

UCHWAŁA

Dnia 16 marca 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa Józefa B., Mariana G., Bronisława P. , Mirosława M., Edwarda B., Henryka M., Andrzeja T. , Jana B.

przeciwko Kuźni Polskiej Spółce Akcyjnej w upadłości w S.

z udziałem nadzorcy sądowego - Marii K.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 marca 2010 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 26 listopada 2009 r., sygn. akt VI Pa 61/09,

"Czy przepis art. 41 (1) § 1 kp znoszący ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę w stosunku do pracowników, którym do osiągnięcia wieku emerytalnego brakuje nie więcej niż 4 lata (art. 39 kp), przebywającym na urlopie oraz w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (art. 41 kp), a także wyłączający obowiązek konsultacji związkowej znajduje zastosowanie w razie ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu (art. 267 i następane ustawy z dnia 28 lutego 2003 roku - Prawo upadłościowe i naprawcze Dz. U. tekst jednolity z 2009 r. nr 175, poz. 1361)?"

podjął uchwałę:

Przepis art. 41¹ § 1 Kodeksu pracy, wyłączający ochronę pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, ma zastosowanie tylko w razie ogłoszenia upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika (art. 15 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. - Prawo upadłościowe i naprawcze, tekst jednolity: Dz. U. z 2009 r. Nr 175, poz. 1361 ze zm.) i nie ma zastosowania w razie ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu (art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze).

Uzasadnienie

Przedstawione Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne ujawniło się w związku z rozpoznawaniem przez Sąd Okręgowy w B. - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych apelacji powodów Józefa B., Mariana G., Bronisława P., Mirosława M., Edwarda B., Henryka M., Andrzeja T. i Jana B. od wyroku Sądu Rejonowego C. – Sądu Pracy z 29 lipca 2009 r., oddalającego ich powództwa o przywrócenie do pracy.

Zagadnienie prawne powstało w następującym stanie sprawy.

Wszyscy powodowie wnieśli pozwy przeciwko Kuźni Polskiej S.A. w S. o uznanie za bezskuteczne dokonanych przez stronę pozwaną wypowiedzeń umów o pracę, które doręczono im w maju 2009 r. Powodowie Józef B., Jan B., Edward B. i Marian G. podnieśli, że są pracownikami podlegającymi szczególnej ochronie wynikającej z art. 39 k.p. Powodowie Henryk M., Mirosław M. i Andrzej T. zarzucili pracodawcy, że naruszył w stosunku do nich obowiązek konsultacji wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową wynikający z art. 38 k.p. Powód Bronisław P.

podał, że jest pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie wynikającej z art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy. Wszyscy powodowie zarzucili, że art. 41¹ § 1 k.p. - zastosowany przez pracodawcę jako podstawa prawna uchylecia w stosunku do nich ogólnej i szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem - nie odnosi się do upadłości z możliwością zawarcia układu. Powołali się przy tym na pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2007 r., III PK 1/07 (OSNP 2008 nr 11-12, poz. 164).

Pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództw, kwestionując interpretację art. 41¹ § 1 k.p. dokonaną przez Sąd Najwyższy w wyroku z 4 kwietnia 2007r., III PK 1/07.

Na wniosek pozwanego pracodawcy do udziału w sprawie został wezwany (przypozwany) nadzorca sądowy, który przystąpił do procesu w charakterze interwenienta ubocznego i który także wnosił o oddalenie powództw.

Sąd Rejonowy w C. - Sąd Pracy wyrokiem z 29 lipca 2009 r., w sprawie IV P 171/09, oddalił powództwa.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że stan faktyczny pomiędzy stronami był bezsporny.

Powód Józef B. został zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 grudnia 1972 r. na stanowisku kierowcy pojazdów transportu wewnętrznego. Ukończył 57 lat i ma ponad 37-letni staż pracy u pozwanego pracodawcy. Powód Jan B. został zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 3 sierpnia 1970 r. na stanowisku kowala. W dniu 14 czerwca 2011 r. ukończy 60 lat i nabędzie uprawnienia do emerytury pomostowej - dodatkowo przed wręczeniem mu wypowiedzenia nie wyczerpano trybu konsultacji ze związkami zawodowymi. Powód Edward B. został zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 8 maja 1972 r. na stanowisku kowala. W dniu 16 sierpnia 2009 r. ukończył 59 lat i posiada prawie 40-letni staż pracy u pozwanego pracodawcy. Powód Marian G. został zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 7 listopada 1970 r. na stanowisku kowala. Powód ukończył 59 lat i posiada 38-letni staż pracy u pozwanego.

Powód Henryk M. został zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 września 1976 r. na stanowisku nastawiacza. Jest członkiem związku zawodowego, ale nie została przeprowadzona przez pracodawcę konsultacja zamiaru wypowiedzenia mu umowy o pracę z zakładową organizacją związkową. Powód Mirosław M. został zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 9 lipca 1992 r. na stanowisku hartownika. Jest członkiem związku zawodowego, ale nie została przeprowadzona konsultacja zamiaru wypowiedzenia mu umowy o pracę z tą organizacją. Powód Andrzej T. został zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 sierpnia 1968 r. na stanowisku tramera. Jest członkiem związku zawodowego, ale nie została przeprowadzona konsultacja zamiaru wypowiedzenia mu umowy o pracę z zakładową organizacją związkową.

Powód Bronisław P. został zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 2 listopada 1978 r. na stanowisku hartownika. Został wybrany społecznym inspektorem pracy na kadencję w latach 2008 - 2012.

Prawomocnym postanowieniem z 20 lutego 2009 r. Sąd Rejonowy w B. Wydział Gospodarczy, w sprawie VI Gu 4/09, ogłosił upadłość pozwanej Kuźni Polskiej S.A. w S. z możliwością zawarcia układu, pozostawił upadłemu zarząd własny co do całości jego majątku, wyznaczył sędziego komisarza i nadzorcę sądowego masy upadłości. Strona pozwana wypowiedziała powodom umowy o pracę. Sąd Rejonowy ustalił, że przyczyną wypowiedzenia była trudna sytuacja finansowa i ekonomiczna pracodawcy, która doprowadziła do ogłoszenia jego upadłości.

