

Sygn. akt VII Pa 58/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku w VII Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Katarzyna Antoniewicz**

Sędziowie: **SO Ewa Piotrowska**

SR del. do SO Jarosław Matuszczak (spr.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Sylwia Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 10 czerwca 2016 r. w Gdańsku,

na rozprawie,

sprawy z powództwa **A. G. (1)**

przeciwko **Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych**

o świadczenie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

na skutek apelacji pozwanego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych od wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 04 lutego 2016 r., sygn. akt VI P 697/15

oddala apelację.

SSR del. do SO Jarosław Matuszczak	SSO Katarzyna Antoniewicz	SSO Ewa Piotrowska
------------------------------------	---------------------------	--------------------

Sygn. akt VII Pa 58/16

UZASADNIENIE

Powód A. G. (1) pozwem wniesionym przeciwko (...) sp. z o.o. w G. oraz Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych domagał się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 5.432,59 zł tytułem wynagrodzenia za luty i marzec 2015 r. (k. 2 akt sprawy).

Pozwany Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w imieniu którego działa Wojewódzki Urząd Pracy w G., domagał się oddalenia powództwa w całości argumentując, że biorąc pod uwagę datę niewypłacalności pracodawcy żądane przez powoda świadczenia wykraczają ponad okres określony ustawą (k. 20-22 akt sprawy).

Na posiedzeniu wyjaśniającym w dniu 22 grudnia 2015 r. powód sprecyzował, iż domaga się zapłaty kwoty wskazanej w pozwie od Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (k. 16 akt sprawy).

Wyrokiem z dnia 04 lutego 2016 r. o sygn. akt VI P 697/15 Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku zasądził od Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na rzecz powoda A. G. (1) kwotę 5.432,59 zł tytułem świadczenia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (k. 46 akt sprawy).

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach.

A. G. (1) w dniu 12 marca 2015 r zawarł z (...) sp. z o.o. w G. umowę zlecenia nr (...), na podstawie której w okresie od dnia 01 lutego 2015 r. do dnia 31 marca 2015 r. świadczył usługi w zakresie bezpośredniej ochrony fizycznej. Po jej wykonaniu miał otrzymać wynagrodzenie w kwocie 5 432,59 zł brutto (4.066 zł netto).

Zleceniodawca powoda w dniu 17 kwietnia 2015 r. wystawił mu zaświadczenie potwierdzające, że powodowi przysługuje wynagrodzenie w kwocie dochodzonej pozwem tj. 5.432,59 zł brutto.

A. G. (1) w dniu 17 września 2015 r. wystąpił do pozwanego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z wnioskiem indywidualnym domagając się zapłaty wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia za luty i marzec 2015 r. w kwocie 5.432,59 zł.

Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych pismem z dnia 23 września 2015 r. odmówił powodowi wypłaty ze Środków Funduszu z uwagi na to, że z przedłożonych przez powoda dokumentów wynika, iż świadczenia, których się domaga, wykraczają ponad okres zakreślony przepisami ustawy.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Północ w Gdańsku postanowieniem z dnia 29 lipca 2015 r. oddalił wniosek o ogłoszenie upadłości.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie był w ocenie Sądu Rejonowego bezsporny między stronami.

Kwestią sporu była ocena, czy na gruncie przedmiotowej sprawy została spełniona przesłanka określona w art. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy tj. niewypłacalności zleceniodawcy powoda.

Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. (Dz. U. z 2014 r. poz. 272) o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy reguluje zasady, zakres i tryb ochrony roszczeń pracowniczych w razie niemożności ich zaspokojenia z powodu niewypłacalności pracodawcy.

Artykuł 10 ustawy stanowi, że pracownikiem w jej rozumieniu jest również osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia.

Ustawodawca w treści art. 3 ust. 1 ww. ustawy wskazał, iż niewypłacalność pracodawcy, o którym mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi, gdy sąd upadłościowy, na podstawie przepisów Prawa upadłościowego i naprawczego, wyda postanowienie o:

- 1) ogłoszeniu upadłości pracodawcy obejmującej likwidację majątku dłużnika;
- 2) ogłoszeniu upadłości pracodawcy z możliwością zawarcia układu;
- 3) zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika;
- 3a) zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika na postanowienie o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu;
- 4) oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania;

5) oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości w razie stwierdzenia, że majątek dłużnika jest obciążony hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską w takim stopniu, że pozostały jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania;

6) wszczęciu wtórnego postępowania upadłościowego.

