



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 marca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

Protokolant Anna Matura

w sprawie z powództwa A. M.

przeciwko Funduszowi z siedzibą w W.

o świadczenia z Funduszu,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 6 marca 2024 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi

z dnia 25 stycznia 2022 r., sygn. akt VIII Pa 169/21,

- 1) oddala skargę kasacyjną,**
- 2) nie obciąża powódki kosztami postępowania kasacyjnego pozwanego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 20 września 2021 r. zasądził od pozwanego Funduszu z siedzibą w W. na rzecz powódki A. M. kwotę 18.275,65 zł tytułem świadczeń niewypłaconych przez pracodawcę powódki, to jest odprawy pieniężnej oraz odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę, a także zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w „M.” sp. z o.o. w Ł. na podstawie umowy o pracę. Pismem z dnia 14 października 2019 r. pracodawca rozwiązał tę umowę o pracę z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2019 r. Nakazem zapłaty z dnia 13 stycznia 2020 r. Sąd Rejonowy w Ostródzie zasądził od pracodawcy na rzecz powódki kwotę 18.275,65 zł. W dniu 23 kwietnia 2020 r. został zaś złożony ponowny wniosek o ogłoszenie upadłości „M.” sp. z o.o. w Ł., którego współautorką była powódka. Decyzją z dnia 26 kwietnia 2021 r. pozwany odmówił jednak powódce wypłaty świadczeń z tytułu niewypłaconej przez pracodawcę odprawy pieniężnej oraz odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, a uzasadniając tę decyzję wyjaśnił, że w sprawie nie została spełniona przesłanka niewypłacalności pracodawcy, bowiem nie wydano stosownego postanowienia sądowego w przedmiocie upadłości bądź otwarcia postępowania restrukturyzacyjnego. W toku postępowania sądowego Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi postanowieniem z dnia 25 czerwca 2021 r., XIV GU 355/20, oddalił wszakże wniosek o ogłoszenie upadłości na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy Prawo upadłościowe.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. Nr 158, poz. 1121 ze zm., dalej jako ustawa z dnia 13 lipca 2006 r.) przewiduje szereg przypadków powstania niewypłacalności pracodawcy, z tym że w analizowanym stanie faktycznym znajdował zastosowanie art. 3 ust. 1 pkt 3 oraz ust. 2 tej ustawy, zgodnie z którymi niewypłacalność pracodawcy, o której mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi, gdy sąd upadłościowy lub restrukturyzacyjny, na podstawie przepisów Prawa upadłościowego lub Prawa restrukturyzacyjnego, wyda postanowienie o oddaleniu

wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza lub jedynie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania, a datą niewypłacalności jest data wydania postanowienia sądu upadłościowego o ogłoszeniu upadłości lub wszczęciu wtórnego postępowania upadłościowego pracodawcy, data wydania postanowienia sądu restrukturyzacyjnego o otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego pracodawcy, data postanowienia sądu upadłościowego o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 3 i 4. Z kolei zgodnie z art. 12 ust. 1, ust. 2 lit. d i f oraz ust. 5 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. niezaspokojone roszczenia pracownicze, zwane dalej „roszczeniami”, podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu. Zaspokojeniu ze środków Funduszu podlegają między innymi należności główne z tytułu: odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (lit. d), odszkodowania, o którym mowa w art. 36¹ § 1 k.p. (lit. f). Roszczenia z tytułów wymienionych w ust. 2 pkt 2 lit. d-f podlegają zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tej dacie.

Biorąc pod uwagę powołane regulacje, Sąd pierwszej instancji uznał, że jak wynikało z dokonanych w sprawie ustaleń roszczenia powódki mieściły się w katalogu roszczeń ze stosunku pracy podlegających zaspokojeniu przez Fundusz i stały się wymagalne z dniem ustania stosunku pracy, to jest z dniem 30 listopada 2019 r. Natomiast zgodnie z językową wykładnią art. 3 ust. 2 z dnia 13 lipca 2006 r. niewypłacalność pracodawcy zaistniała z dniem uprawomocnienia się postanowienia o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości, to jest z dniem 25 czerwca 2021 r. Między datą ustania stosunku pracy a powstaniem niewypłacalności upłynął zatem okres dłuższy niż 12 miesięcy.

Sąd Rejonowy podkreślił w związku z tym, że w myśl art. 27 ust. 3 Prawa upadłościowego postanowienie w sprawie ogłoszenia upadłości sąd wydaje w terminie dwóch miesięcy od dnia złożenia wniosku. Zażalenie na postanowienie w sprawie ogłoszenia upadłości sąd drugiej instancji rozpoznaje zaś w terminie miesiąca od dnia przedstawienia mu akt sprawy. W ustalonych w sprawie

okolicznościach faktycznych wniosek o ogłoszenie upadłości został złożony w dniu 23 kwietnia 2020 r., a postanowienie w tym przedmiocie wydano w dniu 25 czerwca 2021 r., a zatem z uchybieniem terminu, o którym mowa w ostatnio cytowanym przepisie. Pełna faza rozpoznawcza wniosku o ogłoszenie upadłości w obu instancjach nie powinna bowiem trwać dłużej niż 4 miesiące, to jest do drugiej połowy sierpnia 2020 r. Gdyby terminy te zostały zachowane, roszczenia powódki zmieściłyby się w 12-miesięcznym terminie, o którym mowa w art. 12 ust. 5 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, należało więc rozważyć, czy brzmienie art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. jest zgodne z przepisami dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.Urz.U.E.L Nr 283, str. 36 ze zm., dalej jako dyrektywa 2008/94). Aktualnie obowiązująca i znajdująca zastosowanie w tej sprawie dyrektywa 2008/94 w art. 2 przewiduje, że:

1. Do celów niniejszej dyrektywy pracodawcę uważa się za niewypłacalnego, jeżeli zgłoszony został wniosek o otwarcie postępowania zbiorowego w oparciu o niewypłacalność pracodawcy, przewidzianego w przepisach ustawowych, wykonawczych i administracyjnych państwa członkowskiego, obejmującego częściowe lub całkowite zajęcie majątku pracodawcy oraz wyznaczenie syndyka lub osoby wykonującej podobne zadanie, a organ, który jest właściwy na mocy wyżej wymienionych przepisów:

- a) zdecydował o wszczęciu postępowania; lub
- b) stwierdził definitywne zamknięcie przedsiębiorstwa lub zakładu pracodawcy, jak również, że majątek nie jest wystarczający, by wszczynanie postępowania było uzasadnione.

2. Niniejsza dyrektywa nie wpływa na przepisy prawa krajowego dotyczące definicji pojęć „pracownik”, „pracodawca”, „wynagrodzenie”, „prawo nabyte” i „prawo do nabycia uprawnień do świadczeń w przyszłości”.

