

**Wyrok z dnia 24 marca 2011 r.**

**I PK 229/10**

**Przepisy art. 12 ust. 1 i ust. 2 pkt 2 lit. f ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. Nr 158, poz. 1121 ze zm.), przyznające pracownikowi prawo do uzyskania z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych należności głównych z tytułu przysługującego mu na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy odszkodowania należnego w przypadku skrócenia trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, o którym stanowi art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p., nie mają zastosowania w razie skrócenia okresu wypowiedzenia wydłużonego przez strony umowy o pracę w sytuacjach nieprzewidzianych w art. 36 § 1 i 5 k.p.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Sędziowie: SN Romualda Spyt, SA Krzysztof Staryk.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 24 marca 2011 r. sprawy z powództwa Syndyka Masy Upadłości C. LTD spółki z o. o. Oddziału w Polsce z/s w D.G. przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych Biuru Terenowemu w K. o odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 11 marca 2010 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powód - Syndyk Masy Upadłości C. LTD spółki z o.o. Oddziału w Polsce z siedzibą w D.G. domagał się zasądzenia od pozwanego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych - Biura Terenowego w K. 56.598,54 zł tytułem odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia z art. 36<sup>1</sup> k.p. oraz kosztów procesu. Po-

zwany wniośł o oddalenie powództwa i obciążenie powoda kosztami zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z 23 listopada 2009 r. Sąd Rejonowy Katowice - Zachód w Katowicach zasądził od pozwanego na rzecz powoda 56.598,54 zł i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa 2.830 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych. Sąd pierwszej instancji ustalił, że osoby, dla których powód domaga się odszkodowania były zatrudnione w C. LTD spółce z o.o. Oddziale w Polsce z siedzibą w D.G. poniżej trzech lat, od 2007 lub 2008 r. do 31 marca 2009 r., na stanowiskach niezwiązanych z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie. Ich miesięczne wynagrodzenia były wyższe niż 3.185,61 zł z wyjątkiem wynagrodzenia Piotra P. i Tomasza R., które wynosiło 3.000 zł. W umowie o pracę każdej z tych osób zawartej na czas nieokreślony przewidziano trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Pracodawca rozwiązał z nimi umowy o pracę za wypowiedzeniem w związku z likwidacją zakładu pracy. Skrócił przy tym okres wypowiedzenia z trzech do jednego miesiąca. W dniu 4 maja 2009 r. Sąd Rejonowy Katowice - Wschód w Katowicach wydał postanowienie o ogłoszeniu upadłości C. LTD spółki z o.o. Oddziału w Polsce z siedzibą w D.G. obejmującej likwidację majątku dłużnika. Z tym dniem spółka stała się niewypłacalna. W terminie miesiąca od tej daty powód złożył pozwanemu wykaz zbiorczy, który następnie był korygowany. Na jego podstawie osoby, dla których powód domaga się odszkodowania, otrzymały od pozwanego żądane świadczenia z wyjątkiem odszkodowań za skrócenie okresu wypowiedzenia, których wypłaty pozwany odmówił.

W opisanym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że żądanie powoda zasługuje na uwzględnienie. Umowy osób, dla których powód dochodził odszkodowań zawarte były na czas nieokreślony, wypowiedziano je z powodu likwidacji pracodawcy i w celu wcześniejszego rozwiązania skrócono ich okres wypowiedzenia do 1 miesiąca. Zostały zatem spełnione przesłanki przewidziane w art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p. uzasadniające prawo do odszkodowania przewidzianego ustawą. Sąd nie podzielił stanowiska pozwanego, jakoby art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p. nie odnosił się do sytuacji, w których trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę wynika wyłącznie z jej treści, a nie z uregulowań Kodeksu pracy uzależniających długość okresu wypowiedzenia od zakładowego stażu pracy pracownika, o jakim mowa w art. 36 § 1 k.p. Wywody pozwanego pozostają w sprzeczności z wynikiem zastosowania metod wykładni językowej w odniesieniu do art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p., do którego wprost odnosi się art. 12 ust. 5 ustawy z

dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. Nr 158, poz. 1121 ze zm.). Mowa w nim jest ogólnie o wszystkich trzymiesięcznych okresach wypowiedzenia niezależnie od tego, czy wynikają one z Kodeksu pracy, czy też wyłącznie z woli stron wyrażonej w umowach o pracę. Dopuszczalność przedłużania ustawowych okresów wypowiedzenia umowy o pracę potwierdza uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94 (OSNAPIUS 1995 nr 7, poz. 87). Powód od początku wskazywał na korzyść dla swych pracowników postanowień umów o pracę w zakresie przedłużenia okresów ich wypowiedzenia. Uzasadnił to brakiem negatywnych konsekwencji, jakie by z tego wynikały. Wbrew zarzutom pozwanego dochodzenie przez powoda odszkodowań z art. 36<sup>1</sup> k.p. nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, o których mowa w art. 8 k.p. Powód nie domaga się ich bowiem na swą rzecz, lecz dla pracowników swego przedsiębiorstwa, którzy utracili pracę z przyczyn nieleżących po ich stronie. Dlatego, na mocy art. 20 ust. 2 w związku z art. 3 ust. 1 pkt. 1 i ust. 2, art. 11, art. 12 ust. 2f oraz ust. 5 i art. 14 ust. 1 i 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych Sąd zasądził na rzecz powoda dochodzoną przez niego należność.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu pierwszej instancji, uznając ustalenia i wnioski Sądu Rejonowego za własne. Sąd ponadto wskazał, że według art. 12 ust. 2 lit. f ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, ze środków Funduszu podlegają zaspokojeniu należności główne z tytułu odszkodowania, o którym mowa w art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p. Z ustaleń poczynionych przez Sąd pierwszej instancji wynika, że zostały spełnione przesłanki z art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p. Zatem tym pracownikom powinny być wypłacone ze środków Funduszu odszkodowania za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Pozwany jednak uważa, że nie ma obowiązku wypłaty dochodzonych należności, gdyż w umowach o pracę strony przewidziały 3-miesięczny okres wypowiedzenia, a staż pracowniczy zainteresowanych osób u powoda był krótszy niż trzy lata. Dłuższy okres wypowiedzenia przewidziany w umowach o pracę jest ustaleniem umownym, dwustronnym, niewynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, tj. z art. 36 § 1 k.p., zatem nie obliguje pozwanego do wypłaty dochodzonych świadczeń. Zdaniem Sądu Okręgowego stanowisko to jest błędne. Zgodnie z art. 18 k.p., który ogólnie wyznacza granice autonomii woli stron stosunku pracy, postanowienia umowy o pracę korzystniejsze dla pracownika są dopuszczalne i wiążą jej strony. Dotyczy to także tego rodzaju odstępstw od art.

36 k.p. Poza tym osoby, których umowy przewidywały tego typu klauzulę, były pracownikami o wysokich kwalifikacjach i większym doświadczeniu. Dlatego tak ustalone warunki pracy stanowiły zachętę do podjęcia pracy u powoda, gwarantowały im pewność zatrudnienia przez dłuższy okres czasu. Większość tych umów podpisana była w 2007 lub na początku 2008 r. Nie było więc przeszkód, aby pracodawca zawierał je z osobami mającymi dla niego duże znaczenie z punktu widzenia realizowanych zadań. Sąd zwrócił także uwagę na to, że umowy o pracę rozwiązały się z upływem skróconego okresu wypowiedzenia, a odszkodowanie miało zrekompensować pracownikom szkodę, jaką ponieśli przez nieświadczenie pracy po upływie skróconego okresu wypowiedzenia. W tej sytuacji pozbawienie ich należności wynikających ze skrócenia okresu wypowiedzenia zagwarantowanego umową o pracę, w okolicznościach, o których mowa była wyżej, byłoby sprzeczne z art. 8 k.p. Pozwany nie wykazał, że zawarcie umów o pracę z okresem wypowiedzenia dłuższym od wskazanego w art. 36 § 1 k.p. miało na celu obejście prawa. Myli się on też twierdząc, że sporne należności nie mogą być pokryte ze środków Funduszu, gdyż okres wypowiedzenia został ustalony nie na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa, lecz w umowie o pracę. Skoro przepisy prawa powszechnego regulują umowę o pracę i zezwalają (art. 18 k.p.) na modyfikacje okresów wypowiedzenia określonych w art. 36 k.p., to należy uznać, że prawnie skuteczne są okresy wypowiedzenia gwarantowane umowami o pracę osób, na rzecz których powód dochodzi odszkodowań.

