



Sygn. akt II PK 19/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

w sprawie z powództwa C. R.

przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W.

o świadczenia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 października 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 19 lipca 2012 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w W. - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do
ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy wyrokiem z 19 grudnia 2011 r., zasądził od pozwanego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W. na rzecz powoda C. R. kwoty: 968,55 zł tytułem wynagrodzenia za grudzień 2008 r.,

3.096,55 zł tytułem wynagrodzenia za styczeń 2009 r., 3.096,55 zł tytułem wynagrodzenia za luty 2009 r. oraz 2.225,44 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo.

Powód C. R. domagał się zasądzenia od pozwanego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W. kwoty 16.662,15 zł, podnosząc w uzasadnieniu, że w stosunku do byłego pracodawcy powoda „C. T.” Spółki z o.o. w T. zapadł przed Sądem Rejonowym w G. wyrok, w którym zasądzone zostały na rzecz powoda należności wynikające ze stosunku pracy. Z uwagi na bezskuteczność egzekucji powód zwrócił się do Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W. o wypłatę świadczeń wynikających z niezaspokojonych roszczeń pracowniczych.

W odpowiedzi na pozew pozwany Fundusz wniósł o oddalenie powództwa w całości, podnosząc w uzasadnieniu, że odmówił powodowi wypłaty świadczeń na podstawie art. 12 ust. 3 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Rozwiązanie stosunku pracy łączącego powoda z jego byłym pracodawcą nastąpiło 28 lutego 2009 r., a 15 maja 2010 r. uprawomocniło się postanowienie sądu z 7 maja 2010 r. o zmianie postępowania upadłościowego z możliwością zawarcia układu na postępowanie upadłościowe obejmujące likwidację majątku spółki. Wniosek powoda nie mógł zostać pozytywnie rozpoznany z uwagi na przekroczenie ustawowego 9-miesięcznego terminu pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przyjętą datą niewypłacalności pracodawcy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był pracownikiem „C. T.” Spółki z o.o. w T. do 10 marca 2009 r. Sąd Rejonowy w G. wyrokiem zaocznym z 7 września 2009 r. zasądził od „C. T.” Spółki z o.o. na rzecz powoda 2.700 zł tytułem wynagrodzenia za sierpień 2008 r., 4.045,81 zł tytułem wynagrodzenia za wrzesień 2008 r., 4.045,81 zł tytułem wynagrodzenia za październik 2008 r., 4.045,81 zł tytułem wynagrodzenia za listopad 2008 r., 4750,11 zł tytułem wynagrodzenia za grudzień 2008 r., 4.670,40 zł tytułem wynagrodzenia za styczeń 2009 r., 4.420,51 zł tytułem wynagrodzenia za luty 2009 r. i 2.128,00 zł tytułem wynagrodzenia za marzec 2009 r. Ponadto z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy Sąd zasądził

na rzecz powoda kwotę 13.670,56 zł z ustawowymi odsetkami od 11 kwietnia 2009 r.

Komornik Sądowy przy Sądzie Rejonowym w G. postanowieniem z 21 czerwca 2010 r. umorzył postępowanie egzekucyjne z wniosku C. R. przeciwko „C. T.” Spółce z o.o. w upadłości z powodu braku majątku podlegającego egzekucji. Powód 13 lipca 2010 r. zgłosił do pozwanego wnioski o wypłatę niezaspokojonych roszczeń z tytułu wynagrodzenia w kwotach: 4.969,71 zł za luty 2009 r., 4.742,60 zł za styczeń 2009 r. i 4.724,40 zł za grudzień 2008 r. bez ustawowych odsetek od wymienionych kwot, a ponadto z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy domagał się wypłacenia kwoty 2.225,44 zł. Decyzją z 23 września 2010 r. strona pozwana odmówiła powodowi wypłaty świadczeń w kwocie łącznej 16.662,15 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że od 31 lipca 2008 r. „C. T.” Spółka z o.o. zaprzestała produkcji i z tym dniem nastąpiło odłączenie dopływu energii elektrycznej, a od września 2008 r. zakład zaprzestał wypłacania pracownikom wynagrodzeń za pracę.