Jednakże państwom członkowskim nie wolno wyłączyć z zakresu niniejszej dyrektywy:

- a) pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w rozumieniu dyrektywy 97/81/WE;
- b) pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę na czas określony w rozumieniu dyrektywy 1999/70/WE;
- c) pracowników o czasowym stosunku pracy w rozumieniu art. 1 ust. 2 dyrektywy 91/383/EWG.

3. Państwa członkowskie nie mogą ustanowić minimalnego czasu trwania umowy o pracę lub stosunku pracy w celu kwalifikacji pracowników do zgłaszania roszczeń na podstawie niniejszej dyrektywy.

4. Niniejsza dyrektywa nie wyklucza rozszerzenia przez państwa członkowskie ochrony pracowników na inne sytuacje związane z niewypłacalnością, na przykład trwale faktyczne wstrzymanie płatności, które zostały stwierdzone na podstawie postępowań przewidzianych w przepisach prawa krajowego, innych niż postępowania określone w ust. 1. Jednakże takie procedury nie tworzą obowiązku gwarancyjnego dla instytucji innych państw członkowskich w przypadkach określonych w rozdziale IV.

W ocenie Sądu Rejonowego, brzmienie art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. w zakresie, w jakim nakazuje liczyć terminy referencyjne, o których mowa w art. 12 ust. 5 tej ustawy, w odniesieniu do daty wydania postanowienia w przedmiocie upadłości jest niezgodny z dyrektywą 2008/94. Sąd ten równocześnie nie zgodził się z tezą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 2014 r., I PK 4/14, że „określenie daty niewypłacalności jako dnia wydania orzeczenia sądowego wynika z ustawy i jest zgodne ze standardami prawa unijnego. Za datę powstania niewypłacalności pracodawcy należy uznać datę wydania przez sąd postanowienia w przedmiocie wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy. Przepisy ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. są w tym zakresie zgodne z prawem UE”.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że powołane orzeczenie zostało wydane na gruncie poprzednio obowiązującej dyrektywy, w brzmieniu obowiązującym od dnia 8 października 2002 r., niemniej znajdująca wówczas zastosowanie regulacja prawna była tożsama z obecnie obowiązującą. W sprawie I PK 4/14 sądy powszechne obu instancji uwzględniły powództwo, natomiast Sąd Najwyższy uchylił wyrok Sądu Okręgowego i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Na

poparcie swojej tezy Sąd Najwyższy powołał się na wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej jako TSUE) z dnia 18 kwietnia 2013 r., C-247/12, zawierający następującą tezę: „dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy należy interpretować w ten sposób, że nie zobowiązuje ona państw członkowskich do ustanowienia gwarancji dla roszczeń pracowników na każdym etapie postępowania upadłościowego dotyczącego pracodawcy. W szczególności nie stoi ona na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie wprowadziły gwarancję jedynie dla roszczeń pracowniczych powstałych przed wpisaniem orzeczenia o wszczęciu postępowania upadłościowego do rejestru handlowego, mimo że orzeczenie to nie zarządza zaprzestania działalności przez pracodawcę”.

Zdaniem Sądu Rejonowego, zacytowana teza nie wspiera argumentacji prezentowanej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 2014 r., została ona bowiem wyrażona w istotnie odmiennym stanie faktycznym niż ten, który wystąpił w sprawie I PK 4/14, a także odnosi się do innego problemu prawnego. W sprawie analizowanej przez TSUE pracownikowi odmówiono wypłaty, po pierwsze dlatego, że wniosek nie został złożony w ustawowym terminie 30 dni, licząc od dnia wpisu orzeczenia o wszczęciu postępowania upadłościowego do rejestru handlowego, a po drugie dlatego, że zgłoszona wierzytelność powstała później niż nastąpił wpis do rejestru handlowego orzeczenia stwierdzającego niewypłacalność (choć przed wpisaniem do rejestru orzeczenia stwierdzającego upadłość). Wskazano też, że działalność funduszu gwarancyjnego dotyczy jedynie niezaspokojonych wynagrodzeń i ekwiwalentów należnych za okres ostatnich sześciu miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym orzeczenie o wszczęciu postępowania upadłościowego zostało wpisane do rejestru handlowego. TSUE wyjaśnił, że spór w postępowaniu głównym dotyczy w szczególności kwestii, czy gwarancja powinna obejmować roszczenia pracownika wobec pracodawcy powstałe z jednej strony po dniu wpisania do rejestru handlowego orzeczenia o wszczęciu wobec pracodawcy postępowania upadłościowego stwierdzającego jego niewypłacalność, a z drugiej strony przed wpisaniem do tego samego rejestru orzeczenia stwierdzającego upadłość i zarządzającego zaprzestanie działalności

przez pracodawcę (...). Podkreślił przy tym, że prawo bułgarskie przewiduje jedynie gwarancję dla roszczeń pracowników powstałych przed dniem wpisania do rejestru handlowego pierwszego z tych orzeczeń, a sąd odsyłający wyraża wątpliwości co do zgodności takiego uregulowania krajowego z dyrektywą 80/987, jako że orzeczenie to nie stwierdza jeszcze „upadłości” i nie powoduje zaprzestania działalności przez pracodawcę. Natomiast zarówno w sprawie I PK 4/14, jak i w niniejszym postępowaniu występowało zupełnie odmienne zagadnienie faktyczne i prawne. Tu nie chodziło o okresy referencyjne w odniesieniu do daty niewypłacalności, ale o określenie samej daty niewypłacalności pracodawcy. W stanach faktycznych w obu tych postępowaniach powodowie nie dochodzili zaspokojenia roszczeń powstałych później niż data niewypłacalności, co miało miejsce w sprawie analizowanej przez TSUE. W sprawie I PK 4/14 powód dochodził wynagrodzenia za czerwiec 2009 r., a datą ogłoszenia upadłości pracodawcy był dzień 23 lipca 2010 r. Natomiast w niniejszym postępowaniu powódka dochodzi roszczeń wymagalnych na dzień 30 listopada 2019 r., a upadłość została ogłoszona w dniu 25 czerwca 2021 r. Różnica w stanach faktycznych spraw ma zaś istotne znaczenie. W przypadku, gdy mamy do czynienia z roszczeniami powstałymi po dacie niewypłacalności pracodawcy, racjonalne wydaje się bowiem ograniczenie możliwości ich zaspokojenia przez odpowiednie fundusze w krajach członkowskich. Pracownik musi liczyć się z tym, że kontynuując zatrudnienie u niewypłacalnego pracodawcy (co zostało stwierdzone odpowiednim orzeczeniem organu publicznego) naraża się na ryzyko niezaspokojenia swoich świadczeń pracowniczych. Tylko zatem w tym zakresie wypowiadał się TSUE w orzeczeniu dnia 18 kwietnia 2013 r., C-247/12. W tezie tego orzeczenia słusznie stwierdzono zaś, że nie stoi ona na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie wprowadziły gwarancję jedynie dla roszczeń pracowniczych powstałych przed wpisaniem orzeczenia o wszczęciu postępowania upadłościowego do rejestru handlowego, mimo że orzeczenie to nie zarządza zaprzestania działalności przez pracodawcę. Z treści tego orzeczenia nie można jednak wysnuć tez dotyczących wzajemnego stosunku art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. do przepisów dyrektywy 2008/94.

