



Sygn. akt I PK 181/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)
SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa Stowarzyszenia (...) w L. w likwidacji
przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w (...)
o wypłatę świadczeń,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 grudnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 30 marca 2017 r., sygn. akt III APa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Stowarzyszenie (...) w likwidacji w L. wniosło o zasądzenie od Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w (...) kwoty 93.727 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 14 marca 2013 r. do dnia zapłaty.

Wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2016 r. Sąd Okręgowy w K. w punkcie 1 zasądził od pozwanego na rzecz powoda 93.726,48 zł tytułem świadczeń pracowniczych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 14 marca 2013 r., w punkcie 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w punkcie 3 zasądził od pozwanego na rzecz powoda 4.428 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, w tym 828 zł tytułem podatku od towarów i usług oraz kwotę 132,05 zł tytułem wydatków pełnomocnika, a w punkcie 4 odstąpił od obciążania pozwanego kosztami sądowymi.

Zgodnie z ustaleniami Sądu pierwszej instancji, powód jest podmiotem wpisanym do Krajowego Rejestru Sądowego i figuruje zarówno w Rejestrze Stowarzyszeń, Innych Organizacji Społecznych, Zawodowych, Fundacji oraz Samodzielnych Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej, jak i w Rejestrze Przedsiębiorców. W ramach prowadzonej działalności gospodarczej, prowadził zakład poligraficzny, w którym zatrudniał większość swych pracowników. Po wprowadzeniu obowiązku uiszczania przez zakłady pracy chronionej, jakim był powód, składek na rzecz Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, powód terminowo i w należnych kwotach uiszczał te składki. Pozwany nie zgłaszał w tym zakresie uwag.

Ze względu na malejącą liczbę zamówień, działalność gospodarcza prowadzona przez powoda zaczęła przynosić straty. Za wrzesień, październik i listopad 2012 r. powód nie wypłacił pracownikom wynagrodzeń, z uwagi na brak środków. W dniu 30 października 2012 r. Zebranie Członków Stowarzyszenia (...) w L. podjęło uchwałę w sprawie postawienia go w stan likwidacji i jego rozwiązania. Na rachunku bankowym powoda nie ma żadnych środków finansowych, z których mógłby wypłacić należne pracownikom świadczenia.

W dniu 30 listopada 2012 r. powód faktycznie zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej i rozwiązał z pracownikami umowy o pracę. Z uwagi na brak majątku i środków finansowych, nie zaspokoił przysługujących im roszczeń ze stosunku pracy. W dniu 26 lutego 2013 r. powód złożył pozwanemu, w trybie art. 15 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, wykaz zbiorczy niezaspokojonych roszczeń pracowniczych w okresie poprzedzającym dzień niewypłacalności pracodawcy, domagając się wypłaty

świadczeń na łączną kwotę 93.726,48 zł. Wskazał, że od 30 listopada 2012 r. znajduje się w warunkach niewypłacalności, w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1256 - zwanej dalej ustawą). Wykazem tym objęto 9 osób, którym stosunek pracy ustał w dniu 30 listopada 2012 r. Dotyczył on świadczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę dziewięciu osób, odpraw pieniężnych tych osób, ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy dwóch osób i składek na ubezpieczenie społeczne, należnych od pracodawców na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych. Decyzją z dnia 11 marca 2013 r. pozwany odmówił wypłaty powodowi tych świadczeń, powołując się na regulację zawartą w art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego powództwo było uzasadnione. Sąd ten wyjaśnił, powołując się na art. 2 ust. 1 i 2 ustawy, że powód jako przedsiębiorca jest objęty reżimem prawnym ustawy, a jako stowarzyszenie jest wyłączony z zakresu jej obowiązywania. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że powód jako przedsiębiorca, o jakim mowa w art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 128 z późn. zm.), prowadził działalność gospodarczą, więc był narażony na związane z tym ryzyko gospodarcze, w tym również ryzyko niewypłacalności. Ma on zdolność upadłościową, zatem może podlegać procedurom upadłościowym, z którymi wiążą się podstawowe przesłanki niewypłacalności wskazane w ustawie. Terminowo i w należnych wysokościach odprowadzał składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, realizując obowiązek wynikający z art. 9 ustawy, więc miał prawo oczekiwać, że w razie zaistnienia jego niewypłacalności, zostanie objęty ochroną przewidzianą tą ustawą.

