. powód złożył w Biurze Terenowym Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w S. wniosek o wypłatę z Funduszu świadczeń ze stosunku pracy należnych od niewypłacalnego pracodawcy. Pismem z dnia 17 kwietnia 2003 r. Fundusz odmówił wypłaty świadczeń stwierdzając, że brak jest podstawy prawnej do ich wypłacenia, gdyż pomiędzy dniem ustania stosunku pracy powoda a dniem wystąpienia niewypłacalności pracodawcy upłynął okres dłuższy niż sześć miesięcy. W tej sytuacji powód wystąpił w niniejszej sprawie z roszczeniem przeciwko Funduszowi o zapłatę kwoty 14.235,42 zł z tytułu świadczeń pracowniczych podlegających zaspokojeniu z jego środków.

Wyrokiem z dnia 1 grudnia 2004 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie zasądził od pozwanego Funduszu na rzecz powoda kwotę 12.960,12 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 18 kwietnia 2003 r. do dnia zapłaty, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. Sąd Rejonowy przyjął, że dniem wystąpienia niewypłacalności pracodawcy był dzień uprawomocnienia się postano-

wienia o odrzuceniu wniosku o ogłoszenie jego upadłości, to jest 7 marca 2003 r., a stosunek pracy powoda ustał z dniem 31 sierpnia 2002 r., a zatem przed sześciomiesięcznym okresem poprzedzającym datę niewypłacalności pracodawcy. Skoro jednak pracodawca skrócił na podstawie art. 36¹ § 1 k.p. trzymiesięczny okres wypowiedzenia do miesiąca to należy przyjąć, że stosunek pracy powoda ustał z dniem 31 października 2002 r., a więc z dniem, w którym upłynąłby pełny, trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Pogląd ten Sąd Rejonowy wyprowadził z art. 36¹ § 2 k.p., zgodnie z którym w razie skrócenia okresu wypowiedzenia przez pracodawcę na podstawie art. 36¹ § 1 k.p. okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia. W ocenie Sądu wskazana regulacja miała na celu zrównanie sytuacji prawnej pracownika, któremu skrócono okres wypowiedzenia z sytuacją pracownika korzystającego z nieskróconego, trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Skoro w okresie, o który pracodawca skrócił okres wypowiedzenia powód pozostawał bez pracy, to okres ten podlega wliczeniu do okresu zatrudnienia.

W apelacji od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a to art. 36¹ k.p. i art. 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.). Skarżąca, powołując się na uchwałę Sądu Najwyższego w składzie siedmiu sędziów z dnia 9 lipca 1992 r., I PZP 20/92 (OSNCP 1993 nr 1-2, poz. 73), wskazała, że stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu z upływem skróconego okresu wypowiedzenia, a ustawodawca w art. 6 powołanej wyżej ustawy użył jednoznacznego określenia „ustanie stosunku pracy”.

Rozpoznając apelację strony pozwanej Sąd Okręgowy powziął poważną wątpliwość prawną co do wykładni użytego w art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy określenia „ustanie stosunku pracy” w związku z przepisem art. 36¹ k.p. regulującym skrócenie przez pracodawcę okresu wypowiedzenia i jego skutki, ujmując tę wątpliwość w przedstawionym na wstępie pytaniu prawnym.

Uzasadniając pytanie prawne Sąd Okręgowy wskazał, że z treści art. 36¹ § 1 k.p. wynika, iż w razie skrócenia przez pracodawcę okresu wypowiedzenia stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem tego skróconego okresu. W tym zakresie Sąd drugiej instancji powołał się również na uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1992 r., I PZP 20/92, stwierdzając w konsekwencji, iż z do-