Rozważając zasadność powództw o uznanie wypowiedzeń umów o pracę za bezskuteczne (po upływie okresów wypowiedzenia - o przywrócenie do pracy), Sąd pierwszej instancji stwierdził, że z dosłownego brzmienia art. 41¹ § 1 k.p. płynie wniosek, iż wyłącza on zarówno tzw. ogólną (wynikającą z Kodeksu pracy) jak i szczególną (wynikającą np. z art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy) ochronę trwałości stosunku pracy. Zdaniem Sądu, samo ogłoszenie upadłości pracodawcy jest przesłanką wypowiedzenia pracownikom umów o pracę. Przez ogłoszenie

upadłości rozumie się - zgodnie z przepisami ustawy z 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze - wydanie przez sąd gospodarczy postanowienia o ogłoszeniu upadłości. Data wydania postanowienia o ogłoszeniu upadłości jest datą upadłości. Z tą datą powstają skutki prawne przewidziane w art. 41¹ k.p. Z chwilą ogłoszenia upadłości pracodawca może podać ogłoszenie upadłości jako przyczynę rozwiązania umów o pracę z pracownikami - jest to przy tym przyczyna uzasadniona i wystarczająca do dokonania wypowiedzenia. Z chwilą ogłoszenia upadłości pracownik nie może powoływać się na ochronę wynikającą z art. 38 k.p., art. 39 k.p. i art. 41 k.p. Uchylona zostaje również ochrona wynikająca z ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, odnosząca się do zwolnień przewidzianych w art. 10 tej ustawy. W ocenie Sądu Rejonowego, przy zwolnieniach indywidualnych art. 41¹ k.p. stosuje się samoistnie, rozwiązanie na jego podstawie stosunku pracy może nastąpić z każdym pracownikiem, nawet podlegającym szczególnej ochronie.

Sąd pierwszej instancji nie podzielił stanowiska Sądu Najwyższego przedstawionego w wyroku z 4 kwietnia 2007 r., III PK 1/07 (OSNP 2008 nr 11-12, poz. 164), podnosząc, że art. 41¹ k.p. jest przepisem rangi ustawowej, przewidującym zniesienie mechanizmów ochrony trwałości stosunku pracy w wypadku ogłoszenia upadłości pracodawcy. Przepis ten nie wprowadza rozróżnienia pomiędzy upadłością likwidacyjną i układową - posługuje się ogólnym terminem „ogłoszenie upadłości”, co zdaniem Sądu Rejonowego oznacza, że podstawową przesłanką jego zastosowania jest ogłoszenie jakiegokolwiek upadłości, a to następuje z datą wydania stosownego postanowienia przez sąd gospodarczy. Przepis ten nie operuje pojęciami „upadłości likwidacyjnej” i „upadłości układowej”. Zdaniem Sądu Rejonowego, zamierzeniem ustawodawcy było objęcie działaniem tego przepisu każdego rodzaju upadłości, gdyż w przeciwnym razie z chwilą wejścia w życie ustawy z 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze zmieniłby treść art. 41¹ k.p., wprowadzając ograniczenie jego stosowania tylko do „upadłości likwidacyjnej”. Sąd pierwszej instancji podzielił poglądy prof. dr hab. Krzysztofa Barana, zawarte w opinii prawnej sporządzonej na wniosek strony pozwanej i dołączonej do akt sprawy.

Rozpoznając sprawę w wyniku wniesienia apelacji przez powodów, Sąd Okręgowy uznał, że występuje w niej budzące poważne wątpliwości zagadnienie prawne dotyczące odpowiedzi na pytanie: „czy przepis art. 41¹ § 1 k.p. znoszący ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę w stosunku do pracowników, którym do osiągnięcia wieku emerytalnego brakuje nie więcej niż 4 lata (art. 39 k.p.), przebywającym na urlopie oraz w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (art. 41 k.p.), a także wyłączający obowiązek konsultacji związkowej znajduje zastosowanie w razie ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu (art. 267 i następane ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. - Prawo upadłościowe i naprawcze, Dz.U. tekst jednolity z 2009 r. nr 175 poz. 1361) ?”.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że zgodnie z treścią art. 41¹ § 1 k.p., w brzmieniu ustalonym ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110): „W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę”. W dniu 1 października 2003 r. weszła w życie ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. - Prawo upadłościowe i naprawcze (tekst jednolity: Dz.U. z 2009 r. Nr 175, poz. 1361), która zastąpiła dwa rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z 1934 r. — Prawo upadłościowe (tekst jednolity: Dz.U. z 1991 r. Nr 118, poz. 512 ze zm.) i Prawo o postępowaniu układowym (Dz.U. z 1934 r. Nr 93, poz. 836 ze zm.). W miejsce odrębnych dotąd postępowań upadłościowego i układowego, ustanowiono w ustawie z 2003 r. jednolite postępowanie upadłościowe, które może być prowadzone na dwa sposoby - w celu likwidacji majątku upadłego (art. 14) albo z możliwością zawarcia przez niego układu (art. 15).