W skardze kasacyjnej pozwany zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj. art. 12 ust. 2 pkt. 2 lit. f ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych oraz art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p., polegające na przyjęciu przez Sąd, że w razie niewypłacalności pracodawcy obowiązek wypłaty odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia obejmuje także przypadki, gdy trzymiesięczny okres wypowiedzenia nie wynika z przepisów Kodeksu pracy związanych ze stażem pracy, a jedynie z zawartej umowy między pracownikiem a pracodawcą. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz uchylenie wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu 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.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W razie niewypłacalności pracodawcy zaspokojeniu ze środków Funduszu podlegają należności główne z tytułu przysługujących pracownikowi na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, wskazanych w powoływanej wyżej ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych, w tym odszkodowania z tytułu skrócenia trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, o którym stanowi art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p. (art. 12 ust. 1 i ust. 2 pkt 2 lit. f ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych). Istota prawna rozpoznawanego sporu sprowadza się do pytania, czy w pojęciu należności przysługujących pracownikowi na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy mieści się odszkodowanie z tytułu skrócenia umownie wydłużonego okresu wypowiedzenia. W opinii Sądu Okręgowego, kwestionowanej w skardze kasacyjnej, odpowiedź na to pytanie powinna być pozytywna ponieważ pojęcie okresu wypowiedzenia w art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p. obejmuje także okres wypowiedzenia wydłużony zgodnie z art. 18 k.p. (Sąd nie wyjaśnia, które przepisy art. 18 ma na uwadze) przez strony w umowie o pracę. Stanowisko to jest nietrafne. Przede wszystkim jest ono sprzeczne z wnioskami wynikającymi z językowej i systematycznej wykładni art. 12 ust. 1 i ust. 2 pkt 2 lit. f ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych oraz art. 36<sup>1</sup> § 1 i art. 36 § 1 i 5 k.p. Pierwszy z tych przepisów mówi o należnościach „przysługujących pracownikowi na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy”. Określenie to dotyczy więc Konstytucji, ustaw, ratyfikowanych umów międzynarodowych oraz rozporządzeń (art. 87 ust. 1 Konstytucji). Przepis ten wyłącza natomiast świadczenia przysługujące na podstawie postanowień układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania oraz postanowień innych swoistych źródeł prawa pracy, wskazanych w art. 9 § 1 k.p., a także, co oczywiste, umów o pracę, które nie są przepisami powszechnie obowiązującymi. Z kolei art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p. stanowi, że w razie, gdy „wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.” Unormowanie to nawiązuje do art. 36 § 1 k.p., który stanowi, że okres wypowiedze-

nia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy, 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Nawiązuje ono również do art. 36 § 5 k.p., według którego, jeśli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, strony mogą ustalić w umowie o pracę, że w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1, okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc, a w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2 - trzy miesiące. Z przepisów tych wynika, że prawo pracownika do odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia, o którym mówi art. 36<sup>1</sup> § 6 zdanie drugie k.p., przysługuje jedynie w przypadku skrócenia przez pracodawcę trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazanego w art. 36 § 1 pkt 3 i § 5 k.p. Chodzi więc o trzymiesięczne okresy wypowiedzenia ustalone bezpośrednio przez ustawę (art. 36 § 1 pkt 3) i takiej długości okresy ustalone umową stron w sytuacji, gdy pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie. W pojęciu okresu trzymiesięcznego wypowiedzenia, który może zostać skrócony zgodnie z art. 36<sup>1</sup> § 1 zdanie drugie k.p., nie mieszczą się natomiast inne okresy wypowiedzenia wydłużone umową stron stosunku pracy. Stwierdzenie to odnosi się także do sytuacji, gdy w umowie okres wypowiedzenia wydłużono do trzech miesięcy, jak w rozpoznawanej sprawie, lecz dotyczyło to pracownika niezatrudnionego na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie. Gdyby założyć, że taki okres mieści się w hipotezie art. 36<sup>1</sup> § 1 zdanie drugie k.p., odczytywanej w kontekście art. 12 ust. 1 i ust. 2 pkt 2 lit. f ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, to należałoby przyjąć, że mieszczą się w niej także okresy umownie wydłużone bardziej, np. do 6 lub 12 miesięcy. Przedstawione uwagi uzasadniają zatem tezę, że art. 12 ust. 1 i ust. 2 pkt 2 lit. f ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, przyznający pracownikowi prawo do uzyskania z Funduszu należności głównych z tytułu przysługującego mu na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy odszkodowania należnego w przypadku skrócenia trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, o którym stanowi art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p., nie ma zastosowania w przypadku skrócenia okresu wypowiedzenia wydłużonego przez strony umowy o pracę w sytuacjach nieprzewidzianych w art. 36 § 1 i 5 k.p. Pogląd ten ma także oparcie w celu art. 12 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych widzianego w kontekście zadania Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Fun-