Sąd Okręgowy odwołał się także do względów systemowych i celowościowych, które jednoznacznie wskazują na potrzebę objęcia pracowników zatrudnionych u takich pracodawców gwarancjami na wypadek niewypłacalności pracodawcy. Argumentował, że odmowa przyznania im prawa do świadczeń na podstawie art. 2 ust. 2 ustawy godzi w zasadę równego traktowania pracowników i zasadę równości wobec prawa i nie spełnia wymogu zgodności z dyrektywą

Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy, która nie dopuszcza wyłączenia gwarancji pracowników, gdy nie zostaną im stworzone równoważne gwarancje.

Zważywszy, że według ustaleń Sądu pierwszej instancji w dniu 30 stycznia 2013 r. nastąpiła niewypłacalność powoda w rozumieniu art. 8a ustawy, a stosunki pracy jego pracowników objętych wykazem zbiorczym rozwiązały się w dniu 30 listopada 2012 r., z uwagi na zachowanie terminów z art. 12 ust. 3 do 5 oraz art. 15 ustawy, powództwo należało uwzględnić do kwoty wynikającej z wykazu zbiorczego z dnia 26 lutego 2013 r., to jest. 93.726,48 zł. W pozostałym zakresie powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Sąd Apelacyjny w (...), wyrokiem z dnia 30 marca 2017 r., zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1 w ten sposób, że oddalił powództwo w przedmiocie odsetek. W pozostałym zakresie apelację pozwanego oddalił.

Sąd odwoławczy podzielił ustalenia faktyczne i uczynił je własnymi. Przechodząc do oceny prawnej, uznał, że z uwagi na treść art. 12 ust. 2 ustawy powodowi nie przysługiwały odsetki. Skorygował zatem w tej części zaskarżone orzeczenie.

Odnosząc się do głównych zarzutów apelacji pozwanego wywiódł, że wprawdzie powód jako stowarzyszenie nie jest objęty zakresem podmiotowym ustawy, to jednak prokonstytucyjna, prounijna, celowościowa, systemowa i logiczna wykładnia postanowień tej ustawy w rozpoznawanym przypadku prowadzi do odmiennych wniosków. W tym zakresie zwrócił uwagę, że powód faktycznie prowadził działalność gospodarczą jako przedsiębiorca, a zatem był narażony na związane z tym ryzyko gospodarcze, w tym również ryzyko niewypłacalności. Posiadając z tego tytułu zdolność upadłościową, co do zasady mógł spełnić definicję niewypłacalności, o jakiej mowa w art. 3 - 8 ustawy. Co więcej - z mocy art. 9 ustawy, jako przedsiębiorca, był zobligowany do uiszczania składek za pracowników na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, co też bez zastrzeżeń, terminowo czynił. Miało to na celu wyłącznie zapewnienie im w przyszłości uzyskania świadczeń przewidzianych ustawą, w przypadku wystąpienia jego niewypłacalności. W przeciwnym wypadku - opłacanie składek na Fundusz, z

którego nie mogliby otrzymać jakichkolwiek świadczeń - byłoby całkowicie bezcelowe.

Sąd Apelacyjny podzielił spostrzeżenie, że odmowa przyznania pracownikom świadczeń godzi w unormowaną w art. 32 ust. 1 Konstytucji RP zasadę równości wobec prawa i wywodzoną z niej zasadę równego traktowania pracowników. W przypadku zaistnienia przesłanek niewypłacalności pracodawcy, z punktu widzenia pracowników nie ma żadnego znaczenia, czy jest ona spowodowana podstawową działalnością gospodarczą ich pracodawcy, jako przedsiębiorcy, czy też jego dodatkową działalnością wynikającą z faktu, że ma on status stowarzyszenia. Stosownie do art. 8 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, jej przepisy jako najwyższe prawo Rzeczypospolitej Polskiej stosuje się bezpośrednio, gdy nie stanowi ona inaczej, co w niniejszym przypadku nie ma miejsca.

W ocenie Sądu odwoławczego, dokonana przez Sąd Okręgowy interpretacja postanowień art. 2 ustawy jest zgodna z wykładnią pronunijną, wynikającą z odwołania się do postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy. Stosownie do art. 1 ust. 1 dyrektywy, ma ona zastosowanie do roszczeń pracowników wynikających z umów o pracę, istniejących wobec pracodawców, którzy są niewypłacalni w rozumieniu art. 2 ust. 1. Z mocy art. 1 ust. 2 tej dyrektywy, państwa członkowskie mogą wyjątkowo wyłączyć roszczenia niektórych kategorii pracowników z zakresu stosowania dyrektywy, z uwagi na istnienie innych form gwarancji, po stwierdzeniu, że zapewniają one zainteresowanym osobom stopień ochrony równoważny temu, jaki wynika z dyrektywy. Tymczasem w przypadku pracowników powoda nie przewidziano żadnych innych form gwarancji zapewniających im jakąkolwiek ochronę roszczeń pracowniczych wobec niewypłacalności ich pracodawcy, czego nie sposób zaakceptować.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany, zaskarżył wyrok Sądu Apelacyjnego w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego polegające na błędnej wykładni oraz niewłaściwym zastosowaniu art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy przez przyjęcie przez Sąd odwoławczy stanowiska, że katalog podmiotów objętych

