

Ewa Hofmańska

**UPRAWNIENIA CZŁONKÓW RODZINY
ZMARŁEGO PRACOWNIKA DO ŚWIADCZEŃ ZE ŚRODKÓW
FUNDUSZU GWARANTOWANYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH**

Wstęp

Ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy¹ reguluje zasady i zakres ochrony roszczeń pracowniczych w razie niemożności ich zaspokojenia z powodu niewypłacalności pracodawcy. *Ratio legis* przewidzianej w niej ochrony należy upatrywać w zastępczym zaspokajaniu roszczeń pracowniczych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP), powstałego dla realizacji celów określonych w art. 1 ustawy, w sytuacji gdy pracodawca nie może – z powodu niewypłacalności o charakterze stałym – zadośćuczynić zasadnym roszczeniom płacowym pracowników². W myśl bowiem art. 6, ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy niezaspokojone roszczenia pracownicze podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Regulacja ustawy ma zatem na celu zarówno ochronę interesów pracowników, w tym też byłych pracowników, jak i pracodawcy przed skutkami niewypłacalności. Co więcej, redakcja jej art. 5, ust. 1 wskazuje, iż ustawodawca objął ochroną także rodzinę zmarłego pracownika oraz rodzinę osoby zmarłej po ustaniu stosunku pracy.

Brak orzecznictwa, a także kompleksowego teoretycznego opracowania na temat uprawnień członków rodziny zmarłego pracownika do świadczeń ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych uzasadnia przede wszystkim potrzebę zidentyfikowania najważniejszych problemów interpretacyjnych dotyczących tego zagadnienia. Ograniczone ramy niniejszego opracowania

¹ Tekst jednolity: Dz.U. z 2002, nr 9, poz. 85 z późn. zm., zwana dalej ustawą o ochronie roszczeń pracowniczych.

² Por. M. Gersdorf, *Niewypłacalność pracodawcy w prawie pracy. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jako instytucja ochrony świadczeń pracowniczych*, Warszawa 2002, s. 65.

nie pozwalają na głębszą i całościowo ujętą analizę tej problematyki. Celowe wydaje się więc jej zawężenie do charakteru prawnego roszczeń przysługujących rodzinie zmarłego pracownika o wypłatę ze środków Funduszu, niezaspokojonych przez pracodawcę świadczeń, ich zakresu przedmiotowego oraz trybu realizacji tychże. Wzrost praktyczny podjęcia tej problematyki jest zatem doniosły.

Opracowanie niniejsze nie zawiera analizy przepisów tej części prawa rentowego, do której ustawodawca odwołuje się w art. 5, ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Wątpliwości interpretacyjne, które pojawiają się na tle przepisów określających warunki nabycia przez poszczególnych członków rodziny zmarłego pracownika prawa do renty rodzinnej, zasługują na odrębne studium.

Charakter prawny roszczenia członków rodziny zmarłego pracownika o wypłatę niezaspokojonych świadczeń pracowniczych ze środków FGŚP

Zgodnie z art. 5 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych prawo do świadczeń w niej przewidzianych przysługuje pracownikom niewypłacalnego pracodawcy, jego byłym pracownikom³, a w razie ich śmierci członkom ich rodzin uprawnionym do renty rodzinnej (ust. 1) oraz osobom wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli z tego tytułu podlegają obowiązkowi ubezpieczenia społecznego (ust. 2).

W myśl zaś reguły ogólnej, ustanowionej w art. 63¹, § 2 k.p., prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika w równych częściach na małżonka oraz inne osoby spełniające wymagania do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych⁴; w razie braku takich osób prawa te wchodzi do spadku.

Zagadnieniem istotnym z punktu widzenia przyjętego zakresu rozważań jest z pewnością relacja pomiędzy art. 5, ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych i art. 63¹, § 2 k.p. Powstaje bowiem pytanie, czy uprawnienia do świadczeń ze środków FGŚP przechodzą na następców prawnych pracownika, względnie byłego pracownika w trybie art. 63¹, § 2 k.p. Na to pytanie odpowiedź jest jednoznacznie negatywna. Prawa do tych świadczeń nie mogą być uznane za prawa majątkowe ze stosunku pracy, nawet jeśli ujmuje się je szeroko: chodzi tu nie tylko o prawa majątkowe wynikające ze stosunku pracy, ale także prawa majątkowe wynikające ze stosunków jedynie związanych ze stosunkiem pracy⁵. O ile

³ Przyjąć należy, iż byłym pracownikiem – w rozumieniu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych – jest osoba nie pozostająca już w stosunku pracy – bez względu na sposób jego ustania – z niewypłacalnym pracodawcą, wobec której nie uregulował on wszystkich świadczeń placowych (odszkodowawczych) wymienionych w art. 6, ust. 2 tej ustawy. Należy sądzić, iż właśnie z tego powodu niezaspokojone roszczenia pracownicze byłych pracowników niewypłacalnego pracodawcy zostały objęte ochroną w ustawie z 1993 r.

⁴ Tekst jednolity: Dz.U. z 2004, nr 39, poz. 353 z późn. zm., zwana dalej ustawą o emeryturach i rentach z FUS.

