



Sygn. akt I PKN 368/01

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2004 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jerzy Kwaśniewski

SSN Andrzej Wasilewski

Protokolant Ewa Wolna

w sprawie z powództwa Syndyka masy upadłości B. Zakładów Zielarskich "H."

Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B.

przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w Warszawie

Biuru Terenowemu w B.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 23 stycznia 2004 r.,

kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]

z dnia 7 marca 2001 r.,

oddala kasację.

UZASADNIENIE

Bydgoskie Zakłady Zielarskie "H." Spółka z o.o. w B. reprezentowane przez Syndyka masy upadłości wniosły o zasądzenie od pozwanego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w Warszawie Biura Terenowego w B. kwoty 133.475,95 zł tytułem zaspokojenia świadczeń pracowniczych objętych wykazami uzupełniającymi z dnia 11 maja 2000 r. (na kwotę 91.917,84 zł) oraz z dnia 6 czerwca 2000 r. (na kwotę 41.540,12 zł).

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. wyrokiem z dnia 20 listopada 2000 r., zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 91,917,84 zł na pokrycie niezaspokojonych przez niewypłacalnego pracodawcę świadczeń pracowniczych ujętych w wykazie uzupełniającym z dnia 11 maja 2000 r. i kwotę 41.540,12 zł na pokrycie niezaspokojonych świadczeń pracowniczych ujętych w wykazie uzupełniającym z dnia 6 czerwca 2000 r.

Niesporne było, że strona pozwana odmówiła wypłaty kwoty 91,917,84 zł oraz kwoty 41.540,12 zł na zaspokojenie wynagrodzeń pracowników strony powodowej za okres od 14 lutego 2000 r. do 31 marca 2000 r. oraz odszkodowań za skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę trzem pracownikom. Należności te zostały ujęte w dwóch wykazach uzupełniających, złożonych przez syndyka w trybu art. 7 ust. 1a 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.; obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 85). Sąd Okręgowy wskazał, że spór sprowadzał się do rozstrzygnięcia dwóch kwestii: 1) czy przekazanie powodowi ze środków pozwanego Funduszu w ramach wykazu zbiorczego z dnia 24 marca 2000 r. środków na wynagrodzenia pracowników za okres od 1 stycznia do 13 lutego 2000 r. (1,5 miesiąca) przed wystąpieniem niewypłacalności, wyłącza możliwość przekazania dalszych środków na zaspokojenie wynagrodzeń tych samych pracowników za kolejny półtoramiesięczny okres od ogłoszenia upadłości ich pracodawcy (od 14 lutego do 31 marca 2000 r.), w sytuacji gdy art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych stanowi, iż wynagrodzenia pracownicze podlegają zaspokojeniu za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające dzień 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 6 miesięcy poprzedzających dzień niewypłacalności pracodawcy lub w czasie nie dłuższym niż 9 miesięcy następujących po tym dniu? oraz 2) czy do zastosowania trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy o pracę, o którym mowa w art. 36 § 1 pkt 3 k.p. wymagany jest tylko trzyletni okres zatrudnienia rozumiany jako ogólny staż pracy u danego pracodawcy, czy też trzyletni i nieprzerwany okres zatrudnienia poprzedzający rozwiązanie umowy o pracę?

Sąd Okręgowy wywiódł, że art. 6 ust. 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych przewiduje dwa terminy, od których rozpoczyna się liczenie trzymiesięcznych okresów, za które Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych powinien zaspokoić świadczenia określone w art. 5 ust. 2 pkt 2 i pkt 3 lit. a-b oraz pkt 4 ustawy. Pierwszy termin liczony od dnia poprzedzającego wystąpienie niewypłacalności pracodawcy oraz drugi termin liczony od dnia poprzedzającego ustanie stosunku pracy. Z art. 7 ust. 1a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych wynika, że niezaspokojone roszczenia pracownicze za okres poprzedzający dzień niewypłacalności pracodawcy powinny być przez syndyka ujęte w wykazie zbiorczym, natomiast niezaspokojone roszczenia pracownicze za okres po dniu niewypłacalności pracodawcy należy ujmować w wykazach uzupełniających. Odwołując się do poglądów wyrażonych przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 17 stycznia 1995 r., I PZP 55/94, Sąd Okręgowy przyjął, że trzymiesięczny termin limitujący okres, za który Fundusz wypłaca niezaspokojone roszczenia pracownicze, ma zastosowanie także do roszczeń przypadających po dacie wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Sąd Okręgowy uznał, że art. 36 § 1 k.p. nie uzależnia długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę od "nieprzerwanego" zatrudnienia u danego pracodawcy. Przepis ten pozwala więc na sumowanie okresów zatrudnienia u danego pracodawcy oraz na ustalenie stażu zakładowego bez względu na przerwy w zatrudnieniu i wynikającej z niego długości ustawowego okresu wypowiedzenia.