uprawnieniami obejmuje także osoby prawne podlegające obowiązkowi wpisu do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji, o których mowa w rozdziale 3 ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym, wpisanych do rejestru przedsiębiorców z tytułu wykonywania działalności gospodarczej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się w części trafna, choć przemawiają za tym niewyartykułowane w niej racje.

Na etapie postępowania kasacyjnego występuje tylko jeden problem. Dotyczy on kwestii podmiotowej. Chodzi o to, czy w sprawie ma zastosowanie wyłączenie zawarte w art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (dalej jako ustawa).

Rozważania w spornym zakresie trzeba rozpocząć od analizy przepisów. Zgodnie z art. 2 ust. 2 ustawy niewypłacalność pracodawcy (zdefiniowana w art. 2 ust. 1 ustawy) nie zachodzi w odniesieniu do osób prawnych podlegających obowiązkowi wpisu do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, o którym mowa w rozdziale 3 ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz. U. z 2018 r., poz. 986), wpisanych do rejestru przedsiębiorców z tytułu wykonywania działalności gospodarczej. Z art. 49 ust. 1 i art. 50 ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym (umiejscowionych w rozdziale III tej ustawy) wynika, że stowarzyszenia podlegają obowiązkowi wpisu do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej. Zastrzeżono przy tym, że jeżeli stowarzyszenie podejmuje działalność gospodarczą, podlega obowiązkowi wpisu także do rejestru przedsiębiorców.

Analiza językowa przedstawionych przepisów nie pozostawia wątpliwości, że stowarzyszenie prowadzące działalność gospodarczą nie może stać się niewypłacalne w rozumieniu ustawy z dnia 13 lipca 2006 r., a tym samym nie mają do niego zastosowania jej przepisy. Wykładnia językowa nie pozostawia w tym zakresie żadnych wątpliwości. Kierując się uznanymi regułami interpretacyjnymi, nie można zatem twierdzić, że racje systemowe lub funkcjonalne upoważniają do

odstąpienia od wniosków językowych, a tym bardziej do zanegowania jasnej treści przepisu. Przeciwne stanowisko Sądu Apelacyjnego nie jest trafne.

Sąd Najwyższy nie podziela również konstatacji, że na podstawie art. 32 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 i ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej możliwe jest zanegowanie oddziaływania art. 2 ust. 2 ustawy. Z zasady równości wobec prawa i zasady równego traktowania przez władze publiczne można wyprowadzić postulat równego traktowania pracowników. Rzecz w tym, że zasady te nie mają charakteru bezwzględnego. W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego jednolicie przyjmuje się, że wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu mają być traktowane równo, to znaczy według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Oznacza to tym samym akceptację różnego traktowania przez prawo różnych podmiotów. Zasada równości jest więc ujmowana w kategoriach względnych i nie wyklucza określonych ulg czy preferencji (przywilejów). W ujęciu konstytucyjnym równość wobec prawa zakłada istnienie wspólnej istotnej cechy faktycznej, uzasadniającej równe traktowanie obywateli. Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie podkreślał związek równości z zasadą sprawiedliwości, dopuszczając zróżnicowanie w prawie, o ile jest ono usprawiedliwione. Wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych, według Trybunału Konstytucyjnego, muszą zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach. Argumenty te muszą mieć: - po pierwsze, charakter relewantny, a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma oraz służyć realizacji tego celu i treści; innymi słowy, wprowadzane zróżnicowania muszą mieć charakter racjonalnie uzasadniony; nie wolno ich dokonywać według dowolnie ustalonego kryterium; - po drugie, argumenty te muszą mieć charakter proporcjonalny, a więc waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych; - po trzecie, argumenty te muszą pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (uzasadnienie orzeczenia z dnia 3