⁵ W literaturze na temat prawa pracy zaprezentowano dwa poglądy dotyczące użytego w art. 63¹, § 2 k.p. zakresu przedmiotowego pojęcia „praw majątkowych ze stosunku pracy”. Za szerokim rozumieniem tego pojęcia opowiedziała się T. Liszcz (*Skutki prawne śmierci pracownika i śmierci pracodawcy w zakresie stosunków pracy*, PiZS 1997, nr 78, s. 32, oraz *Następstwo prawne po zmarłym pracowniku*, NP 1972, nr 12, s. 1785), uzasadniając swoje

bowiem można mówić o pewnym związku pomiędzy roszczeniami wobec FGŚP a stosunkiem pracy, to z pewnością nie jest to związek, który pozwalałby na potraktowanie ich jako praw majątkowych ze stosunku pracy w rozumieniu art. 63¹, § 2 k.p. Przesądza o tym to, że FGŚP, który jest w tym stosunku prawnym podmiotem zobowiązany do wypłaty określonych świadczeń, nie jest stroną stosunku pracy.

W związku z powyższym należy przyjąć, że następcy prawni pracownika lub byłego pracownika uzyskują prawo do świadczeń z FGŚP bezpośrednio na podstawie art. 5, ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Brak należytej precyzyjnej redakcji tego przepisu pozostawia jednak wątpliwość co do tego, czy uprawnienie do świadczeń ze środków FGŚP, które przysługuje członkom rodziny zmarłego pracownika lub zmarłego byłego pracownika, jest ich uprawnieniem własnym, czy też przechodzi ono na te osoby w wyniku śmierci osoby pierwotnie do nich uprawnionej. Wykluczyć należy w tym zakresie reżim określony przez prawo spadkowe. Jeśli bowiem przyjmie się, że uprawnienia do świadczeń ze środków FGŚP przechodzą na członków rodziny zmarłego, to art. 5, ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych musi być uznany za określający autonomiczny reżim sukcesji, albowiem wskazuje krąg podmiotów, na które w razie śmierci pracownika lub byłego pracownika przechodzą uprawnienia. Jeśli natomiast za słuszną uznana zostanie koncepcja nabycia własnego uprawnienia do świadczeń ze środków FGŚP, to za jego przesłanki należałoby uznać śmierć osoby pierwotnie do nich uprawnionej oraz wygaśnięcie tegoż pierwotnego uprawnienia. Przyjęcie, że prawo to wygasa w razie śmierci pierwotnie uprawnionego, wyklucza jego dziedziczenie.

Zarysowany dylemat należy rozstrzygnąć. Ustawodawca bynajmniej nie ułatwił zadania interpretatorowi. Do chwili obecnej brak jest wypowiedzi judykatury dotyczącej tej kwestii. Literalna wykładnia art. 5, ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych może usprawiedliwiać zarówno przyjęcie, że uprawnienia do świadczeń ze środków FGŚP przechodzą na członków rodziny zmarłego pracownika lub zmarłego byłego pracownika według autonomicznego reżimu określonego w tym przepisie, jak też uznanie, że uprawnienie członków rodziny jest ich uprawnieniem własnym i powstaje w chwili śmierci pracownika lub byłego pracownika. Nie sposób jednak nie zauważyć, że w przepisie tym nie wspomniano wprost o „przejściu” uprawnień do świadczeń ze środków FGŚP i trudno jest taką „translatorywność” zdekodować. Przepis ten wymienia obok siebie kategorie podmiotów, do których stosuje się przepisy ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Po wtóre, art. 6, ust. 2 tej ustawy daje podstawę do twierdzenia, że wśród należności zasp-

stanowisko: „*ratio legis* art. 63¹, § 2 k.p., na wzór wykładni art. 242, § 1 k.p., dotyczącego dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej”. Jej zdaniem tylko wówczas członkowie rodziny pracownika otrzymają wsparcie finansowe odpowiednie do rzeczywistego stopnia przyczyniania się pracownika do prowadzenia wspólnego z nimi gospodarstwa domowego. Odmienne zapatrywanie w tej kwestii przedstawiła M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Sałwa, Warszawa 2000, s. 232. Proponuje ona, by – z uwagi na to, że art. 63¹, § 2 k.p. łamie reguły prawa spadkowego – zwrot ten interpretować zawężająco. Oznacza to, że ustanowione w przepisie tym szczególne następstwo prawne dotyczy praw majątkowych wynikających wyłącznie ze stosunku pracy, nie obejmuje zaś praw majątkowych z innego stosunku prawnego związanego jedynie ze stosunkiem pracy. Podobnie: E. Włodkowska, *Prawa majątkowe ze stosunku pracy po zmarłym pracowniku*, PiZS 2001, nr 10, s. 11.

kajanych ze środków FGŚP są także takie, które mają charakter publicznoprawny (składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawców), a te – z oczywistych powodów – nie mogą przejść na członków rodziny zmarłego pracownika. Okazuje się zatem, że świadczenie wypłacane członkom rodziny zmarłego pracownika nie jest tożsame ze świadczeniem wypłacanym samemu pracownikowi, co przesądza o tym, że uprawnienie członków rodziny jest ich uprawnieniem własnym.