Sąd Rejonowy powołał się na art. 8a ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 158, poz. 1121 ze zm.) i uznał, że ponieważ „C. T.” Spółka z o.o. faktycznie zaprzestała działalności 31 lipca 2008 r., tj. w dacie odłączenia energii elektrycznej, za chwilę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy powoda należy przyjąć 1 października 2008 r. Z art. 8a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy wynika, że niewypłacalność pracodawcy zachodzi również w razie niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę, trwającego dłużej niż dwa miesiące. Powołując się na art. 12 ust. 1, 2 i 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, Sąd pierwszej instancji ocenił, które należności podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu zgodnie z art. 12 ust. 3. Ponieważ stosunek pracy powoda ustał 10 marca 2009 r., tj. w czasie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, Sąd uznał, że roszczenia powoda z tytułu wynagrodzenia za pracę powinny zostać zaspokojone za okres 3 miesięcy od dnia ustania stosunku pracy, czyli od grudnia 2008 r. do lutego 2009 r., w

wysokości ustalonej zgodnie z art. 14 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Sąd zasądził wynagrodzenie należne powodowi za okres od grudnia 2008 r. do lutego 2009 r. w części, wyliczając je na podstawie art. 14 ust. 1 ustawy przy przyjęciu, że łączna kwota świadczeń za okres jednego miesiąca nie może przekraczać przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, od dnia jego ogłoszenia przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Monitorze Polskim. Sąd ustalił, że przeciętne wynagrodzenie za pracę w trzecim kwartale 2008 r. wyniosło 2.968,55 zł, a w czwartym kwartale 2008 r. 3.096,55 zł, i zasądził odpowiednie kwoty z tytułu należnego powodowi wynagrodzenia. Ponadto zasądził na rzecz powoda całą kwotę z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany Fundusz, zarzucając naruszenie art. 12 ust. 3 i 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Apelujący podniósł, że ustalając datę niewypłacalności pracodawcy powoda na 1 października 2008 r., Sąd pierwszej instancji przyjął za podstawę tego ustalenia rzeczywiste zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę powoda z powodu braku środków finansowych, ale nie uwzględnił terminów, o których stanowi art. 12 ust. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. W ocenie skarżącego za dzień niewypłacalności należało przyjąć 25 lipca 2006 r. jako datę wydania postanowienia o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości „C. T.” Spółki z o.o. z możliwością zawarcia układu oraz 15 maja 2010 r. jako datę uprawomocnienia się postanowienia sądu z 7 maja 2010 r. o zmianie postępowania upadłościowego z możliwością zawarcia układu na postępowanie upadłościowe obejmujące likwidację majątku spółki. Rozwiązanie stosunku pracy powoda nastąpiło 28 lutego 2009 r. i ta data ma znaczenie dla ustalenia zakresu odpowiedzialności pozwanego. W odniesieniu do roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy apelujący podniósł, że należy on się powodowi tylko za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy, i za okres 9 miesięcy poprzedzających datę niewypłacalności, a zatem w przypadku ustalenia

niewypłacalności na 1 października 2008 r., roszczenie w tym zakresie nie podlega w ogóle zaspokojeniu.

Sąd Okręgowy w W. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 19 lipca 2012 r., oddalił apelację pozwanego.

Sąd Okręgowy stwierdził, że pozwany niezasadnie zarzucił, że Sąd Rejonowy wadliwie ustalił datę niewypłacalności pracodawcy na 1 października 2008 r., ponieważ (zdaniem apelującego) za tę datę należało uznać 25 lipca 2006 r. jako datę oddalenia pierwszego wniosku o ogłoszenie upadłości „C. T.” Spółki z o.o. albo datę 15 maja 2010 r. jako dzień uprawomocnienia się postanowienia sądu z 7 maja 2010 r. o zmianie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego z układowego na likwidacyjne. Apelujący nie uzasadnił przy tym, z jakich względów za chwilę niewypłacalności miałyby zostać przyjęte wskazane przez niego daty. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił datę niewypłacalności pracodawcy na podstawie art. 8a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Sąd pierwszej instancji trafnie ustalił, że skoro 31 lipca 2008 r. odłączono „C. T.” Spółce z o.o. energię elektryczną, to od tego momentu zakład ten zaprzestał produkcji. Ponieważ ten stan utrzymywał się dłużej niż dwa miesiące, należało przyjąć, zgodnie z art. 8a ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, że z upływem tego okresu, to jest od 1 października 2008 r., nastąpiła niewypłacalność pracodawcy powoda. Datą niewypłacalności pracodawcy jest dzień upływu dwumiesięcznego terminu, w czasie którego z powodu braku środków finansowych dochodzi do faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę. Dział drugi ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy przewiduje w art. 3-8a różne zdarzenia, których wystąpienie jest podstawą uznania, że w danych okolicznościach zachodzi niewypłacalność pracodawcy. Pozwany nie wskazał, który z tych przepisów powinien być podstawą ustalenia niewypłacalności i z jakich powodów wyklucza możliwość zastosowania innego przepisu, który również może stanowić podstawę ustalenia daty niewypłacalności. W toku procesu, jak również w apelacji, pozwany odwołał się do art. 12 ust. 3 i 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, których zastosowanie wymaga uprzedniego ustalenia daty niewypłacalności i jego podstawy.

Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy, w razie niewypłacalności pracodawcy niezaspokojone roszczenia pracownicze podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu. Zaspokojeniu z tych środków podlegają, zgodnie z art. 12 ust. 2 ustawy, wymienione w nim należności główne m.in. z tytułu wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, o którym mowa w art. 171 § 1 k.p., należny za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy, a także inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, enumeratywnie wymienione w tym przepisie. W art. 12 ust. 3 ustawy ustawodawca przewidział, że roszczenia te podlegają zaspokojeniu za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające datę 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 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Roszczenie z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy podlega zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy.

Sąd Okręgowy stwierdził, że w przyjętych ustaleniach faktycznych zarzut naruszenia art. 12 ust. 3 i 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie wypłacalności pracodawcy jest chybiony. Zgodnie z treścią art. 12 ust. 3 ustawy roszczenie z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za pracę podlega zaspokojeniu przez Fundusz pod warunkiem, że między ustaniem stosunku pracy a wystąpieniem niewypłacalności nie upłynął okres dłuższy niż 9 miesięcy. W przedmiotowej sprawie ten warunek został spełniony, ponieważ niewypłacalność pracodawcy powoda nastąpiła 1 października 2008 r., a stosunek pracy z powodem został rozwiązany 10 marca 2009 r. Obowiązkiem pozwanego było wypłacenie powodowi wynagrodzenia za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające ustanie stosunku pracy albo wystąpienie niewypłacalności. Pozwany Fundusz nie odpowiada w całości za zobowiązania niewypłacalnego pracodawcy z tytułu niewypłaconego przez niego wynagrodzenia za pracę, lecz odpowiedzialność ta jest ustawowo ograniczona. Gwarancja obejmuje wynagrodzenie za okres nie dłuższy niż 3 miesiące i to w wysokości ustawowo ograniczonej do kwoty

przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia zgodnie z art. 14 ust. 1 ustawy. Sąd pierwszej instancji zasadnie przyznał powodowi wynagrodzenie za 3 miesiące poprzedzające ustanie stosunku pracy, tj. za grudzień 2008 r., styczeń 2009 r. i luty 2009 r. w wysokości ustalonej zgodnie z art. 14 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego skarżący nie ma również racji zarzucając, że Sąd Rejonowy naruszył art. 12 ust. 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Przepis ten zawiera ten sam warunek przyznania świadczenia, który został przyjęty przez ustawodawcę w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę, natomiast nie zawiera ograniczenia co do wysokości ekwiwalentu. Ponieważ warunek ten został spełniony, Sąd Rejonowy słusznie przyznał powodowi ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, należny powodowi za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy, w pełnej wysokości dochodzonej przez powoda.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 12 ust. 3 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 158, poz. 1121 ze zm.), przez nieuwzględnienie kryterium ograniczającego (okresu referencyjnego) i zasądzenie niezaspokojonych roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę wbrew wyraźnemu brzmieniu tego przepisu; 2) art. 12 ust. 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, przez nieuwzględnienie kryterium ograniczającego (okresu referencyjnego) i zasądzenie niezaspokojonych roszczeń z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wbrew wyraźnemu brzmieniu tego przepisu.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa i orzeczenie o zwrocie spełnionego przez pozwanego świadczenia, ewentualnie przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego. Pełnomocnik skarżącego wniósł o rozpoznanie sprawy na rozprawie.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnił tym, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Skarżący podniósł, że Sądy pierwszej i drugiej instancji niewłaściwie zastosowały art. 12 ust. 3 i 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, nie uwzględniając okresów referencyjnych obowiązujących przy zaspokajaniu roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Sądy ustaliły datę niewypłacalności pracodawcy powoda na 1 października 2008 r. Jednocześnie zasądziły od pozwanego Funduszu na rzecz powoda wynagrodzenie za pracę za grudzień 2008 r. oraz styczeń i luty 2009 r., czyli za okres po ustalonej dacie niewypłacalności, a ponadto ekwiwalent pieniężny za urlop. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nie kwestionuje stanowiska Sądu co do ustalonej daty niewypłacalności. Stosunek pracy powoda ustał 10 marca 2009 r., co jest bezsporne. Z art. 12 ust. 3 i 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy jednoznacznie wynika, że roszczenie z tytułu wynagrodzenia za pracę oraz z tytułu ekwiwalentu za urlop może być zaspokojone tylko za okresy sprzed daty powstania niewypłacalności pracodawcy. Sąd zasądził roszczenie z tytułu wynagrodzenia za pracę oraz z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za okres przypadający po dacie niewypłacalności pracodawcy, co stoi w sprzeczności z art. 12 ust. 3 i 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Tym samym nie został również zachowany 9-miesięczny termin z wynikający art. 12 ust. 4 i 3 ustawy. Sąd drugiej instancji, oddalając apelację pozwanego, niewłaściwie zastosował powołane przepisy prawa materialnego, tym samym podstawy skargi kasacyjnej nie budzą wątpliwości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy.

Stan faktyczny był między stronami bezsporny, pozwany ostatecznie nie kwestionował przyjętej przez Sądy obu instancji daty wystąpienia niewypłacalności pracodawcy powoda (1 października 2008 r.) oraz daty ustania stosunku pracy (10 marca 2009 r.). Rozstrzygnięcia wymagało w tej sytuacji jedynie to, czy Sądy obu instancji prawidłowo zastosowały art. 12 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o

ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 158, poz. 1121 ze zm.; zwanej dalej „ustawą”).

Zgodnie z art. 12 ust. 3 ustawy, roszczenia z tytułu wynagrodzenia za pracę podlegają zaspokojeniu za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające datę 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 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Z kolei według art. 12 ust. 4 ustawy roszczenie z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, o którym mowa w art. 171 § 1 k.p., należny za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy, podlega zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy.

Sąd Okręgowy przyjął, że z przytoczonych przepisów wynika, iż roszczenie z tytułu wynagrodzenia za pracę oraz z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za urlop podlega zaspokojeniu pod warunkiem, że między ustaniem stosunku pracy a wystąpieniem niewypłacalności nie upłynął okres dłuższy niż 9 miesięcy. Zdaniem Sądu Okręgowego, w rozpoznawanej sprawie warunek ten został spełniony, ponieważ niewypłacalność pracodawcy powoda wystąpiła 1 października 2008 r., a stosunek pracy z powodem został rozwiązany 10 marca 2009 r., czyli przed upływem okresu 9 miesięcy.

Przytoczona argumentacja dowodzi, że okres 9 miesięcy Sąd Okręgowy odniósł do czasu przypadającego po dacie wystąpienia niewypłacalności. Tymczasem okres 9 miesięcy, o jakim stanowią obydwa przytoczone przepisy, powinien poprzedzać datę wystąpienia niewypłacalności. Takie rozumienie mających zastosowanie przepisów nie koliduje z celem obowiązującej regulacji prawnej.

Przy wykładni przepisów ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy istotne znaczenie ma *ratio legis* norm odnoszących się do wypłat z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Celu tego nie można pominąć przy wykładni przepisów, bowiem cel ten i jego realizacja stanowią o skuteczności ochrony gwarantowanej przez Fundusz. Celem tym zawsze było i jest zaspokojenie wierzytelności pracowniczych, których pracownik

