

Uchwała z dnia 19 września 1996 r.
I PZP 21/96

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Jerzy Kuźniar.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Witolda Bryndy, w sprawie z powództwa Rocha K. przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w T. o zapłatę, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 19 września 1996 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki w Toruniu, postanowieniem z dnia 13 czerwca 1996 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 KPC:

Czy odwołanemu dyrektorowi przedsiębiorstwa państwowego na podstawie art. 70 § 1 i 2 KP i art. 66 ust. 2 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (tekst jednolity z 1991 r. Dz. U. Nr 18, poz. 80 ze zm.) przysługująca odprawa pieniężna z art. 39 przytoczonej ustawy o przedsiębiorstwach państwowych podlega zaspokojeniu ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na podstawie art. 6 ust. 2 pkt 3 litera "h" ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 1, poz. 1 z 1994 r., Nr 87, poz. 435) ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Odprawa pieniężna przysługująca na podstawie art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1991 r. Nr 18, poz. 80 ze zm.) dyrektorowi przedsiębiorstwa państwowego odwołanemu z przyczyn dotyczących pracodawcy podlega zaspokojeniu ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zgodnie z art. 6 ust. 2 pkt 3 lit. h ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 1994 r. Nr 1, poz. 1 ze zm.).

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

Zagadnienie prawne przedstawione w sentencji uchwały powstało w następujących okolicznościach faktycznych.

Powód Roch K. pracował w Przedsiębiorstwie Budownictwa Rolniczego w T. od dnia 1 kwietnia 1957 r., przy czym w okresie od dnia 23 stycznia 1978 r. do dnia 31 grudnia 1994 r. zajmował stanowisko dyrektora.

Zarządzeniem Wojewody T. z dnia 28 grudnia 1994 r. [...] wydanym na podstawie art. 65 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. z 1991 r., Nr 18, poz. 80 ze zm.), wszczęto w Przedsiębiorstwie postępowanie naprawcze oraz ustanowiono nad nim zarząd komisaryczny na okres od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia 1995 r. W związku z tym Wojewoda T. na podstawie art. 66 ust. 2 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych oraz art. 70 § 1 i 2 KP odwołał powoda z

dniem 31 grudnia 1994 r. ze stanowiska dyrektora Przedsiębiorstwa. W momencie odwołania powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu doznanego około 15 września 1994 r. drugiego zawału mięśnia sercowego. Po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego, powód uzyskał od dnia 18 marca 1995 r. uprawnienie do renty inwalidzkiej drugiej grupy.

Z dniem 1 kwietnia 1995 r. komisarz Przedsiębiorstwa rozwiązał z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia wobec niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż okres pobierania zasiłku chorobowego. Również w świadectwie pracy powoda wpisano, że stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 72 § 1 KP w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP. Komisarz zawiadomił ponadto powoda, że przysługuje mu sześciomiesięczna odprawa z tytułu odwołania ze stanowiska dyrektora Przedsiębiorstwa w wysokości 10.800 zł (powód otrzymywał miesięcznie 1.800 zł wynagrodzenia zasadniczego oraz 1.400 zł dodatku funkcyjnego), lecz nie może być spełniona z braku środków finansowych, z tym że skonkretyzowane terminy wypłaty zostaną podane do dnia 30 kwietnia 1995 r.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Toruniu nakazem zapłaty z dnia 3 lipca 1995 r. [...] wydanym wskutek pozwu wniesionego przez powoda w dniu 22 maja 1995 r., nakazał pozwanemu Przedsiębiorstwu Budownictwa Rolniczego w T., aby wypłaciło powodowi z tytułu odprawy rentowej i odprawy związanej z odwołaniem ze stanowiska dyrektora łączną kwotę 12.200 zł z 54% od dnia 2 kwietnia 1995 r., albo wniosło zarzuty. Nakaz zapłaty uprawomocnił się w dniu 2 września 1995 r.