Przesłanki nabycia przez członków rodziny zmarłego pracownika uprawnień do świadczeń ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Przesłankami wypłaty ze środków FGŚP członkom rodziny zmarłego pracownika świadczeń pieniężnych, o których mowa w art. 6, ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, są: 1) przysługujące pracownikowi (jako pierwotnie uprawnionemu) prawo do tych świadczeń, 2) śmierć pracownika, będąca źródłem nabycia przez członków jego rodziny prawa do zaspokojenia ze środków FGŚP niewypłaconych przez pracodawcę – z powodu jego niewypłacalności – należności z tytułu pozostawania w stosunku pracy, 3) uprawnienie członków rodziny pracownika do renty rodzinnej. Prawna możliwość ubiegania się przez członków rodziny zmarłego pracownika o wypłatę określonych kwot ze środków FGŚP jest bowiem uwarunkowana uprzednim prawem pracownika do zaspokojenia tych świadczeń ze środków Funduszu, niezrealizowanym jednak przez niego do dnia śmierci.

Z regulacji ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych wynika, iż ze środków FGŚP mogą korzystać tylko osoby uprawnione w świetle jej art. 5, ust. 1 i 2, zatrudnione przez pracodawcę w rozumieniu art. 2⁶ lub inny podmiot zobowiązany do opłacania składek na Fundusz⁷. Innymi słowy, jeżeli pracodawca nie zaspokaja zasadnych roszczeń pracowniczych w okolicznościach, które nie uzasadniają uznania go za niewypłacalnego w rozumieniu ustawy⁸, jego pracownikom nie przysłu-

⁶ W rozumieniu tej ustawy pracodawcą jest osoba fizyczna lub jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą (tj. zarobkową działalnością wytwórczą, budowlaną, handlową, usługową, lub polegającą na poszukiwaniu, rozpoznawaniu i wydobywaniu kopalin ze złóż, albo działalnością zawodową wykonywaną w sposób zorganizowany i ciągły), z wyjątkiem zakładów budżetowych i gospodarstw pomocniczych jednostek budżetowych, jeżeli odrębne przepisy nie wyłączają możliwości ogłoszenia jego upadłości i przewidują możliwość jego likwidacji. Pracodawca w art. 6 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze (Dz.U. nr 60, poz. 535 ze zm.) wykluczył ogłoszenie upadłości Skarbu Państwa, jednostek samorządu terytorialnego, publicznych samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej, instytucji i osób prawnych utworzonych w drodze ustawy oraz utworzonych w wykonaniu obowiązku nałożonego ustawą, osób fizycznych prowadzących gospodarstwo rolne oraz uczelni.

⁷ Mając na uwadze treść art. 5, ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, można wnioskować o stosowaniu tej materii także do podmiotów niebędących pracodawcami w rozumieniu art. 2 tej ustawy, zatrudniających wyłącznie osoby, które wykonują pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy i podlegających z tego tytułu obowiązkowi ubezpieczenia społecznego. W konsekwencji również te podmioty będą zobowiązane do opłacania składek na FGŚP.

⁸ Pojęcie „niewypłacalność pracodawcy” ustawodawca utożsamia z wydaniem przez sąd (gospodarczy), przed którym toczy się postępowanie w przedmiocie ogłoszenia upadłości, określonych orzeczeń, tj. o ogłoszeniu upadłości lub o odrzuceniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy z powodu niezłożenia przez jego wierzyciela zaliczki na koszty postępowania, lub o jego oddaleniu z powodu braku własnych środków pracodawcy na

guje ochrona z ustawy z 1993 r.⁹ Warto też podkreślić, iż obciążenie składką na FGŚP nie zwalnia pracodawcy od obowiązku realnego wykonywania zobowiązań płacowych wobec pracowników¹⁰.

Prawodawca w art. 17, ust. 3 ustawy zwolnił od obowiązku opłacania składek na Fundusz pracodawcę niewypłacalnego w rozumieniu art. 3, ust. 1 ustawy¹¹, zakłady pracy chronionej oraz zakłady aktywności zawodowej określone w odrębnych przepisach¹². *Prima facie*, wydawać by się mogło, iż pracownicy wykonujący pracę na rzecz tych podmiotów nie mogą ubiegać się o zaspokojenie ze środków Funduszu należnych im świadczeń z tytułu pozostawania w stosunku pracy dlatego, że podmioty te nie są zobowiązane do opłacania składek na Fundusz¹³. Należy jednak przyjąć, że z brzmienia art. 17, ust. 3 *in principio* ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych nie wynika wcale, iż roszczenia płacowe pracowników nie-

prowadzenie postępowania, albo umarzających te procedury. Ustalenie zatem przesłanek niewypłacalności pracodawcy, o których tu mowa, spoczywa na sądzie.

⁹ Por.: J. Suzdorf, *Ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy*, St. Pracown. 1994, nr 2, s. 5.

¹⁰ M. Gersdorf, *Niewypłacalność pracodawcy w prawie pracy. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jako instytucja ochrony roszczeń pracownika*, Warszawa 2002, s. 78.

