

ISSN: 2450-9086

DOI: <http://dx.doi.org/10.12775/PiP.2017.006>

ANETA GRABOWSKA

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

anetagrabowska@vp.pl

Ochrona roszczeń pracowniczych w razie faktycznej niewypłacalności pracodawcy

Protection of employees claims in case of actual insolvency of their employer

Streszczenie. W artykule analizie poddano regulację dotyczącą ochrony roszczeń pracowników w razie faktycznej niewypłacalności pracodawcy. Przedstawiono definicje pracodawcy, pracownika oraz niewypłacalności, przyczyny wprowadzenia powyższej regulacji oraz zasady, zakres i tryb ochrony roszczeń pracowniczych. Opisana została także problematyka ustalenia czasu wystąpienia niewypłacalności i związane z nią kwestie dowodowe.

Słowa kluczowe: ochrona roszczeń pracowniczych; faktyczna niewypłacalność pracodawcy; dyrektywa 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r.

Abstract. In the article regulation concerning the protection of employees claims in case of actual insolvency of their employer was analyzed. Definitions of employer, employee and insolvency, reasons for introducing the above regulation, and the principles, scope and procedure of protection of employees claims were described. The issue of fixing the time of insolvency and related issues of probation also were characterized.

Keywords: protection of employees claims; actual insolvency of employer; directive 2002/74/EC of The European Parliament and of The Council of 23 September 2002.

1. Uwagi wprowadzające

Ustawą z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy¹ uregulowano kwestie związane z zasadami, zakresem i trybem ochrony tychże roszczeń². Ustawa weszła w życie 1 października 2006 r., powodując tym samym utratę mocy obowiązującej przepisów ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy³. Wiele orzeczeń wydanych na gruncie uchylonych już przepisów zachowało aktualność w obecnie obowiązującym stanie prawnym.

¹ Dz. U. Nr 158, poz. 1121.

² Ochrona wynagrodzenia za pracę została ustanowiona przede wszystkim w rozdziale II działu trzeciego kodeksu pracy, jednakże gwarancję otrzymania przez pracownika wynagrodzenia stworzono również w ustawie o ochronie roszczeń w pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, zob. M. Skąpski, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2014, s. 640.

³ Szerzej o ustawie z 1993 r. zob. M. Gersdorf, *Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Komentarz*, Warszawa 2001.

Porównując ustawę z dnia 29 grudnia 1993 r. oraz ustawę z 13 lipca 2006 r., stwierdzić należy, że znacznemu poszerzeniu uległy przesłanki niewypłacalności. Inną ważną zmianą było wprowadzenie na mocy art. 13 ustawy zasady, że w przypadku ponownego zaistnienia niewypłacalności danego pracodawcy, przepisy dotyczące zaspokajania ze środków funduszu niezaspokojonych roszczeń pracowniczych nie mogą mieć powtórnie zastosowania do tych samych pracowników w zakresie tych samych roszczeń. Nową ustawą dokonano wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2002/74/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniającej dyrektywę Rady nr 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy⁴. Podpisana 9 grudnia 1989 r. na posiedzeniu w Strasburgu Wspólnotowa Karta Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników⁵ stanowi w pkt 7, że wprowadzenie rynku wewnętrznego musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników we Wspólnocie Europejskiej oraz że ta poprawa musi obejmować, w miarę potrzeb, rozwój niektórych aspektów przepisów dotyczących zatrudnienia, takich jak procedury zwolnień grupowych i dotyczące upadłości. Dyrektywa 80/987/EWG miała na celu zapewnienie minimalnego stopnia ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy. Z tego też powodu zobowiązano Państwa Członkowskie do ustanowienia organu, który gwarantowałby płatność kwoty pozostającej do spłaty zainteresowanym pracownikom. Rozwój rynku wewnętrznego oraz zmiany w ustawodawstwie Państw Członkowskich (szczególnie w prawie upadłościowym) spowodowały konieczność dostosowania niektórych przepisów dyrektywy, czego dokonano mocą Dyrektywy 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r.⁶.