Sąd Apelacyjny wyrokiem z dnia 7 marca 2001 r., oddalił apelację strony pozwanej. Sąd Apelacyjny podzielił interpretację art. 6 ust. 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych przedstawioną przez Sąd pierwszej instancji. Przyjął w szczególności, że świadczenia ujęte w wykazach uzupełniających są

świadczeniami objętymi dyspozycją art. 6 ust. 4 ustawy. W stanie faktycznym sprawy rozwiązanie stosunków pracy nastąpiło, co do części pracowników 30 kwietnia 2000 r., a do części 31 maja 2000 r., a zatem w okresie nieprzekraczającym 9 miesięcy po dniu niewypłacalności pracodawcy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego nieuprawniony jest pogląd, iż w sytuacji, gdy część niezaspokojonych świadczeń pochodzi z okresu przed dniem ogłoszenia upadłości, a część z okresu po tym dniu, to pracownik mógłby otrzymać tylko świadczenia przypadające w jednym z tych okresów. Sąd Apelacyjny uznał też, że przez użyte w art. 36 § 1 k.p. określenie "okres zatrudnienia u danego pracodawcy" należy rozumieć okres lub okresy stosunku pracy łączącego te same strony. W przypadku, gdy te same strony zawarły więcej niż jedną umowę o pracę, to okresem zatrudnienia u danego pracodawcy jest łączny okres trwania wiążących strony stosunków pracy, bez względu na przerwy w zatrudnieniu.

Kasację od tego wyroku wniosła strona pozwana, która zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 6 ust. 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych oraz art. 36 § 1 k.p. Jej zdaniem, ustawodawca w art. 6 ust. 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych wprowadził maksymalne okresy ochrony roszczeń pracowniczych wynikających z umowy o pracę, podlegających zaspokojeniu przez Fundusz, które wynoszą: a) 3 miesiące poprzedzające wystąpienie niewypłacalności albo b) 3 miesiące poprzedzające termin ustania stosunku pracy. Strona pozwana uważa, że w przypadku zbiegu tych terminów składający wniosek pracodawca (syndyk) musi dokonać wyboru jednego okresu. Łączenie różnych okresów jest, zdaniem strony pozwanej, niemożliwe. Wskazuje na to brzmienie i znaczenie użytego w art. 6 ust. 4 ustawy spójnika "albo". Wobec tego ubieganie się o zaspokojenie roszczeń pracowniczych sprzed okresu niewypłacalności pracodawcy wyłącza możliwość domagania się zaspokojenia świadczeń z okresu sprzed ustania stosunku pracy po dacie upadłości pracodawcy. Strona pozwana podniosła, że w praktyce zdarzają się przypadki, gdy istnieje możliwość przyznania świadczeń za okres sprzed niewypłacalności i po dacie niewypłacalności, a przed ustaniem stosunku pracy łącznie za okres 3 miesięcy, gdy występuje zbieg okresów o których mowa w art. 6 ust. 4 ustawy. Przykładem jest wykaz uzupełniający niezaspokojonych roszczeń