¹¹ Z brzmienia art. 3, ust. 1 ustawy można wnioskować, iż ustawodawca nie wymaga braku realizacji przez niewypłacalnego pracodawcę roszczeń pracowniczych, podkreśla w nim jedynie brak widoków na zaspokojenie jego wszystkich wierzycieli, co w konsekwencji może prowadzić do zaprzestania płacenia długów, zwłaszcza wobec pracowników. W ust. 2 tego przepisu akcentuje zaś związek niewypłacalności pracodawcy z niezaspokajaniem przez niego roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych. W konsekwencji o niewypłacalności pracodawcy – w świetle tego przepisu – można mówić w razie zaistnienia okoliczności stanowiących podstawę do wykreślenia z ewidencji działalności gospodarczej wpisu o jej podjęciu przez osobę fizyczną lub cofnięcia koncesji na prowadzenie takiej działalności (ustawodawca nie wymaga bynajmniej wydania takich decyzji), albo wszczęcia postępowania likwidacyjnego. Ustalenie z kolei tych przesłanek należy do kierownika Biura Terenowego FGŚP, właściwego ze względu na siedzibę niewypłacalnego pracodawcy, który w myśl art. 7, ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych stwierdza zgodność z przepisami ustawy zbiorczego wykazu niezaspokojonych roszczeń pracowniczych lub wykazu uzupełniającego, sporządzonego przez pracodawcę, syndyka, likwidatora lub inną osobę sprawującą zarząd majątkiem pracodawcy.

¹² Ustawodawca nie nałożył na pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej lub zakłady aktywności zawodowej takiego obowiązku dlatego, że podmioty te zobowiązał w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 123, poz. 776 z późn. zm.) do przekazywania środków (uzyskanych z tytułu zwolnień podatkowych) na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Z art. 47 tej ustawy wynika zaś, że środki Funduszu przeznacza się także na utrzymanie istniejących, a zagrożonych likwidacją miejsc pracy osób niepełnosprawnych (oraz na ich rehabilitację zawodową). Można zatem stwierdzić, iż prawodawca przewidział inną niż za pośrednictwem ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych formę ochrony socjalnej pracowników zakładów pracy chronionej oraz zakładów aktywności zawodowej przed utratą pracy. Skoro Fundusz powołany ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jest funduszem państwowym, dotowanym przez Państwo i realizującym politykę zatrudnieniową Państwa, należy uznać za słuszną rezygnację z obciążania pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej składkami na FGŚP, a w konsekwencji rezygnację z objęcia gwarancją zaspokojenia roszczeń płacowych pracowników takich zakładów na wypadek niewypłacalności ich pracodawcy, por.: M. Gersdorf, *Niewypłacalność pracodawcy w prawie pracy. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych...*, s. 85.

¹³ Tak: W. Sanetra, *Roszczenia pracownicze chronione w sposób szczególny*, Pr. Pracy 1996, nr 2, s. 25. Nie można wykluczyć sytuacji, że roszczenia płacowe pracowników zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej będą zaspokajane ze środków FGŚP. Stanie się tak wówczas, gdy pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej utraci ten status (np. wojewoda wyda decyzję o odmowie przyznania takiego statusu podmiotowi prowadzącemu działalność gospodarczą), a w konsekwencji nie będzie już zobowiązany do odprowadzania składek na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Jeśli zacznie – jako pracodawca w rozumieniu art. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych – odprowadzać składki na FGŚP, a w pewnym momencie utraci płynność finansową, co doprowadzi go do stanu niewypłacalności, jego pracownicy będą uprawnieni do ochrony z ustawy z 1993 r.

wypłacalnego pracodawcy nie podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu z tego powodu, że nie ma on obowiązku opłacania składek na FGŚP. *Ratio* tego przepisu należy upatrywać raczej w (bieżącym) korzystaniu przez jego pracowników – właśnie z uwagi na już stwierdzoną niewypłacalność – ze środków Funduszu¹⁴.

Prawodawca w art. 5, ust. 1 *in fine* ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych uzależnił nabycie przez członków rodziny zmarłego pracownika prawa do świadczeń ze środków FGŚP od tego, czy są oni uprawnieni do renty rodzinnej. Odmienne natomiast jest to w przypadku określonego w art. 63¹, § 2 k.p. reżimu sukcesji praw majątkowych ze stosunku pracy po zmarłym pracowniku, małżonek zmarłego pracownika używa prawo do świadczeń ze środków FGŚP pod warunkiem, że jest uprawniony do renty rodzinnej po nim.

Zgodnie z art. 67 ustawy o emeryturach i rentach z FUS do renty rodzinnej uprawnieni są następujący członkowie rodziny spełniający warunki określone w art. 68-71 tej ustawy: 1) dzieci własne, dzieci drugiego małżonka oraz dzieci przysposobione, 2) przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, w tym również w ramach rodziny zastępczej, 3) małżonek (wdowa i wdowiec), 4) rodzice, ojczym, macocha, osoby przysposabiające.

Zakres roszczeń zaspokajanych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Ustawodawca przyjął, iż zaspokojeniu ze środków FGŚP podlegają enumeratywnie wyliczone w art. 6, ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych należności z tytułu pozostawania pracownika w stosunku pracy.

Wyodrębnienie w pkt. 2 art. 6, ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych wynagrodzenia za pracę, a w pkt. 3 tego przepisu wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju (lit. a), wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy, wynagrodzenia przysługującego pracownikowi z mocy art. 92 k.p. w okresie czasowej niezdolności pracownika do pracy, wynagrodzenia za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (lit. b), świadczenia wyrównawczego przysługującego na podstawie przepisów ustawy o ubezpieczeniu wypadkowym (lit. c), zasiłku chorobowego finansowanego ze środków na wynagrodzenia (lit. d), wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego (lit. e) prowadzi do konkluzji, iż zamierzeniem ustawodawcy było objęcie ochroną zarówno wynagrodzenia *sensu stricto* (świadczenia ściśle ekwiwalentnego za pracę wykonaną) oraz świadczeń gwarancyjnych (przysługujących pracownikowi z mocy prawa za czas niewykonania pracy), stanowiących efekt przyjętej w prawie pracy zasady ponoszenia przez pracodawcę ryzyka z tytułu zatrudniania pracowników¹⁵.

