



Sygn. akt I PK 1/09

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 sierpnia 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa K. P.

przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W.
Biuru Terenowemu w K..

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 sierpnia 2009 r.,

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

z dnia 8 lipca 2008 r.,

1. oddała skargę kasacyjną,

2. nie obciąża powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Powódka K. P., domagała się zasądzenia od strony pozwanej Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych Biuro Terenowe w K.. kwoty 14.112 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 7 lutego 2007 r. do dnia zapłaty.

Strona pozwana Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych Biuro Terenowe w K. wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.. wyrokiem z dnia 4 marca 2008 r., oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił (zaznaczając, że stan faktyczny jest bezsporny), że K. P. była zatrudniona u pracodawcy działającego pod firmą Chłodnie „I.” sp. z o.o. w okresie od dnia 28 czerwca 1998 r. do dnia 25 lutego 2002 r. W dniu 29 maja 2001 r. doznała wypadku przy pracy, spowodowanego przez innego pracownika tego samego pracodawcy. Prawomocnym wyrokiem z dnia 21 czerwca 2006 r. Sąd Okręgowy w K. zasądził na rzecz powódki kwotę 50.650 zł z ustawowymi odsetkami z tytułu zadośćuczynienia za krzywdę, kwotę 23.510 zł z ustawowymi odsetkami z tytułu odszkodowania, kwotę 21.929 zł z ustawowymi odsetkami tytułem skapitalizowanej renty; rentę wyrównawczą w kwocie 216 zł miesięcznie, oraz kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W dniu 23 marca 2004 r., ogłoszono upadłość pracodawcy powódki. Ponadto, w dniu 14 grudnia 2004 r. nastąpiła zmiana postanowienia, co do sposobu prowadzenia upadłości, tj. z układowej na likwidacyjną. 21 lipca 2005 r. Sąd Rejonowy wydał postanowienie o umorzeniu postępowania upadłościowego wobec spółki Chłodnie „I.”, które to postanowienie uprawomocniło się 17 stycznia 2006 r.

22 stycznia 2007 r. Komornik Sądowy Rewiru V przy Sądzie Rejonowym w K.. wydał postanowienie o umorzeniu wszczętego na wniosek powódki postępowania egzekucyjnego wobec spółki Chłodnie „I.”, a zamierzającego do wyegzekwowania wierzytelności wynikającej z wyroku Sądu Okręgowego w K. z dnia 21 czerwca 2006 r.

Z powodu bezskuteczności egzekucji powódka, w dniu 7 lutego 2007 r. złożyła wniosek o wypłatę należnych, a niezaspokojonych świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, na podstawie art. 43 ustawy z dnia 13

lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2006 r., Nr 158, poz. 1121).

Pismem z dnia 23 kwietnia 2007 r. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych odmówił powódce wypłaty jakichkolwiek świadczeń, wynikających z wyżej powołanego wyroku Sądu Okręgowego w K., powołując się przede wszystkim na to, iż dochodzone przez powódkę świadczenia nie zostały wymienione w art. 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powódki jest bezzasadne. Sąd pierwszej instancji stwierdził, iż zgodnie z art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2006 r., Nr 158, poz. 1121) do roszczeń powódki należy stosować 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.). Dochodzone przez powódkę roszczenia nie są wymienione w art. 6, który zawiera wykaz świadczeń zaspokajanych przez Fundusz. W ocenie Sądu Rejonowego, w przedmiotowej sprawie należało dokonać oceny zgodności polskiego ustawodawstwa z prawem wspólnotowym.