Celem artykułu jest przedstawienie regulacji chroniącej roszczenia pracowników w razie faktycznej niewypłacalności pracodawcy. Analizie poddane zostaną definicje pracodawcy, pracownika oraz niewypłacalności na gruncie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Przedstawione zostaną przyczyny wprowadzenia regulacji dotyczącej faktycznej niewypłacalności, następnie poddany zostanie analizie art. 8a oraz 12a ustawy. Na zakończenie poruszone zostaną kwestie dowodowe oraz problematyka roszczeń przysługujących pracownikowi.

⁴ Dz.Urz. WE L 270 z 8.10.2002 r., s. 10.

⁵ Deklaracja polityczna głów państw UE, do której odniesienie zawarte jest w preambule Traktatu UE i w art. 136 Traktatu WE. Tekst dokumentu dostępny w: A.M. Świątkowski, H. Wierzbińska, *Kodeks pracy i zabezpieczenia społecznego Unii Europejskiej*, Kraków 2011, s.46-47.

⁶ Szerzej o dyrektywie 80/987 oraz 2002/74 zob. L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2007, s. 137-148.

2. Definicja pracodawcy i pracownika

Definicja pracodawcy objętego przepisami ustawy zawarta jest w art. 2 ustawy. Zgodnie z nim przepisy ustawy stosuje się w przypadku niewypłacalności pracodawcy będącego przedsiębiorcą, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej bądź położonym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oddziałem banku zagranicznego w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 20 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe, a także przedsiębiorcą zagranicznym pochodzącym z państw członkowskich Unii Europejskiej lub państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - stron umowy o Europejskim Porozumieniu Gospodarczym, który utworzył na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oddział lub przedstawicielstwo, o którym mowa w przepisach o swobodzie działalności gospodarczej. Ustawę można zastosować, gdy wyżej wymienione podmioty jednocześnie zatrudnią, zgodnie z przepisami polskiego prawa, co najmniej jedną osobę fizyczną w związku z prowadzoną na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej działalnością gospodarczą lub działalnością przedstawicielstwa.

Definicja pracownika została uregulowana w ustawie odrębnie od definicji zawartej w art. 2 k.p.⁷. Zgodnie z art. 10 ustawy pracownikiem 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 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.

3. Definicje niewypłacalności oraz data niewypłacalności

Na gruncie omawianej ustawy niewypłacalność rozumieć można w dwojaki sposób. Wyróżnić możemy niewypłacalność formalną oraz faktyczną. Niewypłacalność formalna to taka, o której orzekł sąd. Zachodzi ona, gdy sąd upadłościowy lub restrukturyzacyjny, na podstawie przepisów prawa upadłościowego lub prawa restrukturyzacyjnego, wyda

⁷ O definicji pracownika zawartej w art. 2 k.p. szerzej W. Sanetra, w: J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 16-25.

postanowienie o ogłoszeniu upadłości pracodawcy⁸ lub wszczęciu wobec niego wtórnego postępowania upadłościowego, otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego, oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy⁹, jeżeli jego majątek nie wystarcza lub wystarcza jedynie na zaspokojenie kosztów postępowania¹⁰. Data niewypłacalności jest w takim przypadku łatwa do ustalenia, jest nią data wydania postanowienia. Wyżej wymienione sytuacje to najczęściej występujące przypadki niewypłacalności, inne przypadki niewypłacalności uregulowane są w art. 4 – 8 ustawy. Nie są one przedmiotem niniejszego artykułu, więc nie zostaną szczegółowo przedstawione.