¹⁴ Por.: L. Florek, *Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy*, PiZS 1994, nr 4, s. 42.

¹⁵ Por.: M. Piankowski, *Ochrona pracowniczych świadczeń majątkowych*, Bydgoszcz-Gdańsk 2002, s. 159.

Ratio takiego unormowania upatrywać należy głównie w tym, iż wynagrodzenie za pracę *sensu largo* z założenia przeznaczone jest na zaspokajanie bieżących potrzeb własnych pracownika i jego rodziny.

W art. 6, ust. 2, pkt 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych legislator objął gwarancją wypłaty ze środków FGŚP również nieopłacone przez pracodawcę (płatnika) składki na ubezpieczenie społeczne. Pracodawca jest bowiem zobowiązany do potrącenia z wynagrodzenia pracownika części składek na ubezpieczenia społeczne i przekazania ich w całości (wraz ze swoją częścią składek) do ZUS-u. Niewypłacalny pracodawca, który nie wypłaca pracownikom wynagrodzenia za pracę, nie może również odprowadzać do ZUS-u składek na ubezpieczenia społeczne. Objęcie w przedmiotowej ustawie ochroną nieopłaconych przez pracodawcę składek stanowi, jak się wydaje, konsekwencję objęcia ochroną pracowniczych roszczeń płacowych.

Gwarancją wypłaty ze środków Funduszu pracodawca objął także odprawę pieniężną przysługującą w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 6, ust. 2, pkt 3, lit. h ustawy). Jej celem jest osłona socjalna osób, które utraciły pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy¹⁶, a że spełnia ona w istocie identyczne funkcje jak wynagrodzenie pracownika za pracę, korzysta z takiej samej ochrony prawnej¹⁷. Trudno więc nie zgodzić się z twierdzeniem, iż stanowi ona często najważniejsze świadczenie w związku z upadłością pracodawcy lub zarządzeniem jego likwidacji. Wydaje się, że z uwagi na to ustawodawca objął ją gwarancją wypłaty ze środków FGŚP.

Przewidziana w art. 6, ust. 2, pkt 3, lit. h ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych odprawa pieniężna podlega zaspokojeniu wówczas, gdy ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy poprzedzających dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy¹⁸ lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tym dniu. Pozostałe należności podlegają zaspokojeniu za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające dzień 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 6 miesięcy poprzedzających dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Ponadto, wszystkie przewidziane w art. 6, ust. 2 ustawy świadczenia także podlegają zaspokojeniu, gdy uprawnienie do tych świadczeń powstanie w dniu wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w dniu ustania stosunku pracy.

Ustanowienie limitów czasowych, za które wypłaca się świadczenia ze środków Funduszu, oznacza ograniczenie w „odzyskaniu” przez pracownika, a w razie

¹⁶ Por. uchwałę SN z dnia 24.01.1992; I PZP 5/92, OSNCP 1992, z. 9, poz. 150; uchwałę SN z dnia 13.12.1990 r., III PZP, 22/90, OSNCP 1991, z. 5-6, poz. 64.

¹⁷ Por. wyrok SN z dnia 14.11.1996 r., I PKN 3/96, OSNAPiUS 1997, z. 11, poz. 193.

¹⁸ Za dzień wystąpienia niewypłacalności uważa się datę postanowienia sądu o ogłoszeniu upadłości, dzień uprawomocnienia się orzeczenia sądowego w przedmiocie odrzucenia wniosku o ogłoszenie upadłości lub oddalenia takiego wniosku albo umorzenia postępowania upadłościowego, dzień, w którym na podstawie przepisów o działalności gospodarczej wykreślono z ewidencji działalności gospodarczej wpisy o podjęciu takiej działalności przez osobę fizyczną, lub dzień, w którym cofnięto koncesję na prowadzenie takiej działalności, albo dzień wszczęcia postępowania likwidacyjnego wobec pracodawcy, który nie zaspokaja roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych.

jego śmierci – przez członków rodziny pracownika, należności, z którymi pracodawca wobec niego zalegał z powodu (sukcesywnego) popadania w stan niewypłacalności. Świadczeń, których określili członkowie rodziny zmarłego pracownika nie otrzymają ze środków FGŚP (choćby z uwagi na istnienie limitów czasowych, ale także dlatego, że nie wszystkie niezaspokojone roszczenia pracownicze są objęte gwarancją wypłaty ze środków Funduszu), mogą dochodzić w trybie postępowania upadłościowego (dopiero jednak na etapie podziału funduszy masy upadłości pomiędzy wierzycieli upadłego), a gdy wszczęto wobec pracodawcy procedury likwidacyjne – mogą podjąć próbę wyegzekwowania tych wierzytelności, powołując się na zasadę uprzywilejowania roszczeń pracowniczych. Obie procedury nie zapewniają jednak tym osobom wystarczającej ochrony w dochodzeniu od pracodawcy niezaspokojonych roszczeń płacowych. Obowiązująca regulacja prawa upadłościowego wprawdzie przewiduje zaspokojenie w pierwszej kolejności należności za pracę (art. 342, ust. 1, pkt 1 w związku z art. 343 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze¹⁹), nie stwarza jednak realnych gwarancji ich otrzymania, a zasada uprzywilejowania wierzytelności pracowniczych nie jest jeszcze powszechną zasadą w polskim systemie prawnym²⁰.