Sąd podzielił argumenty powódki dotyczące przesłanek bezpośredniego stosowania norm zawartych w dyrektywach, jak również wertykalnego skutku dyrektyw w odniesieniu do podmiotów stanowiących „emanację państwa”. Tym niemniej uznał, że dyrektywa 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 80/987/EWG w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy nie określa roszczeń, które mają zostać zaspokojone w razie niewypłacalności pracodawcy. To państwa członkowskie władne są do określenia w ramach wewnętrznego porządku prawnego roszczeń, których wypłata jest gwarantowana na wypadek niewypłacalności pracodawcy. Wynika to wprost z art. 1 ust. 1, art. 3 ust. 1 i art. 2 ust. 2 dyrektywy 80/987/EWG (w wersji zmienionej dyrektywą 2002/74/WE). Art. 1 ust. 1 i art. 3 ust. 2 muszą być, zdaniem Sądu, odczytywane łącznie, co oznacza, że zakresem dyrektywy objęte są te roszczenia pracowników wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy, które

dotyczą zapłaty należności („pay”) za okres poprzedzający wskazaną datę. Natomiast art. 2 ust. 2 dyrektywy stanowi, że to państwa członkowskie definiują pojęcie należności Sąd powołał się na wyrok ETS w sprawie A. R. Caballero v. Fondo de Garantia Salarial (Fogasa) z dnia 12 grudnia 2002 r. C-442/2000, pkt 26 i 27). Sąd uznał ponadto, że polskie tłumaczenie Dyrektywy jest błędne, gdyż w art. 2 ust. 2 termin „pay” przetłumaczono jako „wynagrodzenie” (nieprawidłowo), a w art. 3 ust. 1 ten sam termin przetłumaczono jako „należność” (prawidłowo).

Sąd Rejonowy podkreślił, że bezpośredniego skutku dyrektywy należy upatrywać w tym, że pozostawiona państwom członkowskim swoboda, co do ustalenia zakresu świadczeń objętych gwarancją nie jest absolutna. Muszą one bowiem przestrzegać w szczególności zasady równości i niedyskryminacji, zgodnie z którą porównywalne sytuacje nie mogą być traktowane w sposób odmienny, chyba że takie zróżnicowanie jest obiektywnie uzasadnione (por. wyrok ETS I.V. Navarro v. Fondo de Garantia Salarial (Fogasa) z dnia 17 stycznia 2008 r. C-246/06 i powołane tam orzecznictwo). Aby dokonać powyższego porównania, w ocenie Sądu Rejonowego, należało odpowiedzieć na pytanie, czy sytuacja pracownika dochodzącego roszczeń z tytułu wypadku przy pracy jest porównywalna do sytuacji pracownika dochodzącego roszczeń z umowy o pracę. W ocenie Sądu nie ulega wątpliwości, że roszczenia z tytułu czynów niedozwolonych nie są porównywalne z roszczeniami wywodzonymi z umowy. Roszczenia wynikające z wypadku przy pracy są już objęte ryzykiem ubezpieczeniowym w ramach systemu ubezpieczeń społecznych (ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych). Brak jest zatem przekonujących argumentów dla przyjęcia, że pracownicy dochodzący roszczeń z czynów niedozwolonych winni być traktowani tak samo jak pracownicy dochodzący roszczeń z umowy. Dodatkowo, Sąd Rejonowy wskazał, że roszczenia powódki powstały w wyniku wypadku przy pracy, który miał miejsce 29 maja 2001 r., a więc na trzy lata przed zaistnieniem niewypłacalności pracodawcy. Zarówno Dyrektywa poprzednia oraz obowiązująca ustawa przewidują ograniczenie odpowiedzialności, co do określonego okresu przed niewypłacalnością pracodawcy (maksymalnie rok przed datą niewypłacalności pracodawcy). Nie sposób więc także z tego powodu przyjąć, że Fundusz powinien

pokryć roszczenia powódki, skoro ich źródłem jest zdarzenie sprzed trzech lat licząc od daty niewypłacalności pracodawcy.