został pozbawiony na skutek niewypłacalności pracodawcy i których nie mógł wyegzekwować w zwykłym trybie od pracodawcy. W czasie obowiązywania kolejnych ustaw normujących zasady działania Funduszu zakres podmiotowy i przedmiotowy ochrony statuowanej przez ustawodawcę zmienia się. Raz ta ochrona jest szersza, innym razem węższa. Wszystko bowiem zależy od środków zgromadzonych w Funduszu. Naczelnym zadaniem, dla którego powołano Fundusz, jest zabezpieczenie pracownika na wypadek wystąpienia ryzyka niewypłacalności pracodawcy. Jest to system gwarancji ustawowej. Fundusz staje się gwarantem uzyskania przez uprawnionego należnych świadczeń, które nie zostały zaspokojone z uwagi na niewypłacalność pracodawcy. Nie wszystkie zaległe wierzytelności mogą jednak zostać zaspokojone z Funduszu, ponieważ jego środki są ograniczone. Wypłaty z Funduszu są limitowane ustawowo tak w zakresie przedmiotowym, jak i co do okresów, za jakie mogą być dochodzone (tzw. okresy referencyjne). Okresy te łączy ustawodawca z datą rozwiązania stosunku pracy oraz datą wystąpienia niewypłacalności w sensie prawnym. Wypłaty są limitowane także co do wysokości świadczenia gwarantowanego. Owo ograniczenie uzależnione jest od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z kwartału poprzedzającego kwartał, w którym jest wypłacana należność. Podsumowując – wypłaty z Funduszu są limitowane przedmiotowo, czasowo i kwotowo (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 listopada 2012 r., I PK 116/12, Lex Polonica nr 5105201).

Zakres roszczeń podlegających zaspokojeniu z Funduszu jest ograniczony w trojaki sposób: 1) Fundusz gwarantuje zaspokojenie tylko niektórych roszczeń przysługujących pracownikowi, niezaspokojonych w wyniku upadłości pracodawcy (art. 12 ust. 2 ustawy), 2) część należnych roszczeń jest zaspokajana tylko do wysokości przeciętnego wynagrodzenia (art. 14 ustawy), 3) za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy albo ustanie stosunku pracy (art. 12 ust. 3 ustawy).

Ograniczenie wypłat jest standardem europejskim (por. art. 3 i 4 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy – wersja skodyfikowana, Dz.U.UE L.2008.283.36). Przepisów o tych ograniczeniach i limitach, z uwagi na cel regulacji, nie można interpretować rozszerzająco. Taka

wykładnia byłaby sprzeczna z *ratio legis* powołania instytucji gwarancyjnej. Jednak art. 3 dyrektywy 2008/94/WE przewiduje, że roszczenia przejmowane przez instytucję gwarancyjną to roszczenia z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za okres poprzedzający określony dzień ustalony przez państwo członkowskie lub, jeśli ma to zastosowanie, następujący po tym dniu. W polskim prawie krajowym przyjęto, że instytucja gwarancyjna przejmie wypłatę wynagrodzeń tylko za okres poprzedzający datę wystąpienia niewypłacalności ustawodawcy. Jest to zgodne z prawem europejskim i realizuje cele założone w dyrektywie.

W rozpoznawanej sprawie wystąpił problem ustalenia właściwych okresów referencyjnych jako okresów między rozwiązaniem stosunku pracy a ustaloną datą wystąpienia niewypłacalności. Samo ustalenie właściwej daty wystąpienia niewypłacalności nie było w przedmiotowej sprawie kontrowersyjne, ostatecznie obie strony zaakceptowały ocenę Sądu Okręgowego, że datę tę określa art. 8a ustawy, oraz ustalenie faktyczne, że niewypłacalność pracodawcy wystąpiła 1 października 2008 r.

Okresy referencyjne to okresy, za które można dochodzić niezaspokojonych świadczeń. Ważna jest nie tylko długość okresu, ale także dzień, do którego należy odnieść (od którego należy liczyć) ten okres. Dniem tym jest rozwiązanie (ustanie) stosunku pracy albo dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Limit czasowy wypłaty świadczeń z Funduszu ma podwójny charakter. Po pierwsze ochrona dotyczy tylko niezaspokojonych świadczeń z pewnego okresu, dla którego punktem odniesienia jest zawsze dzień wystąpienia niewypłacalności (chodzi o okres poprzedzający datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy). Drugi mechanizm limitowania świadczeń polega na określeniu górnej granicy wypłaty świadczeń (np. za okres nie dłuższy niż za 3 miesiące). Świadczenia podlegają ochronie określonej ustawą wtedy, gdy uprawnienie do nich powstało (było wymagalne) w dniu wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Inaczej mówiąc, okresy, za które przysługuje wypłata wynagrodzenia z Funduszu, to okresy poprzedzające niewypłacalność pracodawcy.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że Sądy obu instancji błędnie odczytały treść normatywną art. 12 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy,