Sąd pierwszej instancji podkreślił także, że problem, jaki występował w niniejszym postępowaniu, był zupełnie innej natury i nie był nowy w orzecznictwie.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2006 r., II PK 17/06 (OSNP 2008 nr 1-2, poz. 8) wyjaśniono zaś, że dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy (art. 6 ust. 4 i 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 85 ze zm.) oznacza dzień złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, gdy w wyniku jego rozpoznania zostało wydane prawomocne postanowienie o oddaleniu wniosku, ponieważ majątek pracodawcy oczywiście nie wystarczał nawet na zaspokojenie kosztów postępowania. Rozstrzygnięcie to zapadło na gruncie nieobowiązującej już ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy oraz dyrektywy z dnia 20 października 1980 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy z dnia 20 października 1980 r. w jej pierwotnym brzmieniu (mimo że stan faktyczny w tej sprawie dotyczył okresu, w którym dyrektywa z dnia 20 października 1980 r. została znowelizowana dyrektywą 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. i od dnia 8 października 2002 r. przepis art. 2 otrzymał nowe brzmienie - tożsame z brzmieniem w aktualnie obowiązującej dyrektywie).

W świetle zaprezentowanych wyżej poglądów Sądu Najwyższego brak było zatem argumentów dotyczących wzajemnego stosunku art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. do przepisów art. 2 dyrektywy 2008/94. Dlatego w celu dokonania prawidłowej wykładni przepisów należało sięgnąć do powodów, dla których art. 2 dotyczący pojęcia niewypłacalności w dyrektywie z dnia 20 października 1980 r. został od dnia 8 października 2002 r. znowelizowany dyrektywą 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r., a które to unormowanie zostało przeniesione do obecnie obowiązującej dyrektywy 2008/94. W pkt 5 dyrektywy 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. stwierdzono, że: „zmiany są dokonywane w celu zapewnienia równej ochrony zainteresowanym pracownikom, a definicja niewypłacalności powinna zostać dostosowana do nowych tendencji ustawodawczych w Państwach Członkowskich i powinna także obejmować w ramach tego pojęcia procedurę upadłościową inną niż likwidacja. W tym kontekście Państwa Członkowskie, w celu ustalenia odpowiedzialności instytucji udzielającej gwarancji, powinny być w stanie stanowić,

że w przypadku skutków niewypłacalności w postaci kilku procedur upadłościowych sytuacja taka traktowana jest jako pojedyncza procedura upadłościowa”. Cel zmiany pierwotnego brzmienia przepisu dotyczącego niewypłacalności był zatem jasno wskazany i nie chodziło o danie Państwu Członkowskiemu „pełnej dowolności” do określenia daty niewypłacalności. Zmiana przepisu zawierającego pojęcie „niewypłacalności pracodawcy”, nie pozwala więc na uznanie, że Państwa Członkowskie w sposób całkowicie dowolny mogą określać moment niewypłacalności. Aktualnie obowiązujący art. 2 dyrektywy 2008/94 stanowi, co już wcześniej zostało podniesione, że do celów niniejszej dyrektywy pracodawcę uważa się za niewypłacalnego, jeżeli zgłoszony został wniosek o otwarcie postępowania zbiorowego w oparciu o niewypłacalność pracodawcy, przewidzianego w przepisach ustawowych, wykonawczych i administracyjnych państwa członkowskiego, obejmującego częściowe lub całkowite zajęcie majątku pracodawcy oraz wyznaczenie syndyka lub osoby wykonującej podobne zadanie, a organ, który jest właściwy na mocy wyżej wymienionych przepisów: a) zdecydował o wszczęciu postępowania; lub b) stwierdził definitywne zamknięcie przedsiębiorstwa lub zakładu pracodawcy, jak również, że majątek nie jest wystarczający, by wszczynanie postępowania było uzasadnione. Z brzmienia tego przepisu nie wynika więc nakaz uznania takiej czy innej daty jako dnia wystąpienia niewypłacalności. Dyrektywa nie przesądza, czy ma to być dzień złożenia wniosku czy też dzień wydania stosownego orzeczenia. Zgodnie z jej treścią niewypłacalność pracodawcy zachodzi w przypadku, gdy został zgłoszony wniosek o wszczęcie postępowania zbiorowego w oparciu o niewypłacalność pracodawcy, który następnie w fazie rozpoznawczej został uwzględniony bądź oddalony z powodu braku środków na koszty postępowania. W rozumieniu dyrektywy wydanie odpowiedniego orzeczenia na skutek złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości jest zatem warunkiem uznania pracodawcy za niewypłacalnego.

W ocenie Sądu Rejonowego, w okolicznościach faktycznych ustalonych w sprawie oznaczało to, że nie naruszało postanowień dyrektywy, iż wniosek o ogłoszenie upadłości pracodawcy powódki, złożony przez wierzyciela W. sp. z o.o. w W., który został zarządzeniem sędziego Sądu Rejonowego dla Łodzi -

Śródmieścia w Łodzi z dnia 28 stycznia 2020 r. zwrócony, nie mógł być punktem odniesienia do ustalenia daty niewypłacalności pracodawcy powódki.