W wyroku z 4 kwietnia 2007 r., III PK 1/07, Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 41¹ § 1 k.p. nie ma zastosowania do upadłości z możliwością zawarcia układu. Powyższe stanowisko podzielił Artur Tomanek w glosie do tego wyroku (OSP 2009 nr 1, poz. 12). Z kolei w wyroku z 9 stycznia 2001 r., I PKN 171/00 (OSNAPiUS 2002 nr 16, poz. 379), wydanym na podstawie poprzednio obowiązujących przepisów, Sąd Najwyższy stwierdził, że od dnia ogłoszenia upadłości przestają pracodawcę obowiązywać przepisy ograniczające możliwość wypowiedzenia umów

o pracę. Od tej chwili niedopuszczalną ingerencją w sprawy związane z procesem upadłościowym byłoby ze strony sądu pracy badanie stopnia zaawansowania postępowania upadłościowego i rozstrzygnięcie, w jakim momencie powinna nastąpić likwidacja określonej działalności, sprzedaż składników majątkowych, zwalnianie poszczególnych pracowników oraz jego kolejność. Sąd Okręgowy podniósł również, że w dniu 21 lipca 2001 r. Sąd Najwyższy podjął uchwałę w sprawie III CZP 45/06 (OSNC 2007 nr 5, poz. 65), zgodnie z którą z chwilą ogłoszenia upadłości prokura wygasa, a nowa nie może być ustanowiona (art. 109⁷ § 2 k.c.). W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy stwierdził, że sformułowanie „ogłoszenie upadłości” dotyczy obu rodzajów upadłości przewidzianej w ustawie z 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze, tj. upadłości likwidacyjnej i z możliwością zawarcia układu. Powyższe stanowisko zostało zaaprobowane przez Feliksa Zedlera w glosie do tej uchwały (OSP 2008 nr 1, poz. 10). Ukazały się także glosy częściowo krytyczne (Piotra Bielskiego - Rejent 2007 nr 4, s. 162, Doroty Zienkiewicz - Glosa 2007 nr 3, poz. 25, Zbigniewa Kuniewicza - OSP 2008 nr 4, poz. 43) i glosy zdecydowanie krytyczne (Rafała Adamusa - Monitor Prawniczy 2007 nr 15, s. 859, Jarosława Grykiela - Monitor Prawniczy 2009 nr 10, s. 563).

Sąd Okręgowy podkreślił, że wprowadzając nowe Prawo upadłościowe i naprawcze z 2003 r. ustawodawca nie dokonał równoczesnej zmiany brzmienia art. 41¹ k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego, wykładania gramatyczna art. 41¹ k.p. prowadzi do wniosku, że przepis ten – odnoszący się ogólnie do „ogłoszenia upadłości pracodawcy” - znajduje zastosowanie niezależnie od tego, czy ogłoszono upadłość w celu likwidacji majątku dłużnika, czy też z możliwością zawarcia układu. W każdym z tych przypadków dochodzi do ogłoszenia upadłości, a odmienny jest jedynie sposób prowadzenia postępowania upadłościowego. Tym samym od 1 października 2003 r. poszerzeniu uległ zakres zdarzeń, z którymi art. 41¹ k.p. wiąże uchylenie ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska prezentowanego w doktrynie, że postępowanie upadłościowe z możliwością zawarcia układu odpowiada dotychczasowemu postępowaniu układowemu, mając na celu podjęcie działań naprawczych, i tym samym wyłączone jest wówczas stosowanie art. 41¹ k.p. Zdaniem Sądu, utożsamianie obecnego postępowania upadłościowego z

możliwością zawarcia układu z dotychczasowym postępowaniem układowym jest błędne. Postępowanie upadłościowe z możliwością zawarcia układu nie jest samoistnym postępowaniem, lecz jedynie jednym ze sposobów prowadzenia postępowania upadłościowego. Z tej racji postępowanie to realizuje ogólne cele i funkcje postępowania upadłościowego, przewidziane w Prawie upadłościowym i naprawczym. Są to cele zasadniczo różne od tych, które realizowało postępowanie układowe. Cel postępowania układowego był dostosowany do regulacji prawnej ówczesnego postępowania upadłościowego. Zarówno Prawo upadłościowe jak i Prawo o postępowaniu układowym z 1934 r. były oparte na tych samych założeniach aksjologicznych i zarazem się uzupełniały. Postępowanie układowe miało zapobiegać postępowaniu upadłościowemu, które pod rządami Prawa upadłościowego było zasadniczo egzekucją uniwersalną, w bardzo wąskim zakresie tylko umożliwiającą przeprowadzenie restrukturyzacji zobowiązań upadłego w drodze układu. Postępowanie układowe było przeznaczone tylko dla niektórych dłużników – tych, którzy stali się niewypłacalni (albo zagrożeni byli niewypłacalnością) na skutek wyjątkowych i niezależnych od nich okoliczności (art. 1 Prawa o postępowaniu układowym). Dlatego, zdaniem Sądu Okręgowego, w postępowaniu układowym pozycja dłużnika była pod wieloma względami uprzywilejowana.

W obecnym stanie prawnym ogłoszenie upadłości - bez względu na to, czy obejmującej likwidację majątku upadłego, czy z możliwością zawarcia układu - wszczyna postępowanie upadłościowe. Ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu i pozostawienie upadłemu zarządu własnego jego majątkiem nie ma więc na celu zapobiegnięcia upadłości (tak jak to było w Prawie o postępowaniu układowym), ale jest jednym ze sposobów realizacji celu i funkcji postępowania upadłościowego, wyznaczonych przepisami Prawa upadłościowego i naprawczego. Do tego też dostosowany jest układ zawierany w tym postępowaniu z wierzycielami. Układ ten różni się swą istotą od układu zawieranego w dotychczasowym postępowaniu układowym lub postępowaniu upadłościowym prowadzonym według przepisów Prawa upadłościowego. W drodze układu zawieranego w postępowaniu upadłościowym prowadzonym według przepisów Prawa upadłościowego i naprawczego można także zaspokoić wierzycieli przez