Data niewypłacalności jest data wydania postanowienia sądu upadłościowego o ogłoszeniu upadłości pracodawcy w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, data postanowienia sądu upadłościowego o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 4 i 5, data uprawomocnienia się postanowienia o zmianie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego, o którym mowa w ust. 1 pkt 3 i 3a, data wydania postanowienia o wszczęciu wtórnego postępowania upadłościowego, o którym mowa w ust. 1 pkt 6.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego w sprawie, dniem niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu ustawy był zdaniem Sądu I instancji dzień 29 lipca 2015 r. Wynagrodzenie z umowy zlecenia, którego w sprawie dochodzi powód, obejmowało natomiast okres luty–marzec 2015 r.

Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy w razie niewypłacalności pracodawcy niezaspokojone roszczenia pracownicze, zwane dalej roszczeniami podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu. Zaspokojeniu ze środków podlegają należności główne z tytułu wynagrodzenia za pracę (art. 12 ust. 2 pkt 1).

Roszczenia z tego tytułu, jak to zważył Sąd I instancji, 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.

Powód zawarł umowę zlecenia na luty i marzec 2015 r. Domagał się zasądzenia wynagrodzenia za dwa miesiące poprzedzające zakończenie współpracy ze zleceniodawcą. Zakończenie umowy przypadło w czasie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę niewypłacalności pracodawcy (tj. 29 lipca 2015 r.). Tym samym spełnione zostały w ocenie Sądu wszystkie przesłanki warunkujące przyznanie mu świadczenia ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Biorąc powyższe pod uwagę na podstawie art. 12 ust. 3 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, Sąd Rejonowy orzekł jak na wstępie, uwzględniając powództwo w całości.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości oraz zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w szczególności art. 12 ust. 3 w związku z art. 12 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2014 r. poz. 272 ze zm.), dalej: ustawa, poprzez przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że spełnione zostały wszystkie przesłanki warunkujące przyznanie powodowi świadczenia ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, pomimo, iż był on zatrudniony w (...) sp. z o.o. w G. na umowę zlecenia
2. naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w szczególności art. 14 ust. 1 ustawy poprzez zasądzenie na rzecz powoda dochodzonej kwoty 5.432,59 zł pomimo, iż zaświadczenia wydanego przez pracodawcę wynika, że jest to kwota niewypłaconego wynagrodzenia za jeden miesiąc: marzec 2015 r.

Na podstawie powyższych zarzutów skarżący wniósł o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, jak również o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obydwie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 61-63 akt sprawy).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jest bezzasadna.

Zarzuty apelacji miały w rzeczywistości charakter mieszany: dotyczyły tak błędu w ustaleniach faktycznych jak i naruszenia prawa materialnego. Wprawdzie pozwany wskazał, że podnosi wyłącznie zarzuty naruszenia prawa materialnego, jednakże drugi z nich w istocie kwestionował ustalenie sądu I instancji w części dotyczącej przyjęcia, że wynagrodzenie miało być zapłacone za pracę w okresie od 01 lutego do 31 marca 2015 r. (por. uzasadnienie SR k. 54, apelacja k. 63). Zarzut ten bazował bowiem na rozbieżności wynikającej z dokumentów prywatnych w postaci umowy zlecenia i zaświadczenia pracodawcy.

Przepis art. 382 k.p.c. stanowi, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Kognicja sądu apelacyjnego obejmuje zatem "rozpoznanie sprawy" i to w taki sposób, w jaki mógł i powinien uczynić to sąd pierwszej instancji, którego wyłączna funkcja rozpoznawcza nie budzi oczywiście żadnych wątpliwości. W każdej więc sytuacji podłożem wyroku sądu apelacyjnego - podobnie jak sądu pierwszej instancji - są dokonane przezeń ustalenia faktyczne, czego nie zmienia możliwość posłużenia się przez sąd odwoławczy dorobkiem sądu pierwszej instancji i uznania jego ustaleń za własne.