Sąd Rejonowy w Toruniu-Wydział Gospodarczy postanowieniem z dnia 23 sierpnia 1995 r. ogłosił upadłość Przedsiębiorstwa Budownictwa Rolniczego w T., które to postanowienie uprawomocniło się w dniu 15 września 1995 r. W związku z tym Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Toruniu postanowieniem z dnia 23 października 1995 r. zawiesił postępowanie toczące się początkowo o nadanie nakazowi zapłaty klauzuli wykonalności, a następnie o jej uzupełnienie.

W dniu 22 września 1995 r. powód złożył w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w T. wniosek o wypłatę należnej mu odprawy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Odpowiadając na wniosek w dniu 26 października 1995 r. Wojewódzki Urząd Pracy w T. odmówił wypłaty żadanego świadczenia, argumentując, że nie mieści się ono w zakresie zastosowania przepisu art. 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 1994 r., Nr 1, poz. 1 ze zm.). Przepis ten w ust. 2 pkt 3 lit. h obejmuje bowiem tylko odprawę pieniężną przysługującą w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, a więc z przyczyn określonych w art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.). Poza tym odwołanie powoda nie nastąpiło - zdaniem Urzędu Pracy - z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, tylko z powodów wskazanych w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP.

Pozwem z dnia 16 listopada 1995 r., wniesionym w postępowaniu nakazowym, powód domagał się więc, aby pozwany Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wypłacił mu kwotę 4.109,00 zł, tzn. kwotę odpowiadającą sześciokrotnemu przeciętnemu wynagrodzeniu w drugim kwartale 1995 r., jak też ustawowe odsetki od tej kwoty od dnia 27 października 1995 r., względnie wniosł zarzuty. Na wy-

padek odmowy wydania nakazu zapłaty, bądź wniesienia zarzutów, powód wniósł o zasądzenie mu wymienionej należności wraz z ustawowymi odsetkami. W uzasadnieniu pozwu powód powołał się na prawomocny nakaz zapłaty Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Toruniu z dnia 3 lipca 1995 r., który zobowiązując pracodawcę do wypłaty odprawy należnej w związku z odwołaniem ze stanowiska dyrektora przesądził tym samym zasadność takiego żądania. Powód podniósł też, że do ustawy o tzw. grupowych zwolnieniach odwołuje się *expressis verbis* jedynie przepis art. 6 ust. 2 pkt 3 lit. i ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Nie czyni tego natomiast przepis art. 6 ust. 2 pkt 3 lit. h wspomnianej ustawy, a to znaczy, że określona tym przepisem odprawa obejmuje wszelkie odprawy przysługujące pracownikom zwolnionym z pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Odwołanie powoda ze stanowiska dyrektora nastąpiło zaś na podstawie art. 66 ust. 2 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, a więc niewątpliwie z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Toruniu nakazem zapłaty wydanym w dniu 18 grudnia 1995 r. [...] nakazał pozwanemu Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, aby wypłacił powodowi kwotę 4.109,00 zł z 54% w stosunku rocznym od dnia 27 października 1995 r. do dnia zapłaty, z uwzględnieniem dalszych zmian stopy odsetek.

Zarzuty przeciwko powyższemu nakazowi pozwany Fundusz zgłosił w dniu 28 grudnia 1995 r., domagając się uchylenia nakazu, oddalenia powództwa oraz zasądzenia zwrotu kosztów procesu. Ponadto pozwany wniósł o przekazanie sprawy do normalnego trybu postępowania oraz o wstrzymanie wykonania nakazu zapłaty. Z powołaniem się na identyczne stanowisko Krajowego Urzędu Pracy, pozwany twierdził konsekwentnie, że odprawa należna odwołanemu dyrektorowi przedsiębiorstwa państwowego nie jest objęta zakresem zastosowania art. 6 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Toruniu wyrokiem z dnia 26 marca 1996 r. [...] uchylił nakaz zapłaty tegoż Sądu z dnia 18 grudnia 1995 r. w części nakazującej pozwanemu wypłacenie powodowi ustawowych odsetek w wysokości 54% rocznie od kwoty 4.109,00 zł od dnia 27 października 1995 r. i w tym zakresie powództwo oddalił, a w pozostałej części nakaz zapłaty utrzymał w mocy. W motywach takiego rozstrzygnięcia Sąd stwierdził, że odpraw pieniężnych przysługujących pracownikowi na podstawie art. 6 ust. 2 pkt 3 lit. h ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie "rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy" jest w istocie tyle, ile zostało przewidzianych przepisami prawa pracy. W pojęciu odprawy z powołanego przepisu mieści się więc zarówno odprawa przysługująca w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach, jak też odprawa należna z tytułu odwołania ze stanowiska dyrektora przedsiębiorstwa państwowego w związku z ustanowieniem w nim zarządu komisarycznego, co miało miejsce w odniesieniu do powoda.