Sąd pierwszej instancji uznał, że polski prawodawca nie wdrożył w wystarczającym stopniu dyrektywy 2008/94. Jeżeli między datą złożenia wniosku a uprawomocnieniem się orzeczenia w przedmiocie upadłości upływa w praktyce okres dłuższy niż okresy referencyjne, o których mowa w art. 12 ust. 5 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r., to nie może być mowy o wdrożeniu dyrektywy. W art. 3 dyrektywy 2008/94 przewidziano, że państwa członkowskie podejmują środki niezbędne, aby instytucje gwarancyjne zapewniły, z zastrzeżeniem art. 4, wypłatę należności z tytułu niezaspokojonych roszczeń pracowników, wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy, włączając w to, jeśli stanowi tak prawo krajowe, wypłatę odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy. Strona polska w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. takich gwarancji skutecznie jednak nie udzieliła. Nawet przy dołożeniu najwyższej staranności pracownicy upadłych przedsiębiorców nie mają bowiem wpływu na długotrwałość postępowań sądowych w przedmiocie ogłoszenia upadłości, a w istocie tylko i wyłącznie od tego, jak długo takie postępowania trwają, zależy prawo do świadczeń z Funduszu. W tej sprawie postępowanie w przedmiocie upadłości toczyło się z uchybieniem powołanego wcześniej art. 27 ust. 3 Prawa upadłościowego, co skutkowało wyjściem poza 12-miesięczny termin, o którym mowa w powołanym art. 12 ust. 5 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. Sąd krajowy, interpretując przepisy prawa krajowego (wydane zarówno przed, jak i po wydaniu dyrektywy), jest obowiązany dokonywać wykładni tych przepisów - tak dalece, jak jest to możliwe - w świetle brzmienia i celu dyrektywy, aby osiągnąć wynik odpowiadający jej celowi i treści. Prowadzi to do wniosku, że przez „dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy” w rozumieniu ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. należy rozumieć dzień złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli w wyniku jego rozpoznania zostało wydane i uprawomocniło się orzeczenie o oddaleniu wniosku, ponieważ majątek pracodawcy oczywiście nie wystarczał nawet na zaspokojenie kosztów postępowania.

Sąd Rejonowy zgodził się też z poglądem wyrażonym przez pełnomocnika powódki w pozwie, że wykładania art. 3 ust. 1 pkt 3 oraz ust. 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. w zakresie, jakim przewiduje, że datą powstania niewypłacalności jest data

wydania postanowienia przez sąd, a nie data złożenia stosownego wniosku, narusza art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej, zgodnie z którym Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej. W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego wielokrotnie przyjmowano bowiem, że jednym z elementów tej zasady jest bezpieczeństwo prawne obywateli, którzy mają prawo działać w zaufaniu do państwa i stanowionego przez nie prawa.

Końcowo Sąd pierwszej instancji zauważył, że choć ustawodawca wprowadził terminy do rozstrzygnięcia wniosku o ogłoszenie upadłości, to mają one charakter instrukcyjny. Przekroczenie tych terminów przez sąd upadłościowy przekreślało zaś powódce możliwość uzyskania należnych jej świadczeń z tytułu niewypłacalności pracodawcy, mimo że obowiązkowo wypracowała składki na Fundusz. System prawny jest niespójny, bowiem obliguje do opłacania składek na Fundusz, świadczenia przewiduje, ale nie zapewnia możliwości skorzystania z nich, mimo zachowania przez obywatela najwyższej staranności. Tak stanowione prawo narusza zasadę demokratycznego państwa prawa, urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej. Powódka dołożyła natomiast w tej sprawie najwyższej staranności, bowiem była współuczestniczką wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, który został złożony w dniu 23 kwietnia 2020 r., a zatem w terminie mieszającym się w okresach referencyjnych wypłaty świadczeń z Funduszu.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 25 stycznia 2022 r., wydanym na skutek apelacji pozwanego od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok i oddalił powództwo oraz nie obciążył powódki kosztami procesu.

Sąd Okręgowy stwierdził, że w sprawie sporne było to, czy Sąd pierwszej instancji trafnie ocenił, że brzmienie art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. w zakresie, w jakim nakazuje liczyć referencyjne okresy, o których mowa w art. 12 ust. 5 tej ustawy, w odniesieniu do daty wydania postanowienia w przedmiocie upadłości jest niezgodny z dyrektywą 2008/94, a w konsekwencji zasadnie przyznał powódce świadczenia z Funduszu w kwotach odpowiadających należnej jej odprawie oraz odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia.

Sąd drugiej instancji nie zgodził się z tą oceną, nie negując, że sąd powszechny ma prawo dokonywać wykładni przepisów, w tym badać, czy ich

interpretacja koresponduje z dyrektywami unijnymi oraz normami konstytucyjnymi i że możliwe jest odejście od wykładni językowej, mimo jednoznaczności brzmienia przepisu, jeśli dosłowne jego brzmienie prowadzi do niesprawiedliwych lub irracjonalnych konsekwencji, a przemawiają za tym szczególnie ważne racje prawne, społeczne lub moralne uwzględnione w wykładni funkcjonalnej lub systemowej. Zaznaczył jednak, że należy mieć na uwadze, że wykładni systemowej i funkcjonalnej w żadnym razie nie należy pomijać lub traktować wybiórczo, a takich właśnie uchybień dopuścił się Sąd pierwszej instancji. W orzeczeniu TSUE z dnia 18 kwietnia 2013 r., C-247/12, Melich Weli Mustafa, wydanym po wejściu w życie skodyfikowanej wersji dyrektywy 2008/94 przyjęto bowiem wprost - co Sąd Rejonowy z niewiadomych względów, analizując treść tego orzeczenia, w sposób nieuprawniony pominął - że art. 3 akapit drugi dyrektywy 2008/94 przyznaje państwom członkowskim uprawnienie do określenia daty, przed którą - ewentualnie po której - zawiera się okres, za który roszczenia z tytułu niewypłaconych wynagrodzeń są przejmowane przez instytucję gwarancyjną. Jeżeli chodzi o określenie tej daty przez państwa członkowskie, TSUE wyjaśnił, że art. 3 ust. 2 dyrektywy 80/987 w pierwotnej wersji, przed zmianą wprowadzoną dyrektywą 2002/74, przewidywał jedynie dokonanie przez państwa członkowskie wyboru spośród trzech wymienionych w nim dat odniesienia. Tymczasem zmiany wprowadzone dyrektywą 2002/74 i pozostawione w dyrektywie 2008/94 usunęły wzmiankę o tych trzech datach, w związku z czym art. 3 akapit drugi daje państwom członkowskim swobodę w zakresie wskazania właściwej daty. TSUE wyjaśnił też, że art. 11 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94 nie narusza prawa państw członkowskich do stosowania lub wprowadzenia przepisów ustawowych, wykonawczych bądź administracyjnych korzystniejszych dla pracowników, a zatem i do przedłużenia okresu gwarancji we właściwy sposób, jeżeli uznają to za stosowne (zob. podobnie wyrok TSUE z dnia 15 maja 2003 r., C-160/01, Mau, Rec. s. 1-4791, pkt 32). Mając to na uwadze, TSUE doszedł do przekonania, że na zadane mu pytanie należy udzielić następującej odpowiedzi: „dyrektywę 2008/74 należy interpretować w ten sposób, że nie zobowiązuje ona państw członkowskich do ustanowienia gwarancji dla roszczeń pracowników na każdym etapie postępowania upadłościowego dotyczącego pracodawcy. W szczególności nie stoi ona na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie wprowadziły gwarancję