Niewypłacalność faktyczna zachodzi w razie niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę trwającego dłużej niż 2 miesiące¹¹. Jako faktyczne zaprzestanie działalności gospodarczej przez pracodawcę należy rozumieć rezygnację z produkcji dóbr bądź świadczenia usług. O czym najczęściej świadczyć może fakt, że miejsca, w których pracownik miał świadczyć pracę, takie jak hale produkcyjne, warsztaty czy biura pozostają zamknięte. W tym przypadku datą wystąpienia niewypłacalności pracodawcy jest dzień upływu dwumiesięcznego terminu, o którym mowa powyżej. Ustalenie tej daty jest często problematyczne. Data wystąpienia niewypłacalności ma bardzo duże znaczenie, ponieważ to od niej zależy czy roszczenia pracownika będą mogły zostać zaspokojone. Tak na przykład 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. Co więcej zdarzyć się mogą sytuacje, gdy przed uruchomieniem procedur zmierzających do zbiorowego zaspokojenia wierzycieli, roszczenia pracowników nie mogą być zaspokojone. W szczególności faktyczne zaprzestanie działalności pracodawcy może nieraz znacznie poprzedzać ogłoszenie jego upadłości. W orzecznictwie pojawiła się niezgodność poglądów co do tego, czy jednakowo traktować wszystkie sytuacje oznaczające niewypłacalność czy też dokonać ich hierarchizacji. Spór został już rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy. Uznał on, że dniem wystąpienia niewypłacalności pracodawcy jest zarówno data postanowienia sądu o ogłoszeniu

⁸ Szerzej o ogłoszeniu upadłości zob. S. Gurgul, *Prawo upadłościowe. Prawo restrukturyzacyjne*, Warszawa 2016, s. 99-105.

⁹ Tamże, s. 45-48 - szerzej o oddaleniu wniosku o ogłoszeniu upadłości.

¹⁰ Art. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

¹¹ M. Latos-Miłkowska, *Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 66-71.

upadłości pracodawcy, jak i dzień, w którym wystąpiło niezaspokojenie roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę¹².

4. Dodanie art. 8a – przyczyna i cel

Artykuł 8a ustawy dotyczący faktycznego zaprzestania prowadzenia działalności przez pracodawcę dodano ustawą z dnia 8 stycznia 2010 r. o zmianie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy¹³. Celem ustawy¹⁴ było umożliwienie wypłaty przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zaliczek na poczet świadczeń pracownikom takich pracodawców, jak np. Hanpol Electronics. Hanpol Electronics Sp. z o.o. z siedzibą w Łodzi została faktycznie porzucona przez wspólników i członków jej organów, a więc zaprzestała faktycznie prowadzić działalność gospodarczą. Wcześniej spółka została pozbawiona bezprawnie najcenniejszych składników mienia. W związku z tym, że nie było organów spółki, nie było żadnych podstaw prawnych do rozwiązania umów o pracę z dotychczasowymi pracownikami, nie można było wypłacić należnych tym pracownikom świadczeń oraz wystawić im świadectw pracy, a postępowanie w sprawie ustanowienia kuratora spółki przeciągało się w czasie. Aby ochronić pracowników przed niewypłacalnymi pracodawcami również w sytuacji „porzucenia” pracowników przez pracodawcę podjęto prace nad wprowadzeniem zmian do ustawy. Ustawa wiąże możliwość uruchomienia środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z sytuacją niewypłacalności pracodawcy. Mimo że art. 3-8 ustawy stosunkowo szeroko definiują niewypłacalność pracodawcy, aby zapewnić pracownikom lepszą ochronę koniecznym stało się dodatkowo art. 8a. Wyżej wymienioną ustawą dodano również art. 12a, na mocy którego wprowadzono rozwiązania umożliwiające jak najwcześniej wypłatę pracownikom zaliczek na poczet świadczeń.

5. Faktyczna niewypłacalność

W myśl ustawy uznanie pracodawcy za faktycznie niewypłacalnego wymaga kumulatywnego spełnienia dwóch przesłanek, tj. niezaspokojenia należności pracowniczych w związku z brakiem środków finansowych oraz faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę

¹² Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 1996 r., III ZP 6/96, Legalis nr 30379.

¹³ Dz. U. 2010 r. Nr 18, poz. 100. Ustawa weszła w życie 19 lutego 2010 r.