Sąd Rejonowy podkreślił też, że powodowi należy się od Funduszu odprawa zwaloryzowana w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego z kwartału poprzedzającego kwartał, w którym następuje wypłata świadczenia. Na dzień ogłoszenia wyroku zwaloryzowane wynagrodzenie powoda wynosiłoby 2.213,11 zł miesięcznie, jednakże po ograniczeniu go do kwoty przeciętnego wynagrodzenia z IV kwartału 1995 r. wynosi 824,09 zł. Sześciomiesięczna odprawa po waloryzacji odpowiada więc kwocie

5.052,54 zł. Sąd był jednak związany granicami wydanego wcześniej nakazu, więc mógł go jedynie utrzymać w mocy. Różnicy pomiędzy kwotą odprawy należnej w wysokości 10.800 zł, a kwotą odprawy wynikającą z utrzymanego w mocy nakazu zapłaty, powód będzie mógł dochodzić według ogólnych zasad prawa upadłościowego.

Oddalenie powództwa co do ustawowych odsetek nastąpiło natomiast z dwóch przyczyn. Otóż zgodnie z art. 6 ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w brzmieniu nadanym temu przepisowi ustawą nowelizacyjną z dnia 28 czerwca 1995 r. (Dz. U. Nr 87, poz. 435) zaspokojeniu ze środków Funduszu podlegają tylko należności główne. Poza tym w świetle przepisów powołanej ostatnio ustawy przysługująca powodowi odprawa podlega waloryzacji, co wyklucza możliwość zasądzenia odsetek.

Powyższy wyrok rewizją z dnia 21 maja 1996 r. zaskarżył pozwany Fundusz, zarzucając naruszenie prawa materialnego wskutek błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania przepisu art. 6 ust. 2 pkt 3 lit. h ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r., polegających na przyjęciu, że przewidziana w tym przepisie odprawa obejmuje odprawę, jaka na podstawie art. 39 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych przysługuje pracownikowi odwołanemu ze stanowiska dyrektora przedsiębiorstwa. W uzasadnieniu tego zarzutu pozwany twierdził, że odprawa dla dyrektorów przedsiębiorstw przysługuje niezależnie od przyczyn odwołania. Tymczasem odprawa przewidziana w art. 6 ust. 2 pkt 3 lit. h ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych pozostaje w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, przez co zakres jej zastosowania został wyraźnie ograniczony do rozwiązania z przyczyn wymienionych w art. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach. Pozwany podniósł też, że pracodawcą powoda nie był zakład pracy, a organ założycielski, czyli Wojewoda T. Po stronie pracodawcy nie zaistniały więc żadne okoliczności, które uzasadniałyby wypłatę odprawy. O braku przyczyn leżących po stronie pracodawcy świadczy ponadto - zdaniem pozwanego - rozwiązanie stosunku pracy powoda w trybie art. 53 KP.

W oparciu o taki zarzut pozwany domagał się zmiany zaskarżonego wyroku w pkt II przez uchylenie nakazu zapłaty i oddalenia powództwa oraz zwrotu kosztów postępowania rewizyjnego.