likwidację masy upadłości (art. 271 – tzw. układ likwidacyjny). Zawieranie takich układów było niemożliwe w postępowaniu układowym.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu ma przede wszystkim zapewnić jak największe zaspokojenie wierzycieli, ma doprowadzić do restrukturyzacji upadłego. Jednak zastosowanie tego trybu prowadzi również do pewnych negatywnych skutków, np. utraty zaufania do przedsiębiorcy, wobec którego ogłoszono ten rodzaj upadłości. Nieufność ta przejawia się przede wszystkim spadkiem produkcji, bowiem partnerzy (kontrahenci) upadłego obawiają się, że restrukturyzacja może się nie powieść, a tym samym albo nie otrzymają zamówionego produktu, albo nie otrzymają wynagrodzenia za sprzedany towar. Zmniejszająca się produkcja może prowadzić do konieczności restrukturyzacji zatrudnienia. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko zawarte w opinii prawnej sporządzonej przez prof. dr hab. Krzysztofa Barana na wnioski strony pozwanej, że z powodu ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu pracodawca ma prawo dokonać wypowiedzeń wszystkim pracownikom, wobec których obowiązuje szczególna ochrona trwałości stosunku pracy, jeżeli następują one z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie i liczbie nieprzekraczających limitów ustalonych dla zwolnień grupowych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Zagadnienie prawne, jakie ujawniło się w rozpoznawanej sprawie, dotyczy interpretacji art. 41¹ § 1 k.p., który stanowi, że: „W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.”

Pozwana Spółka, po ogłoszeniu jej upadłości z możliwością zawarcia układu, wypowiedziała powodom umowy o pracę, z pominięciem przepisów o ogólnej lub szczególnej ochronie pracowników przed wypowiedzeniem, powołując się na swoją trudną sytuację finansową i sam fakt ogłoszenia upadłości. Z art. 41¹ § 1 k.p. wywodziła swoje prawo do wypowiedzenia powodom umów o pracę bez respektowania przepisów ochronnych. Powodowie wnieśli do sądu pracy odwołania

(art. 44 k.p.), w których zarzucili wypowiedzeniom, że zostały dokonane z naruszeniem przepisów o ogólnej (art. 38 k.p., art. 39 k.p.) lub szczególnej (art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy) ochronie trwałości stosunku pracy, oraz domagali się restytucji wypowiedzianych stosunków pracy. Powodowie twierdzili, że art. 41¹ § 1 k.p., powołany przez pracodawcę jako podstawa prawna wyłączenia ograniczeń wypowiedzenia umów o pracę, ma zastosowanie tylko w razie ogłoszenia upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego pracodawcy i nie obejmuje sytuacji ogłoszenia jego upadłości z możliwością zawarcia układu. Opierali powyższe twierdzenie na wykładni art. 41¹ § 1 k.p. dokonanej przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 4 kwietnia 2007 r., III PK 1/07 (OSNP 2008 nr 11-12, poz. 164, z aprobowaną glosą A. Tomanka, OSP 2009 nr 1, poz. 12). Strona pozwana z kolei zakwestionowała wykładnię art. 41¹ § 1 k.p. przedstawioną przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 4 kwietnia 2007 r., III PK 1/07, i powołując się na opinię prof. dr. hab. Krzysztofa Barana, wniosła o oddalenie powództw.

Zagadnienie prawne, ujęte w pytaniu prawnym Sądu Okręgowego sprowadza się do rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy, czy art. 41¹ § 1 k.p. ma zastosowanie w każdym przypadku ogłoszenia upadłości pracodawcy (zarówno upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika jak i upadłości z możliwością zawarcia układu), czy tylko w przypadku ogłoszenia upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego dłużnika. Analiza uzasadnienia pytania prawnego Sądu Okręgowego ujawnia przy tym, że w istocie Sąd ten nie ma wątpliwości interpretacyjnych i podziela stanowisko procesowe strony pozwanej, że art. 41¹ § 1 k.p. ma zastosowanie do obu rodzajów upadłości, a mianowicie zarówno upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego jak i upadłości z możliwością zawarcia układu. Taka interpretacja wynika, zdaniem Sądu Okręgowego, z wykładni gramatycznej (dosłownej treści) art. 41¹ § 1 k.p. Sąd Okręgowy pomija przy tym istotne argumenty, które mogłyby poddać w wątpliwość interpretację opartą jedynie na wykładni językowej, a kwestionując stanowisko, które zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 4 kwietnia 2007 r., III PK 1/07, i zmierzając swoim pytaniem prawnym do zmiany tego stanowiska w podjętej uchwale, w uzasadnieniu pytania prawnego prowadzi swoje rozważania obok argumentacji przedstawionej w powyższym

wyroku Sądu Najwyższego, nie odnosząc się do poszczególnych motywów prawnych jego uzasadnienia.

2. Rozważania należy zacząć od oceny charakteru (znaczenia) prawnego art. 41¹ § 1 k.p. Przepis ten wyłącza ochronę trwałości stosunku pracy w razie ogłoszenia upadłości pracodawcy. Ogłoszenie upadłości pracodawcy zostało potraktowane – obok likwidacji pracodawcy – jako przyczyna wyłączająca pewne elementy ochrony pracownika przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę w stopniu bardziej radykalnym niż inne przyczyny dotyczące pracodawcy (wymienione najpierw w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy; tekst jednolity: Dz.U. z 2002 r., Nr 112, poz. 980 ze zm., a następnie w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Przepis ten został wprowadzony do Kodeksu pracy w 1989 r. (miał wówczas treść: „W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.”). Wszedł do porządku prawnego w okresie obowiązywania rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. – Prawo upadłościowe (tekst jednolity: Dz.U. z 1991 r. Nr 118, poz. 512, ze zm.) i rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. – Prawo o postępowaniu układowym (Dz.U. z 1934 r. Nr 93, poz. 836). Pojęcie „ogłoszenie upadłości” zostało użyte w art. 41¹ § 1 k.p. - począwszy od 1989 r. - w takim znaczeniu, jakie było mu przypisane w ówczesnie obowiązującym Prawie upadłościowym z 1934 r. Nie ulegało wówczas wątpliwości, że ogłoszenie upadłości podmiotu gospodarczego (później: przedsiębiorcy) będącego zakładem pracy (później: pracodawcą) oznaczało wszczęcie postępowania mającego na celu likwidację majątku upadłego i zbiorowe zaspokojenie wierzycieli ze środków uzyskanych z likwidacji masy upadłości. Ówczesne Prawo upadłościowe z 1934 r. nie przewidywało innego rodzaju upadłości od upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego. Przewidywało wprowadzić możliwość zawarcia przez upadłego

