



Sygn. akt I PK 72/12

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 września 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa J.H., R.M.

przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych - Biuru Terenowemu w K.

o wypłatę świadczeń,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 września 2012 r.,

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

z dnia 6 października 2011 r., sygn. akt [...]

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powodowie J.H. i R.M. wnieśli pozwy przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych Biuro Terenowe w K. domagając się

zasądzenia świadczeń pracowniczych w kwotach: - powód J.H. : 17.211,- zł, - powód R.M. : 17.024,- zł. W odpowiedzi na pozew pozwany Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych Biuro Terenowe w K. (powoływany dalej, jako „Fundusz”) wniósł o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 15 marca 2011 r. Sąd Rejonowy [...] w K. co do zasady, a także w zdecydowanej mierze co do wysokości uwzględnił roszczenia powodów. Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda J.H. łącznie 16.920,24 zł tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2009, odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia oraz tytułem odprawy pieniężnej, natomiast na rzecz powoda R.M. zasądził od pozwanego łącznie 16.576,40 zł tytułem wynagrodzenia za czerwiec i lipiec 2009 r., odprawy pieniężnej oraz odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód J.H. był zatrudniony w P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Z. od 1 stycznia 2008 r. do 30 czerwca 2009 r. Powód R.M. był zatrudniony w tej spółce od 1 stycznia 2008 r. do 31 lipca 2009 r. Prawomocnym wyrokiem zaocznym z dnia 29 września 2009 r. Sąd Rejonowy w Z. zasądził od Spółki P. na rzecz R.M. świadczenia pracownicze objęte wnioskiem o wypłatę złożonym pozwanemu Funduszowi. Podobnie prawomocnym wyrokiem zaocznym z dnia 6 października 2009 r. Sąd ten zasądził od Spółki P. na rzecz J.H. świadczenia pracownicze objęte wnioskiem o wypłatę złożonym pozwanemu Funduszowi. Wszczęte przez powodów egzekucje świadczeń zasądzonych ww. wyrokami były bezskuteczne. Spółka P. zaprzestała prowadzenia działalności gospodarczej od sierpnia 2009 r. Postanowieniem z dnia 23 lipca 2010 r. Sąd Rejonowy w G. oddalił wniosek o ogłoszenie upadłości Spółki P. stwierdzając, że stan jej majątku nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania. W czerwcu i sierpniu 2010 r. powodowie wystąpili do pozwanego z wnioskiem o wypłatę niezaspokojonych świadczeń pracowniczych zasądzonych na ich rzecz od byłego pracodawcy Spółki P., ale pozwany odmówił wypłaty stwierdzając, że nie spełniają oni warunków z art. 12 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Zdaniem Sądu Rejonowego żądania powodów zasługują na częściowe uwzględnienie. Ich pracodawca Spółka P. faktycznie zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej 1 sierpnia 2009 r. W związku z tym stał się niewypłacalny w rozumieniu art. 8a ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 158, poz. 1121 ze zm.; powoływanej dalej, jako: „ustawa” lub „ustawa z 2006 r.”) z dniem 1 października 2009 r., tj. z upływem 2 miesięcy faktycznego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej zapoczątkowanego 1 sierpnia 2009 r. Zgodnie z art. 12 ust. 3 tej ustawy, roszczenia z tytułu wynagrodzenia za pracę podlegają zaspokojeniu za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające datę 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 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Z kolei roszczenie z tytułu odprawy pieniężnej i odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia podlegają zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tej dacie. Skoro więc stosunek pracy powoda R.M. ustał 31 lipca 2009 r., a powoda J.H. 30 czerwca 2009 r., a niewypłacalność ich byłego pracodawcy Spółki P. wystąpiła 1 października 2009 r., to, zdaniem Sądu pierwszej instancji, ich stosunki pracy ustały w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Z tych względów odmowa wypłaty przez pozwanego dochodzonych przez powodów świadczeń nie miała oparcia w obowiązujących przepisach. Sąd Rejonowy wskazał, że wysokość przedmiotowych świadczeń wynikała z powołanych wyżej wyroków zaocznych Sądu Rejonowego w Z. i nie była kwestionowana przez pozwanego. Jednakże wysokość żądanej przez powoda J.H. odprawy pieniężnej wykraczała poza limit wynikający z ustawy z 2006 r., a żądane przez powoda R.M. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie ma w niej podstawy, co skutkowało oddaleniem powództw w stosownym zakresie.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelacje pozwanego Funduszu od powyższego wyroku Sądu Rejonowego.