Wyrok Sądu pierwszej instancji w części oddalającej powództwo zaskarżył również powód, który w rewizji z dnia 29 maja 1996 r. zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisów art. 7, 8 i 10 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, a także przepisu art. 481 KC - przez oddalenie powództwa w części dotyczącej odsetek za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego ze strony pozwanego Funduszu. Powód podniósł, że jest bezsporne, iż gwarancja wypłaty ze środków Funduszu obejmuje tylko niezaspokojone przez pracodawcę należności główne. Jeżeli jednak Fundusz nie zaspokoi pracownika pomimo spełnienia przesłanek warunkujących wypłatę dochodzonego świadczenia, to staje się on dłużnikiem ze wszelkimi tego skutkami, między innymi w zakresie wypłaty ustawowych odsetek. Twierdzenia tego nie podważa - zdaniem powoda - przepis § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 lipca 1995 r. w sprawie trybu składania wykazów i wniosków o wypłatę świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, przekazywania środków z tego Funduszu oraz dokonywania wypłat świadczeń (Dz. U. Nr 91, poz. 452). Powołany przepis stanowi, że jeśli w okresie między złożeniem zbiorczego wykazu, wykazu uzupełniającego lub wniosku indywidualnego a dniem

wypłaty świadczeń nastąpił wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 4 ust. 2 ustawy, to dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy dokonuje odpowiedniej weryfikacji kwot wcześniej zaakceptowanych do wypłaty. Z cytowanego przepisu wynika - zdaniem powoda - jedynie to, że tzw. weryfikacja kwoty świadczenia zwiększa należność główną, przez co zmniejsza się automatycznie roszczenie pracownika wobec upadłego pracodawcy. Weryfikacja nie pozbawia natomiast powoda możliwości wykorzystania innych uprawnień, wynikających z ogólnych reguł zobowiązań, w tym zwłaszcza ustawowych odsetek z art. 481 KC. W przeciwnym razie skutki zawinionych zachowań Funduszu byłyby częściowo przerzucane na pracownika, co jest sprzeczne z istotą waloryzacji, a ponadto nie daje się pogodzić z konstytucyjną zasadą państwa prawnego. W konkluzji swojej rewizji powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w jego pkt I przez zasądzenie ustawowych odsetek za czas od dnia 27 października 1995 r. do dnia zapłaty.

Rozpatrujący obie rewizje Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu doszedł do przekonania, że istota sporu tkwi w zagadnieniu prawnym budzącym poważne wątpliwości i postanowieniem z dnia 13 czerwca 1996 r. [...] przekazał je Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 § 1 KPC w brzmieniu przytoczonym w sentencji uchwały. Bardzo obszernie uzasadnienie tego postanowienia zawiera przede wszystkim relację o ustaleniach faktycznych i wywodach prawnych Sądu pierwszej instancji. W stosunku do konkluzji tych wywodów Sąd Wojewódzki zgłasza wyraźne zastrzeżenia wyrażone w twierdzeniu o posłużeniu się rozszerzającą interpretacją przepisu art. 6 ust. 2 pkt 3 lit. h ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Z treści art. 39 ust. 1 i 2 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych nie wynika bowiem, aby ustawodawca rozróżniał odprawy dla dyrektora przedsiębiorstwa państwowego odwołanego z przyczyn dotyczących pracodawcy i z przyczyn dotyczących odwoływanego. Powołany przepis odnosi się do odwołania w ogólności i wymienia jedynie sytuacje, gdy odprawa nie przysługuje z uwagi na przyczynę odwołania. Kategorię odprawy pieniężnej w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy wprowadziła dopiero późniejsza - względem ustawy o przedsiębiorstwach - ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o tzw. grupowych zwolnieniach. Do tej ustawy odwołuje się zatem przepis art. 6 ust. 2 pkt 3 lit. h ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, co wyraźnie wynika z jego brzmienia. Za takim stanowiskiem przemawia - zdaniem Sądu Wojewódzkiego - również celowościowa wykładnia powołanego ostatnio przepisu.

