



Sygn. akt I PK 281/06

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski

SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E. R.

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości Zakładów Przemysłu Bawełnianego im. A.L."A." w upadłości w Ł., Zakładom Przemysłu Bawełnianego im. A. L."A." w upadłości w Ł.

o odprawę emerytalną,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 kwietnia 2007 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 19 czerwca 2006 r., sygn. akt (...),

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 31 marca 2006 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. zasądził od pozwanego Syndyka Masy Upadłości

Zakładów Przemysłu Bawełnianego im. A. L. „A.” w upadłości na rzecz powódki E. R. kwotę 11.300 zł tytułem odprawy emerytalnej na podstawie art. 92¹ k.p. Wysokość wyżej wskazanej kwoty Sąd ustalił w myśl postanowień Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u pozwanego w chwili rozwiązywania umowy o pracę z powódką. Wysokość odprawy pieniężnej zgodnie z treścią ust. 2 art. 30 Układu uzależniona była od okresu czasu przepracowanego przez pracownika i po 30 latach pracy wynosiła ona 400 % podstawy wymiaru.

Od powyższego rozstrzygnięcia strona pozwana wniosła apelację.

Wyrokiem z dnia 19 czerwca 2006 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo E. R. Mając na uwadze, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką było wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 marca 2005 r. wobec upadłości pozwanego, a nie kwestia przejścia powódki na emeryturę oraz okoliczność, iż powódka nabyła prawo do emerytury trzy miesiące po rozwiązaniu stosunku pracy (po spełnieniu przesłanki wieku uprawniającego do tzw. emerytury wcześniejszej) – Sąd Okręgowy stwierdził, że zgodnie z art. 92¹ k.p. nie wystąpił w niniejszej sprawie związek o charakterze przyczynowym. Ponadto nie wystąpił również związek czasowy, gdyż co do zasady nie może nabyć prawa do odprawy emerytalnej pracownik, który spełnił warunki do nabycia prawa do emerytury po ustaniu stosunku pracy. Mając powyższe na uwadze, w ocenie Sądu Okręgowego, nie zostały spełnione przez powódkę przesłanki z art. 92¹ § 1 k.p., a tym samym jej roszczenie w kwestii nabycia prawa do odprawy emerytalnej było niezasadne.

Na powyższe rozstrzygnięcie powódka wniosła skargę kasacyjną powołując się na naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 92¹ § 2 k.p. - polegające na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji stanowiska, że pracownik musi w chwili ustania stosunku pracy spełniać warunki do uzyskania uprawnień emerytalnych lub rentowych; naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 92¹ § 2 k.p. - polegające na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji stanowiska, że związek funkcjonalny między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę zachodzi gdy wprost przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest zamiar przejścia pracownika na rentę lub

emeryturę; oraz naruszenie przepisów postępowania - art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona. Po pierwsze, kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy miała okoliczność, że stosunek pracy z powódką został rozwiązany przez syndyka masy upadłości, a przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była upadłość przedsiębiorstwa – pracodawcy powódki. Zgodnie z prawem upadłościowym i naprawczym z dniem ogłoszenia upadłości majątek upadłego staje się masą upadłości, która służy zaspokojeniu wierzycieli upadłego. Od tego momentu majątkiem przedsiębiorstwa zarządza syndyk, który w przeciwieństwie do pracodawcy nie ma na celu prowadzenia przedsiębiorstwa w celu osiągnięcia zysku. Jego głównym zadaniem jest wywiązanie się z zobowiązań upadłego przedsiębiorstwa wobec jego wierzycieli. Stan upadłości przedsiębiorstwa ma szczególny wpływ na stosunki pracownicze. W miejsce dotychczasowego pracodawcy wstępuje syndyk masy upadłości, jego odpowiedzialność za zobowiązania ze stosunku pracy łączącego dotychczasowego pracodawcę z pracownikami z mocy przepisów kodeksu pracy jest ograniczona, pracownik wobec syndyka masy upadłości nie może powoływać się na przepisy prawa pracy dotyczące ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Powyższe ograniczenie odpowiedzialności wynika wprost z treści art. 41¹ § 1 k.p., który stanowi, że w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Odpowiedzialność syndyka za zobowiązania ze stosunku pracy podlega także ograniczeniu ze względu na „kondycję” ekonomiczną upadłego przedsiębiorstwa, syndyk prowadzi likwidację przedsiębiorstwa w ten sposób, aby z masy upadłości zaspokoić jak największą grupę wierzycieli. Cel ten realizuje zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze (Dz.U. Nr 60. poz. 535 ze zm.). Przepis art. 342 ust 1 powyższej ustawy zalicza do wierzytelności i należności podlegających zaspokojeniu z funduszu masy upadłości „należności ze stosunku pracy”, jednakże nie precyzuje, co należy rozumieć pod tym określeniem. Niewątpliwie pojęcie to nie obejmuje należności wynikających z innego stosunku prawnego niż stosunek pracy