W pierwszej kolejności rozważyć zatem należało, czy w sprawie doszło do prawidłowego ustalenia stanu faktycznego w części dotyczącej faktycznego świadczenia pracy w związku z wątpliwościami pozwanego co do treści dokumentów. Oznaczało to rozważenie prawidłowości dokonanej oceny dowodów (z zachowaniem wymogów z art. 233§1 k.p.c.) względnie przyznania faktów (zgodnie z art. 229 k.p.c. i 230 k.p.c.), albowiem dopiero prawidłowe przeprowadzenie postępowania w tym zakresie pozwala na ocenę zastosowania przez sąd I instancji przepisów prawa materialnego.

Zaznaczenia, przy ocenie tego zarzutu, wymaga, że pozwany dopiero na etapie apelacji zakwestionował okres pracy, za jaki powód miał otrzymać wynagrodzenie. Wprawdzie wskazał w odpowiedzi na pozew na to, że zachodziła rozbieżność pomiędzy wnioskiem powoda o wypłatę świadczeń z Funduszu a zaświadczeniem pracodawcy, jednakże nie podniósł w związku z tym żadnego zarzutu, w szczególności nie zaprzeczył twierdzeniu o pracy powoda w miesiącach lutym i marcu 2015 r. Rację miał zatem sąd I instancji uznając, że stan faktyczny również w tej mierze jest bezsporny (milcząco przyznany przez pozwanego zgodnie z art. 230 k.p.c.).

W ocenie Sądu Okręgowego, wprawdzie umowa zlecenia mogła budzić wątpliwości w części dotyczącej okresu świadczenia pracy i związanego z tym wynagrodzenia, to jednak zostały one przez sąd I instancji wyjaśnione.

Umowa zlecenia nr (...), zawarta w dniu 10 kwietnia 2015 r. (k. 5 akt sprawy) obejmowała okres od dnia 12 marca 2015 r. do dnia 31 marca 2015 r. (pierwsza część punktu I). Równocześnie dalsza część brzmienia punktu I umowy wskazuje, iż jej przedmiotem jest „bezpośrednia ochrona fizyczna w terminie od 01.02.2015 do 31.03.2015 r.”. Podobnie rachunek do tej umowy stwierdzał, że przedmiotem umowy jest bezpośrednia ochrona fizyczna w terminie od 01.02.2015 do 31.03.2015 r. (k. 6) i tak też wskazał okresy pracy powód we wniosku do Funduszu (k. 26). Z kolei zaświadczenie zleceniodawcy z dnia 17 kwietnia 2015 r. (k. 3) wskazywało na to, że całe wynagrodzenie w kwocie 5.432,59 zł należało się za miesiąc marzec 2015 r.

Ostatecznych wyjaśnień w powyższej materii dostarczył Sądowi powód, który na rozprawie w dniu 28 stycznia 2016 r. zeznał, iż czynności ochrony w ramach umowy wykonywał w okresie od dnia 01 lutego 2015 r. do dnia 31 marca 2015 r. Ponadto wyjaśniał on, iż Sąd nie widzi podstaw, aby uznać je za wątpliwe, iż stałą praktyką spółki było zawieranie umów na piśmie w połowie następnego miesiąca po miesiącu, którego umowa dotyczyła (nagranie – k. 44 akt sprawy, brak w streszczeniu wyników postępowania dowodowego w protokole skróconym). W tym kontekście należało uznać, iż wynagrodzenie wskazane w treści umowy zlecenia nr (...) stanowiło wynagrodzenie za 2 miesiące jej wykonywania. Jest to zgodne z doświadczeniem życiowym, gdyż w tego rodzaju dozorze, wykonywanym przez niewykwalifikowane osoby, nie spotyka się wynagrodzeń w kwocie 5.432,59 zł miesięcznie.

Tym samym jednoznacznie należało stwierdzić, że twierdzenie apelacyjne pozwanego o tym, że powód mógł świadczyć pracę jedynie w marcu 2015 r. nie mogło się ostać, a sąd I instancji prawidłowo ustalił, że praca była wykonywana przez niego w lutym i marcu 2016 r.

Podsumowując, Sąd Okręgowy nie dopatrywał się w postępowaniu przed sądem I instancji naruszenia przepisów procesowych mogących skutkować błędami w ustaleniach faktycznych, w związku z czym podzielił te ustalenia w całości.

Przechodząc do rozważenia zarzutów naruszenia prawa materialnego Sąd Okręgowy wskazuje, iż przy wykładni przepisów ustawy z 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy istotne znaczenie ma ratio legis norm odnoszących się do wypłat z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Celem tego nie można pominąć przy wykładni przepisów, bowiem cel ten i jego realizacja stanowią o skuteczności ochrony gwarantowanej przez Fundusz. Celem tym 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.