słownego brzmienia art. 6 ust. 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy wynikałoby zatem, że dzień, w którym upłynął skrócony okres wypowiedzenia wyznacza początek liczenia okresu między dniem ustania stosunku pracy a dniem wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Jednakże z brzmienia art. 36¹ § 2 k.p. można wyprowadzić wniosek, iż okres, o który pracodawca skrócił okres wypowiedzenia, jeżeli pracownik pozostawał w tym okresie bez pracy, należy traktować tak, jakby pracownik pozostawał nadal w stosunku pracy z pracodawcą. Formułując ten pogląd Sąd Okręgowy powołał się na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 1998 r., II UKN 179/98 (OSNAPiUS 1999 nr 16, poz. 527), w którym stwierdzono, że art. 36¹ § 2 k.p. należy rozumieć szerzej, niż wynikałoby to z jego dosłownego brzmienia, a okres, za który wypłacono odszkodowanie, powinien być traktowany tak, jakby pracownik w tym czasie pracował. Zdaniem Sądu drugiej instancji stosowanie w szczególnych stanach faktycznych (takich, jak w niniejszej sprawie) wyłącznie językowej wykładni przepisów art. 36¹ k.p. i art. 6 ust. 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy mogłoby powodować nieuzasadnione różnicowanie sytuacji prawnej pracowników w relacji z Funduszem Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w zależności od skorzystania przez pracodawcę z uprawnienia ustanowionego w art. 36¹ § 1 k.p. W konsekwencji zastosowanie wykładni celowościowej omawianych przepisów prowadzi do odmiennych wniosków od wynikających z zastosowania wykładni językowej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedstawione do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne zostało sformułowane w taki sposób, że nie jest jasne, które przepisy nasuwają wątpliwości co do ich wykładni (czy art. 36¹ k.p., czy też art. 6 ust. 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy) i jaka jest to wątpliwość. W istocie Sąd Okręgowy w pytaniu prawnym opisał stan faktyczny sprawy, co do którego Sąd Najwyższy miałby orzec, czy niezaspokojone roszczenia pracownicze powoda mieszczą się w wyznaczonych w art. 6 ust. 4, 6 i 7 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy granicach czasowych powstania roszczeń pracowniczych zaspokajanych przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, czy też nie. Tymcza-

sem zagadnienie prawne przedstawione do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu powinno być postawione ogólnie i abstrakcyjnie tak, by mogło być rozpatrywane w oderwaniu od konkretnego stanu faktycznego, a ponadto budzić poważne wątpliwości. Muszą mieć one przy tym charakter wyłącznie prawny, a zatem nie mogą jednocześnie obejmować elementu stanu faktycznego sprawy. Wymaganie to ma na celu umożliwienie Sądowi Najwyższemu udzielenia odpowiedzi uniwersalnej, której nie może zastępować rozstrzygnięcie konkretnej sprawy. Tym samym rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego przedstawionego w trybie art. 390 § 1 k.p.c. nie może polegać na podciągnięciu ustalonego stanu faktycznego pod wskazany w pytaniu przepis prawa, gdyż prowadziłoby to do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, niepublikowane oraz z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, Prokurator i Praworządność 2003 nr 7-8, poz. 37). Na sformułowane przez Sąd Okręgowy pytanie prawne nie można udzielić prostej i jednoznacznej odpowiedzi, która rozstrzygałaby określone zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości. Przedstawione bowiem wątpliwości obejmują stan faktyczny sprawy, w którym pracownik pozostawał bez pracy w okresie, za który przysługiwało mu odszkodowanie z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia. Powołane w treści pytania prawnego przepisy nie wywoływałyby wątpliwości Sądu Okręgowego w stanie faktycznym sprawy, w którym pracownik pozostawałby w zatrudnieniu u kolejnego pracodawcy w okresie, za który przysługiwało mu odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia. Oznacza to, że na postawione pytanie prawne nie można udzielić uniwersalnej odpowiedzi, gdyż musiałaby ona być uzależniona od stanu faktycznego konkretnej sprawy.

Ponadto sformułowane przez Sąd Okręgowy zagadnienie prawne nie budzi wątpliwości tak poważnych, aby wymagały zaangażowania Sądu Najwyższego. Wątpliwość co do wykładni art. 36¹ § 1 k.p. istniała bezpośrednio po jego wprowadzeniu do Kodeksu pracy z dniem 1 maja 1989 r. Przepis ten wówczas stanowił, że w przypadkach w nim przewidzianych zakład pracy może skrócić okres 3-miesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do jednego miesiąca, a w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Wątpliwość dotyczyła kwestii, czy stosunek pracy pracownika, któremu zakład pracy skrócił okres wypowiedzenia, ustaje z upływem tego skróconego okresu, czy też z upływem ustawowego, trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 kwietnia 1990 r., III PZP