Uczestniczący w rozprawie przed Sądem Najwyższym pełnomocnik powoda wniósł o udzielenie na zadane pytanie odpowiedzi twierdzącej. Podobnie wypowiedział się prokurator, jednakże z zastrzeżeniem, że zakres odpowiedzi byłby wyraźnie ograniczony do odwołania dyrektora z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 1994 r., Nr 1, poz. 1 ze zm.), powoływana dalej jako ustawa, uregulowała zasady i zakres gwarancji zaspokojenia roszczeń pracownika ze środków specjalnie w tym celu utworzonego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w sytuacji, gdy ze względu na swą niewypłacalność nie może tego

uczynić pracodawca. Rodzaje tych roszczeń, jak też ich skala były w pierwotnym brzmieniu art. 6 ust. 2 ustawy bardzo ograniczone. Powołany przepis nie obejmował między innymi roszczeń przysługujących pracownikom na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.), powoływanej dalej jako ustawa o grupowych zwolnieniach. Zmianę tej sytuacji spowodowało rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 11 stycznia 1995 r. w sprawie rozszerzenia zakresu świadczeń pracowniczych podlegających zaspokojeniu ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (Dz. U. Nr 7, poz. 35). Kolejnego rozszerzenia zakresu chronionych roszczeń oraz podwyższenia ich wysokości dokonała ustawa nowelizacyjna z dnia 28 czerwca 1995 r. (Dz. U. Nr 87, poz. 435). Weszła ona w życie w dniu 12 sierpnia 1996 r., względnie w dniu ogłoszenia, tj. w dniu 28 lipca 1996 r. (art. 1 pkt 9 i art. 2 ust. 6), a nawet od dnia 1 marca 1996 r. (art. 1 pkt 16).

Znowelizowany przepis art. 6 ust. 2 ustawy stanowi obecnie w pkt 3, że zaspokojeniu ze środków Funduszu podlegają należności główne z tytułu przysługujących pracownikowi na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy między innymi: odprawy pieniężne w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (lit. h) oraz odszkodowania, o którym mowa w art. 7^a ustawy o grupowych zwolnieniach (lit. i). W odróżnieniu od brzmienia art. 6 ust. 2 pkt 3 lit. i ustawy, zawężającego zakres zastosowania tego przepisu jedynie do odszkodowań z art. 7^a ustawy o grupowych zwolnieniach, ograniczenia takiego nie zawiera przepis art. 6 ust. 2 pkt 3 lit. h ustawy. Nie ma zatem podstaw do twierdzenia, że określona w tym przepisie odprawa pieniężna obejmuje wyłącznie odprawę przewidzianą w art. 8 ustawy o grupowych zwolnieniach. Gdyby tak rzeczywiście chciał pracodawca, to sposób sformułowania przepisów art. 6 ust. 2 pkt 3 lit. h oraz lit. i powinien być identyczny. Inna sprawa, że dwukrotne powoływanie tej samej ustawy w jej pełnym brzmieniu (z datą, tytułem, miejscem publikacji pierwotnego tekstu i jego kolejnych zmian) w sąsiadujących ze sobą przepisach byłoby nieracjonalne z punktu widzenia techniki legislacyjnej. Prawdłowa konstrukcja ustawy nakazywałaby podobną konkretyzację zakresu zastosowania przepisów zamieścić w przepisie wcześniejszym, a następnie odesłać do niej w kolejnym przepisie. Zawężania zakresu zastosowania przepisu art. 6 ust. 2 pkt 3 lit. h ustawy nie usprawiedliwia więc również jej systematyka. Z językowej i systemowej wykładni analizowanego przepisu wynika zatem, że zaspokojeniu ze środków Funduszu podlega na tej podstawie należność główna z tytułu każdej odprawy pieniężnej, do której uprawnienie w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy aktualizuje się na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, czyli przepisów ustaw lub aktów wykonawczych, a z wyłączeniem ewentualnych postanowień konsensualnych źródeł tej gałęzi prawa.

Przykładem takiej odprawy może być odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, przysługująca na podstawie art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1991 r., Nr 18, poz. 80 ze zm.) pracownikowi odwołanemu ze stanowiska dyrektora przedsiębiorstwa. Ustawa ta, powoływana dalej jako ustawa o przedsiębiorstwach, kształtuje uprawnienie do odprawy jako ogólną regułę (art. 39 ust. 1), po czym dokonuje w niej szeregu wyjątków, polegających na wskazaniu przyczyn odwołania, przy

zaistnieniu których odprawa nie przysługuje (art. 39 ust. 2), względnie na wskazaniu zdarzeń, które skutek taki powodują po ustaniu stosunku pracy (powołanie na stanowisko tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa lub przyjęcie obowiązków zarządcy komisarycznego bądź zarządcy przedsiębiorstwa - art. 39 ust. 3). Uprawnienie do odprawy przysługuje więc we wszystkich innych sytuacjach odwołania dyrektora, zaś podział tych sytuacji na powodujące rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących jednej bądź drugiej ze stron jest w warunkach wypłacalności pracodawcy prawnie obojętny.

