



Sygn. akt I PK 12/13

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 czerwca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa P.S.

przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w Warszawie
o wypłatę świadczeń,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 czerwca 2013 r.,

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

z dnia 26 czerwca 2012 r., sygn. akt [...]

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 7 marca 2012 r., [...], Sąd Rejonowy [...] - Sąd Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K. zasądził od pozwanego Funduszu

Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w Warszawie na rzecz powoda P.S. kwotę 12.224,25 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 7 sierpnia 2010 r., oddalił powództwo w pozostałej części oraz orzekł o kosztach procesu i rygorze natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.894 zł.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w okresie od 1 stycznia 2008 r. do 9 czerwca 2009 r. w "P." Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. (dalej jako Spółka), która w maju 2009 r. zaprzestała prowadzenia działalności gospodarczej. Spółka od czerwca 2009 r. nie prowadziła już żadnej działalności gospodarczej a zatrudnieni przez nią pracownicy jeszcze przez pewien okres stawiali się w zakładzie pracy, stopniowo składali wypowiedzenia albo zostali zwolnieni przez pracodawcę. Ostatnie wynagrodzenia, jakie Spółka wypłaciła pracownikom, obejmowały miesiąc maj 2009 r. Sąd Rejonowy w G. wyrokiem zaocznym z dnia 18 lutego 2010 r. zasądził od Spółki na rzecz powoda 1.464 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2009 r. tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2009 r. oraz 11.683,77 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 10 czerwca 2009 r. tytułem odprawy pieniężnej. Wniosek o ogłoszenie upadłości likwidacyjnej Spółki z dnia 30 września 2009 r. został oddalony postanowieniem sądu gospodarczego z dnia 23 lipca 2010 r. z uwagi na to, że majątek Spółki nie wystarczał na zaspokojenie kosztów postępowania. W dniu 7 lipca 2010 r. powód wystąpił do pozwanego Funduszu z wnioskiem o wypłatę niezaspokojonych świadczeń pracowniczych zasądzonych na jego rzecz od Spółki. W piśmie z dnia 15 października 2010 r. Fundusz odmówił wypłaty świadczeń objętych wnioskiem po stwierdzeniu, że data ustania stosunku pracy u niewypłacalnego pracodawcy (9 czerwca 2009 r.) w stosunku do ustalonej sądownie daty niewypłacalności (23 lipca 2010 r.) przekracza terminy określone w art. 12 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. Nr 158, poz. 1121 ze zm., dalej jako ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych lub ustawa). Zasądzonych należności powód bezskutecznie dochodził w postępowaniu egzekucyjnym.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy przyjął, że Spółka stała się niewypłacalna z dniem 1 sierpnia 2009 r., co wynika z art. 8a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. W takim przypadku powód dochował 9-miesięcznego

terminu między dniem rozwiązania umowy o pracę a datą wystąpienia niewypłacalności pracodawcy (art. 12 ust. 3 i 5 tej ustawy). Według Sądu, termin ten został zachowany również, gdyby za datę wystąpienia niewypłacalności przyjęć dzień złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości Spółki (30 września 2009 r.). Z tej przyczyny odmowa uwzględnienia wniosku powoda o wypłatę zaległych świadczeń pracowniczych była bezzasadna, wobec czego powództwo jest usprawiedliwione co do zasady. Sąd Rejonowy przyjął, że powód jest uprawniony do wypłaty ze środków Funduszu wynagrodzenia za pracę należnego za miesiąc czerwiec 2009 r. oraz odprawy, przy czym kwota odprawy (11.683,77 zł) przekracza maksymalny limit wyznaczony w art. 13 i 14 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Maksymalna wysokość odprawy przysługującej powodowi (w oparciu o przeciętne miesięczne wynagrodzenie za IV kwartał 2011 r. - 3.586,75 zł) wynosi zatem 10.760,25 zł. Z tej przyczyny powództwo o zapłatę odprawy przewyższającej tę kwotę zostało oddalone.