jedynie dla roszczeń pracowniczych powstałych przed wpisaniem orzeczenia o wszczęciu postępowania upadłościowego do rejestru handlowego, mimo że orzeczenie to nie zarządza zaprzestania działalności przez pracodawcę”.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie sposób zatem zgodzić się z Sądem pierwszej instancji, iż TSUE nie zajął jednoznacznego stanowiska co do określenia samej daty niewypłacalności pracodawcy, kluczowej także dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. W istocie orzeczenie to zapadło w nieco innym stanie faktycznym, w odniesieniu do innego problemu prawnego, jednak TSUE w sposób kategoriyczny odniósł się również do swobody państw członkowskich w zakresie określenia daty, przed którą - ewentualnie po której - zawiera się okres, za który roszczenia z tytułu niewypłaconych wynagrodzeń są przejmowane przez instytucję gwarancyjną.

Sąd Okręgowy uznał przy tym - co podkreślał też Sąd Rejonowy - iż owa swoboda, z uwagi na cel dyrektywy, nie może oznaczać zupełnej dowolności, jednakże w świetle ugruntowanego, jak się wydaje, orzecznictwa Sądu Najwyższego w tym przedmiocie, trudno dojść do przekonania, że odniesienie się w ustawodawstwie polskim do dnia/daty wydania orzeczenia przez właściwy sąd, narusza wskazane standardy. Sąd drugiej instancji podkreślił równocześnie, że w Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 maja 2013 r., I PK 294/12 (OSNP 2014 nr 3, poz. 34) wyjaśnił, że państwo członkowskie Unii Europejskiej ma swobodę w ustalaniu daty niewypłacalności. Wersja skodyfikowana dyrektywy 2008/94 nie zobowiązuje państw członkowskich do ochrony roszczeń na każdym etapie postępowania upadłościowego. Od 2002 r. określenie daty niewypłacalności jako daty uprawomocnienia się orzeczenia sądu upadłościowego nie jest sprzeczne ze standardami Unii Europejskiej. W orzeczeniu tym przyjęto również, że skoro Państwo Członkowskie ma pełną swobodę w ustalaniu daty niewypłacalności i może ją określać dowolnie względem fazy postępowania upadłościowego, to *de lege lata* brakuje powodu do wykorzystywania szczególnej wykładni dla ustalenia, co oznacza w polskiej ustawie data wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, skoro sformułowanie ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. jest jednoznaczne, a standardy unijne nie przeciwstawiają się takiej regulacji, bowiem zostały zmodyfikowane w porównaniu z wcześniej obowiązującymi. W uzasadnieniu powołanego orzeczenia odniesiono się bezpośrednio do wyroku TSUE z dnia 18 kwietnia 2013 r., C-247/12,

podkreślając, że aby gwarancja przewidziana w dyrektywie 2008/94 znalazła zastosowanie, powinny być spełnione łącznie tylko dwa warunki. Po pierwsze, powinien zostać złożony wniosek o wszczęcie postępowania zbiorowego na podstawie niewypłacalności pracodawcy, a po drugie albo powinno być wydane orzeczenie w ramach postępowania upadłościowego, od którego prawo krajowe uzależnia datę powstania niewypłacalności (w Polsce są to generalnie orzeczenia wymienione w art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r.), albo powinno zostać stwierdzone definitywne zamknięcie zakładu. Zatem brak podstaw do uznania, iż wskazana regulacja wykracza poza jakikolwiek unijny standard. Także w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013 r., I PK 104/13 (LEX nr 1554867), stwierdzono, że pozbawione jest uzasadnienia prawnego twierdzenie, iż istnieje nadal konieczność wykładni przepisów prawa dotyczących niewypłacalności pracodawcy, a w szczególności określenia „dnia niewypłacalności pracodawcy”. Rzeczywiście w pewnym okresie można było mówić o konieczności interpretacji zmienionego prawa. Standardy unijne zmieniły się w omawianym zakresie od 2002 r. Dyrektywa 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 80/987/EWG w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.Urz. WE L 270 z 8.10.2002 r., s. 10; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 261) nadała nowe brzmienie art. 3 i art. 4 dyrektywy 80/987. W art. 3 i art. 4 dyrektywy 80/987, w brzmieniu nadanym dyrektywą 2002/74, prawodawca wspólnotowy odstąpił od ścisłego określania dnia, w stosunku do którego mają być ustalane roszczenia pracownicze objęte gwarancją. W postanowieniach dyrektywy, w nowym brzmieniu, jest mowa o dniu ustalonym przez państwa członkowskie, sprzed którego i/lub ewentualnie po którym niezapłacone roszczenia pracownicze mają zostać objęte gwarancją. Państwa członkowskie były obowiązane wdrożyć postanowienia dyrektywy 2002/74 przed dniem 8 października 2005 r. Polska wdrożyła postanowienia dyrektywy 2002/74 w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. W ustawie tej ustawodawca mógł zastosować okresy referencyjne ustalane w stosunku do dnia niewypłacalności pracodawcy rozumianego jako dzień wydania orzeczenia przez właściwy organ, zgodnie z nowym brzmieniem art. 3 i art. 4 dyrektywy 80/987. Aktualnie obowiązuje wersja

skodyfikowana – dyrektywa 2008/94, która zastąpiła powoływaną już dyrektywę z dnia 20 października 1980 r., nadal (tj. od 2002 r.) pozwala państwom członkowskim na swobodne ustalanie daty wystąpienia niewypłacalności (daty odniesienia). Tezę tę potwierdza zaś wyrok TSUE z dnia 18 kwietnia 2013 r., C-247/12. Skoro zatem Państwo Członkowskie ma swobodę w ustalaniu daty niewypłacalności i może ją określać dowolnie względem fazy postępowania upadłościowego, to *de lege lata* brakuje powodu do wykorzystywania szczególnej wykładni dla ustalenia, co oznacza w polskiej ustawie data wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, skoro sformułowanie ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. jest jednoznaczne, a standardy unijne nie przeciwstawiają się takiej regulacji, bowiem zostały zmodyfikowane w porównaniu z wcześniej obowiązującymi.