Oczywiście nie wszystkie zaległe wierzytelności mogą 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 dnia 21 października 2013 r., II PK 19/13, za: www.sn.pl).

W niniejszej sprawie nie było wątpliwości co do wystąpienia niewypłacalności w sensie prawnym i jego daty, a zatem wystąpienia kluczowej przesłanki zastosowania ustawy z 2006 r. Pozwany trafnie podniósł, że wbrew twierdzeniu zawartemu w uzasadnieniu skarżonego wyroku, w toku postępowania przed Sądem Rejonowym, nie kwestionował faktu zaistnienia niewypłacalności pracodawcy powoda (...) sp. z o.o. w G. w rozumieniu ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2014 r. poz. 272 ze zm., dalej przywoływana jako 'ustawa z 2006 r. '), jak również daty zaistnienia tejże niewypłacalności – a więc 29 lipca 2015 r. Wynika to w ocenie Sądu Okręgowego wprost i jednoznacznie z uzasadnienia odpowiedzi na pozew (k. 21 akt sprawy) oraz oświadczenia pełnomocnika pozwanego złożonego na rozprawie (k.42).

Nadto tak ustaloną datę należy uznać za właściwą w kontekście brzmienia art. 3 ust. 2 ustawy, zgodnie z którym 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.

Rzeczywisty spór w sprawie ogniskował się wokół dwóch zagadnień:

1. kwestionowania przez pozwanego możliwości zapłaty dochodzonego pozwem wynagrodzenia przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w związku z zatrudnieniem powoda A. G. (1) na podstawie umowy zlecenia (zagadnienie prawne);

2. ustalenia możliwości zasądzenia dochodzonej pozwem kwoty jako wynagrodzenia za pracę na gruncie ustawy z 2006 r., skoro jego podstawą jest umowa zlecenia, jak również prawidłowości ustalenia wysokości zasądzonej kwoty.

Zarzut apelacyjny naruszenia art. 12 ust. 3 w związku z art. 12 ust. 2 pkt 1 ustawy poprzez przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że spełnione zostały wszystkie przesłanki warunkujące przyznanie powodowi świadczenia ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, pomimo, iż był on zatrudniony w (...) sp. z o.o. w G. na umowę zlecenia był chybiony w sposób oczywisty, co wynikało nawet z uzasadnienia apelacji.

Należy bowiem wskazać, iż sam apelujący pozwany, uzasadniając wywiedziony środek zaskarżenia (s. 2 apelacji, ostatni akapit – k. 62 akt sprawy), przytoczył regulację art. 10 ustawy z 2006 r., zgodnie z którą pracownikiem, o którym mowa w art. 9, jest osoba fizyczna, która, zgodnie z przepisami polskiego prawa, pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy lub jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę nakładczą albo wykonuje pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której, zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2014 r. poz. 121), stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną, spółdzielnią kółek rolniczych lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną - jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, z wyjątkiem małżonka pracodawcy, a także jego dzieci własnych, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobionych, rodziców, macochy i ojczyma oraz osób przysposabiających, a także rodzeństwa, wnuków, dziadków, zięciów i synowych, bratowych, szwagierek i szwagrów oraz osób wykonujących pracę zarobkową w gospodarstwie domowym (podkreślenia SO).

Niewątpliwie więc przepis art. 10 ustawy z 2006 r. zawiera definicję pracownika, która podobnie jak definicja pracodawcy, znacząco odbiega od analogicznej definicji zawartej w Kodeksie pracy. Zgodnie z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Tym samym pracownikiem na mocy przepisów Kodeksu pracy jest tylko osoba pozostająca z danym pracodawcą w stosunku pracy. Artykuł 10 ustawy z 2006 r. znacząco rozszerza ten katalog, uzupełniając go również o osoby wykonujące pracę na innej podstawie (zob. Joanna Kaleta, Komentarz do art. 10 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, el/Lex 2012).

Sąd Okręgowy nie ma w powyższym zakresie wątpliwości, iż intencją ustawodawcy jest objęcie ochroną ustawy także zleceniobiorców, co trafnie zaakcentował Sąd Rejonowy. Obejmuje ona zatem także osoby takie jak powód A. G. (1) – zatrudnione na podstawie umowy zlecenia, a więc w konsekwencji także należności (wynagrodzenie) z tytułu umowy zlecenia.