Wyrokiem z dnia 26 czerwca 2012 r., [...], Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji. Sąd drugiej instancji podzielił w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, uznając je za własne, jak również zgodził się z oceną prawną Sądu Rejonowego. Zdaniem Sądu Okręgowego, zgodnie z art. 8a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, niewypłacalność pracodawcy zachodzi również w razie niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę, trwającej dłużej niż 2 miesiące. Datą wystąpienia niewypłacalności pracodawcy jest dzień upływu tego terminu. Według Sądu Okręgowego, błędne jest stanowisko pozwanego Funduszu jakoby w sytuacji określonej w art. 8a ustawy dopuszczalna była jedynie wypłata zaliczki. Przepis art. 8a ustawy zamieszczony w rozdziale zatytułowanym "Niewypłacalność pracodawcy" stanowi samodzielną podstawę uznania niewypłacalności pracodawcy w sytuacjach w nim określonych. Ani wykładnia językowa, ani celowościowa nie uzasadniają stawianej przez pozwanego Fundusz tezy, że art. 8a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych stosuje się wyłącznie do wypłaty zaliczek w okolicznościach, o których mowa w art. 12a tej ustawy. W ustalonym stanie faktycznym Spółka stała się niewypłacalna z upływem

dwóch miesięcy od faktycznego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej, co stało się z końcem maja 2009 r. Skoro Spółka zaprzestała produkcji, nie osiągała żadnych dochodów, członkowie zarządu i prokurenci zostali odwołani ze swych funkcji a w czerwcu i lipcu 2009 r. doszło do zwolnienia niemal całej załogi, to Sąd pierwszej instancji trafnie przyjął, że były pracodawca powoda stał się faktycznie niewypłacalny z dniem 1 sierpnia 2009 r.

Od wyroku Sądu Okręgowego strona pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie art. 3, 8 i 8a w związku z art. 12a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych wskutek przyjęcia, że: 1) faktyczne zaprzestanie działalności przez pracodawcę w rozumieniu art. 8a tej ustawy stanowi podstawę wypłaty świadczeń z art. 12 ustawy także dla byłych pracowników, niezależnie od regulacji zawartej w art. 12a ustawy, która w razie faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę przewiduje jedynie wypłatę zaliczek dla pracowników, 2) samo złożenie wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy jest dniem niewypłacalności, gdy w wyniku jego rozpoznania zostało wydane prawomocne postanowienie o oddaleniu wniosku, ponieważ majątek pracodawcy nie wystarcza nawet na zaspokojenie kosztów postępowania. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych Fundusz wywiódł w szczególności, że literalne brzmienie art. 12a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych wyraźnie prowadzi do konkluzji, że wystąpienie tzw. faktycznego zaprzestania działalności w rozumieniu art. 8a ustawy daje Funduszowi podstawę wypłaty wyłącznie zaliczek dla pracowników aktualnie zatrudnionych u niewypłacalnego pracodawcy, natomiast nie umożliwia wypłaty wszystkich świadczeń wymienionych w art. 12 ustawy, co w szczególności dotyczy należności przysługujących byłym pracownikom niewypłacalnych pracodawców. Interpretacja uznająca całkowitą niezależność pomiędzy art. 8a i 12a ustawy, czyniłaby art. 12a zbędnym, wbrew zasadzie racjonalnego prawodawcy. Skarżący Fundusz wniósł o uchylenie w całości i zmianę wyroku Sądu Okręgowego i poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna jest pozbawiona usprawiedliwionej podstawy. Zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, niewypłacalność pracodawcy zachodzi, gdy sąd upadłościowy, na podstawie przepisów Prawa upadłościowego i naprawczego, wyda postanowienie o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania, przy czym datą niewypłacalności jest w takim przypadku data postanowienia sądu upadłościowego o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy (art. 3 ust. 2 ustawy). Natomiast zgodnie z art. 8a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych (dodanym przez art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 8 stycznia 2010 r. o zmianie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, Dz.U. Nr 18, poz. 100, która weszła w życie z dniem 19 lutego 2010 r.), 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. W takim przypadku datą wystąpienia niewypłacalności jest dzień upływu dwumiesięcznego terminu. Stosownie do art. 12 ust. 1 ustawy, w razie niewypłacalności pracodawcy niezaspokojone roszczenia pracownicze podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu. Roszczenie o wypłatę ze środków Funduszu należności z tytułu wynagrodzenia za pracę podlega zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w czasie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, a roszczenie o wypłatę należności tytułem odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników podlega zaspokojeniu, gdy 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 (art. 12 ust. 3 i 5 ustawy).