Ustawodawca przewidział również ograniczenia wysokości świadczeń pracowniczych zaspokajanych ze środków FGŚP. W wypadku należności stanowiących wynagrodzenie *sensu largo* i nieopłaconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenia społeczne łączna ich kwota 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”²¹. Reguła ta ma zastosowanie także do wypłacanych ze środków FGŚP odpraw pieniężnych z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (przy czym kwota ta nie może przekraczać określonej powyżej kwoty lub jej wielokrotności w przypadku, gdy wymiar odprawy stanowi wielokrotność wynagrodzenia stanowiącego podstawę do jej ustalenia). Nawet wówczas, gdy wysokość zaspokajanych ze środków FGŚP świadczeń nie przekracza kwoty stanowiącej górną granicę wypłat, pracownik – a w razie jego śmierci członkowie rodziny – otrzymają tylko sumę niezaspokojonych należności z tytułu pozostawania w stosunku pracy.

Z art. 6, ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych wynika, iż zaspokojeniu ze środków Funduszu podlegają tylko należności główne, bez odsetek za zwłokę w zaspokojeniu enumeratywnie wyliczonych w tym przepisie świadczeń. Jeśli jednak osobom uprawnionym do świadczeń objętych ustawą wypłacono należności z opóźnieniem, mogą one domagać się odsetek²².

Rodzi się pytanie, czy świadczenia ze środków FGŚP przysługujące pracownikowi (byłemu pracownikowi) należą się także w pełnym zakresie członkom

¹⁹ Dz.U. nr 60, poz. 535 z późn. zm.

²⁰ Tak: M. Piąnkowski, *Ochrona pracowniczych świadczeń majątkowych...*, s. 216.

²¹ Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w drugim kwartale 2005 r. wyniosło 2470,30 zł (Komunikat Prezesa GUS z dnia 15 lipca 2005 r., M.P. nr 42, poz. 563).

²² Tak wyrok SN z dnia 26.09.2000 r., I PKN 53/00, OSNAPIUS 2002, z. 9, poz. 205; R. Sadlik, *Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy*, Pr. Pracy 2002, nr 4, s. 14.

jego rodziny w razie jego śmierci²³. Jak wspomniano, nie może to dotyczyć składek na ubezpieczenie społeczne należnych od pracodawców, o których mowa w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych²⁴ (art. 6, ust. 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych). Z dniem śmierci pracownika obowiązek uiszczania tych składek wygasa. Nie sposób przecież założyć, że FGŚP będzie finansował składkę na ubezpieczenie społeczne pracownika, który już nie żyje.

Realizacja roszczeń przewidzianych w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych

Legislator przewidział dwa tryby realizacji niezaspokojonych roszczeń pracowniczych ze środków FGŚP. Jeden z nich polega na wypłaceniu ich przez pracodawcę lub inną osobę zarządzającą majątkiem pracodawcy (także syndyka lub likwidatora) osobom do nich uprawnionym, których roszczenia zostały umieszczone w zbiorczym wykazie niezaspokojonych roszczeń pracowniczych, sporządzonym w trybie art. 7, ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w ciągu jednego miesiąca od dnia niewypłacalności pracodawcy. Jeżeli zaś ze środków FGŚP mają być zaspokojone świadczenia z okresu następującego po dniu wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, to wypłat takich dokonuje się na podstawie wykazu uzupełniającego, sporządzonego niezwłocznie po ustaniu stosunku pracy (art. 7, ust. 1a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych)²⁵.

Drugi sposób realizacji roszczeń polega na zainicjowanej indywidualnym wnioskiem uprawnionej osoby wypłacie ze środków FGŚP należności, które gwarantuje ustawa (art. 7, ust. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych). Wniosek taki można złożyć bezpośrednio do kierownika Biura Terenowego FGŚP w ciągu dwóch tygodni od upływu terminu przewidzianego do złożenia wykazu zbiorczego lub uzupełniającego.

Członkowie rodziny zmarłego pracownika (zmarłego byłego pracownika) zaspokojenia własnych roszczeń o wypłatę ze środków FGŚP określonych świadczeń mogą również żądać w trybie przewidzianym w art. 7, ust. 1 tej ustawy bądź w trybie określonym w jego ust. 3 (art. 5, ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych). Jeżeli pracownik umrze przed upływem terminu wskazanego w art. 7, ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, czyli w czasie, gdy powinien zostać umieszczony jako osoba uprawniona w wykazie zbiorczym niezaspokojonych roszczeń pracowniczych (powstałych przed dniem niewypłacalności pracodaw-

²³ Konsekwentnie, roszczenia byłego pracownika i członków rodziny w wypadku jego śmierci odnoszą się tylko do należności przysługujących mu w dniu, w którym ustal wiążący go z pracodawcą stosunek pracy. Tak: M. Gersdorf, *Niewypłacalność pracodawcy w prawie pracy. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jako instytucja ochrony roszczeń pracownika...*, s. 95-96.

²⁴ Dz.U. nr 37, poz. 887 z późn. zm.