Brak jest też podstaw do twierdzenia, aby możliwość pociągnięcia pozwanego za zobowiązanie zleceniodawcy (...) sp. z o.o. w G. do zapłaty na rzecz powoda wynagrodzenia mogła mieć miejsce wyłącznie w przypadku, w którym dochodzona kwota dotyczyła kwartału poprzedzającego, wskazaną powyżej i niesporną, datę niewypłacalności tj. 29 lipca 2015 r.

Pozwany powyższą interpretację wywodzi z brzmienia art. 12 ust. 3 ustawy. Tymczasem przepis ten, przytoczony w całości, stanowi, że roszczenia z tytułów wymienionych w ust. 2 pkt 1, pkt 2 lit. a-c i lit. g oraz pkt 3 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 (podkreślenie SO).

Podnoszony zarzut wiąże się z przytoczonymi na wstępie rozważań prawnymi kwestiami celu ustawy w postaci ochrony wynagrodzenia za pracę, w tym ich ograniczeniami m.in. za pomocą tzw. okresów referencyjnych.

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.

Innymi słowy – wykładnia apelującego zawęży się wyłącznie do pierwszej dopuszczalnej treścią cytowanej regulacji sytuacji (tj. dochodzenia wynagrodzenia za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy), podczas gdy jednoznacznie – po spójniku „albo” – ustawodawca przewidział alternatywę odmienną, tj. dochodzenia wynagrodzenia 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.

Podsumowując, w art. 12 ust. 3 ustawy z 2006 r. 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, 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.

Sąd Okręgowy nie ma wątpliwości, iż w niniejszej sprawie miał do czynienia z tym drugim przypadkiem, który Sąd I instancji prawidłowo rozpoznał.

Powyzsza wykładnia znajduje potwierdzenie w judykatach Sądu Najwyższego, w których zaznaczył, iż były pracownik, którego stosunek pracy ustał w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy polegającej na niezaspokojeniu roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w wypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę, trwającego dłużej niż 2 miesiące (art. 8a ust. 1 ustawy z 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy) ma prawo do wynagrodzenia za pracę i innych roszczeń z tytułu należności głównych określonych w art. 12 tej ustawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2013 r., I PK 12/13; podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2012 r., I PK 72/12; za: www.sn.pl) – jak zaś wskazano powyżej, zasadę powyższą należy również stosować w przypadku umowy zlecenia.

Sąd Najwyższy jednoznacznie przy tym przyjmuje, iż okresy referencyjne określone w 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.) zawsze poprzedzają datę wystąpienia niewypłacalności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2013 r., II PK 19/13).

Podobnie jak z pojęciem pracownika, w kontekście art. 10 ustawy interpretowanym szeroko i obejmującym swoim zakresem także osoby zatrudniane na podstawie umów zlecenia, tak również w przypadku pojęcia „wynagrodzenia” należy uznać, iż ustawodawca obejmuje nim nie tylko należności ze stosunku pracy, ale również m.in. z umowy zlecenia właśnie.

Powyzsze wynika z art. 11 ustawy z 2006 r., który przewiduje, iż w razie niewypłacalności pracodawcy są zaspokajane roszczenia pracowników, o których mowa w art. 10, a także byłych pracowników oraz uprawnionych do renty rodzinnej członków rodziny zmarłego pracownika lub zmarłego byłego pracownika.

Sąd Okręgowy nie ma zatem wątpliwości, iż roszczeniami pracowników – w kontekście szerokiej interpretacji pojęcia pracownika – są należności główne z tytułu umów zlecenia (art. 12 ust. 1 ustawy z 2006 r.), notabene w myśl art. 735§1 k.c. określane również mianem wynagrodzenia. Tym samym wynagrodzenie przewidziane za wykonanie umowy zlecenia podlega zaspokojeniu ze środków Funduszu. Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, iż nie ma podstawy do dokonania zróżnicowania pojęcia wynagrodzenia w kontekście tego, czy podstawą jego ustalenia jest strictly stosunek pracy (umowa o pracę) czy też umowa cywilnoprawna (umowa zlecenia w niniejszej sprawie), skoro jak wyżej wykazano, ustawodawca nie dokonuje różnicowania w zakresie pracowników z tego punktu widzenia i na gruncie ustawy pod pojęciem pracownika w ramach definicji ustawowej z art. 10 każe rozumieć zarówno osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, jak i zleceniobiorcę.