układu z wierzycielami w postępowaniu upadłościowym (art. 171–202 Prawa upadłościowego), ale zawarcie takiego układu stanowiło podstawę do wydania przez sąd postanowienia o ukończeniu postępowania upadłościowego (art. 196 Prawa upadłościowego). Z chwilą wydania przez sąd postanowienia o ukończeniu postępowania upadłościowego kończyło się też uchylene ochrony trwałości stosunku pracy wynikające z art. 41¹ § 1 k.p. Przepis art. 41¹ § 1 k.p. nie zawierał natomiast żadnych odniesień do postępowania układowego uregulowanego w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z 1934 r. o postępowaniu układowym i nie uchylał ochrony trwałości stosunku pracy w razie wszczęcia tego postępowania.

Do 1 października 2003 r. nie ulegało wątpliwości, że „ogłoszenie upadłości”, o jakim stanowi art. 41¹ § 1 k.p., obejmuje upadłość mającą na celu likwidację majątku upadłego dłużnika. W tym sensie było to pojęcie równoważne pojęciu „likwidacji” użytemu w tym samym przepisie. Ogłoszenie upadłości dotyczyło pracodawców mających zdolność upadłościową (zdolność tę regulowało Prawo upadłościowe z 1934 r., precyzyjnie określając, w stosunku do jakich podmiotów może, a do jakich nie może, być ogłoszona upadłość). Likwidacja dotyczyła tych pracodawców, którzy nie mieli zdolności upadłościowej. Ogólna i szczególna ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy była wyłączona w sytuacjach, w których istnienie pracodawcy (jego byt prawny i faktyczny) było zagrożone trudną sytuacją ekonomiczną (co prowadziło do ogłoszenia jego upadłości w celu likwidacji masy upadłości) lub innym przyczynami uzasadniającymi likwidację pracodawcy.

Od 1 października 2003 r. pojęcie „ogłoszenie upadłości” nabrało nowego znaczenia na gruncie przepisów prawa upadłościowego. I to ta zmiana znaczeniowa pojęcia „ogłoszenie upadłości” stała się przyczyną przedstawienia Sądowi Najwyższemu opisanego na wstępie zagadnienia prawnego.

3. W ustawie z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze (tekst jednolity: Dz.U. z 2009 r. Nr 175, poz. 1361), która weszła w życie 1 października 2003 r., ustawodawca dokonał radykalnej przebudowy konstrukcji prawa upadłościowego i przy zachowaniu używanych wcześniej terminów prawnych nadał tym terminom w wielu wypadkach różniące się od

dotychczasowego znaczenie. Zgodnie z nowym Prawem upadłościowym i naprawczym, określenie „ogłoszenie upadłości” dotyczy w równym stopniu ogłoszenia upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego dłużnika oraz ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu (art. 14 i art. 15 Prawa upadłościowego i naprawczego). W nowym prawie upadłościowym są przepisy wspólne dla obu sposobów prowadzenia postępowania upadłościowego i przepisy odrębne dla postępowania upadłościowego związanego z likwidacją majątku upadłego i postępowania upadłościowego z możliwością zawarcia układu z wierzycielami. W nowym prawie upadłościowym pojęcie „ogłoszenie upadłości” używane jest więc bądź ogólnie w stosunku do obu postaci postępowania upadłościowego, bądź z dookreśleniem, o którą postać upadłości chodzi. W nowym prawie upadłościowym sformułowanie „ogłoszenie upadłości” użyte bez dodatkowej kwalifikacji, o którą postać postępowania upadłościowego chodzi, jest jednoznaczne i nienasuwające żadnych wątpliwości interpretacyjnych - obejmuje obie opcje prowadzenia postępowania upadłościowego (likwidacyjną i układową).

Jak z tego wynika z chwilą wejścia w życie Prawa upadłościowego i naprawczego z 2003 r. treść semantyczna określenia „ogłoszenie upadłości” została poszerzona o ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu, niemające odpowiednika w dawnym Prawie upadłościowym z 1934 r. i nieporównywalne ani z zawarciem układu w dawnym postępowaniu upadłościowym, ani z dawnym postępowaniem układowym w sytuacji wystąpienia niewypłacalności. Konstrukcje i znaczenie pojęć nowego Prawa upadłościowego i naprawczego z 2003 r. są istotnie różne od konstrukcji i znaczenia pojęć dawnego Prawa upadłościowego i Prawa o postępowaniu układowym z 1934 r.

Użyte w art. 41¹ § 1 k.p. określenie „ogłoszenie upadłości pracodawcy” jest pojęciem języka prawnego, zdefiniowanym w innej ustawie niż Kodeks pracy, a mianowicie w ustawie regulującej postępowanie upadłościowe (do 1 października 2003 r. w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z 1934 r. Prawo upadłościowe, od 1 października 2003 r. w ustawie z 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze). To pojęcie, podobnie jak szereg innych pojęć stosowanych w prawie upadłościowym (np. niewypłacalność, postępowanie upadłościowe, postępowanie układowe, upadłość, układ), nie ma określonego, precyzyjnego znaczenia w języku