²⁵ „Niezwłoczność”, o jakiej mowa w tym przepisie, powinna być oceniana w powiązaniu z okolicznościami, w jakich dochodzi do sporządzenia tego wykazu. Tak wyrok SA w Łodzi z dnia 19.04.1996 r., III AP/14/96, Pr. Pracy 1997, nr 5, s. 49.

cy²⁶), to na podstawie art. 5, ust. 1 tej ustawy członkowie jego rodziny uprawnieni do renty rodzinnej z FUS nabywają własne prawo do żądania, by wpisano ich jako uprawnionych do sporządzanego w trybie art. 7, ust. 1 ustawy wykazu.

Jeżeli pracownik przed śmiercią miał wobec pracodawcy wierzycelność powstałą po dniu niewypłacalności, to w wykazie uzupełniającym, o którym mowa w art. 7, ust. 1a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, powinni być umieszczeni członkowie jego rodziny uprawnieni do renty rodzinnej z FUS oraz rodzaj i wysokość należnych im z mocy art. 5, ust. 1 ustawy świadczeń. Sporządzenie takiego wykazu powinno nastąpić niezwłocznie po śmierci pracownika, albowiem śmierć pracownika skutkuje ustaniem stosunku pracy w rozumieniu art. 7, ust. 1a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych.

Jeżeli pracownik umrze po upływie terminów przewidzianych na złożenie wykazu zbiorczego niezaspokojonych roszczeń lub uzupełniającego, to wskazani w art. 5, ust. 1 ustawy członkowie jego rodziny uprawnieni do renty rodzinnej z FUS mogą złożyć w ciągu dwóch tygodni od dnia upływu tych terminów do kierownika Biura Terenowego FGŚP wnioski o wypłatę przysługujących im świadczeń. Jeśli jednak pracownik umrze później, tj. po okresie dwóch tygodni po upływie terminów przewidzianych na złożenie wykazu zbiorczego lub uzupełniającego, to członkowie jego rodziny uprawnieni do renty rodzinnej z FUS tracą wszelkie roszczenia²⁷. Uprawnienia członków rodziny zmarłego pracownika są ich uprawnieniami własnymi, w związku z czym nie można wnioskować o utracie ich roszczeń, co miałyby wynikać z faktu utraty ich przez pracownika, niemniej do osób tych – zgodnie z art. 5, ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych – stosuje się przepisy tej ustawy, a więc także te przepisy, które określają terminy przewidziane w jej art. 7, ust. 1 i 3.

Możliwa jest także sytuacja, w której pracownik umrze już po umieszczeniu go w jednym z wykazów niezaspokojonych roszczeń pracowniczych lub po zgłoszeniu kierownikowi Biura Terenowego FGŚP wniosku indywidualnego. Nie sposób wymagać, aby w takiej sytuacji członkowie rodziny zmarłego pracownika wskazani w art. 5, ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych rozpoczynali zabiegi zmierzające do umieszczenia ich w wykazie w trybie art. 7, ust. 1 lub 3 ustawy, zwłaszcza że wcale nie jest wykluczone, że pracownik zmarł po upływie terminów określonych tymi przepisami. Należy w związku z tym przyjąć, że w takiej sytuacji na skutek śmierci pracownika uzyskują oni uprawnienie do świadczeń, które przysługiwałyby pracownikowi, gdyby żył. Gdyby natomiast przed śmiercią pracownik zdażył odebrać należne mu pieniądze, to kwoty te – podobnie jak wypłacone przed śmiercią wynagrodzenie – wejdą do spadku po nim.

Ponieważ zobowiązanie Funduszu wobec następców prawnych pracownika nie ma charakteru solidarnego (brak solidarności wierzycieli w rozumieniu art. 367, § 1 w związku z art. 369 k.c.), to każdy z członków rodziny zmarłego pracownika uprawniony do renty rodzinnej z FUS może dochodzić należnej mu części nie-

²⁶ Por.: W. Masewicz, *Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w praktyce*, Bydgoszcz 1995, s. 29.

²⁷ Por.: M. Piankowski, *Ochrona pracowniczych świadczeń majątkowych...*, s. 164.

zaspokojonych roszczeń pracowniczych. Wobec braku odmiennej regulacji w tej mierze zasadne jest przyjęcie, iż każdemu z nich przysługuje równa część tych świadczeń.