W myśl art. 12a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych (dodanego z dniem 19 lutego 2010 r. przez art. 1 pkt 2 powołanej ustawy z dnia 8 stycznia

2010 r. i następnie zmienionego z dniem 1 stycznia 2012 r. przez art. 70 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o finansach publicznych, Dz.U. Nr 157, poz. 1241 ze zm.), w przypadku, o którym mowa w art. 8a ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, marszałek województwa wypłaca, na wniosek pracownika, zaliczkę na poczet niezaspokojonych przez pracodawcę roszczeń pracowniczych, w kwocie niezaspokojonych roszczeń, o których mowa w art. 12 ust. 2 ustawy, nie wyższej jednak niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu wypłaty zaliczki (ust. 1). 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 (art. 12a ust. 6). Z kolei w myśl art. 16 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, wypłata świadczeń może nastąpić w szczególności na podstawie wniosku pracownika lub byłego pracownika, który składa się marszałkowi województwa nie wcześniej niż po upływie dwóch tygodni od terminów przewidzianych do złożenia wykazu lub wykazu uzupełniającego, o których mowa w art. 15 ust. 1 i 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, a marszałek województwa dokonuje wypłaty niezwłocznie po stwierdzeniu, że wniosek obejmuje roszczenia podlegające zaspokojeniu ze środków Funduszu oraz niezwłocznie powiadamia o tym pracodawcę, syndyka, likwidatora lub inną osobę sprawującą zarząd majątkiem pracodawcy.

Problem interpretacji 12a w związku z art. 8a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych był już rozpatrywany w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2012 r., I PK 72/12 (LexPolonica nr 4950716), w którym stwierdzono, że w razie wystąpienia niewypłacalności, o której stanowi art. 8a, pracownikom przysługują roszczenia określone w art. 12 tej ustawy albowiem przysługują one "w razie niewypłacalności pracodawcy". Sąd Najwyższy wywiódł w uzasadnieniu tego wyroku, że roszczenia z tytułu niewypłacalności przysługują nie tylko osobom będącym (aktualnymi) pracownikami w dacie niewypłacalności, lecz także "byłym pracownikom", czyli 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. Jest tak dlatego, że 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 ustawy. Względem byłych pracowników, różnica w uprawnieniach aktualnych pracowników, których pracodawca stał się niewypłacalny w takiej sytuacji, sprowadza się jedynie do przyznania im przez art. 12a ustawy prawa do zaliczki na poczet niezaspokojonych przez pracodawcę roszczeń pracowniczych. Zawarte w tym przepisie wymagania, między innymi dotyczące złożenia przez wnioskodawcę oświadczenia, że pozostaje w stosunku pracy z niewypłacalnym pracodawcą, odnoszą się wyłącznie do osób ubiegających się o zaliczkę na poczet niezaspokojonych należności, natomiast nie stanowią warunku uzyskania innych (poza zaliczką) wynikających z ustawy świadczeń w wypadku niewypłacalności zdefiniowanej w art. 8a ust. 1 ustawy przez osoby uprawnione do świadczeń przysługujących w razie niewypłacalności pracodawcy. Wobec tego, były pracownik, 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 do wynagrodzenia za pracę i innych roszczeń z tytułu należności głównych określonych w art. 12 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych.