ogólnym (powszechnym). Pojęcia te mają takie znaczenie, jakie nadaje im prawo stanowione. Określenie „ogłoszenie upadłości” zarówno w dawnym jak i w nowym prawie upadłościowym jest jednoznacznie zdefiniowane, ale inne było jego znaczenie w czasie obowiązywania dawnego Prawa upadłościowego i inne jest jego znaczenie w nowym Prawie upadłościowym i naprawczym. Ze zmiany znaczenia treści pojęcia „ogłoszenie upadłości pracodawcy”, jaka dokonała się z dniem 1 października 2003 r., nie można jednak wyciągać takiego wniosku, jaki został wyciągnięty przez Sąd Okręgowy – że w związku ze zmianą (poszerzeniem) treści semantycznej określenia „ogłoszenie upadłości pracodawcy”, od 1 października 2003 r. automatycznemu poszerzeniu uległ zakres zdarzeń, z którymi art. 41¹ § 1 k.p. wiąże uchylenie ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy. Z uwagi na to, że jest to przepis wyłączający ochronę trwałości stosunku pracy ustanowioną zarówno w przepisach ogólnych (zwłaszcza przepisach Kodeksu pracy, dotyczących wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę), jak i przepisach szczególnych (ulożonych poza Kodeksem pracy, np. w art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy), rozszerzenie siły jego oddziaływania na sytuacje inne niż objęte nim w chwili jego wprowadzania do porządku prawnego w 1989 r. musiałyby jednoznacznie wynikać z przepisów prawa (np. przepisów przejściowych, wprowadzających w życie nowe regulacje Prawa upadłościowego i naprawczego). Nie można w związku z tym przyjąć, że istotne zmiany w prawie upadłościowym, wprowadzone ustawą z 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze, obejmujące nadanie innego znaczenia dotychczasowym pojęciom – choćby pojęciu „ogłoszenie upadłości” – mogły niejako przypadkowo i „przy okazji” doprowadzić do istotnych zmian w treści (przez rozszerzenie jego stosowania) przepisu uchylającego – bezwarunkowo, w odniesieniu do każdego przypadku - ogólną i szczególną ochronę pracowników przed rozwiązaniem z nimi stosunków pracy przez pracodawcę.

Ustawodawca, dokonując istotnej przebudowy konstrukcji i pojęć prawa upadłościowego - przy jednoczesnym zachowaniu używanych dawniej terminów, z nadaniem jednak tym terminom w wielu wypadkach znaczenia różniącego się od dotychczasowego (co dotyczy także pojęcia „ogłoszenie upadłości”) - mógł dokonać stosownych zmian przepisów zawartych w innych ustawach, w których

występowały pojęcia prawne odnoszące się dawnego prawa upadłościowego, aby dostosować te przepisy do nowych regulacji i pojęć prawnych użytych w nowym prawie upadłościowym, albo ogólnie przewidzieć, jak obecnie należy rozumieć użyte w tych przepisach pojęcia prawne. Tak się stało na przykład w odniesieniu do pojęć „postępowanie upadłościowe” i „postępowanie układowe” (art. 543 i 544 Prawa upadłościowego i naprawczego). Nie stało się natomiast w odniesieniu do użytego w art. 41¹ § 1 k.p. terminu „ogłoszenie upadłości”. Nie można jednak z tego zaniechania ustawodawcy wyciągać wniosku, że brak ingerencji w treść art. 41¹ § 1 k.p. oznacza od 1 października 2003 r. radykalną zmianę – zdecydowanie na niekorzyść pracowników - oddziaływania tego przepisu na ich sytuację w kontekście ochrony przed wypowiedzeniem. Ochrona stosunku pracy wynikającego z umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest wpisana w system przepisów prawa pracy, realizując gwarancyjne funkcje prawa pracy. Nie może zostać wyeliminowana bez świadomej ingerencji ustawodawcy, jedynie w następstwie zmian dokonanych w innej ustawie, podstawowej dla innej dziedziny prawa (w tym przypadku prawa upadłościowego jako części prawa cywilnego), która oparta jest na innej aksjologii niż prawo pracy.

4. W teorii wykładni prawa nie ustalono żadnych uniwersalnych zasad, które określałyby, w jaki sposób należy wyklądać pojęcia prawne, które zostały zdefiniowane w ustawie podstawowej dla danej dziedziny prawa i zostały użyte w przepisach innych ustaw, odrębnych od tej ustawy, w znaczeniu dotychczasowym, jeżeli ustawodawca dokonuje istotnych zmian konstrukcyjnych i pojęciowych w ustawie podstawowej dla danej dziedziny prawa, nie zmieniając jednocześnie przepisów przynależnych do innych dziedzin prawa. Opracowanie takich uniwersalnych zasad nie jest bowiem w ogóle możliwe. Zastosowanie abstrakcyjnie ustalonych zasad ogólnych w jednym wypadku prowadziłyby do wyniku konstrukcyjnie i aksjologicznie zgodnego z innymi normami systemu prawa, a w innym do powstania ewidentnych sprzeczności konstrukcyjnych lub aksjologicznych w systemie prawa.

Nie jest możliwe nawet ustalenie uniwersalnej zasady wykładni, która rozstrzygałaby taką sytuację, jaka jest tutaj rozpatrywana, a mianowicie, że w ustawie podstawowej zachowuje się określony termin prawny (w tym przypadku

„ogłoszenie upadłości”), ale nadaje mu się znaczenie odmienne od dotychczasowego. Inaczej mówiąc, nie można z góry jednolicie ustalić, że taki termin prawny użyty w przepisach różnych ustaw odrębnych, wcześniejszych od nowej lub istotnie zmienionej ustawy podstawowej, ma być rozumiany bądź w sposób dotychczasowy (wykładnia statyczna), bądź w sposób zmieniony (wykładnia dynamiczna).

Sprowadzając powyższe rozważania ogólne na płaszczyznę rozumienia określenia „ogłoszenie upadłości pracodawcy”, użytego w art. 41¹ § 1 k.p., a także w innych przepisach odrębnych i wcześniejszych od obecnego Prawa upadłościowego i naprawczego, w ramach stosowania wykładni językowej należy przyjąć, iż zarówno twierdzenie, że to określenie obejmuje tylko ogłoszenie upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego (znaczenie dawne), jak i twierdzenie, że to określenie obejmuje ogłoszenie upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego i ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu (znaczenie nowe), opiera się na arbitralnym uznaniu, że istnieje taka ogólna i uniwersalna zasada wykładni, pozwalająca na przyjęcie pierwszej lub drugiej z przedstawionych opcji interpretacyjnych, podczas gdy taka zasada nie istnieje.