W kontekście powyższych rozważań, w ocenie Sądu drugiej instancji, brak jest więc podstaw do kwestionowania - jak uczynił to Sąd pierwszej instancji - tezy wynikającej z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 2014 r., I PK 4/14, w świetle której „określenie daty niewypłacalności jako dnia wydania orzeczenia sądowego wynika z ustawy i jest zgodne ze standardami prawa unijnego. Za datę powstania niewypłacalności pracodawcy należy uznać datę wydania przez sąd postanowienia w przedmiocie wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy. Przepisy ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. są w tym zakresie zgodne z prawem UE.” Unijne przepisy dyrektyw, jak to podniesiono już wyżej, pozwoliły państwom członkowskim na wprowadzenie przepisów krajowych, w których za datę niewypłacalności datę odniesienia uznaje się datę orzeczenia wydaną w trakcie właściwego postępowania. Poza tym nie należy pomijać, iż niewypłacalność w kontekście z art. 11 prawa upadłościowego i naprawczego powiązana jest nie ze złożeniem wniosku, lecz z orzeczeniem ferowanym w trakcie postępowania.

Zdaniem Sądu Okręgowego, za nieuprawnione w kontekście zasad wykładni literalnej systemowej i funkcjonalnej należy zatem uznać odwoływanie się do daty złożenia wniosku o upadłość jako właściwej dla spełnienia przesłanki niewypłacalności i poszukiwania uzasadnienia dla takiego stanu rzeczy w ogólnym celu zmian dokonanych w dyrektywie, to jest zmian dokonywanych w celu zapewnienia równej ochrony zainteresowanym pracownikom z uwzględnieniem w ramach pojęcia niewypłacalności procedury upadłościowej innej niż likwidacja, skoro

sam TSUE potwierdził w swym orzeczeniu z dnia 18 kwietnia 2013 r. inne uprawnienia państw członkowskich w zakresie wdrożenia przepisów dyrektywy.

Sąd Okręgowy zauważył równocześnie, że ma rację apelujący, wywodząc, że rozpoznanie przez sąd upadłościowy wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy powódki, dokonane niewątpliwie z przekroczeniem art. 27 ust. 3 Prawa upadłościowego, pozbawiając powódkę możliwości dochodzenia przez nią należnych świadczeń w świetle treści art. 3 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r., samo w sobie nie mogło być traktowane jako naruszające zasadę demokratycznego państwa prawa (art. 2 Konstytucji). W istocie zasada zaufania obywatela do państwa i stanowionego nie prawa jest kluczowa co do możliwości przewidywania działań organów i związanych z nim zachowań obywateli, budowania systemu prawnego w sposób spójny kompletny i niesprzeczny, jednakże samo przekroczenie instrukcyjnych terminów do rozstrzygnięcia wniosku o ogłoszenie upadłości, które w praktyce uniemożliwiło powódce dochodzenie roszczeń z Funduszu G. pracowniczych z uwagi na upływ terminów referencyjnych nie mogło być traktowane jako naruszające tę zasadę. W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego wyjaśniono bowiem, że nie każda ustawa zawierająca nawet błędne rozwiązania prawne, niepozwalające na osiągnięcie zamierzonego celu, wychodząca z wadliwych założeń czy ocen ekonomicznych i społecznych, jest *per se* niezgodna z Konstytucją RP. W ramach swobody ustawodawcy pozostaje nawet podjęcie rozwiązań dysfunkcyjnych, chyba że ich konstrukcja jest tak oczywiście błędna, że można przewidzieć ich całkowitą nieprzydatność do realizacji założonych celów (por. wyroki Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 11 maja 2007 r., K 2/07, OTK-A 2007, Nr 5, poz. 48 oraz z dnia 7 maja 2014 r., K 43/12, OTK-A 2014, Nr 5, poz. 50). Stosowanie terminów instrukcyjnych w kwestiach istotnych dla obywateli jest powszechne i ma szerokie zastosowanie chociażby w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego. Przekroczenie wskazanego terminu przy rozpoznaniu wniosku o ogłoszenie upadłości nie może więc być argumentem wystarczającym do przyznania powódce ochrony na gruncie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Poza tym należy mieć na względzie, że strona, która doznała szkody na skutek niewydania orzeczenia w terminie umożliwiającym

zaspokojenie z Funduszu G., może ewentualnie dochodzić roszczeń odszkodowawczych od Skarbu Państwa w odrębnym procesie.

Powódka A. M. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 25 stycznia 2022 r., zaskarżając ten wyrok w części, w jakiej Sąd ten zmienił wyrok Sądu Rejonowego z dnia 20 września 2021 r. i oddalił powództwo w całości (pkt 1 zaskarżonego wyroku) oraz zarzucając naruszenie prawa materialnego, to jest art. 3 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. w związku z art. 2 Konstytucji RP i w związku z art. 2 ust. 1 lit. a dyrektywy 2008/94, przez błędną, wyłącznie literalną wykładnię, z pominięciem wykładni systemowej i celowościowej oraz uznanie, że w odniesieniu do ochrony roszczeń pracowniczych niewypłacalność pracodawcy powstaje dopiero w momencie wydania postanowienia o oddaleniu wniosku o ogłoszeniu upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza lub jedynie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania, podczas gdy zasada demokratycznego państwa prawnego oraz wskazania wymienionej dyrektywy, jak również cel ochrony roszczeń pracowniczych przemawiają za odstąpieniem od stosowania literalnej wykładni przepisu traktującego o niewypłacalności pracodawcy i zastosowaniem wykładni systemowej oraz celowościowej, a w konsekwencji za przyjęciem, że o momencie niewypłacalności pracodawcy decydować powinna chwila złożenia wniosku o otwarcie postępowania zbiorowego dotyczącego ogłoszenia upadłości, nie zaś dopiero wydanie orzeczenia w tym zakresie, co może nastąpić, tak jak miało to miejsce w przedmiotowej sprawie, w terminie znacznie dłuższym, aniżeli przewidziany w art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. - Prawo upadłościowe, co w rezultacie może pozbawić pracownika, z przyczyn całkowicie od niego niezależnych, prawa do domagania się ochrony swoich uzasadnionych roszczeń z uwagi na upływ terminu.

Powołując się na tak sformułowany zarzut kasacyjny, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w zakresie, w jakim Sąd Okręgowy w Łodzi zmienił zaskarżony apelacją w wyrok i oddalił powództwo (pkt 1 wyroku) oraz przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie jest uzasadniona. Jest ona oparta na założeniu (uprzednio przyjętym za podstawę rozstrzygnięcia sprawy przez Sąd pierwszej instancji), zgodnie z którym zasada demokratycznego państwa prawnego oraz wskazania dyrektywy 2008/94, jak również cel ochrony roszczeń pracowniczych przemawiają za odstąpieniem od stosowania literalnej wykładni art. 3 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. traktującego o niewypłacalności pracodawcy i zastosowaniem wykładni systemowej oraz celowościowej tego przepisu, a w konsekwencji za przyjęciem, że o momencie niewypłacalności pracodawcy decydować powinna chwila złożenia wniosku o otwarcie postępowania zbiorowego dotyczącego ogłoszenia upadłości, nie zaś dopiero wydanie orzeczenia w tym zakresie.