Sąd Najwyższy podtrzymuje w całej rozciągłości taką wykładnię i uzupełniająco wskazuje, że upływ dwumiesięcznego terminu, w trakcie którego pracodawca faktycznie nie wykonuje działalności, powodujący skutek prawny w postaci jego niewypłacalności, uprawnia pracowników pozostających w stosunku pracy z takim pracodawcą w dacie upływu tego dwumiesięcznego terminu (dacie niewypłacalności pracodawcy - art. 8a ust. 2 ustawy) oraz pracowników, którzy w tej dacie już nie pozostają w stosunku pracy z niewypłacalnym pracodawcą, do uzyskania wypłaty ze środków Funduszu świadczeń pracowniczych określonych w art. 12 ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Taka interpretacja wynika z językowej analizy poszczególnych przepisów ustawy o ochronie roszczeń

pracowniczych. Skarżący Fundusz niewłaściwie interpretuje art. 12a tej ustawy, bowiem wykląda go w oderwaniu od pozostałych regulacji. W szczególności skarżący nie uwzględnia, że art. 12 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych (określający katalog świadczeń podlegających zaspokojeniu ze środków Funduszu) ma zastosowanie do wszystkich (niezależnych względem siebie) przypadków, z jakimi ustawodawca łączy pojęcie niewypłacalności pracodawcy. Jeden z nich jest wymieniony w art. 8a ustawy i dotyczy faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę. Żaden przepis ustawy nie wyłącza stosowania art. 12 w odniesieniu do sytuacji przewidzianej w art. 8a. Posłużenie się przez ustawodawcę w treści art. 12a odesłaniem do art. 8a ma tylko takie znaczenie, że umożliwia aktualnemu pracownikowi ubieganie się nie tylko o wypłatę niezaspokojonego świadczenia pracowniczego (świadczenia ustalonego w sposób definitywny/ostateczny, którego istnienie i wysokość nie budzi sporu), ale również o wypłatę zaliczki na poczet niezaspokojonych jeszcze należności pracowniczych. Tym samym art. 12a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych nie tylko nie wyłącza stosowania art. 12 tej ustawy w odniesieniu do roszczeń przysługujących byłym pracownikom w razie wystąpienia niewypłacalności pracodawcy spowodowanej faktycznym zaprzestaniem prowadzenia przez niego działalności, ale stanowi dopełnienie tego przepisu polegające na zagwarantowaniu aktualnym pracownikom możliwości wypłaty również stosownych zaliczek na poczet niezaspokojonych należności w przypadkach wymienionych w art. 8a ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. To, że w przypadku niewypłacalności polegającej na faktycznym zaprzestaniu działalności przez pracodawcę (art. 8a ust. 1 ustawy) świadczenia przysługujące od Funduszu nie polegają wyłącznie na wypłacie aktualnym pracownikom zaliczki, o której mowa w art. 12a ust. 1 ustawy, wynika wprost z art. 12a ust. 6 ustawy, stanowiącego o wypłacie "pozostałych" niezaspokojonych roszczeń pracowniczych (aktualnym pracownikom), jak również roszczeń byłych pracowników (uprawnionym do renty rodzinnej).

Z bezspornym ustaleniem faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku wynika, że Spółka zaprzestała działalności produkcyjnej z końcem maja 2009 r. W takim razie Sąd Okręgowy trafnie uznał, że datą niewypłacalności pracodawcy, o której mowa w art. 8a ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń

pracowniczych był 1 sierpnia 2009 r. Skoro stosunek pracy powoda ustał w dniu 9 czerwca 2009 r., to tym samym zostały zachowane terminy z art. 12 ust. 3 i 5 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych.

Z powołanych względów Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

/tp/