września 1996 r., K 10/96, OTK ZU 1996 nr 4, poz. 33 i orzeczenia z dnia 28 listopada 1995 r., K 17/95, OTK 1995 nr 2, poz. 37). Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie podkreślał, że „zasada równości zazębia się w sposób nierozzerwalny z zasadą sprawiedliwości społecznej” (orzeczenie z dnia 29 września 1997 r., K 15/97, OTK ZU 1997 nr 3-4, poz. 37), a zasada sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji) może stanowić kryterium oceny różnicowania sytuacji prawnej adresatów normy prawnej w świetle zasady równości - art. 32 ust. 1 Konstytucji (wyrok z dnia 14 maja 2001 r., SK 1/2000, OTK ZU 2001 nr 4, poz. 84; patrz też uzasadnienia orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 marca 2000 r., K 27/99, OTK ZU 2000 nr 2, poz. 62; z dnia 13 czerwca 2000 r., K 15/99, OTK ZU 2000 nr 5, poz. 137; z dnia 11 lipca 2000 r., OTK ZU 2000 nr 5, poz. 145; z dnia 12 września 2000 r., K 1/2000, OTK ZU 2000 nr 6, poz. 185; z dnia 24 października 2000 r., K 12/2000, OTK ZU 2000 nr 7, poz. 255; z dnia 14 listopada 2000 r., K 7/2000, OTK ZU 2000 nr 7, poz. 259; z dnia 4 grudnia 2000 r., K 9/2000, OTK ZU 2000 nr 8, poz. 294; z dnia 12 grudnia 2000 r., SK 9/2000, OTK ZU 2000 nr 8, poz. 297; z dnia 18 grudnia 2000 r., K 10/2000, OTK ZU 2000 nr 8, poz. 298; z dnia 24 stycznia 2001 r., SK 30/99, OTK ZU 2001 nr 1, poz. 3; z dnia 19 lutego 2001 r., SK 14/2000, OTK ZU 2001 nr 2, poz. 31; z dnia 10 kwietnia 2001 r., U 7/2000, OTK ZU 2001 nr 3, poz. 56; z dnia 24 kwietnia 2001 r., U 9/2000, OTK ZU 2001 nr 4, poz. 80; z dnia 8 maja 2001 r., P 15/2000, OTK ZU 2001 nr 4, poz. 83; z dnia 29 czerwca 2001 r., K 23/2000, OTK ZU 2001 nr 5, poz. 124).

Przekładając powyższe rozważania na grunt ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy trzeba dostrzec, że jej zakres podmiotowy nie obejmuje wszystkich pracodawców (dotyczy tylko przedsiębiorców). Oznacza to, że kategoria pracodawcy nie jest w tym wypadku wyznacznikiem stosowania zasady równości. Stowarzyszenie z reguły nie prowadzi działalności gospodarczej. Cecha ta zatem wyróżnia tę formę. Oznacza to, że wyłączenie z art. 2 ust. 2 ustawy niekoniecznie dotyczy podmiotów relewantnych. Między pracodawcą - przedsiębiorcą a stowarzyszeniem podejmującym działalność gospodarczą istnieją istotne różnice. Zgodnie z preambułą ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach (jednolity tekst: Dz. U. z 2017 r., poz. 210) formuła prawna zwana stowarzyszeniem służy do realizacji wolności zrzeszania się.

Zgodnie z art. 34 tej ustawy stowarzyszenie może wprawdzie prowadzić działalność gospodarczą, jednak dochód z tej działalności służy realizacji celów statutowych i nie może być przeznaczony do podziału między jego członków. Wskazane warunki nie występują w przypadku przedsiębiorców. W rezultacie, występująca w art. 2 ust. 2 ustawy dyferencjacja nie może zostać zanegowana przy odwołaniu się do art. 32 ust. 1 Konstytucji.

Pozostaje wobec tego poruszyć wątek „wykładni pronunijnej”. Tytułem wprowadzenia trzeba odnotować, że w literaturze przedmiotu, na co trafnie zwrócił uwagę Sąd drugiej instancji, podnosi się, iż wyłączenie z zakresu podmiotowego ustawy osób prawnych podlegających obowiązkowi wpisu do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji, o których mowa w rozdziale 3 ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym, a wpisanych do rejestru przedsiębiorców w związku z prowadzeniem działalności gospodarczej, narusza dyrektywę 2008/94/WE (M. Latos-Miłkowska, *Zakres podmiotowy ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy*, PiZS 2009, nr 8, s. 22). Zarzut ten, po pierwsze, ma poważny charakter, a po drugie, trudno mu odmówić racji (szczegółowe przedstawienie wątpliwości nastąpiło w monografii M. Nowak pod tytułem: *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 2014, s. 208-209).