(np. ze stosunków cywilnoprawnych: zlecenia, umowy o dzieło). Ustalając zakres owych należności, należy mieć na uwadze treść art. 238 powołanej ustawy, w świetle którego przepisy dotyczące roszczeń pracowniczych stosuje się odpowiednio do roszczeń Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych o zwrot z masy świadczeń Funduszu wypłaconych pracownikom upadłego. W tym stanie rzeczy uzasadnione wydaje się stanowisko, że pojęcie „należności ze stosunku pracy” należy rozumieć w taki sam sposób, w jaki ujmuje tę kwestię (roszczeń pracowniczych) ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (j.t. - Dz.U. z 2002, Nr 9, poz. 85 ze zm.) - w art. 6, jak również obecnie obowiązująca ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. Nr 158, poz. 1122) - w art. 12. Uwzględniając treść wyżej wymienionych przepisów pod pojęciem „należności ze stosunku pracy” należałoby rozumieć: 1. wynagrodzenia za pracę, 2. przysługujące pracownikowi na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy:

- wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, za czas niewykonywania pracy (zwolnienia od pracy) i za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby, o którym mowa w art. 92 k.p.
- wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego,
- odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
- ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, o którym mowa w art. 171 § 1 Kodeksu pracy, należny za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy,
- odszkodowania, o którym mowa w art. 36¹ § 1 k.p.,
- dodatku wyrównawczego, o którym mowa w art. 230 i 231 k.p.

(zob. M. Gersdorf, Niewypłacalność pracodawcy w prawie pracy..., LexisNexis Warszawa 2002, s. 150 i n). W tym miejscu należy podkreślić, że zarówno ustawa z 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy,

jak i obecnie obowiązująca, nie zalicza do roszczeń podlegających zaspokojeniu ze środków Funduszu odprawy pieniężnej z art. 92¹ § 1 k.p. Zasadne jest także stanowisko, według którego brak jest podstaw do utożsamiania odpowiedzialności syndyka w przedmiocie roszczeń wynikających ze stosunku pracy z odpowiedzialnością pracodawcy. Uznać należy, że wskazana koncepcja przyjmująca dla należności ze stosunku pracy z art. 342 ust. 1 ustawy prawo upadłościowe... zakres odpowiedzialności syndyka taki, jak dla roszczeń pracowniczych zaspokajanych przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy jest uzasadniona. Mogła przecież w niniejszym stanie faktycznym wystąpić sytuacja, w której należności ze stosunku pracy nie zostałyby zaspokojone z masy upadłości, a pracownicy upadłego przedsiębiorstwa mieliby jedynie możliwość dochodzenia tych należności od Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w zakresie ustalonym art. 12 ust 2 u.o.r.p.

Po drugie, odprawa przewidziana w art. 92¹ k.p. przysługuje, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z przejściem pracownika na emeryturę. Przesłankami nabycia prawa do odprawy emerytalnej przez pracownika jest więc ustanie (rozwiązanie, wygaśnięcie) stosunku pracy i pozostające z nim w związku czasowym uzyskanie „statusu emeryta”. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę w stosunku do wskazanego zagadnienia prawnego - czy można uznać za „przechodzącego na emeryturę” pracownika, który w dacie ustania stosunku pracy nie osiągnął jeszcze wieku emerytalnego, a więc nie spełniał warunku nabycia prawa do emerytury, a wiek ten osiągnął w czasie pobierania zasiłku chorobowego po rozwiązaniu stosunku pracy – podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004r., I PK 694/03, (OSNP 2005, nr 11, poz. 155). Powyższa kwestia nie była jednak głównym powodem oddalenia niniejszej skargi kasacyjnej. Pobieranie zasiłku chorobowego po ustaniu stosunku pracy nie jest „substytutem wynagrodzenia za pracę za okres wypowiedzenia”. Inne są przesłanki tego świadczenia i inna jego funkcja. Biorąc powyższe pod uwagę, w sytuacji, w której w momencie rozwiązania stosunku pracy pracownik nie spełnia warunku nabycia prawa do emerytury w postaci osiągnięcia odpowiedniego wieku, pobieranie zasiłku chorobowego nie ma żadnego związku z

nabyciem prawa do emerytury, które następuje wprawdzie w pewnym związku czasowym z rozwiązaniem stosunku pracy, ale jest to związek całkowicie przypadkowy. Taki przypadkowy związek czasowy między ustaniem stosunku pracy, a nabyciem prawa do emerytury nie może być potraktowany jako „przejście na emeryturę” w rozumieniu art. 92¹ k.p. Podobny pogląd (wprawdzie dotyczący innego stanu prawnego i dlatego inaczej uzasadniony) przedstawił Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 3 marca 1989 r., III PZP 7/89 (OSNCP 1990 nr 6, poz. 77), według której rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego nie jest rozwiązaniem stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę w zakresie uprawnień pracownika do odprawy emerytalnej.

Wobec powyższego, na podstawie art. 398¹⁴ § 1 k.p.c., ze względu na brak uzasadnionych podstaw kasacyjnych oraz fakt, że zaskarżone orzeczenie Sądu drugiej instancji odpowiada prawu należało oddalić skargę kasacyjną.