¹⁴ Przygotowany przez Komisję Nadzwyczajną „Przyjazne Państwo” do spraw związanych z ograniczaniem biurokracji projekt ustawy o zmianie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy wraz z uzasadnieniem - <http://ww2.senat.pl/k7/dok/sejm/046/2023.pdf> [dostęp: 11 września 2016 r.).

przez okres dłuższy niż dwa miesiące¹⁵. Pracownikom bardzo łatwo wykazać zaistnienie pierwszej przesłanki, natomiast wykazanie drugiej przesłanki może przysparzać wiele trudności¹⁶. Zaprzestanie działalności przez pracodawcę można rozumieć jako zaprzestanie głównej działalności pracodawcy bądź jako brak jakiegokolwiek przejawu działalności danego podmiotu¹⁷. W orzecznictwie zdecydowanie przeważa pogląd drugi, który zresztą bez wątplenia wydaje się być rozsądniejszym. Bardzo problematycznym jest ustalenie konkretnego dnia zaprzestania prowadzenia działalności, by następnie można było doliczyć dwa miesiące. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2013 r. przyjęto, że pracodawca, będący spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej ostatniego dnia miesiąca, tj. 31 maja, a więc stał się niewypłacalny z dniem 1 sierpnia¹⁸. Poza stwierdzeniem, iż ostatnie wypłacone przez spółkę wynagrodzenie obejmowało miesiąc maj, nie sposób doszukać się innego uzasadnienia przyjętej daty. W praktyce najczęściej jest tak, że przedsiębiorstwo nie przestaje funkcjonować z dnia na dzień, a dzieje się to stopniowo. Dlatego też organom i sądom trudno jest wskazać jeden dzień, w którym wystąpiła niewypłacalność. *De lege ferenda* należałoby postulować uregulowanie kwestii ustalenia daty wystąpienia niewypłacalności bardziej szczegółowo. Na przykład w tego sposób, że pracodawca staje się niewypłacalny ostatniego dnia miesiąca, w którym wystąpiły przesłanki. Jakkolwiek takie rozwiązanie mogłoby czasami budzić słuszne wątpliwości, należy uznać je za racjonalne, ponieważ usprawniłby pracę organów i sądów nad ustaleniem dnia niewypłacalności i z pewnością ograniczyłoby znacznie ilość sporów.

6. Roszczenia pracownika

Zaspokojeniu ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych podlegają należności główne (bez odsetek) z tytułu: wynagrodzenia za pracę, przysługujących pracownikowi na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy: wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, za czas niewykonywania pracy (zwolnienia od pracy) i za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby, o którym mowa w art. 92 k.p., wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, odprawy pieniężnej

¹⁵ Szerzej zob. A. Wypych-Żywicka, *O porzuceniu raz jeszcze*, w: *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, red. Monika Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016, s. 647-653.

¹⁶ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 26 lutego 2013 r., III AUa 30/13, Legalis nr 734629.

¹⁷ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 29 września 2015 r., III AUa 256/15, Legalis nr 1359155.

¹⁸ Tak na przykład w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2013 r., I PK 12/13, Legalis nr 768494.

przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, o którym mowa w art. 171 § 1 k.p., należny za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy, odszkodowania, o którym mowa w art. 36¹ § 1 k.p., dodatku wyrównawczego, o którym mowa w art. 230 i 231 k.p.¹⁹. Wynagrodzenia, dodatki wyrównawcze oraz składki 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 pracodawcy²⁰. Wraz z dodaniem art. 8a dodano do ustawy art. 12a dotyczący wypłaty zaliczki i mający zastosowanie jedynie w razie faktycznej niewypłacalności pracodawcy. Na tle interpretacji art. 12 oraz art. 12a pojawiły się wątpliwości dotyczące zakresu ich zastosowania. Jak rozstrzygnął Sąd Najwyższy²¹ żaden przepis ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy nie wyłącza stosowania art. 12 w odniesieniu do sytuacji przewidzianej w art. 8a. Posłużenie się przez ustawodawcę w treści art. 12a odesłaniem do art. 8a ma tylko takie znaczenie, że umożliwia aktualnemu pracownikowi ubieganie się nie tylko o wypłatę niezaspokojonego świadczenia pracowniczego (świadczenia ustalonego w sposób definitywny/ostateczny, którego istnienie i wysokość nie budzi sporu), ale również o wypłatę zaliczki na poczet niezaspokojonych jeszcze należności pracowniczych. Tym samym art. 12a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych nie tylko nie wyłącza stosowania art. 12 tej ustawy w odniesieniu do roszczeń przysługujących byłym pracownikom w razie wystąpienia niewypłacalności pracodawcy spowodowanej faktycznym zaprzestaniem prowadzenia przez niego działalności, ale stanowi dopełnienie tego przepisu polegające na zagwarantowaniu aktualnym pracownikom możliwości wypłaty również stosownych zaliczek na poczet niezaspokojonych należności w przypadkach wymienionych w art. 8a ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych.