Odnosząc się do tego stanowiska, wypada przyznać, że ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy powinna być zgodna z prawem unijnym, a w szczególności z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.U.UE.L.2008.283.36). Określając zakres podmiotowy, w art. 1 ust. 2 dyrektywy zastrzeżono, że państwa członkowskie mogą, wyjątkowo, wyłączyć roszczenia niektórych kategorii pracowników z zakresu stosowania niniejszej dyrektywy, z uwagi na istnienie innych form gwarancji, po stwierdzeniu, że zapewniają one zainteresowanym osobom stopień ochrony równoważny temu, jaki wynika z niniejszej dyrektywy. W przepisie art. 12 dyrektywy wskazano natomiast, że nie narusza ona prawa państw członkowskich:

- a) do podjęcia środków koniecznych w celu uniknięcia nadużyć;

b) do wyłączenia lub ograniczenia odpowiedzialności finansowej z art. 3 lub zobowiązania gwarancyjnego z art. 7, jeśli okazuje się, że wykonanie zobowiązania nie jest uzasadnione z racji istnienia szczególnych związków między pracownikiem a pracodawcą i wspólnych interesów wyrażających się w sprzecznych z prawem porozumieniach między nimi;

c) do wyłączenia lub ograniczenia odpowiedzialności finansowej określonej w art. 3 albo zobowiązania gwarancyjnego określonego w art. 7 w przypadkach, gdy pracownik, sam lub wraz ze swoimi bliskimi krewnymi, był właścicielem zasadniczej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracodawcy i miał znaczący wpływ na jej działalność.

Zważywszy na zakres dopuszczonych przez dyrektywę wyłączeń, pojawia się problem ich zgodności z regulacją wynikającą z art. 2 ust. 2 ustawy. Sytuacja tego rodzaju zmusza do rozważenia co najmniej dwóch kwestii.

Po pierwsze, Sąd odwoławczy zastosował wykładnię pronijną. Zabieg ten doprowadził go do odmowy zastosowania art. 2 ust. 2 ustawy. Oznacza to, że dostrzegł rozbieżność między postanowieniami dyrektywy 2008/94/WE a przepisem krajowej ustawy. W tych okolicznościach powstaje pytanie, czy w sprawie nie należało zadać pytania prejudycjalnego w trybie art. 267 TFUE. W utrwalonym orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości przyjmuje się, że w ramach postępowania prowadzonego na podstawie art. 267 TFUE zadaniem Trybunału nie jest orzekanie w przedmiocie wykładni przepisów prawa krajowego, w tym w kwestii wyboru między dwiema metodami wykładni, ani w kwestii zgodności norm prawa krajowego z przepisami prawa Unii, gdyż zadania te należą wyłącznie do sądu odsyłającego. Postuluje się przy tym, że Trybunał, orzekając w przedmiocie odesłania prejudycjalnego, jest uprawniony do dostarczenia sądowi krajowemu wszystkich elementów wykładni prawa Unii, które mogą mu być pomocne w dokonaniu oceny zgodności norm prawa krajowego z uregulowaniami Unii. W rezultacie, sąd krajowy powinien uczynić wszystko, co leży w zakresie jego kompetencji, by dokonać wykładni przepisów krajowych, mających zastosowanie w postępowaniu głównym, w możliwie najszerszym stopniu, w świetle brzmienia oraz celu prawa Unii, z uwzględnieniem całego prawa krajowego i przy zastosowaniu metod wykładni

uznanych na gruncie tego prawa, tak aby zapewnić pełną skuteczność dyrektywy i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanymi przez nią celami.