Zdaniem Sądu Najwyższego, założenie to nie ma jednak usprawiedliwionych podstaw.

W okolicznościach faktycznych ustalonych w sprawie, w której została wniesiona rozpoznawana skarga kasacyjna, jest oczywiste, że skoro roszczenia skarżącej o wypłatę należnych jej od pracodawcy świadczeń w postaci odprawy pieniężnej i odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia stały się wymagalne w dniu 30 listopada 2019 r. (to jest w dniu ustania stosunku pracy łączącego ją z pracodawcą), postanowienie sądu upadłościowego oddalające wniosek o ogłoszenie upadłości pracodawcy na podstawie art. 13 ust. 1 Prawa upadłościowego z tego powodu, że majątek pracodawcy nie wystarczał na zaspokojenie kosztów postępowania lub wystarczał jedynie na zaspokojenie tych kosztów, zapadło w dniu 25 czerwca 2021 r., to doszło do przekroczenia terminu, o którym mowa w art. 12 ust. 5 w związku z art. 3 ust. 1 pkt 3 i ust. 3 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r., pozwalającego na skuteczne dochodzenie owych roszczeń od pozwanego. Trzeba bowiem jeszcze raz przypomnieć, że zgodnie z art. 12 ust. 5 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. roszczenia z tytułów wymienionych w ust. 2 pkt 2 lit. d-f (to znaczy odprawa pieniężna przysługująca na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, o którym mowa w art. 171 § 1 k.p., przysługujący za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy, oraz za rok bezpośrednio go poprzedzający, a także odszkodowanie, o którym mowa

w art. 36¹ § 1 k.p.) podlegają zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tej dacie. W myśl art. 3 ust. 1 pkt 3 powołanej ustawy niewypłacalność pracodawcy, o której mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi z kolei, gdy sąd upadłościowy lub restrukturyzacyjny, na podstawie przepisów Prawa upadłościowego lub Prawa restrukturyzacyjnego, wyda postanowienie o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza lub jedynie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania. Na podstawie art. 3 ust. 2 tej ustawy datą niewypłacalności jest zaś data wydania postanowienia sądu upadłościowego o ogłoszeniu upadłości lub wszczęciu wtórnego postępowania upadłościowego pracodawcy, data wydania postanowienia sądu restrukturyzacyjnego o otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego pracodawcy, data postanowienia sądu upadłościowego o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 3 i 4.

Wykładnia przytoczonych przepisów, dokonywana z uwzględnieniem reguł gramatycznych, systemowych oraz funkcjonalnych nie budzi przy tym jakichkolwiek wątpliwości, co potwierdza zresztą utrwalone już orzecznictwo Sądu Najwyższego trafnie powołane przez Sąd drugiej instancji (por. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 października 2013 r., II PK 19/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 126 i z dnia 5 sierpnia 2014 r., I PK 8/14, LEX nr 1493914 oraz uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2018 r., III PZP 1/18, OSNP 2018 nr 10, poz. 132). Wypada więc jedynie dodać, że w ramach wykładni funkcjonalnej za w pełni uzasadnione należy uznać związanie przez ustawodawcę w art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. daty niewypłacalności z datą wydania postanowienia przez sąd upadłościowy (lub sąd restrukturyzacyjny), a nie z datą złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości bądź o otwarcie postępowania restrukturyzacyjnego pracodawcy. Wystąpienie przesłanek uzasadniających ogłoszenie upadłości pracodawcy lub wszczęcie wtórnego postępowania upadłościowego pracodawcy, albo otwarcie postępowania restrukturyzacyjnego, ewentualnie oddalenie wniosku o ogłoszenie upadłości musi bowiem zostać potwierdzone przez uprawniony do tego organ (sąd), po przeprowadzeniu odpowiedniego postępowania w tym przedmiocie. Nie

wystarczy natomiast samo przeświadczenie autora wniosku o wszczęcie jednego z wymienionych postępowań, gdyż wniosek taki nie musi przecież potwierdzać wystąpienia wcześniej wymienionych przesłanek, a w skrajnych sytuacjach może być nawet potraktowany instrumentalnie, wyłącznie w celu uzyskania świadczeń, mimo braku owych przesłanek, a więc w przypadkach, w których wniosek będzie podlegał oddaleniu z powodu niewystąpienia niewypłacalności dłużnika w rozumieniu art. 11 Prawa upadłościowego bądź zagrożenia niewypłacalnością (art. 6 ustawy z dnia 15 maja 2015 r. - Prawo restrukturyzacyjne).

W tym kontekście trudno uznać za uzasadnioną wyartykułowaną przez skarżącą sugestię, jakoby omawiany art. 3 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. w zakresie, w jakim uzależnia datę niewypłacalności pracodawcy od wydania stosowanego postanowienia przez sąd upadłościowy lub sąd restrukturyzacyjny, kolidował z wynikającą z art. 2 Konstytucji RP zasadą demokratycznego państwa prawnego, z której w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego wywodzi się między innymi zasadę zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa (por. szerzej na ten temat wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 maja 2014 r., K 43/12, OTK-A 2014 nr 5, poz. 50 i powołane tam orzecznictwo). Zresztą niezgodność wspomnianego art. 3 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. z art. 2 Konstytucji RP skarżąca wiąże nie tyle z samą regulacją określającą datę niewypłacalności pracodawcy, co z będącą jej konsekwencją trudnością w dostosowaniu się do terminów referencyjnych określonych w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r., wynikającą z długotrwałości trwania postępowań sądowych zainicjowanych wnioskiem o ogłoszenie upadłości, które (jak w okolicznościach faktycznych sprawy) są często prowadzone ze znacznym przekroczeniem terminów instrukcyjnych przewidzianych dla nich w przepisach Prawa upadłościowego (art. 27 ust. 3 tej ustawy). Problem jednak w tym, że samo uzależnienie określenia daty niewypłacalności pracodawcy od zakończenia stosownym orzeczeniem postępowania sądowego wszczętego wnioskiem o ogłoszenie upadłości bądź o otwarcie postępowania restrukturyzacyjnego pracodawcy nie może jeszcze świadczyć o naruszeniu zasady zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa. Dopiero, jak przyznaje zresztą sama skarżąca, długotrwałość postępowania sądowego będzie bowiem powodować niemożność dochowania terminów referencyjnych. Wydanie orzeczenia, o którym

mowa w art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r., z zachowaniem terminów instrukcyjnych spowoduje natomiast, że terminy referencyjne, a zwłaszcza przewidziany w art. 12 ust. 5 tej ustawy 12-miesięczny termin między ustaniem stosunku pracy a wydaniem postanowienia zwykle będzie wystarczający do skutecznego zgłoszenia wniosku o realizację roszczeń z Funduszu. Długotrwałość (przewlekłość) postępowania sądowego może z kolei uzasadniać, jak trafnie zauważył Sąd drugiej instancji, ewentualną odpowiedzialność odszkodowawczą Skarbu Państwa lub stanowić przesłankę do skorzystania z regulacji przewidzianych w ustawie z dnia 17 czerwca 2004 r. o skardze na naruszenie prawa strony do rozpoznania sprawy w postępowaniu przygotowawczym prowadzonym lub nadzorowanym przez prokuratora i postępowaniu sądowym bez nieuzasadnionej zwłoki.