3/90 (OSP 1991 nr 2, poz. 53), Sąd Najwyższy stwierdził, że okres, o jaki skrócono wypowiedzenie umowy o pracę (art. 36¹ § 1 k.p.), za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy zobowiązanym do zapłaty odszkodowania, jeżeli w tym okresie pracownik pozostawał bez pracy (art. 36¹ § 2 k.p.). W uzasadnieniu powołanej uchwały wyrażony został pogląd, że w razie skrócenia okresu wypowiedzenia stosunek pracy ustaje z upływem trzymiesięcznego, a nie skróconego okresu wypowiedzenia. Powoduje to, że w świadectwie pracy należy podać jako datę ustania stosunku pracy dzień upływu trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a w okresie, o który skrócono okres wypowiedzenia, pracownik nabywa wszelkie uprawnienia związane ze stosunkiem pracy. W kolejnej uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 9 lipca 1992 r., I PZP 20/92 (OSNCP 1993 nr 1-2, poz. 2), Sąd Najwyższy wyraził odmienny pogląd, a mianowicie, że skrócenie przez zakład pracy okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 k.p. powoduje rozwiązanie tej umowy z upływem okresu skróconego. W uzasadnieniu przytoczonej uchwały stwierdzono, że tylko przy przyjęciu, iż skrócenie okresu wypowiedzenia powoduje wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy logiczne jest przyznanie pracownikowi niezależnego od pozostawania bez pracy odszkodowania za pozostały okres wypowiedzenia oraz wprowadzenie przepisu art. 36¹ § 2 k.p. Gdyby bowiem umowa o pracę rozwiązywała się z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, to do tej daty trwałby stosunek pracy, za który pracownikowi przysługiwałoby wynagrodzenie za pracę świadczoną lub za czas gotowości do pracy i z tej racji byłby on zaliczany do stażu pracowniczego. Właśnie dlatego, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu skróconego niezbędny do ochrony uzasadnionego interesu pracownika był przepis art. 36¹ § 2 k.p. ustanawiający tzw. okres zaliczalny, to jest okres, w czasie którego nie istnieje stosunek pracy, ale z mocy wyraźnej regulacji ustawowej, układów zbiorowych pracy, czy zakładowych porozumień płacowych jest on wliczany do okresu zatrudnienia. Nie jest to jednak okres zrównany z okresem zatrudnienia, gdyż brak ku temu wyraźnej regulacji, a w konsekwencji w okresie tym nie można nabyć uprawnień pracowniczych zależnych od istnienia stosunku pracy. Okres ten nie jest okresem doliczonym do jakiegokolwiek stażu zakładowego (ani w dotychczasowym, ani w kolejnym zakładzie pracy), lecz okresem wliczanym do okresu zatrudnienia, przy jego obliczaniu na potrzeby stwierdzenia nabycia jakichkolwiek uprawnień pracowniczych uzależnionych od posiadania określonego stażu pracy.

Przyjęte w powołanej uchwale stanowisko stanowiło podstawę nowelizacji z dniem 2 czerwca 1996 r. przepisu art. 36¹ § 1 k.p., która sprowadzała się do określenia celu, w jakim skrócenie okresu wypowiedzenia następuje, a mianowicie wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę. Nie budzi zatem jakichkolwiek wątpliwości, że rozwiązanie stosunku pracy następuje z upływem okresu skróconego wypowiedzenia, co oznacza, że w dacie upływu tego skróconego okresu stosunek pracy ustaje. Takim też jednoznacznym określeniem „ustanie stosunku pracy” posłużył się ustawodawca w przepisie art. 6 ust. 4, 6 i 7 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy i określenie to nie wywołuje żadnych wątpliwości.