Zważywszy na powyższe zasady, trzeba sprecyzować, że w sprawie nie występuje problem z rozumieniem postanowień dyrektywy 2008/94/WE. W orzecznictwie Trybunału jednolicie przyjmuje się, że zakres włączeń zawartych w dyrektywie ma charakter wyczerpujący, a ich zakres należy interpretować ściśle (wyroki Trybunału Sprawiedliwości z dnia 2 lutego 1989 r., C-22/87, *Komisja v. Włochy*, Zb.Orz. 1989, s. 143. i z dnia 2 września 1989 r., C-68/88, *Komisja v. Grecja*, Zb.Orz. 1989, s. I-2965.). Po zapoznaniu się z jej treścią oczywiste staje się, że wyłączenie podmiotowe ze względu na rodzaj pracodawcy (stowarzyszenie mające status przedsiębiorcy) nie koresponduje z enumeratywnie wyliczonym upoważnieniem zawartym w art. 12 dyrektywy. Przepis ten bowiem odwołuje się do aspektu przedmiotowego („w celu uniknięcia nadużyć”), a także relacji zachodzącej między pracownikiem i pracodawcą („szczególnych związków” i „wspólnych interesów”). Czynniki podmiotowy poruszony został wyłącznie w art. 12 pkt c dyrektywy. Dotyczy on jednak nie pracodawcy, lecz pracownika, który „sam lub wraz ze swoimi bliskimi krewnymi, był właścicielem zasadniczej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracodawcy i miał znaczący wpływ na jej działalność”. Wywód ten, bez konieczności odwoływania się do interpretacji Trybunału Sprawiedliwości, jednoznacznie wskazuje, że ograniczanie zaspokojenia roszczeń pracowniczych wyłącznie ze względu na rodzaj formy prawnej, w jakiej działa pracodawca, nie jest zgodne z dyrektywą 2008/94/WE. W uzupełnieniu trzeba za Sądem odwoławczym podkreślić, że w polskim systemie prawnym nie przewidziano dla pracowników stowarzyszeń będących jednocześnie przedsiębiorcami „innych form gwarancji” w rozumieniu art. 1 ust. 2 dyrektywy 2008/94/WE (zob. M. Gersdorf, *Nowe reguły ochrony roszczeń pracowniczych (wybrane zagadnienia)*, w: *Człowiek, obywatel pracownik. Studia z zakresu prawa pracy. Księga Jubileuszowa poświęcona profesor Urszuli Jackowiak*, red. J. Stelina, A. Wypych-Żywicka, GSP 2007, t. XVII, s. 77). W rezultacie, należy uznać, że przepis ten nie daje podstaw do kreowania wyłączenia z art. 2 ust. 2 ustawy.

Przeprowadzone rozważania upoważniają do postawienia dwóch tez. Okazuje się, że nie ma potrzeby kierowania pytania prejudycjalnego do Trybunału

Sprawiedliwości, a rozstrzygnięcie na gruncie art. 2 ust. 2 ustawy musi zapaść przy wykorzystaniu dostępnych metod interpretacyjnych. Oczywiście przy tym jest, że językowy przekaz płynący z art. 2 ust. 2 ustawy nie koresponduje z dopuszczalnymi wyłączeniami zawartymi w dyrektywie. Wobec tej konkluzji zasadne jest postawienie kolejnego pytania. Chodzi o to, czy odnotowana niezbornosc da się zniwelować za pomocą wykładni pronunijnej prawa krajowego, czy też należy sięgnąć po inne środki. W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości przyjęto, że sąd krajowy, dokonując wykładni prawa krajowego, zobowiązany jest „tak dalece jak to możliwe” interpretować je w sposób zgodny z prawem unijnym i prowadzącym do osiągnięcia rezultatu przewidzianego w dyrektywach (wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 listopada 1990 r., w sprawie C-106/89, *Marleasing*, Zb. Orz. 1990, s. I-4135, pkt 8). Oznacza to, że zasada wykładni zgodnej wymaga, by sądy krajowe czyniły wszystko, co leży w zakresie ich kompetencji, uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, by zapewnić pełną skuteczność danej dyrektywy i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanymi przez nią celami (wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 23 kwietnia 2009 r., w sprawach połączonych C-378/07, *Angelidaki*, Zb. Orz. 2009, s. I-3071, pkt 200 i 203). W rozpoznawanej sprawie opisane zabiegi są jednak bezcelowe. Wobec stanowczego przekazu wykluczającego, zawartego w art. 2 ust. 2 ustawy, nie da się za pomocą wykładni pronunijnej uznać, że gwarancją na wypadek niewypłacalności objęci zostali również pracownicy stowarzyszenia wpisanego do rejestru przedsiębiorców. Oznacza to, że należy rozważyć, czy postanowienia dyrektywy 2008/94/WE nie mogą znaleźć zastosowania wprost, a tym samym na niej, a nie na prawie krajowym, oprzeć rozstrzygnięcie.

Po drugie, należy przybliżyć znaczenie dyrektyw Parlamentu i Rady dla wykładni prawa krajowego, a także nakreślić skutek ich niewłaściwego implementowania do krajowego porządku prawnego. W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości zastrzeżono, że jeśli dana osoba poniosła szkodę z powodu naruszenia prawa unijnego, którą można przypisać państwu członkowskiemu, to jest ono zobowiązane do naprawienia szkód wyrządzonych jednostkom, gdy spełnione są przesłanki wymienione w pkt 51 wyroku z dnia 5 marca 1996 r. w