Zdaniem Sądu Najwyższego, art. 3 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. prawidłowo implementuje również do krajowego porządku prawnego przepisy dyrektywy 2008/94, a w szczególności art. 2 ust. 1 lit. a tej dyrektywy. W tym zakresie Sąd Okręgowy słusznie przywołuje mającą wiążący charakter (art. 19 ust. 3 lit. b TUE) wykładnię przepisów wspomnianej dyrektywy dokonaną przez TSUE w wyroku z dnia 18 kwietnia 2013 r., C-247/12. Wypada też podkreślić, że analogiczne stanowisko co do wykładni przepisów dyrektywy 2008/94 TSUE zajął w wyrokach: z dnia 25 lipca 2018 r., C-338/17 oraz z dnia 16 lutego 2023 r., C-524/21. W pierwszym z powołanych wyroków TSUE stwierdził bowiem, że dyrektywę 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak art. 4 ust. 1 Zakon za garantiranite vzemania na rabotnitsite i sluzhitelite pri nesastoyatelnost na rabotodatelia (ustawy o ochronie roszczeń pracowników w razie niewypłacalności pracodawcy), które nie gwarantuje roszczeń z tytułu wynagrodzenia pracowników najemnych, w razie gdy ich stosunek pracy ustał wcześniej niż trzy miesiące przed wpisaniem do rejestru handlowego orzeczenia o wszczęciu postępowania upadłościowego dotyczącego pracodawcy. W drugim z kolei TSUE wyjaśnił, że art. 1 ust. 1 i art. 2 ust. 1 dyrektywy 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które przewiduje, że datą referencyjną dla ustalenia okresu uprawniającego do wypłaty należności przez instytucję gwarancyjną w celu

zaspokojenia roszczeń pracowników z tytułu zaległego wynagrodzenia jest data wszczęcia zbiorowego postępowania upadłościowego wobec pracodawcy tych pracowników.

TSUE podkreślił równocześnie, odwołując się przy tym do swojego dotychczasowego orzecznictwa, że społeczny cel tej dyrektywy polega na zagwarantowaniu wszystkim pracownikom najemnym minimalnego poziomu ochrony na szczeblu Unii Europejskiej w przypadku niewypłacalności pracodawcy w postaci zaspokojenia roszczeń wynikających z umów o pracę lub ze stosunków pracy i dotyczących zapłaty należnego wynagrodzenia za dany okres. To właśnie z uwagi na ten cel art. 3 wspomnianej dyrektywy nakłada na państwa członkowskie obowiązek podjęcia środków niezbędnych do tego, aby krajowe instytucje gwarancyjne zapewniły wypłatę należności z tytułu niezaspokojonych roszczeń pracowników. Jednakże dyrektywa 2008/94 przyznaje państwom członkowskim prawo do ograniczania odpowiedzialności w zakresie wypłat przez ustalenie okresu referencyjnego albo gwarancyjnego lub ustalenie pułapów wypłat. Zgodnie z orzecznictwem TSUE przepisy dyrektywy 2008/94 dotyczące oferowanej państwom członkowskim możliwości ograniczenia gwarancji pokazują, że system ustanowiony wspomnianą dyrektywą uwzględnia możliwości finansowe tych państw członkowskich i usiłuje zachować równowagę finansową ich instytucji gwarancyjnych. I tak, po pierwsze, art. 3 akapit drugi dyrektywy 2008/94 przewiduje, że roszczenia przejmowane przez instytucję gwarancyjną to roszczenia z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za okres poprzedzający określony dzień ustalony przez państwa członkowskie lub, jeśli ma to zastosowanie, następujący po tym dniu. Po drugie, na mocy art. 4 ust. 1 dyrektywy 2008/94 państwa członkowskie są uprawnione do ograniczania odpowiedzialności instytucji gwarancyjnych określonych w art. 3 tej dyrektywy. Artykuł 4 ust. 2 wspomnianej dyrektywy przewiduje, że jeżeli państwa członkowskie korzystają z takiego prawa, wskazują długość okresu, za który niezaspokojone roszczenia są zaspokajane przez instytucję gwarancyjną, przy czym nie może to być jednakże okres krótszy niż okres obejmujący wynagrodzenie za trzy ostatnie miesiące stosunku pracy przed dniem określonym w art. 3 akapit drugi tejże dyrektywy lub po tym dniu. Przepisy te przyznają także państwom członkowskim prawo do tego, by włączyć ten minimalny trzymiesięczny okres do okresu

referencyjnego trwającego nie mniej niż sześć miesięcy oraz by przewidzieć gwarancję minimalną ograniczoną do ośmiu tygodni, pod warunkiem że ten ośmiotygodniowy okres zostaje wyznaczony w ramach dłuższego okresu referencyjnego, wynoszącego co najmniej osiemnaście miesięcy.

Zdaniem Sądu Najwyższego, łatwo natomiast dostrzec, że zarówno art. 3, jak i art. 12 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. uwzględniają tak rozumiane przepisy dyrektywy 2008/94. Co więcej, wymaga podkreślenia, że przewidziane obecnie w art. 12 tej ustawy 12-miesięczne okresy między ustaniem stosunku pracy a datą wystąpienia niewypłacalności pracodawcy zastąpiły od dnia 5 września 2017 r., z mocy art. 1 pkt 3 ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy oraz ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2017 r., poz. 1557), wcześniej określone w tym przepisie okresy wynoszące 9 miesięcy. Okresy te w istotny sposób zostały zatem wydłużone. W tej sytuacji nie ma racji skarżąca, podnosząc, że przepisy ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. nie realizują wskazań dyrektywy 2008/94. Przeciwnie, w pełni realizują te wskazania i dotyczy to zarówno sposobu określenia daty niewypłacalności pracodawcy, jak i przewidzianych w ustawie okresów referencyjnych.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 102 k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

[SOP]

[ms]