¹⁹ Zob. A. Jasińska-Cichoń, K. Piecyk, *Meritum prawo pracy 2016*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2016, s. 481-482.

²⁰ Art. 12 ust. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Pozostałe terminy regulują art. 12 ust. 4 oraz art. 12 ust. 5.

²¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2013 r., I PK 12/13, Legalis nr 768494.

7. Osoby uprawnione

Zgodnie z art. 11 ustawy 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. Zgodnie z ustawą o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych do renty rodzinnej uprawnieni są dzieci własne, dzieci drugiego małżonka oraz dzieci przysposobione, dzieci przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletniości, wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, z wyłączeniem dzieci przyjętych na wychowanie i utrzymanie w ramach rodziny zastępczej lub rodzinnego domu dziecka, małżonek (wdowa i wdowiec) oraz rodzice (a za rodziców w rozumieniu ustawy uważa się również ojczyma i macochę oraz osoby przysposabiające)²².

8. Tryb zaspokojenia roszczeń

W ustawie przewidziano dwa tryby zaspokajania roszczeń pracowników²³. Zasadą jest, że w okresie miesiąca od daty niewypłacalności pracodawcy pracodawca, nadzorca sądowy lub zarządca, syndyk, likwidator lub inna osoba sprawująca zarząd majątkiem pracodawcy sporządza i składa marszałkowi województwa zbiorczy wykaz niezaspokojonych roszczeń²⁴. W zbiorczym wykazie znajdują się informacje na temat osób uprawnionych, tytułów i wysokości roszczeń. Marszałek województwa, po stwierdzeniu zgodności zbiorczego wykazu z przepisami ustawy, przekazuje niezwłocznie odpowiednie środki finansowe z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych podmiotowi, który sporządził wykaz, a ten wypłaca uprawnionym osobom świadczenia przewidziane w ustawie. Wypłata świadczeń może nastąpić także na podstawie wniosku pracownika (byłego pracownika lub uprawnionych do renty rodzinnej członków rodziny zmarłego pracownika lub zmarłego byłego pracownika), tak dzieje się przede wszystkim w razie faktycznej niewypłacalności pracodawcy. Wniosek składa się do marszałka województwa właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy nie wcześniej niż po upływie jednego miesiąca i dwóch tygodni od daty wystąpienia niewypłacalności pracodawcy²⁵.

²² Art. 67 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 2016 r. poz. 887 ze zm.).

²³ Zob. A. Jasińska-Cichoń, K. Piecyk, *Meritum prawo pracy*..., s. 480-481.

²⁴ Art. 15 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

²⁵ Pracodawca w ciągu miesiąca od daty niewypłacalności powinien złożyć zbiorczy wykaz niezaspokojonych roszczeń, następnie pracownik może złożyć wniosek indywidualny nie wcześniej niż po upływie dwóch tygodni od terminów przewidzianych do złożenia wykazu, o czym stanowi art. 16 ust. 2 ustawy.