dusz ten jest państwowym funduszem celowym finansującym niezaspokojone przez pracodawcę roszczenia pracownicze (art. 24 ust. 1 i 12 ust. 1 ustawy). Fundusz finansuje jedynie świadczenia ściśle wymienione w art. 12 ust. 2 i czyni to w niepełnym zakresie określonym w art. 12 ust. 3 - 5, art. 13 i art. 14 tego aktu. Wynika stąd zasada zaspokajania przez Fundusz roszczeń niewypłacalnego pracodawcy, ograniczonego do przypadków ściśle wskazanych w ustawie. W ten sposób realizowana jest też zasada zaspokajania roszczeń według jednolitych ustawowych kryteriów wspólnych dla wszystkich uprawnionych. Należy też mieć na uwadze, że jakkolwiek prawo do świadczeń z Funduszu przysługuje pracownikom niezależnie od stanowiska i wysokości zarobków, to jednak szczególne znaczenie mają one dla pracowników gorzej sytuowanych. Tymczasem w praktyce wydłużenie okresów wypowiedzenia dotyczy z reguły najlepiej zarabiających pracowników zatrudnionych na najwyższych stanowiskach, w tym zwłaszcza członków zarządów. Również ten wzgląd przemawia przeciwko rozszerzającej wykładni rozważanych przepisów. Z wymienionymi powyżej zasadami współgra też sposób finansowania Funduszu, który opiera się głównie na składkach pracodawców, ustalonych w ustawie budżetowej (art. 29 ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych). Z takiego sposobu finansowania wynika, że nieuzasadnione byłoby obciążanie pracodawców płacących składki finansowaniem dodatkowych wypłat wynikających z umów zawartych przez niektórych z nich z pracownikami lub ustalonych dla niektórych grup pracowników w swoistych przepisach prawa pracy. Warto też dodać, że składki na Fundusz są ustalane od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 137, poz. 887 ze zm.). Do wskazanej podstawy wymiaru nie wlicza się jednak przychodu, między innymi z tytułu odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę (§ 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, Dz.U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.). W tej sytuacji wypłaty przez Fundusz odszkodowań z tego tytułu, wynikających z umownego wydłużenia okresu wypowiedzenia, nie byłyby rekompensowane przez składki.

Powyższej argumentacji nie podważają motywy odmiennego stanowiska prezentowane w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. Po pierwsze, podkreślana szczególnie przez Sąd Okręgowy dopuszczalność umownego wydłużenia okresu

wypowiedzenia ze względu na zasadę uprzywilejowania pracownika, wynikającą z art. 18 § 1 i 2 k.p., oznacza tylko możliwość wydłużenia takiego okresu i konieczność ponoszenia konsekwencji takiego rozszerzenia uprawnień pracownika przez umawiającego się pracodawcę. Nie przekłada się ono jednak na uznanie, że wynikające z takiego porozumienia dodatkowe, w stosunku do ustawowego standardu wypłaty, mogą obciążać Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zaspokajający jedynie roszczenia wynikające ze ściśle rozumianych przepisów ustawowych. Po drugie, nie ma znaczenia argument, że odmowa wypłat żądanych przez powoda - syndyka masy upadłości - oznaczałaby pozbawienie pracowników należnego im odszkodowania za nieświadczenie pracy za czas objęty skróceniem okresu wypowiedzenia. Jak wynika ze skrótkowo już prezentowanych założeń Funduszu, ma on charakter instytucji realizującej świadczenia gwarantowane, umożliwiające częściową rekompensatę strat poniesionych wskutek niespełnienia przez niewypłacalnego pracodawcę zobowiązań wobec pracowników. Świadczenia Funduszu nie mają natomiast charakteru świadczeń odszkodowawczych. Po trzecie, nie można zgodzić się z twierdzeniem Sądu Okręgowego, że odmowa wypłaty przedmiotowych należności pracownikom powoda pozostawałaby w sprzeczności z art. 8 k.p., który stanowi, że: „nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.” Wskazany przepis dotyczy realizacji prawa podmiotowego w sposób sprzeczny z wymienionymi w nim zasadami w zobowiązaniowych stosunkach prawa pracy. Tymczasem Fundusz, jako państwowa instytucja gwarancyjna, nie działa w granicach swego prawa podmiotowego, lecz realizuje wypłaty należne z mocy ustawy o zaspokajaniu roszczeń pracowniczych. Nie łączą go też z uprawnionymi stosunki zobowiązaniowe. Poza tym Fundusz, odmawiając wypłaty wskazanej w pozwie, wykonał jedynie swój obowiązek odmowy zaspokojenia roszczenia niewskazanego w ustawie.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398<sup>21</sup> k.p.c.

=====