Sąd Rejonowy, powołując się na wyrok ETS w sprawie C-246/06, uznał że w przypadku braku transpozycji Dyrektywy 2002/74 do krajowego porządku prawnego na dzień 8 października 2005 r. (termin transpozycji Dyrektywy zawarty w art. 2 ust. 1 Dyrektywy 2002/74/WE) w żadnym razie nie można powoływać się na ewentualną bezpośrednią skuteczność art. 3 akapit 1 dyrektywy 80/987 w odniesieniu do stanu niewypłacalności zaistniałego przed tą datą. Tym niemniej sąd krajowy od dnia wejścia w życie dyrektywy, tj. od dnia 8 października 2002 r., powinien dokonywać interpretacji krajowego porządku prawnego z poszanowaniem równości i niedyskryminacji. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że jeżeli niewypłacalność pracodawcy powstała po dniu akcesji Polski do UE, Sąd winien dokonywać interpretacji przepisów krajowych z uwzględnieniem wskazanych zasad. W przedmiotowej sprawie niewypłacalność pracodawcy powódki powstała w dniu 23 marca 2004 r. gdyż późniejsza zmiana postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o głoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku jest bez znaczenia dla oceny daty powstania niewypłacalności pracodawcy. Niewypłacalność ta powinna bowiem być oceniona przez pryzmat rozwiązań przyjętych w ustawie z dnia 29 grudnia 1993 r., co wynika z wykładni art. 43 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy z dnia 13 lipca 2006 r. (Dz.U. 158, poz. 1121). Na gruncie zaś ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. za utrwalony można uznać pogląd, że zmiana postanowienia dotyczącego prowadzenia postępowania upadłościowego oznacza ponowną niewypłacalność pracodawcy, o ile pracodawca odzyskał zdolność zaspokajania roszczeń pracowniczych (por. uchwała SN z dnia 12 lipca 2006 r., II PZP 4/2006). W odniesieniu pracodawcy powódki, taka sytuacja nie została przez powódkę wykazana (art. 6 k.c.). Skoro więc niewypłacalność pracodawcy powódki powstała przed datą akcesji Polski do UE, brak jest podstaw do stosowania dyrektywy dla oceny jej roszczeń.

Powyższy wyrok został w całości zaskarżony apelacją wniesioną przez powódkę.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.. wyrokiem z dnia 8 lipca 2008 r., oddalił apelację i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej 900 zł. tytułem kosztów postępowania odwoławczego.

Sąd Okręgowy stwierdził, że zgodnie z treścią preambuły, Dyrektywa 80/987/EWG ma na celu zapewnienie minimalnego stopnia ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy. W tym celu zobowiązuje ona państwa członkowskie do ustanowienia organu, który gwarantuje płatność kwoty pozostającej do spłaty zainteresowanym pracownikom. Z artykułu 1 ust. 1 dyrektywy 80/987 wynika, że dyrektywę tę stosuje się do roszczeń pracowników, wynikających z umów o pracę lub stosunku pracy i istniejących wobec pracodawców, którzy są niewypłacalni w rozumieniu art. 2 ust. 1. Artykuł 2 ust. 2 tej dyrektywy stwierdza, że dyrektywa ta nie narusza prawa krajowego w zakresie definicji pojęć „pracownik”, „pracodawca” „wynagrodzenie”, „roszczenie wynikające z prawa nabytego” i „prawo prowadzące do nabycia roszczenia”. Artykuł 3 ust. 1 tej dyrektywy przewiduje, że Państwa członkowskie podejmują środki niezbędne, aby instytucje udzielające gwarancji zapewniły zaspokojenie roszczeń pracowników wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy i dotyczących zapłaty należności za okres poprzedzający wskazaną datę, zgodnie z art. 4 dyrektywy. Zgodnie z art. 4 dyrektywy 80/987 państwa członkowskie mają prawo do ograniczenia odpowiedzialności instytucji udzielających gwarancji określonych w art. 3 tejże dyrektywy, ograniczając ją do wynagrodzenia przysługującego za określony okres lub ustalając jej pułap.