9. Wniosek o wypłatę zaliczki

Obecni pracownicy faktycznie niewypłacalnego pracodawcy na mocy art. 12a ustawy²⁶, dodanej ustawą z dnia 8 stycznia 2010 r. o zmianie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, zyskali możliwość wnioskowania o wypłatę zaliczki. W tym miejscu podkreślić należy, że do wypłaty zaliczki nie może dojść na skutek wniosku innych podmiotów uprawnionych do złożenia wniosku indywidualnego o wypłatę świadczenia tj. byłego pracownika lub członków rodziny zmarłego pracownika lub zmarłego byłego pracownika uprawnionych do renty rodzinnej. Marszałek województwa wypłaca, na wniosek pracownika, zaliczkę na poczet niezaspokojonych przez pracodawcę roszczeń pracowniczych, w kwocie niezaspokojonych roszczeń, nie wyższej jednak niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wypłata pozostałych niezaspokojonych roszczeń pracowniczych, jak również roszczeń byłych pracowników lub uprawnionych do renty rodzinnej członków rodziny zmarłego pracownika lub zmarłego byłego pracownika może nastąpić w oparciu o wniosek złożony w trybie i na zasadach określonych w art. 16 ustawy. We wniosku pracownik składa oświadczenie o pozostawaniu w stosunku pracy z danym pracodawcą, o rodzaju niezaspokojonych roszczeń pracowniczych i ich wysokości oraz uprawdopodobnia fakt wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub dowodzi faktu złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości. Marszałek województwa ma prawo żądania od pracodawcy dokumentów potwierdzających faktyczne zaprzestanie działalności, w tym także wglądu do dokumentacji w miejscu działalności pracodawcy. W przypadku, gdy wniosek zostanie uznany za zasadny marszałek województwa zawiadamia pracownika o terminie i wysokości zatwierdzonej do wypłaty zaliczki z Funduszu oraz niezwłocznie dokonuje wypłaty zaliczki z Funduszu przelewem na rachunek bankowy lub przekazem pocztowym na adres wskazany przez pracownika we wniosku²⁷.

10. Kwestie dowodowe

Zgodnie z § 6 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2011 r. w sprawie wykazów, wniosków i wypłat świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wniosku indywidualnego o wypłatę świadczeń z Funduszu z tytułu niezaspokojonych roszczeń pracowniczych dołącza się dowody potwierdzające uprawnienie do skorzystania przez wnioskodawcę ze świadczeń

²⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2013 r., I PK 12/13, Legalis nr 768494 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2012 r., I PK 72/12, Legalis nr 606384.

²⁷ M. Latos-Miłkowska, *Ochrona roszczeń pracowniczych...*, s. 102-109.

określonych w ustawie. W przypadku, jak to wyżej nazwano, formalnej niewypłacalności udowodnienie wystąpienia niewypłacalności jest bardzo łatwe, wystarczy, że pracownik dołączy do wniosku postanowienie o ogłoszeniu upadłości pracodawcy, postanowienie o otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego, postanowienie o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy itd. Sytuacja ponownie komplikuje się w przypadku faktycznej niewypłacalności. W takiej sytuacji wymaga się na przykład dołączenia do wniosku świadectwa pracy oraz zaświadczenia od pracodawcy o niewypłaconych świadczeniach²⁸. Gdy zaś chodzi o wniosek o wypłatę zaliczki pracownik musi uprawdopodobnić fakt wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub dowieść faktu złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości. Uprawdopodobnienie jest środkiem zastępczym w stosunku do dowodu, niedającym pewności, lecz tylko prawdopodobieństwo pewnego faktu²⁹. Uprawdopodobnienie nie może jednak być oparte wyłącznie na twierdzeniach wnioskodawcy, powinny one być poparte jakimś materiałem. Pracownik może na przykład przedstawić pisma świadczące o tym, że pracodawca nie produkuje bądź nie świadczy usług, że nie ma zakładu produkcyjnego bądź biura. Niewątpliwie jednak prostszym rozwiązaniem niż uprawdopodobnianie niewypłacalności, wydaje się być dołączenie do wniosku kopii wniosku o ogłoszenie upadłości złożonego w sądzie³⁰.