5. W art. 543 i 544 Prawa upadłościowego i naprawczego ustawodawca zamieścił objaśnienia znaczenia pojęć „postępowanie upadłościowe” i „postępowanie układowe” użytych w przepisach odrębnych, które zostały wydane przed wejściem w życie nowego Prawa upadłościowego i naprawczego. Przepisy te, ze względu na swoją konstrukcję i istotę, są zbliżone do przepisów zmieniających. Przypisują one bowiem określoną treść dawnym przepisom, nieuchylanym i formalnie niezmienianym przez nową ustawę.

Artykuł 543 Prawa upadłościowego i naprawczego pozostawia pojęciu „postępowanie upadłościowe” dawne znaczenie. Zgodnie z tym przepisem, dawne pojęcie „postępowanie upadłościowe” oznacza tylko obecne „postępowanie upadłościowe obejmujące likwidację majątku upadłego”. Istnienie takiej normy wyklucza przyjęcie ogólnego założenia, że przy wykładaniu przepisów ustaw odrębnych, zawierających terminy prawne z dawnego prawa upadłościowego obowiązuje zasada, że terminom tym należy przypisać znaczenie, jakie mają w obecnym prawie upadłościowym.

Z kolei w art. 544 Prawa upadłościowego i naprawczego zostało objaśnione znaczenie pojęcia „postępowanie układowe”, które występowało w dawnym Prawie o postępowaniu układowym, ale nie występuje w nowym Prawie upadłościowym i naprawczym. Zgodnie z tym przepisem, dawne pojęcie „postępowanie układowe” oznacza obecne „postępowanie upadłościowe z możliwością zawarcia układu”, będące pewnego rodzaju przetworzeniem i połączeniem zawarcia układu w dawnym postępowaniu upadłościowym i postępowania układowego w razie niewypłacalności pracodawcy uregulowanego w dawnym Prawie o postępowaniu układowym. Z użycia w tym przepisie partykuły „także” można wnosić, że omawiane pojęcie ma szersze znaczenie i obejmuje również obecne postępowanie naprawcze, które jest w pewnym stopniu podobne do dawnego postępowania układowego w razie zagrożenia niewypłacalnością. Dawne Prawo o postępowaniu układowym regulowało jednolicie postępowanie układowe zarówno w sytuacji, gdy niewypłacalność przedsiębiorcy już nastąpiła, jak i w sytuacji, gdy istniało zagrożenie powstania niewypłacalności przedsiębiorcy. Według art. 543 i 544 Prawa upadłościowego i naprawczego, termin prawny „postępowanie upadłościowe” użyty w dotychczasowych i niezmienionych przepisach odrębnych będzie miał obecne znaczenie tego terminu tylko wówczas, gdy w tych przepisach odrębnych występują obok siebie terminy „postępowanie upadłościowe” i „postępowanie układowe”.

Z analizy art. 543 i 544 Prawa upadłościowego i naprawczego wynika wniosek, że pojęciom dawnego Prawa upadłościowego i dawnego Prawa o postępowaniu układowym, użytym w zastanych i niezmienionych przepisach odrębnych, gdy werbalnie odpowiadają pojęciom nowego Prawa upadłościowego i naprawczego, nie można przypisywać znaczenia zgodnie z jedną z góry określoną zasadą - bądź pozostania przy ich znaczeniu dotychczasowym (zastanym), bądź przypisania im znaczenia nowego.

Na podstawie powyższych rozważań można stwierdzić, że nie ma i być nie może jednej uniwersalnej zasady, zgodnie z którą mają być obecnie rozumiane pojęcia dawnego prawa upadłościowego i prawa układowego użyte w niezmienionych przepisach ustaw odrębnych, nawet gdy werbalnie odpowiadają pojęciom nowego Prawa upadłościowego i naprawczego. O tym, jakie znaczenie

należy obecnie przypisać danemu pojęciu w zastanych i niezmiennych przepisach ustaw odrębnych, można rozstrzygać tylko w stosunku do konkretnego przepisu, biorąc pod uwagę jego kontekst systemowy i funkcjonalny oraz to, na ile silnie jest on związany z regulacjami Prawa upadłościowego i naprawczego. Dlatego też takiemu samemu terminowi prawnemu (w rozpatrywanym przypadku terminowi „ogłoszenie upadłości”) w jednym przepisie będzie należało przypisać znaczenie dawne (zastane), a w innym znaczenie obecne (nowe), aby nie doszło do powstania sprzeczności konstrukcyjnych lub aksjologicznych w systemie prawa. Tym samym występowanie w orzecznictwie Sądu Najwyższego orzeczeń, zgodnie z którymi w jednym niezmiennym przepisie ustawy odrębnej termin „ogłoszenie upadłości” należy rozumieć jako oznaczający zarówno ogłoszenie upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego jak i ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu (uchwała SN z 12 lipca 2006 r., II PZP 4/06, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 1, a także wyrok SN z 4 października 2007 r., I PK 124/07, niepublikowany), a w innym niezmiennym przepisie ustawy odrębnej termin „ogłoszenie upadłości” należy rozumieć jako oznaczający tylko ogłoszenie upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego (wyrok SN z 4 kwietnia 2007 r., III PK 1/07, OSP 2009 nr 1, poz. 12), nie oznacza występowania jakiegokolwiek sprzeczności w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