Sąd drugiej instancji podniósł, że w kontekście powyżej wskazanych celów i jasno brzmiących przepisów dyrektywy z jej art. 1 wynika, że z zasady nie ma ona zastosowania jeżeli źródłem roszczenia pracowników wobec pracodawców nie jest umowa o pracę lub stosunek pracy a państwa członkowskie, w przepisach krajowych, gwarantowanego dyrektywą zakresu niezaspokojonych roszczeń nie poszerzyły. Jak wynika tymczasem z niespornego stanu faktycznego w niniejszej sprawie, roszczenia o których zaspokojenie wystąpiła powódka do FGŚP, zasądzone zostały powódce w wyroku Sądu Okręgowego w K. z dnia 21 czerwca 2006 r., w związku ze

szkodą na osobie, jakiej doznała ona, w czasie gdy strony wiązał stosunek pracy, z winy innego pracownika, a „źródłem prawnym” zasądzenia tych świadczeń był art. 435 k.c. a nie treść łączącej strony umowy o pracę lub nawiązanego na jego podstawie stosunku pracy.

Źródłem prawa powódki do świadczeń jakie stanowią przedmiot jej roszczeń wobec Funduszu nie jest zatem ani treść umowy o pracę ani treść szeroko rozumianego stosunku pracy, w sensie o jakim mowa w dyrektywie, lecz oderwane od treści prawnej tego zobowiązania kontraktowego samoistne zobowiązanie deliktowe i przepisy Kodeksu cywilnego. Jakkolwiek w sensie faktycznym powstanie prawa powódki do świadczeń odszkodowawczych jakie przysługiwały jej od podmiotu będącego przedsiębiorcą a zarazem jej byłym pracodawcą, wiąże się ze zdarzeniami, które wystąpiły w trakcie trwania stosunku pracy, to jednak źródłem zobowiązania i prawa powódki do świadczeń odszkodowawczych zasądzonych wyrokiem Sądu Okręgowego w K. nie jest treść stosunku pracy lecz art. 435 k.c., który nie kształtuje treści zobowiązań ze stosunku pracy. Z tych przyczyn, w ocenie Sądu Okręgowego, nie ma podstaw, aby świadczenia, o jakie powódka wystąpiła do Funduszu utożsamiać z należnościami, o jakich mowa w art. 1 i 3 akapit 1 dyrektywy 80/987. Oceny tej nie zmienia pogląd wyrażony dotychczas jedynie w uzasadnieniu do przywołanego w apelacji wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 1997 roku o sygn. II UKN 395/97, jeśli rozumieć go, jako stanowisko, że każde zobowiązanie, bez względu na podstawę prawną, podmiotu będącego pracodawcą, do świadczenia renty uzupełniającej w efekcie szkód doznanych w wypadku przy pracy przez pracownika, jest zobowiązaniem ze stosunku pracy.

Stanowisko to, znajduje potwierdzenie nie tylko w orzeczeniach Trybunału, na jakie powołał się Sąd Rejonowy, ale również w dyrektywie Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183, str. 1) i w dotyczącym jej przepisów wyroku ETS z dnia 14 czerwca 2007 r. w sprawie C-127/05 Komisji Wspólnot Europejskich przeciwko zjednoczonemu Królestwu Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej. Z motywów