sprawach połączonych C-46/93 i C-48/93 *Brasserie du Pêcheur i Factortame*, ECR 1996, s. I-1029. Teza ta opiera się na założeniu, że instytucje powołane przez władze poszczególnych państw członkowskich UE w celu zaspokojenia niezaspokojonych przez niewypłacalnych pracodawców należności majątkowych pracowników ze stosunku pracy powinny zapewniać skuteczną ochronę poszkodowanym pracownikom (wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 10 lipca 1997 r. w sprawie C-94-95/95 *Bonifaci i inni i Berto i inni v. Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS)*, Rec. 1997, s. I-3969). W rezultacie, taktyka TSUE w sprawach dotyczących zaspokojenia roszczeń majątkowych przez instytucje gwarancyjne sprowadza się do zaakcentowania konieczności pełnego, w granicach zakreślonych w dyrektywie, pokrycia roszczeń majątkowych pracowników ze stosunku pracy, niezaspokojonych przez niewypłacalnych pracodawców. Od dnia wydania orzeczenia w sprawie *Frankovich Nr 1* (wyrok z dnia 9 listopada 1995 r., C-479/93, ECR 1995/11/I-3843) w judykaturze TSUE i w literaturze europejskiego prawa pracy zaczęła obowiązywać zasada odpowiedzialności państwa członkowskiego Unii Europejskiej za szkody spowodowane w majątku jednostki (osoby fizycznej) z powodu niewdrożenia lub niewłaściwego wdrożenia do krajowego porządku prawa pracy przepisów europejskiego prawa pracy. W orzeczeniu wydanym w sprawie *Frankovich Nr 1* TSUE sformułował zasady odpowiedzialności państwa członkowskiego Unii za szkody wyrządzone niewprowadzeniem lub niewłaściwym wprowadzeniem w życie dyrektywy 80/987 (poprzedzającej dyrektywę 2008/94/WE). W przypadku odpowiedzialności za niedopełnienie przepisów dyrektywy 2008/94 uprawnienia beneficjentów tej dyrektywy - pracowników, których roszczeń majątkowych ze stosunku pracy nie zaspokoił niewypłacalny pracodawca, wynikają z obowiązków nałożonych na państwa członkowskie UE. Stosownie do rozumowania TSUE odpowiedzialność za brak możliwości domagania się od instytucji gwarantujących wypłatę świadczeń majątkowych niewypłaconych pracownikom ze stosunku pracy przez niewypłacalnych pracodawców ponosi państwo członkowskie, którego władze nie dopełniły obowiązków nałożonych dyrektywą i nie powołały do życia instytucji gwarantującej wypłatę tych świadczeń. Trybunał Sprawiedliwości UE w orzeczeniu wydanym w sprawie *Frankovich Nr 1* posłużył się powyższą zasadą dla stworzenia

prawa do domagania się przez poszkodowanych pracowników zatrudnionych u niewypłacalnego pracodawcy pokrycia wyrządzonej szkody przez skarb tego państwa członkowskiego Unii Europejskiej, którego władze nie dopełniły obowiązków nałożonych dyrektywą i nie stworzyły instytucji gwarantujących wypłatę świadczeń majątkowych należnych pracownikom od niewypłacalnego pracodawcy. Zaspokojenie tych uprawnień powinno nastąpić przez instytucję gwarantującą wypłatę tych świadczeń. Po spełnieniu warunków wskazanych w sprawie *Frankovich Nr 1*, każdy sąd pracy państwa członkowskiego Unii Europejskiej jest obowiązany na podstawie przepisów krajowego prawa pracy ustalić rozmiary szkody wyrządzonej pracownikom przez pozwanego - skarb państwa członkowskiego Unii Europejskiej - i zasądzić na rzecz poszkodowanego pracownika odszkodowanie w wysokości odpowiedniej do wyrządzonej szkody w granicach limitu określonego przepisami dyrektyw (zob. A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015, rozdział VIII § 3).

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że wadliwe (zawężające) implementowanie do krajowego porządku prawnego dyrektywy 2008/94/WE aktualizuje po stronie pracowników roszczenia odszkodowawcze.

Dotychczasowy wywód prowadzi do dwóch wniosków. Po pierwsze, dyrektywa 2008/94/WE nie zawiera upoważnienia do ustanowienia w prawie krajowym wyjątku określonego w art. 2 ust. 2 ustawy. Po drugie, pracownicy, którzy na skutek wadliwie implementowanej dyrektywy ponieśli szkodę, mogą jej dochodzić przed sądem krajowym. W rozpoznawanej sprawie zasądzenia nie dochodzą jednak pracownicy, ale ich pracodawca. Nie ma zatem możliwości uznania, że poniósł on szkodę z racji niewłaściwego wdrożenia postanowień dyrektywy do polskiego porządku prawnego.