Wspomniany podział nabiera natomiast doniosłości w razie niemożności zaspokojenia roszczenia o odprawę przez pracodawcę z powodu jego niewypłacalności w rozumieniu art. 3 ustawy. Należność główna z tytułu odprawy należnej odwołanemu dyrektorowi przedsiębiorstwa państwowego podlega bowiem zaspokojeniu ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych o tyle, o ile rozwiązanie stosunku pracy z powołania nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy, co w razie sporu powinien na ogólnych zasadach wykazać zainteresowany pracownik (art. 6 KC).

Dotyczy to również odwołania na podstawie art. 66 ust. 2 ustawy o przedsiębiorstwach w bezpośrednim następstwie wszczęcia postępowania naprawczego i ustanowienia nad przedsiębiorstwem zarządu komisarycznego. W takiej sytuacji chodzi w szczególności o wykluczenie ewentualności, że wszczęcie postępowania naprawczego i ustanowienie zarządu komisarycznego nastąpiło na podstawie art. 65 ust. 1^a ustawy o przedsiębiorstwach, a więc wskutek przekroczenia wskaźników przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, ustalonych przez Komisję Trójstronną do Spraw Społeczno-Gospodarczych lub Radę Ministrów w trybie przepisów ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń w podmiotach gospodarczych oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1995 r., Nr 1, poz. 2 ze zm.) i spowodowanego tym pogorszenia sytuacji finansowej przedsiębiorstwa (art. 37^a ust. 1 pkt 4 ustawy o przedsiębiorstwach). W takim bowiem wypadku odwołanie dyrektora jest równoznaczne z niezwłocznym rozwiązaniem stosunku pracy z winy pracownika i nie rodzi uprawnienia do odprawy.

Wszczęcie postępowania naprawczego i ustanowienie zarządu komisarycznego następuje poza tym w razie prowadzenia działalności ze stratą (art. 65 ust. 1 ustawy o przedsiębiorstwach), co może być wyjątkowo kwalifikowane jako przyczyna odwołania dotycząca dyrektora, lecz nie powinno prowadzić do przerzucania nań ryzyka gospodarczego, które w stosunku pracy obarcza pracodawcę. Zainteresowany pokryciem odprawy ze środków Funduszu musi wreszcie wykazać, że po odwołaniu ze stanowiska dyrektora nie przyjął obowiązków zarządcy komisarycznego.

Z dotychczasowych rozważań wynika, że Sąd Najwyższy nie podzielił wątpliwości Sądu Wojewódzkiego odnośnie do wykładni art. 6 ust. 2 pkt 3 lit. h ustawy, dokonanej w wyroku Sądu pierwszej instancji. Wykładnia ta nie wykracza poza stylizację powołanego przepisu, a poza tym ma oparcie w systematyce ustawy. Wbrew sugestii Sądu Wojewódzkiego, nie uzasadnionej zresztą jakąkolwiek argumentacją, do innych wniosków nie prowadzi też wykładnia celowościowa. Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy powinna być bowiem szybka i skuteczna oraz niezależna od pozycji pracownika w społecznej hierarchii zakładu pracy. Zaspokojeniu ze środków Funduszu muszą więc, na jednakowych zasadach, podlegać odprawy przysługujące szeregowym pracownikom przedsiębiorstwa na podstawie

ustawy o grupowych zwolnieniach, jak też odprawa przysługująca jego dyrektorowi na podstawie ustawy o przedsiębiorstwach, tym bardziej, że jej kolejne nowelizacje wykluczyły możliwość zbiegu prawa do obu odpraw.

Ze względów wyżej podanych, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji uchwały.

=====