W uzasadnieniu wyroku Sąd drugiej instancji wskazał, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej interpretacji art. 12 ust. 3 w związku z art. 8a ustawy z 2006 r. Istotnie, zdaniem Sądu, stosownie do art. 12 ust. 3 ustawy, roszczenia z tytułu wynagrodzenia za pracę podlegają zaspokojeniu za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające datę 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 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Z kolei roszczenia z tytułu odprawy pieniężnej i odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia podlegają zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tej dacie. Skoro więc stosunek pracy powoda R.M. ustał 31 lipca 2009 r., a powoda J.H. 30 czerwca 2009 r., zaś niewypłacalność ich byłego pracodawcy wystąpiła, zgodnie z art. 8a ustawy 1 października 2009 r., tj. z upływem 2 miesięcy od faktycznego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej datowanego na 1 sierpnia 2009 r., to istotnie stosunki pracy powodów ustały w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Odmowa wypłaty przedmiotowych świadczeń przez pozwaną Fundusz była zatem nieuzasadniona.

Pozwany Fundusz zaskarżył w całości wyrok Sądu Okręgowego, opierając skargę kasacyjną na podstawie naruszenia prawa materialnego, przez oczywiste naruszenie art. 8a i art. 12a ustawy z 2006 r., polegające na przyjęciu, że w razie faktycznego zaprzestania działalności pracodawcy obowiązek wypłaty świadczeń pracowniczych znajduje zastosowanie także wobec osób niebędących pracownikami w dacie zaistnienia faktycznej niewypłacalności byłego pracodawcy. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonych wyroków i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa prawnego.

W uzasadnieniu skargi wskazano, że ustawą z dnia 8 stycznia 2010 r. o zmianie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 18, poz. 100) dodano art. 8a, 12a i 22a oraz zmieniono art. 13 i 23 ust. 1 ustawy z 2006 r. Celem tych zmian, co wynika z uzasadnienia projektu ustawy zawartego w druku nr 2023 Sejmu VI kadencji, było umożliwienie wypłaty pracownikom ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zaliczek na poczet świadczeń pracowniczych w sytuacji, gdy brak jest osób uprawnionych do reprezentacji niewypłacalnego pracodawcy. Z tych przyczyn dodano do ustawy z 2006 r. art. 8a ustalający tytuł niewypłacalności pracodawcy w związku z niezaspokojeniem roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę oraz dodano art. 12a, który wprowadza rozwiązania umożliwiające wypłatę pracownikom zaliczek na poczet świadczeń. W ocenie pozwanego Funduszu, skoro celem ustawodawcy było umożliwienie wypłaty ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zaliczek na rzecz pracowników w sytuacji, gdy nie ma osób uprawnionych do reprezentacji niewypłacalnego pracodawcy, to przedstawionej w dotychczasowym postępowaniu sytuacji nie można porównywać do stanu będącego podstawą założeń ustawodawcy do nowelizacji ustawy z 2006 r. Ustalenia poczynione przez Sądy obu instancji dowodzą że pracodawca powodów - spółka P. miała organy uprawnione do jej reprezentacji w czasie, gdy powodowie pozostawali w stosunku zatrudnienia oraz, że powodowie dochodzą roszczeń w czasie po zakończeniu zatrudnienia w spółce P.. Art. 8a ust. 1 ustawy z 2006 r. stanowi, że niewypłacalność pracodawcy zachodzi również w razie niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę, trwającego dłużej niż 2 miesiące. Przepis ten pozostaje jednak w ścisłym związku z art. 12a, który odnosi się do wniosków indywidualnych. Oznacza to, że pracownikom, z którymi nie został jeszcze rozwiązany stosunek pracy w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę, trwającego dłużej niż 2 miesiące, wypłaca się, na wniosek pracownika, wyłącznie zaliczkę na poczet niezaspokojonych przez pracodawcę roszczeń pracowniczych, w kwocie niezaspokojonych roszczeń, o których mowa w art. 12 ust. 2, nie więcej jednak niż

wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. W wypadku, o którym mowa w art. 8a ust.1 ustawy, oprócz wniosku o zaliczkę, pracownik jest zobowiązany złożyć między innymi oświadczenie o pozostawaniu z danym pracodawcą w stosunku pracy. Jednocześnie art. 12 a ust. 6 ustawy przesądza, że wypłata pozostałych niezaspokojonych roszczeń pracowniczych, jak również roszczeń byłych pracowników lub uprawnionych do renty rodzinnej członków rodziny zmarłego pracownika lub zmarłego byłego pracownika może nastąpić w oparciu o wniosek złożony w trybie i na zasadach określonych w art. 16 ustawy. Skoro powodowie nie pozostają już w stosunku pracy ze spółką P., to nie jest możliwa wypłata na ich rzecz zaliczki na poczet niezaspokojonych przez pracodawcę roszczeń pracowniczych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę. Wobec faktu, że stosunki pracy powodów z ich pracodawcą zostały rozwiązane odpowiednio w czerwcu i lipcu 2009r., to w ocenie pozwanego do wypłaty może dojść wyłącznie po spełnieniu przesłanek niewypłacalności, o których mowa w art. 3 i art. 8 ustawy z 2006 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest nieuzasadniona. Art. 8a ustawy z 2006 r. rozszerza zakres pojęcia niewypłacalności pracodawcy o nowy wypadek. Zgodnie z tym unormowaniem: „Niewypłacalność pracodawcy, o którym mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi również w razie niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę, trwającego dłużej niż 2 miesiące” (ust. 1); „Datą wystąpienia niewypłacalności pracodawcy jest dzień upływu terminu, o którym mowa w ust. 1” (ust. 2). Z cytowanych przepisów wynika, że niewypłacalność w rozumieniu ustawy zachodzi również wtedy, gdy ma miejsce sytuacja cechująca się tym, że: (-) pracodawca nie zaspokaja roszczeń pracowniczych, (-) powodem niezaspokojenia roszczeń jest brak środków finansowych, (-) pracodawca faktycznie zaprzestał działalności, (-) stan ten trwa dłużej niż 2 miesiące. Za datę wystąpienia niewypłacalności w takim wypadku ustawa uznaje dzień upływu dwumiesięcznego okresu faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę. Zarówno

umieszczenie w ciągu przepisów definiujących niewypłacalność, jak i treść art. 8a („Niewypłacalność pracodawcy, o którym mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi również...”) wskazują, że jest to kolejny z normowanych w ustawie wypadków, składających się na określenie niewypłacalności pracodawcy. Wobec tego pracownikom w razie wystąpienia niewypłacalności, o której stanowi art. 8a, przysługują roszczenia określone w art. 12, ponieważ roszczenia te przysługują, na zasadach określonych w tym przepisie „W razie niewypłacalności pracodawcy”.

Roszczenia z tytułu niewypłacalności przysługują nie tylko osobom będącym pracownikami w dacie niewypłacalności, lecz także „byłym pracownikom” tj. osobom, których stosunek pracy ustał przed datą niewypłacalności pracodawcy, pod warunkiem, że ustanie stosunku pracy nastąpiło w czasie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających tę datę (art. 12 ust. 3-5 w związku z art. 11 ustawy z 2006 r.). Żaden przepis ustawy nie wyłącza prawa byłych pracowników (których stosunek pracy uległ rozwiązaniu w czasie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę niewypłacalności) do świadczeń określonych w art. 12 w sytuacji, w której niewypłacalność przybiera postać zdefiniowaną w art. 8a. Różnica w uprawnieniach pracowników, których pracodawca stał się niewypłacalny w takiej sytuacji, sprowadza się jedynie do przyznania im przez art. 12a prawa do zaliczki na poczet niezaspokojonych przez pracodawcę roszczeń pracowniczych. Wysokość i formalne wymagania, które muszą być spełnione dla uzyskania zaliczki określa art. 12a ust. 1-3. Jednym z tych wymagań jest złożenie przez ubiegającego się o zaliczkę oświadczenia, że pozostaje w stosunku pracy z niewypłacalnym pracodawcą. Wymagania te odnoszą się jednak wyłącznie do osób ubiegających się o zaliczkę, która nie jest przedmiotem sporu w niniejszej sprawie (poza tym treść zdania drugiego art. 12a ust. 2 może uzasadniać twierdzenie, że także zaliczka przysługuje byłym pracownikom i innym uprawnionym osobom). Natomiast nie stanowią one warunku uzyskania innych wynikających z ustawy świadczeń w wypadku niewypłacalności zdefiniowanej w art. 8a ust. 1 przez osoby uprawnione do świadczeń przysługujących w razie niewypłacalności pracodawcy. Wniosek ten nie budzi wątpliwości na gruncie przedstawionych wyżej unormowań. Poza tym, potwierdza go wprost art. 12a ust. 6, który stanowi, że „Wypłata pozostałych niezaspokojonych roszczeń pracowniczych, jak również roszczeń byłych