pracowniczych złożony przez powoda dla pracowników zwolnionych z dniem 31 marca 2000 r., dla których wcześniej syndyk wnioskował o część wynagrodzeń za pracę z okresu poprzedzającego dzień niewypłacalności. Jednak zdaniem strony pozwanej, nie można tak samo potraktować osób zwolnionych z dniem 30 kwietnia i 31 maja 2000 r., gdyż oznaczałoby to, że dokonano wypłaty świadczeń za okres przekraczający 3 miesiące od ustania stosunku pracy, tj. za czwarty miesiąc od ustania stosunku pracy (dla zwolnionych z dniem 30 kwietnia 2000 r.) oraz piąty miesiąc i część czwartego miesiąca od ustania stosunku pracy (dla zwolnionych z dniem 31 maja 2000 r.). Strona pozwana nie podziela wykładni, zgodnie z którą świadczenia ujęte w wykazach uzupełniających są świadczeniami objętymi dyspozycją art. 6 ust. 4 ustawy. Jej zdaniem, nie ma też uzasadnienia pogląd, iż 3 miesiące, o których mowa w art. 6 ust. 4 ustawy nie muszą być miesiącami kolejnymi, ani też miesiącami występującymi bezpośrednio przed wystąpieniem niewypłacalności pracodawcy albo rozwiązaniem stosunku pracy. Skoro przepis ten stanowi, że świadczenia podlegają zaspokojeniu za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy albo za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające ustanie stosunku pracy, to zdaniem strony pozwanej, muszą to być miesiące kolejne i miesiące występujące bezpośrednio przed datą niewypłacalności albo dniem ustania stosunku pracy. Strona pozwana zakwestionowała też dokonaną przez Sądy obu instancji wykładnię art. 36 § 1 k.p. dotyczącą sumowania wszystkich okresów pracy u tego samego pracodawcy dla ustalenia okresu wypowiedzenia.

Postanowieniem z dnia 19 września 2002 r. Sąd Najwyższy przekazał powiększonemu składowi do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne dotyczące wykładni art. 36 § 1 k.p. W wyniku tego została podjęta uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 2003 r., III PZP 20/02 (dotychczas niepublikowana; teza Biuletyn Sądu Najwyższego 2003 nr 1, s. 21), według której przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 36 § 1 k.p.) uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego (danego) pracodawcy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 393¹⁴ § 2 k.p.c. uchwała powiększonego składu Sądu Najwyższego jest w danej sprawie wiążąca. Oznacza to, że nie jest usprawiedliwioną podstawą kasacji zarzut naruszenia art. 36 § 1 k.p., gdyż Sąd drugiej instancji uznał, że okres wypowiedzenia umowy o pracę jest zależny od sumy wszystkich okresów zatrudnienia u tego samego pracodawcy, bez względu na występowanie przerw między poszczególnymi stosunkami pracy. Dokonał więc wykładni takiej, jak we wskazanej uchwale składu siedmiu sędziów, która jest w rozpatrywanej sprawie wiążąca.

W sprawie chodzi o należności pracowników (wynagrodzenie za pracę) za okres od 1 stycznia 2000 r. do 31 marca 2000 r. O zapłatę tych niezaspokojonych przez pracodawcę roszczeń pracowniczych występował syndyk upadłości do pozwanego Funduszu. Ponieważ upadłość pracodawcy nastąpiła w dniu 14 lutego 2000 r. syndyk wystąpił w pierwszej kolejności o wypłatę świadczeń za okres od 1 stycznia 2000 r. do 13 lutego 2000 r. (wykaz zbiorczy). Te należności pozwany Fundusz zaspokoił. Wynagrodzenia pracowników nie były jednak wypłacane w dalszym ciągu, a stosunki pracy trwały aż do upływu okresów wypowiedzenia, co nastąpiło w dniach 30 kwietnia i 31 maja 2000 r. W wykazach uzupełniających syndyk wystąpił o wypłatę przez Fundusz należności za dalszy okres od 14 lutego 2000 r. do 31 marca 2000 r. Podział na okresy, za które syndyk wystąpił o wypłatę niezaspokojonych świadczeń pracowniczych (wykaz zbiorczy i wykazy uzupełniające) nastąpił ze względu na to, że wynagrodzenia nie były wypłacane zarówno przed, jak i po ogłoszeniu upadłości. Nie zmienia to jednak tego, że pracownikom przez kolejne miesiące kalendarzowe od 1 stycznia 2000 r. do 31 marca 2000 r. (a także później, aż do zakończenia stosunków pracy) nie wypłacano wynagrodzenia. Już ze względu na te fakty nie są zasadne zarzuty strony pozwanej dotyczące wymagania, aby okres, za który przysługują świadczenia obejmował kolejne miesiące kalendarzowe i bezpośrednio poprzedzał dzień powstania niewypłacalności pracodawcy. Okres od 1 stycznia 2000 r. do 31 marca 2000 r. obejmuje bowiem kolejne miesiące kalendarzowe i rozpoczął się bezpośrednio przed ogłoszeniem upadłości pracodawcy. Należy uznać, że u podstawy zarzutów strony pozwanej leży założenie, iż w dniu ogłoszenia upadłości nastąpiło niejako przerwanie tego okresu, a w każdym razie pierwszy z terminów określonych w art.