wydanego przez ETS orzeczenia wywieść należy, że jakkolwiek obowiązkiem pracodawców w państwach członkowskich jest w ramach stosunku pracy zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w każdym aspekcie odnoszącym się do ich pracy to nie wynika już, aby przewidziany w prawie unijnym obowiązek oznaczał także obowiązek włączenia do treści każdego stosunku pracy odpowiedzialności pracodawców za szkody pracowników, zaistniałe w efekcie zdarzeń zaistniałych w nadzwyczajnych lub nieprzewidzianych okolicznościach będących „poza kontrolą pracodawcy, lub też w wypadku wyjątkowych okoliczności, których konsekwencji nie można było uniknąć, pomimo stosowania wszystkich środków ostrożności”. Powyższe wskazuje, że nawet jeśli według przepisów prawa krajowego można przypisać podmiotom będącym pracodawcą odpowiedzialność odszkodowawczą wobec osób będących ich pracownikami lub byłymi pracownikami na zasadzie ryzyka, to jednak treść stosunku pracy stanowić będzie źródło prawne takiej odpowiedzialności, (czyli będą one roszczeniami z umowy lub stosunku pracy) dopiero wówczas, jeśli wynika to z umowy o pracę lub innych przepisów prawa pracy będących bezpośrednim źródłem praw pracowniczych, czyli strony stosunku pracy, także w ujęciu przepisów wspólnotowych.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego został zaskarżony skargą kasacyjną wniesioną przez powódkę. W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie: prawa materialnego: art. 3 ust. 1 w zw. z art. 1 dyrektywy Rady 80/987/EWG zmienionej przez dyrektywę 2002/74/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 270 z 8 października 2002 r., poz. 10 - 13) poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, iż roszczenia o wypłatę odszkodowania, zadośćuczynienia i renty wyrównawczej nie wchodzi w zakres zastosowania tego przepisu; naruszenie zasady bezpośredniego skutku prawa wspólnotowego (wchodzącej w skład *acquis communautaire*) poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, iż roszczenia o wypłatę odszkodowania, zadośćuczynienia i renty wyrównawczej nie wchodzi w zakres zastosowania wskazanych wyżej przepisów dyrektywy i w konsekwencji - odmowę ich

uwzględnienia, oraz naruszenie zasady równości i niedyskryminacji wyrażonej w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, iż roszczenia z tytułu czynów niedozwolonych i roszczenia wywodzone z umowy nie są porównywalne.

Wskazując na powyższe wniesiono o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w K.. z dnia 8 lipca 2008 r. i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kwoty 14.112,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 7 lutego 2007 r. do dnia zapłaty; ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w K.. z dnia 8 lipca 2008 r. oraz wyroku Sądu Rejonowego w K.. Wydział IV Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 marca 2008 r. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Ponadto wniesiono o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, a także kosztów postępowania kasacyjnego i kosztów zastępstwa adwokackiego przed Sądem Najwyższym.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną, strona pozwana wniosła o nieprzyjmowanie skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie „kasacji” i zasądzenie kosztów postępowania.

Biorący udział w postępowaniu przed Sądem Najwyższym Prokurator Generalny wyraził pogląd, że skarga kasacyjna powinna być oddalona.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Rozważania dotyczące pierwszej z nich czyli zarzutu naruszenia art. 3 „ust.1” w związku z art. 1 dyrektywy Rady 80/987/EWG zmienionej przez dyrektywę 2002/74/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 270 z 8 października 2002 r. poz. 10-13) należy rozpocząć od stwierdzenia, że ta podstawa skargi może być poddana ocenie Sądu Najwyższego z uwagi na to, że aczkolwiek wypadek przy pracy oraz

ogłoszenie upadłości pracodawcy z możliwością zawarcia układu miały miejsce przed akcesją, uprawomocnienie postanowienia o umorzeniu postępowania upadłościowego miało miejsce nie tylko po 5 maja 2004 r. ale i po upływie terminu na transpozycję dyrektywy 2002/74/WE, (termin ten upłynął 8 października 2005 r. a postanowienie uprawomocniło się 17 stycznia 2006 r.). Sąd Najwyższy podtrzymuje bowiem zapatrywanie wyrażone zarówno w orzecznictwie (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 1996 r. III ZP 6/96 OSNAPiUS 2997, nr 12, poz. 210, OSP 1997 nr 9, s. 43 z glosą Małgorzaty Gersdorf), jak i w doktrynie (Małgorzata Gersdorf „Niewypłacalność pracodawcy w prawie pracy” Warszawa 2002) co do tego, że zdarzenia, z którymi ustawodawca wiąże wystąpienie niewypłacalności pracodawcy wymienione w art. 3 ust. 1 i 2 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.) mają charakter równorzędny, wobec czego niewypłacalność pracodawcy „zachodzi” – w rozumieniu tego przepisu - w razie wystąpienia któregokolwiek z nich. Skoro zatem zdarzenie wymienione w art. 3 ust. 1 pkt 4 (umorzenie postępowania upadłościowego) ustawy miało miejsce po upływie terminu na transpozycję dyrektywy 2002/74 WE należy uznać za dopuszczalne powołanie się polskiej obywatelki na jej postanowienia jako na podstawę zgłoszonych przez nią roszczeń.