Z przeprowadzonego przez Sąd Okręgowy wywodu wydaje się wynikać, że Sąd ten ma wątpliwość, czy ustanowione w art. 36¹ § 2 k.p. zaliczanie do stażu pracy okresu, o który skrócono okres wypowiedzenia, nie stwarza sytuacji równoznacznej z pozostawaniem pracownika w stosunku pracy. „Okresy zaliczalne” do okresu zatrudnienia ustanowione są w wielu przepisach prawa pracy i ich charakter był już przedmiotem szerokiej analizy orzecznictwa Sądu Najwyższego, której rezultaty zostały również przedstawione w powołanej wyżej uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 9 lipca 1992 r., I PZP 20/92. (por. przykładowo uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 r., III PZP 15/90, OSNCP 1991 nr 8-9, poz. 68). Nie powinno zatem budzić wątpliwości, że „okres zaliczalny”, o którym mowa w art. 36¹ § 2 k.p., aczkolwiek podlega wliczeniu do okresu zatrudnienia, jest okresem pozostawania bez pracy (okresem, w którym nie istnieje stosunek pracy). Brak jest bowiem uregulowania, które nakazywałoby traktowanie go jako okresu zrównanego z okresem zatrudnienia i tworzyło fikcję prawną przedłużenia o niego czasu trwania stosunku pracy dla potrzeb nabywania uprawnień pracowniczych. A zatem w okresie zaliczalnym do okresu zatrudnienia nie istnieje stosunek pracy, a pracownik nie nabywa tych uprawnień pracowniczych, których przyznanie zależy od istnienia stosunku pracy, a nie od okresu zatrudnienia (stażu pracy). Wliczenie tego okresu do stażu pracy może nastąpić dopiero w później nawiązanym przez pracownika stosunku pracy przy ustalaniu tych uprawnień pracowniczych, których nabycie i wymiar zależą od okresu zatrudnienia.

Przytoczony przez Sąd drugiej instancji pogląd Sądu Najwyższego zaprezentowany w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 sierpnia 1998 r., II UKN 179/98 (OSNAPIUS 1999 nr 16, poz. 527), iż art. 36¹ § 2 k.p. należy rozumieć szerzej, niż

wynikałoby to z jego dosłownego brzmienia, a okres, za który wypłacono odszkodowanie, powinien być traktowany tak, jakby pracownik w tym czasie pracował, został wyrażony w kontekście przepisów z zakresu ubezpieczeń społecznych, które regulują nabywanie uprawnień emerytalnych i liczenie stażu emerytalnego. W sprawie, w której wyrok ten został wydany, stosunek pracy ustał przed dniem 1 stycznia 1997 r. na skutek dokonanego przez pracodawcę skrócenia okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36¹ § 1 k.p. Wątpliwość budziła w tej sytuacji kwestia, czy pracownik nabył prawo do świadczenia emerytalnego na podstawie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 marca 1997 r. w sprawie zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. Nr 29, poz. 159), dla nabycia którego to prawa jednym z warunków było, aby rozwiązanie z takim pracownikiem stosunku pracy nastąpiło w 1997 r. w związku z niewypłacalnością pracodawcy. Sąd Najwyższy orzekł, że w takiej sytuacji warunek rozwiązania stosunku pracy w 1997 r. należy uznać za spełniony ze względu na ochronną funkcję art. 36¹ § 2 k.p. oraz możliwość przyrównania okresu, za który przyznano odszkodowanie, do okresu równorzędnego z okresem zatrudnienia w ubezpieczeniu emerytalno-rentowym.

Wyrażony przez Sąd Najwyższy w kontekście przepisów ubezpieczeniowych pogląd znajduje uzasadnienie w systemowej i funkcjonalnej wykładni prawa, nie można go jednak wprost odnieść do nabywania uprawnień ze stosunku pracy, a tym bardziej zastosować na gruncie uregulowań kierujących się zasadą ograniczenia zaspokajania roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych ze względu na datę powstania (wymagalności) roszczenia. Stworzenie proponowanej przez Sąd Okręgowy fikcji prawnej uzależniałoby ponadto zaspokojenie lub niezaspokojenie roszczeń pracowniczych ze środków Funduszu od okoliczności, czy w okresie, o który skrócono okres wypowiedzenia, pracownik pozostawał bez pracy, czy też nie. Trudno się dopatrzeć jakiegokolwiek więzi między tą okolicznością a funkcjami i zasadami zaspokajania roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. W konsekwencji nie ma uzasadnionych podstaw, aby formułować wątpliwość co do tego, że określenie „ustanie stosunku pracy” użyte w art. 6 ust. 4, 6 i 7 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy oznacza w sytuacji, gdy pracodawca

skrótł okres wypowiedzenia na podstawie art. 36¹ § 1 k.p., dzień upływu skróconego okresu wypowiedzenia.

Z powyższych względów postanowiono jak w sentencji na podstawie art. 390 § 1 k.p.c.

=====