Należy przyjąć, że uprawnienie do renty rodzinnej z FUS każdego z członków rodziny zmarłego pracownika stwierdzone musi być przez osobę sporządzającą wykazy (zbiorczy i uzupełniające)²⁸. Następnie kierownik Biura Terenowego FGŚP, właściwy ze względu na siedzibę niewypłacalnego pracodawcy, stwierdza ich zgodność z przepisami ustawy (art. 7, ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych)²⁹. Na każdym z tych etapów weryfikacji może powstać spór co do zasadności roszczeń zgłoszonych przez członków rodziny zmarłego pracownika uprawnionych do renty rodzinnej z FUS. Spór członków rodziny zmarłego pracownika z pracodawcą (lub inną osobą sprawującą zarząd majątkiem pracodawcy) rozstrzygany będzie przez sąd pracy w postępowaniu odrębnym. Także spór powstały pomiędzy tymi osobami a FGŚP rozstrzygany będzie w postępowaniu przed sądem pracy, chociaż zgodnie z art. 7, ust. 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych do postępowania przed kierownikiem Biura Terenowego FGŚP mają zastosowanie przepisy k.p.a. (z wyjątkiem przepisów dotyczących wydawania decyzji i postanowień). Na tej ustawowej zasadzie oparł się Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 3.11.1997 r., III ZP 38/97³⁰, przyjmując, iż terminy przewidziane w art. 7, ust. 1 i 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych podlegają przywróceniu na podstawie art. 58 k.p.a. Zawarte w art. 7, ust. 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych odesłanie do kodeksu postępowania administracyjnego jest mało czytelne w kontekście art. 8, ust. 2 tej ustawy, zgodnie z którym spór dotyczący wypłaty świadczeń ze środków Funduszu rozstrzyga sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy³¹. Wydaje się, że stosowanie przepisów k.p.a. odnosi się zarówno do relacji pomiędzy pracodawcą (lub osobami sprawującymi zarząd majątkiem pracodawcy) a osobami uprawnionymi do świadczeń, jak i do relacji pomiędzy tymi osobami a FGŚP. Postępowanie, o którym mowa w art. 7, ust. 2 i 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, dotyczy zarówno weryfikacji wniosków przedkładanych kierownikowi Biura Terenowego FGŚP przez pracodawcę (syndyka, likwidatora, itd.), jak też indywidualnych wniosków osób uprawnionych do świadczeń, a także wypłacania świadczeń tym osobom. Nie oznacza to jednak, że odmowa wypłaty prowadzi do postępowania przed sądem administracyjnym. Z jednej bowiem strony odesłanie do przepisów k.p.a. nie obejmuje przepisów dotyczących wydawania decyzji i postanowień, z drugiej zaś art. 8, ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych wyraźnie odsyła strony pozostające w sporze

²⁸ Podobnie: W. Masewicz, *Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w praktyce...*, s. 34.

²⁹ Jeżeli członkowie rodziny zmarłego pracownika uprawnieni do renty rodzinnej z FUS dochodzą wypłaty określonych świadczeń ze środków FGŚP na podstawie wniosku indywidualnego, weryfikacja ich uprawnień do roszczeń następuje tylko raz, gdyż wniosek ten zgłaszany jest bezpośrednio kierownikowi Biura Terenowego FGŚP.

³⁰ OSNAPiUS 1998, z. 8, poz. 234. Zob. też glosy (aprobujące) do tej uchwały, M. Gersdorf (OSP 1998, z. 9, s. 154) oraz R. Szarek (OSP 1998, z. 9, s. 159).

³¹ Kontrowersyjna wydaje się teza M. Barzyckiej-Banaszczyk i Z. Banaszczyka (*Ochrona roszczeń pracowniczych w przypadku niewypłacalności pracodawcy*, Mon.Prawn. 1994, nr 4, s. 108), którzy wywiedli, że przepisy k.p.a. mają zastosowanie jedynie w zakresie relacji pomiędzy osobą sprawującą zarząd majątkiem upadłego pracodawcy a kierownikiem urzędu pracy (obecnie: kierownikiem Biura Terenowego FGŚP).

w związku z odmową wypłaty świadczeń pracowniczych ze środków FGŚP na drogę sądową w postępowaniu przed sądem właściwym w sprawach z zakresu prawa pracy³².

Podsumowanie

Ustanowiona w art. 63¹, § 2 k.p. sukcesja nie ma zastosowania do roszczeń pracownika o wypłatę ze środków FGŚP niezaspokojonych przez niewypłacalnego pracodawcę świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Roszczenia te nie wynikają ze stosunku pracy, lecz są z nim jedynie funkcjonalnie związane, a ponadto, jak wykazała analiza art. 5, ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, stanowią własne uprawnienia członków rodziny zmarłego pracownika oraz członków rodziny zmarłego byłego pracownika. W konsekwencji, o żadnej sukcesji tych roszczeń na następców prawnych pracownika, względnie byłego pracownika, nie można tu mówić.

Konkludując, przewidziany w art. 7, ust. 1 i 1a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych tryb dochodzenia ze środków Funduszu niezaspokojonych roszczeń płacowych zapewnia członkom rodziny zmarłego pracownika wypłaty pośrednie (przez podmioty wymienione w art. 7, ust. 1 ustawy), a w konsekwencji dłuższy okres wyczekiwania na uzyskanie tych świadczeń. Co jednak ważne, towarzyszy mu niewątpliwie chaos związany z procedurami zmierzającymi do zbiorowego zaspokojenia wszystkich należności płacowych załogi niewypłacalnego pracodawcy, w którym nietrudno o pominięcie w wykazach świadczeń, których wypłaty domagają się członkowie rodziny zmarłego pracownika. Warto też zwrócić uwagę na brak określenia trybu sporządzenia wykazów, co może wzmacniać dezinformację i utrudniać weryfikację umieszczonych w wykazach danych. Tryb określony w art. 7, ust. 3 ustawy wprawdzie umożliwia aktywne „uczestnictwo” osób zainteresowanych, zapewnia wypłatę bezpośrednio na rzecz wnioskodawcy, ale wymaga zachowania krótkiego terminu na złożenie wniosku o zaspokojenie roszczeń ze środków Funduszu, a dodatkowym utrudnieniem może być ustalenie momentu, od którego zaczyna biec. Niezależnie jednak od tego, w jakim trybie będą oni dochodzić ich realizacji, z uwagi na własny interes powinni tu dołożyć niezbędnej staranności.

³² Por.: M. Gersdorf, *Niewypłacalność pracodawcy w prawie pracy. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jako instytucja ochrony roszczeń pracownika...*, s. 160 i n.