Sąd Najwyższy nie znalazł jednakże w dyrektywie 2002/74/WE podstawy do skutecznego domagania się zaspokojenia przez instytucję gwarancyjną (Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych) części kwot zadośćuczynienia, renty i odszkodowania zasądzonych na rzecz pracownika od niewypłacalnego pracodawcy z tytułu wypadku przy pracy. Art. 3 dyrektywy, na który powołuje się skarżąca w polskiej wersji językowej nakłada na Państwa Członkowskie obowiązek podjęcia niezbędnych środków, aby instytucje udzielające gwarancji zapewniły, zgodnie z art. 4 spłatę „kwot pozostających do spłaty pracownikom wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy i dotyczących zapłaty należności za okres poprzedzający wskazaną datę”. Z kolei w art. 1 dyrektywy określono, że ma ona zastosowanie do „roszczeń pracowników wynikających z umów o pracę lub stosunku pracy istniejących wobec pracodawców, którzy są niewypłacalni w rozumieniu art. 2 ust. 1”. Z analizy systemowej dyrektywy oraz z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości

Wspólnot Europejskich wynika jednoznacznie, że użyte w polskiej wersji językowej określenie „należności” odnosi się do „wynagrodzenia” w takim sensie, jaki nadają mu ustawodawstwa krajowe Państw Członkowskich oraz orzecznictwo sądów krajowych. W art. 2 ust. 2 dyrektywy zawarte jest stosowne upoważnienie do określenia w prawie krajowym pojęć „pracownik”, „pracodawca”, „wynagrodzenie”, „prawo nabyte”, „prawo w trakcie nabywania”. Również w art. 4 ust. 2 dyrektywy w polskiej wersji językowej jest mowa - w kontekście gwarancji wprowadzonych przez dyrektywę- o okresie czasu nie krótszym niż obejmujący wynagrodzenie za trzy ostatnie miesiące. Dodać można, że w innych wersjach językowych użyte sformułowania wyraźnie wskazują, że dyrektywa ma zastosowanie do roszczeń o charakterze wynagrodzeniowym. W języku angielskim użyto określenia „pay” a we francuskim „remuneration”. Upoważnienie do określenia w krajowym systemie prawnym zakresu pojęcia „wynagrodzenie” wynikające z art. 2 ust. 2 dyrektywy byłoby pozbawione sensu, gdyby regulacją dyrektywy objęte były wszelkie możliwe roszczenia zgłaszane przez pracowników wobec pracodawców. Natomiast z upoważnienia tego wynika, że pojęciu „wynagrodzenia” może być nadany bardzo szeroki zakres, obejmujący również pewne roszczenia odszkodowawcze pełniące funkcje w pewnym sensie substytutów wynagrodzenia za pracę czyli środków służących w swym założeniu zapewnieniu utrzymania pracownika i członków jego rodziny. Taki wniosek płynie z wielu orzeczeń wydanych na tle dyrektywy 80/987/EWG, której postanowienia – w analizowanym zakresie – nie różnią się od zawartych w dyrektywie z 2002 roku. Najbardziej dobitnie Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich (ETS) wyraził ten pogląd w wyroku z dnia 16 grudnia 2004 r. w sprawie Jose Vicente Olaso Valero przeciwko Fondo de Garantia Salarial (Fogasa) C – 520/03, W tezie tego wyroku wyraźnie stwierdzono, że „do sądu krajowego należy określenie, czy pojęcie ‘wynagrodzenie’ w sposób, w jaki zostało zdefiniowane w prawie krajowym, obejmuje także odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli tak jest, odszkodowania te należą do zakresu stosowania dyrektywy Rady 80/987/ EWG z dnia 20 października 1989 r w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy”, Natomiast w wyroku z dnia 22 listopada 2007 r. w sprawie Mira Maria Robledillo

