

Najciekawsze  
orzeczenia

## Dopiero postanowienie sądu przesądza o niewypłacalności

### WOKANDA

**Niewypłacalność pracodawcy powstaje z dniem wydania przez sąd postanowienia o ogłoszeniu upadłości lub o oddaleniu wniosku w tej sprawie.**

**Od tej daty należy liczyć terminy określające zakres czasowy roszczeń zaspokajanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.**

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 5 sierpnia 2014 r. (I PK 4/14).

### Stan faktyczny

Pracodawca rozwiązał umowę z pracownikiem, którego zatrudniał od grudnia 2007 r. do czerwca 2009 r., z przyczyn go nie dotyczących. Nie wypłacił mu jednak odprawy i wynagrodzenia za czerwiec 2009 r. W październiku 2009 r. do sądu wpłynął wniosek o ogłoszenie upadłości zakładu. W lipcu 2010 r. sąd wydał postanowienie o jego oddaleniu, ponieważ majątek pracodawcy nie wystarczał na zaspokojenie kosztów postępowania.

Zwolniony wystąpił o zapłatę odprawy oraz wynagrodzenia za czerwiec 2009 r. Pracodawca odmówił, podnosząc przekroczenie terminów wynikających z ustawy z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Pracownik odwołał się do sądu.

### Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy uwzględnił powództwo. Uznał, że w przypadku oddalenia wniosku o ogłoszenie upadłości, za moment powstania niewypłacalności pracodawcy należy uznać datę złożenia wniosku. W ocenie sądu, przyjęcie odmiennego założenia byłoby niezgodne z prawem unijnym. Sąd okręgowy podzielił ten pogląd i podtrzymał wyrok. Sprawa trafiła do SN.

SN zwrócił uwagę, że z art. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy wprost wynika, że datą powstania niewypłacalności jest dzień wydania postanowienia przez sąd. Od tej daty należy liczyć terminy określające zakres czasowy roszczeń zaspokajanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Taka regulacja jest zgodna z prawem unijnym. ■

### •ZDANIEM EKSPERTA



### Sławomir Paruch

radca prawny, partner w **kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**

Dyrektywa Rady 80/987/EWG w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących obrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy nie określa dokładnej daty granicznej, w odniesieniu do której ma być ustalany zakres czasowy roszczeń objętych gwarancją na wypadek niewypłacalności pracodawcy. Swoboda w tym zakresie należy do państw członkowskich.

Polskie przepisy określają, że momentem powstania niewypłacalności pracodawcy jest dzień wydania przez sąd postanowienia w przedmiocie wniosku o ogłoszenie upadłości. To jest data graniczna, od której liczy się terminy określające zakres czasowy roszczeń zaspokajanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Roszczenia z tytułu wynagrodzenia za pracę podlegają zaspokojeniu za maksymalnie trzy miesiące poprzedzające wystąpienie niewypłacalności albo ustanie stosunku pracy, jeżeli nastąpiło ono w czasie nie dłuższym niż dziewięć miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Natomiast roszczenia z tytułu odprawy podlegają zaspokojeniu, jeżeli stosunek pracy ustał w okresie nie dłuższym niż dziewięć miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w okresie nie dłuższym niż cztery miesiące następujące po tej dacie.

Nieaktualne jest stanowisko wyrażone przez SN w wyroku z 18 grudnia 2006 r. (II PK 17/06), zgodnie z którym za moment powstania niewypłacalności należy uznać dzień złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości. Wyrok ten został wydany w poprzednim stanie prawnym, wyznaczonym przez regulacje unijne sprzed 2002 r., uniemożliwiające państwom członkowskim swobodne określanie daty niewypłacalności pracodawcy. Obecnie kraje unijne mają taką swobodę, a polskie regulacje są zgodne z prawem UE. ■