6 ust. 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych odnosi się wyłącznie do okresu poprzedzającego ogłoszenie upadłości. To założenie jest błędne. Zgodnie z tym przepisem niezaspokojone świadczenia podlegają zaspokojeniu za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Oznacza to, że wyznaczony został tym przepisem tylko początek okresu, za który przysługują świadczenia. Nie można więc żądać zaspokojenia świadczeń za okres poprzedzający tę datę. Z przepisu tego nie wynika jednak wprost data końcowa okresu, za który przysługują świadczenia. W każdym razie nie jest nią data powstania niewypłacalności pracodawcy. Z zachowaniem tego terminu przysługują więc też świadczenia za okres po powstaniu niewypłacalności pracodawcy i dopiero z wykładni systemowej i funkcjonalnej wynika, że świadczenia nie mogą przysługiwać za okres dłuższy niż 3 miesiące. Jeżeli więc niezaspokojenie roszczeń pracowniczych nastąpiło w okresie krótszym niż 3 miesiące wstecz od daty ogłoszenia upadłości, to świadczenia przysługują za cały okres sprzed tej daty i za okres po ogłoszeniu upadłości, aż do wyczerpania okresu 3 miesięcy. Wykładnia taka jest utrwalona w orzecnictwie i doktrynie i wynika przede wszystkim ze wskazanej przez Sądy obu instancji uchwały Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 1995 r., I PZP 55/94 (OSNAPiUS 1995 nr 13, poz. 157; OSP 1996 nr 2, poz. 43 z glosą M. Gersdorf). W nawiązaniu do zarzutów kasacyjnych wskazane jest przytoczenie jeszcze raz fragmentu uzasadnienia tej uchwały, w którym wywiedziono, że należy przyjąć, iż "trzymiesięczny termin z art. 6 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. (obecnie art. 6 ust. 4) ma zastosowanie także do niezaspokojonych roszczeń pracowniczych przypadających po dacie wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, gdyż w przeciwnym razie należałoby uznać - czego nie można zaakceptować - że czas objęty obowiązkiem zaspokojenia roszczeń pracowniczych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, przypadający po wystąpieniu upadłości nie jest limitowany, bądź też, że roszczenia te, mimo iż nie są zaspokajane przez niewypłacalnego pracodawcę, nie są w ogóle objęte regulacjami tej ustawy; w konsekwencji należy uznać, że trzymiesięczny okres z art. 6 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. ma zastosowanie także w rozważanej sprawie, mimo że niezaspokojenie roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych przypadało już po wszczęciu

postępowania likwidacyjnego, a tym samym po dacie wystąpienia niewypłacalności pracodawcy". Nie jest więc tak, jak twierdzi strona pozwana, że Sądy obu instancji zastosowały do okresu sprzed ogłoszenia upadłości (od 1 stycznia 2000 r. do 13 lutego 2000 r.) i okresu po ogłoszeniu upadłości (od 14 lutego 2000 r. do 31 marca 2000 r.) różne terminy ograniczające okres, za który przysługują świadczenia. Sądy w istocie do całego okresu 3 miesięcy od 1 stycznia 2000 r. do 31 marca 2000 r. zastosowały jeden warunek wynikający z art. 6 ust. 4 ustawy, a mianowicie, że okres, za który przysługują świadczenia nie może poprzedzać 3 miesięcy wstecz od daty niewypłacalności pracodawcy. Jest to zastosowanie art. 6 ust. 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych interpretowanego w trafny sposób.

Z tych względów zarzuty przedstawione w kasacji nie stanowią jej usprawiedliwionej podstawy i kasacja podlegała oddaleniu na mocy art. 393¹² k.p.c.