Konkluzja ta nie oznacza jednak, że sąd powszechny, czy też Sąd Najwyższy, w pewnych wypadkach nie mogą zastosować dyrektywy Parlamentu i Rady UE wprost, z pominięciem krajowej regulacji. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2006 r., II PK 17/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 8), że przepisy dyrektywy 2008/94/WE (jak również dyrektyw ją poprzedzających) podlegają bezpośredniemu zastosowaniu w polskim porządku prawnym, gdy okaże się, że ustawa z dnia 13

lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy jest z nimi niezgodna. Podmioty prywatne mogą się bowiem powoływać w sporach przeciwko państwu na postanowienia dyrektyw, których treść jest bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna, jeżeli państwo nie wdrożyło dyrektywy do prawa krajowego w wyznaczonym terminie albo wdrożyło ją w sposób niepełny lub wadliwy. Pojęcie „państwo” jest w orzecznictwie Trybunału rozumiane szeroko i dotyczy również jednostek organizacyjnych podlegających władzom publicznym lub przez nie kontrolowanym (postanowienie ETS z dnia 26 maja 2005 r., C-297/03, w sprawie *Sozialhilfverband Rohrbach*, ECR 2005, s. I-4305 oraz wyroki ETS z dnia 26 lutego 1986 r., C-152/84, w sprawie *Marshall*, ECR 1986, s. 723, z dnia 22 czerwca 1989 r., C-103/88, w sprawie *Fratelli Costanzo*, ECR 1989, s. 1839 oraz z dnia 12 lipca 1990 r., C-188/89, w sprawie *Foster*, ECR, s. I-3313). Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, który jest państwowym funduszem celowym posiadającym osobowość prawną, należy do podmiotów, które w orzecznictwie Trybunału uznawane są za „państwo” (zob. też: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 228/09, LEX nr 599822; uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07, OSNP 2008 nr 17-18, poz. 247; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2009 r., II PZP 10/09, LEX nr 551891).

Sumując powyższe rozważania, należy dojść do wniosku, że wobec oczywistej niezgodności art. 2 ust. 2 ustawy z postanowieniami dyrektywy 2008/94/WE, Sąd drugiej instancji miał prawo, a wręcz obowiązek zastosować wprost prawo unijne. Zarzut naruszenia art. 2 ust. 2 ustawy okazał się zatem co do zasady nietrafny. Odwołanie się wprost do postanowień dyrektywy 2008/94/WE rodzi jednak inne wątpliwości. Chodzi o to, że zakres świadczeń w niej zagwarantowany jest węższy niż standard przewidziany w ustawie krajowej. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że przedmiotem roszczenia jest wynagrodzenie za pracę, odprawy pieniężne, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i składki na ubezpieczenie społeczne. Analizując art. 3 i 4 dyrektywy 2008/94/WE dochodzi się do wniosku, że bezwzględnej ochronie podlega tylko „wynagrodzenie za trzy ostatnie miesiące stosunku pracy”. W pozostałym zakresie „państwa członkowskie są uprawnione do ograniczania odpowiedzialności instytucji

gwarancyjnych” (art. 4 ust. 1 dyrektywy), a w przypadku „odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy” zastrzeżono, że podlega ona włączeniu do „należności z tytułu niezaspokojonych roszczeń pracowników”, „jeśli stanowi tak prawo krajowe”. Podobnie kwestię składek na ubezpieczenie społeczne uregulował art. 6 dyrektywy. Oznacza to, że nie wszystkie rodzaje należności zostały określone w dyrektywie w sposób bezwarunkowy. Objęcie niektórych z nich dyrektywa pozostawia uznaniu państwa członkowskiego. W rezultacie, wobec treści art. 2 ust. 2 ustawy, który wykluczył z zakresu oddziaływania Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych stowarzyszenie wpisane do rejestru przedsiębiorców, uzasadnione jest twierdzenie, że w tym zakresie dyrektywa nie może stać się podstawą do formułowania roszczeń przeciwko pozwanemu.

Odnosząc się do podstawy skargi kasacyjnej, trzeba stwierdzić, że Sąd drugiej instancji naruszył art. 2 ust. 2 ustawy w zakresie, w jakim przyjął brak jego skuteczności w krajowym porządku prawnym (na skutek zastosowania „wykładni pronunijnej”). W rzeczywistości, przepis ten nie daje podstawy do uwzględnienia roszczenia. Powództwo może znaleźć natomiast oparcie wprost w postanowieniach dyrektywy 2008/94/WE, jednak w ograniczonym zakresie. Dlatego na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.