przyjmując, że okres referencyjny przypada po wystąpieniu niewypłacalności pracodawcy. Mogło to wynikać z niefortunnego sformułowania zawartego w omawianych przepisach, które przewidują, że roszczenia pracownika podlegają zaspokojeniu, „jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w czasie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy”. Sformułowanie to może wprowadzać w błąd przez posłużenie się określeniem „w czasie nie dłuższym niż 9 miesięcy”, co sugeruje okres, dla którego początkiem jest wystąpienie niewypłacalności. Tymczasem w istocie okres 9 miesięcy musi poprzedzać datę wystąpienia niewypłacalności. Inaczej rzecz ujmując, okresy referencyjne określone w tych przepisach zawsze poprzedzają datę wystąpienia niewypłacalności.

W art. 12 ust. 3 ustawy przewidziano dwa alternatywne okresy referencyjne. Roszczenia z tytułu wynagrodzenia podlegają zaspokojeniu: 1) albo za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy (w rozpoznawanej sprawie byłyby to miesiące: lipiec, sierpień i wrzesień 2008 r. poprzedzające ustaloną na 1 października 2008 r. datę wystąpienia niewypłacalności), 2) albo za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające ustanie stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w czasie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy (w rozpoznawanej sprawie w grę wchodziłby okres 3 miesięcy poprzedzających ustanie stosunku pracy, gdyby do rozwiązania umowy o pracę doszło najwcześniej 1 stycznia 2008 r., najpóźniej 30 września 2008 r.). Okres referencyjny przewidziany w art. 12 ust. 4 ustawy odpowiada drugiemu członowi powyższej alternatywy, nie jest jedynie limitowany przez ograniczenie świadczenia do 3 miesięcy.

Z ustaleń stanowiących podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku wynika, że stosunek pracy powoda nie ustał „w czasie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy” – ustał po dacie wystąpienia niewypłacalności pracodawcy (niewypłacalność pracodawcy wystąpiła 1 października 2008 r., stosunek pracy powoda ustał 10 marca 2009 r.). W tej sytuacji art. 12 ust. 3 i 4 ustawy nie mogły stanowić podstawy do zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę za grudzień 2008 r. oraz styczeń i luty

2009 r. ani ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy za 2009 r. Myli się powód twierdząc, że okres referencyjny w rozpoznawanej sprawie to okres od 1 października 2008 r. do 1 lipca 2009 r. Powód (oraz Sądy obu instancji) lokują okres referencyjny po dacie wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, podczas gdy przepisy ustawowe (art. 12 ust. 3 i 4 ustawy) jednoznacznie lokują okres referencyjny przed datą wystąpienia niewypłacalności.

Okres referencyjny przewidziany w art. 12 ust. 3 ustawy to okres 3 miesięcy przed przyjętą datą wystąpienia niewypłacalności pracodawcy albo okres 3 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy, jeżeli do ustania stosunku pracy doszło w ciągu 9 miesięcy poprzedzających przyjętą datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. W przypadku ustalenia, że niewypłacalność wystąpiła 1 października 2008 r., okres referencyjny wynosi 3 miesiące przed tą datą (czyli lipiec, sierpień i wrzesień 2008 r.) albo 3 miesiące przed ustaniem stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w ciągu 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy (czyli okres 3 miesięcy przypadający między październikiem 2007 r. a wrześniem 2008 r.). Zasądzenie należności za okres późniejszy, narusza art. 12 ust. 3 ustawy. Miesiące, za które zasądzono na rzecz powoda wynagrodzenie (grudzień 2008 r., styczeń i luty 2009 r.), nie mieszczą się w okresie referencyjnym.

W tej sytuacji, skoro uzasadniony okazał się kasacyjny zarzut błędnej wykładni art. 12 ust. 3 i 4 ustawy, skarga kasacyjna podlegała uwzględnieniu na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy nie uwzględnił wniosku skarżącego o rozpoznanie skargi na rozprawie, ponieważ nie było do tego podstaw.