pracowników lub uprawnionych do renty rodzinnej członków rodziny zmarłego pracownika lub zmarłego byłego pracownika może nastąpić w oparciu o wniosek złożony w trybie i na zasadach określonych w art. 16.” Nie ma więc wątpliwości, że były pracownik pracodawcy, którego stosunek pracy ustał w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności, pracodawcy polegającej na niezaspokojeniu roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w wypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę, trwającego dłużej niż 2 miesiące (art. 8a ust. 1) ma prawo nie tylko do zaliczki o której mowa w art. 12a, lecz także do wynagrodzenia za pracę i innych roszczeń z tytułu należności głównych określonych w art. 12 ustawy.

Nieprzekonujące są też argumenty skarżącego odwołujące się do wskazanego w uzasadnieniu skargi kasacyjnej uzasadnienia projektu ustawy z dnia 8 stycznia 2010 r., którą, jak już wcześniej wskazano, wprowadzono art. 8a i 12a do ustawy z 2006 r. Z żadnego fragmentu uzasadnienia nie wynika, że pracownikom w sytuacji określonej w art. 8a przysługuje wyłącznie zaliczka wskazana w art. 12a ust. 1. Przeciwnie, ten ostatni przepis wprost stanowi, że jest to zaliczka „na poczet niezaspokojonych przez pracodawcę roszczeń pracowniczych”. Natomiast rzeczywiście w uzasadnieniu projektu wskazuje się, że bodźcem do wprowadzenia zmiany było dążenie do umożliwienia wypłaty zaliczek przez Fundusz pracownikom takich pracodawców, jak wymieniona w uzasadnieniu z nazwy spółka, która została faktycznie porzucona przez wspólników i członków jej organów i zaprzestała faktycznie prowadzić działalność gospodarczą. Dlatego, jak zaznaczono w uzasadnieniu „W celu zapewnienia ochrony pracowników przed niewypłacalnymi pracodawcami również w sytuacji "porzucenia" pracowników przez pracodawcę podjęto niniejszą inicjatywę ustawodawczą.” I dalej: „W obowiązującym stanie prawnym brak jest przepisów, które umożliwiałyby szybką wypłatę wynagrodzeń pracowników "opuszczonych" przez pracodawców”. Warto jednak zauważyć, że z brzmienia omówionego wcześniej określenia wypadku niewypłacalności pracodawcy unormowanego w art. 8a ustawy nie wynika w żaden sposób jej ograniczenie do wypadku „porzucenia pracowników przez pracodawcę”. Nie wskazują na to także inne przepisy ustawy, w tym zwłaszcza art. 12a ust. 1 – 3 określający tryb postępowania o uzyskanie zaliczki oraz art. 12a ust. 4 określający

postępowanie sprawdzające prowadzone przez kierownika Biura Terenowego Funduszu. Nie ma również argumentów natury funkcjonalnej, które pozwalałyby na odejście od jasnego literalnego brzmienia definicji z art. 8a, w kierunku jej zawężenia postulowanego przez skarżącego. Argumentów takich, poza prostym odwołaniem się do uzasadnienia projektu nie podaje także skarżący. Należy zatem przyjąć, co zresztą zdaje się wynikać z niektórych sformułowań uzasadnienia, że „porzucenie” jest tylko jedną z sytuacji „faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę”.

Z powyższych względów, zważywszy, że przedstawione w skardze zarzuty naruszenia art. 8a i 12a ustawy z 2006 r. okazały się nietrafne, Sąd Najwyższy stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

/tp/