11. Podsumowanie

Organy Unii Europejskiej zauważyły potrzebę wprowadzenia regulacji mającej na celu ochronę roszczeń pracowniczych w przypadku niewypłacalności pracodawcy już na przełomie lat 70. i 80., kiedy to wydano dyrektywę Rady (80/987/EWG) z dnia 20 października 1980 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy³¹. Dyrektywa została zmieniona przez Dyrektywę 2002/74/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. Zaś w Polsce pierwsza ustawa dotycząca przedstawianej problematyki została uchwalona dopiero w 1993 r., a nowa ustawa pochodzi z 2006 r. Wyżej wymienione regulacje zostały wydane, ponieważ upadłość pracodawcy nie może oznaczać

²⁸ Zob. na przykład <http://wupwarszawa.praca.gov.pl/-/1488842-wypłacanie-swiadczen-pracowniczych-w-zwiazku-z-niewypłacalnoscia-pracodawcy> (dostęp online: 10 września 2016 r.).

²⁹ K. Flaga-Gieruszyńska, w: *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. A. Zieliński, Warszawa 2015, s. 486-487.

³⁰ Art. 12a ust. 2 zd. drugie o ochronie roszczeń w pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

³¹ Dz. U. WE nr L 283, s. 0023-0027.

pozostawienia roszczeń pracowników niezaspokojonymi³². W 1994 r. utworzono Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, który ma za zadanie zapobiegać takim sytuacjom. Jak widać historia ochrony roszczeń pracowników w teorii jest bardzo długa. Przechodząc do oceny funkcjonowania regulacji w praktyce odnotować należy fakt, że spośród zaplanowanych na 2015 r. transferów na rzecz ludności mieszczących się w należnościach Funduszu w kwocie 188.166 tys. zł, zrealizowano transfery w łącznej kwocie 121.640 tys. zł dla 18.954 osób, co stanowiło 64,6% planu³³. Sprawozdania z wykonania Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych są dostępne, nie ma jednak statystyk, ile świadczeń wypłacono z tytułu faktycznej niewypłacalności pracodawcy. Jak wynika z przeprowadzonego wyżej wywodu, świadczeń takich musi być niewiele, przede wszystkim ze względu na kwestie dowodowe. Niemniej jednak podkreślić należy, że w przypadku niewypłacalności formalnej, Fundusz działa prawidłowo, a jego stworzenie należy ocenić pozytywnie.

Bibliografia:

Literatura

- Baran K.W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014
- Florek L., *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2007
- Gersdorf M., *Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Komentarz*, Warszawa 2001
- Gurgul G., *Prawo upadłościowe. Prawo restrukturyzacyjne*, Warszawa 2016
- Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013
- Jaśkowski K., *Meritum prawo pracy 2016*, Warszawa 2016
- Latos-Miłkowska M., *Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Komentarz*, Warszawa 2017
- Świątkowski A.M., Wierzińska H., *Kodeks pracy i zabezpieczenia społecznego Unii Europejskiej*, Kraków 2011
- Świątkowski A.M., Wujczyk M., *Bezpieczeństwo prawne i socjalne pracowników jako uniwersalna aksjologiczna podstawa współczesnego prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Wybrane zagadnienia*, w: *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślezbak, Poznań 2014
- Wypych-Żywicka A., *O porzuceniu raz jeszcze*, w: *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Floraka*, red. Monika Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016
- Zieliński A., *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, Warszawa 2015
- Projekt ustawy o zmianie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy wraz z uzasadnieniem - <http://ww2.senat.pl/k7/dok/sejm/046/2023.pdf>

³² Więcej o aksjologicznych podstawach prawa pracy zob. A. M. Świątkowski, M. Wujczyk, *Bezpieczeństwo prawne i socjalne pracowników jako uniwersalna aksjologiczna podstawa współczesnego prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Wybrane zagadnienia*, w: *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślezbak, Poznań 2014, s.163-174.

³³ Zob. <https://generator.mpips.gov.pl/UserFiles/sprawozdanie2015.pdf> [dostęp: 14 września 2016 r.].

Orzecznictwo

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 1996 r., III ZP 6/96, Legalis nr 30379

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2012 r., I PK 72/12, Legalis nr 606384

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 26 lutego 2013 r., III AUa 30/13, Legalis nr 734629

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2013 r., I PK 12/13, Legalis 768494

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 29 września 2015 r., III AUa 256/15, Legalis nr 1359155