Nunez przeciwko Fondo de Garantia Salarial (Fogasa) C - 498/06 Trybunał zaznaczył w uzasadnieniu, że przyznana przez dyrektywę prawu krajowemu możliwość bliższego określenia świadczeń, za które ponosi odpowiedzialność instytucja udzielająca gwarancji, jest uzależniona od wymogów wynikających z powszechnej zasady równości i niedyskryminacji.

Z przedstawionych rozważań wynika, że zakres świadczeń gwarantowanych jest definiowany przez ustawodawstwo polskie, które podlega samodzielnej interpretacji dokonywanej przez polskie sądy. Jediną przesłanką ograniczającą w pewnym sensie tę samodzielność jest dbałość o zachowanie zasady równości i niedyskryminacji.

W świetle tych stwierdzeń Sad Najwyższy nie znajduje podstaw do uznania, że przepis art. 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, w którym wśród należności podlegających zaspokojeniu ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nie zostały wymienione odszkodowania i inne należności z tytułu wypadku przy pracy nie może być zastosowany w tej sprawie. Zastosowanie art. 3 w związku z art. 1 dyrektywy 2002/74/WE nie uzasadnia jego pominięcia i nie uzasadnia twierdzenia o objęciu tych roszczeń odpowiedzialnością instytucji udzielającej gwarancji. Ustawa nie zawiera niedopuszczalnego w świetle dyrektywy wykroczenia poza odesłanie do prawa krajowego w zakresie zdefiniowania pojęcia wynagrodzenia i wypełnia obowiązek zapewnienia gwarancji należnych pracownikom w razie niewypłacalności pracodawcy (art. 3 dyrektywy),

Sąd Najwyższy nie dopatrył się naruszenia zasad równości i niedyskryminacji wynikających z art. 32 Konstytucji. Przede wszystkim z zasad tych nie wynika nakaz zaspokojenia przez instytucję udzielającą gwarancji wszelkich roszczeń pracowników niewypłacalnego pracodawcy, które nie zostały przez niego zaspokojone. Wynika z nich jedynie obowiązek baczenia, by stosowane ograniczenia odpowiedzialności Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych miały podstawy usprawiedliwione, niedyskryminujące i nienaruszające zasady równości. W przypadku roszczeń z tytułu wypadku przy pracy upadłość pracodawcy nie pozbawia pracownika zaspokojenia. Nie można bowiem pominąć odpowiedzialności organu rentowego ponoszonej na podstawie

przepisów ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1983 r. Nr 30, poz. 144 ze zm.) obecnie ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 119, poz. 1673 ze zm.). Pracownik na jej podstawie otrzymuje świadczenia o charakterze odszkodowawczym bez względu na sytuację ekonomiczną pracodawcy. Nie pozostaje bez ochrony w razie niewypłacalności pracodawcy. Dodać można, że objęcie ochroną przez instytucję udzielającą gwarancji na wypadek niewypłacalności pracodawcy nie oznacza zaspokojenia wszelkich roszczeń bez względu na ich wysokość i czas powstania. Tak daleko nie sięgają gwarancje. Pewne zróżnicowanie sytuacji pracowników ma uzasadnienie w usprawiedliwionych względach na istotę udzielanych gwarancji, sprowadzającą się do braku możliwości zaspokojenia wszystkich roszczeń przez instytucję publiczną. Wyłączenie niektórych roszczeń, które nie mają charakteru wynagrodzeniowego, przy udzieleniu innych gwarancji roszczeniom z tytułu wypadków przy pracy nie narusza zasady równości i niedyskryminacji. Zróżnicowanie ma bowiem uzasadnione społecznie podstawy i dokonuje się według cech zasadnie, niedyskryminująco różnicujących.

Z tych względów skarga podlegała oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

/tp/