Niezasadnie postawiony został także zarzut objęty punktem drugim apelacji – dotyczący naruszenia art. 14 ust. 1 ustawy z 2006 r. poprzez zasądzenie na rzecz powoda dochodzonej kwoty 5.432,59 zł pomimo, iż zaświadczenia wydanego przez pracodawcę wynika, że jest to kwota niewypłaconego wynagrodzenia za jeden miesiąc: marzec 2015 r. Zarzut ten wiązał się z podniesioną w apelacji i rozważoną już wcześniej kwestią naruszenia przepisów postępowania skutkującą błędnym ustaleniem faktycznym w zakresie okresu wykonywani zlecenia.

Zgodnie ze wspomnianym przepisem, w przypadku wypłaty świadczeń ze środków Funduszu z tytułu roszczeń określonych w art. 12 ust. 2 pkt 1 i pkt 2 lit. a-c i lit. g ustawy z 2006 r., 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 Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski", ogłaszanego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Jak zostało to wyjaśnione we wcześniejszej części uzasadnienia, Sąd Okręgowy za Sądem Rejonowym uznał, że powód w ramach umowy czynności ochrony wykonywał w okresie od dnia 01 lutego 2015 r. do dnia 31 marca 2015 r.

Skoro zatem w myśl umowy zlecenia nr (...) powód zobowiązał się i wykonywał usługi ochrony od dnia 01 lutego 2015 r. do dnia 31 marca 2015 r., to kwota dochodzona pozwem i zasądzona w całości przez Sąd I instancji nie przekroczyła kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału. Biorąc pod uwagę, iż umowa realizowana była w lutym i marcu 2015 r., wynagrodzenie, o którym jest mowa w art. 14 ust. 1 ustawy należało ustalić jako przeciętne miesięczne wynagrodzenia z ostatniego kwartału 2014 r. (który poprzedzał I kwartał 2015 r. obejmujący zarówno luty jak i marzec 2015 r.) – które w myśl komunikatu Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 10 lutego 2015 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w czwartym kwartale 2014 r. (M.P. z 2015 r. poz. 181) wynosiło 3.942,67 zł.

Sąd Okręgowy przyjął, że w braku możliwości ustalenia w sposób precyzyjny ilości godzin przepracowanych przez powoda w danym miesiącu (powód zeznał, iż umówił się ze zleceniodawcą na kwotę 5 zł za godzinę pracy i nie potrafi sprecyzować czy też odtworzyć ilości i terminów poszczególnych dyżurów – nagranie k. 44 akt sprawy), wynagrodzenie miesięczne z umowy zlecenia odpowiadało połowie kwoty wskazanej w treści umowy. Fakt, że luty jest miesiącem krótszym od marca nie ma dla tej kwestii znaczenia, gdyż nieznanym jest rozkład faktycznych dni pracy powoda. Co więcej, zlecenie nie wymaga jakiegokolwiek podziału godzinowego na poszczególne miesiące i wynagrodzenie należało się w całości za 2 miesiące, skoro strony się tak umówiły. Jediną możliwością ustalenia kwoty miesięcznej było zatem podzielenie kwoty całkowitej przez 2. Tak ustalona, zaokrąglona kwota: 2.716,30 zł (5.432,59 / 2) jest w sposób oczywisty mniejsza od kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatniego kwartału 2014 r. tj. 3.942,67 zł.

A zatem kwota całości wynagrodzenia wynikająca z umowy, tj. 5.432,59 zł, jako wynagrodzenie za 2 miesiące jej wykonywania (luty i marzec 2015 r.), winna zostać zapłacona powodowi przez pozwanego. W konsekwencji również brak jest wątpliwości, iż w tym zakresie powód sformułował żądanie pozwu w sposób pozwalający na jego prawidłowe uwzględnienie w świetle regulacji art. 14 ust. 1 ustawy z 2006 r.

W myśl art. 385 k.p.c. sąd II Instancji oddala apelację, jeżeli jest ona bezzasadna.

W związku tym przepisem, uwzględniając powyższe ustalenia i rozważania, w szczególności przywołane przepisy prawa materialnego, orzeczono jak w sentencji wyroku, oddalając apelację pozwanego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

SSR del. Jarosław Matuszczak SSO Katarzyna Antoniewicz SSO Ewa Piotrowska