6. Przy rozstrzygnięciu zagadnienia, jakie znaczenie ma termin prawny „ogłoszenie upadłości” zastosowany w art. 41¹ § 1 k.p., należy wziąć przede wszystkim pod uwagę, że prawo pracy jest odrębną gałęzią prawa od prawa cywilnego, do którego należy prawo upadłościowe. Ta odrębność jest potwierdzona przez art. 300 k.p., zgodnie z którym w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy prawa cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Z odrębności prawa pracy i prawa cywilnego i z art. 300 k.p. należy wywieść również taki wniosek, że jeżeli przepisy prawa pracy odwołują się do pojęć i konstrukcji regulowanych prawem cywilnym, to uwzględniają pojęcia i konstrukcje prawa cywilnego obowiązujące w momencie tworzenia danych przepisów prawa pracy, a nie także ewentualne zmiany regulacji prawa cywilnego w przyszłości. Ustawodawca w momencie tworzenia przepisów prawa pracy bada i stwierdza, że określone pojęcia i

konstrukcje prawa cywilnego są odpowiednie dla prawa pracy i zgodne z jego zasadami. Dlatego też zmiana określonych pojęć i konstrukcji prawa cywilnego, do których odwołują się przepisy prawa pracy, nie może powodować automatycznej zmiany w przepisach prawa pracy. Pozostawienie przez ustawodawcę przepisu prawa pracy, który odwołuje się do określonego pojęcia prawa cywilnego, gdy temu pojęciu nadaje się inne znaczenie w prawie cywilnym, nie może być uznane za dorozumianą zmianę również związanego z tym pojęciem przepisu prawa pracy.

W prawie pracy obowiązuje zasada ochrony trwałości stosunku pracy wynikającego z umowy zawartej na czas nieoznaczony, a uchylenie ochrony trwałości stosunku pracy przez art. 41¹ § 1 k.p. jest wyjątkiem od tej zasady, który nie może być wykładany rozszerzająco.

Przepis art. 41¹ § 1 k.p. został ustanowiony w czasie, gdy ogłoszenie upadłości oznaczało wszczęcie postępowania mającego na celu likwidację majątku upadłego i zbiorowe zaspokojenie wierzycieli ze środków uzyskanych z likwidacji masy upadłości. W sytuacji, gdy następuje likwidacja pracodawcy, uchylenie ochrony trwałości stosunku pracy jest oczywiste i konieczne. Skoro ma dojść do likwidacji (ustania bytu prawnego i faktycznego) pracodawcy, konieczne jest wypowiedzenie wszystkim pracownikom umów o pracę, także (nawet) tym szczególnie chronionym. W takim tylko kontekście ustawodawca uchylił w art. 41¹ § 1 k.p. ochronę trwałości stosunku pracy „w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy”.

W celu umożliwienia pracodawcy dokonania restrukturyzacji przedsiębiorstwa i związanej z nią restrukturyzacji zatrudnienia ochrona trwałości stosunku pracy została ograniczona w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu stwarza możliwość zastosowania tej ustawy – przewidzianych w niej zasad tzw. zwolnień grupowych i trybu ich przeprowadzenia. Tylko ogłoszenie upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego stanowi uzasadnienie dla stosowania art. 41¹ § 1 k.p., wyłączającego wszelką ochronę pracowników przed wypowiedzeniem.

Odrębność prawa pracy i prawa cywilnego oraz obowiązująca w prawie pracy zasada ochrony trwałości stosunku pracy wymaga uznania, że po wejściu w życie Prawa upadłościowego i naprawczego pojęcie „ogłoszenie upadłości pracodawcy” użyte w art. 41¹ § 1 k.p. należy rozumieć jako „ogłoszenie upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego”.

Przyjęcie, że zmiany prawa upadłościowego i stworzenie konstrukcji upadłości z możliwością zawarcia układu mogą być rozpatrywane jako dorozumiana zmiana ustalonego w prawie pracy zakresu ochrony trwałości stosunku pracy i uchylenie tej ochrony w razie ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu, oznaczałoby zaakceptowanie przypadkowych skutków zmian prawa i wyciąganie zbyt daleko idących wniosków z pozostawienia w art. 41¹ § 1 k.p. określenia „ogłoszenie upadłości” bez sprecyzowania, że chodzi o upadłość likwidacyjną.

W prawie upadłościowym ogłoszenie upadłości oznacza przede wszystkim stwierdzenie, że dany podmiot znajduje się w stanie niewypłacalności, i wszczęcie postępowania upadłościowego, które ma na celu zbiorowe zaspokojenie roszczeń wierzycieli. W Kodeksie pracy „ogłoszenie upadłości pracodawcy” występuje jako przesłanka uchylająca ochronę trwałości stosunku pracy pracownika, a uchylenie tej ochrony nie jest bezpośrednio związane z tym, że pracodawca znalazł się w stanie niewypłacalności. Ogólnie można powiedzieć, że regulacje prawa pracy dotyczące uchylenia ochrony trwałości stosunku pracy w razie ogłoszenia upadłości pracodawcy pozostają w związku z materią regulowaną prawem upadłościowym i celami postępowania upadłościowego tylko o tyle, o ile usuwają przeszkodę w postaci ochrony trwałości stosunku pracy w odniesieniu do możliwości przeprowadzenia w postępowaniu upadłościowym likwidacji majątku upadłego i zbiorowego zaspokojenia wierzycieli. Zmiana zakresu ochrony trwałości stosunku pracy i uchylenie tej ochrony także w razie ogłoszenia upadłości pracodawcy z możliwością zawarcia układu wymagałyby wyraźnej zmiany treści art. 41¹ § 1 k.p. (podobny pogląd wyrażono w wyroku SN z 4 kwietnia 2007 r., III PK 1/07 oraz w doktrynie – por. A. Tomanek, Ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu a stosunki pracy, PiZS 2004 nr 11, s. 26; tenże, Glosa do wyroku SN z 4 kwietnia 2007 r., III PK 1/07, OSP 2009 nr 1, poz. 12).

7. Ogłoszenie upadłości przedsiębiorcy, zgodnie z regulacjami dawnego i nowego prawa upadłościowego, nie wywiera samo w sobie żadnego wpływu na byt stosunków pracy. Dopóki istnieje pracodawca i prowadzi działalność (produkcyjną, usługową, handlową, jakąkolwiek inną) pozwalającą na zatrudnianie pracowników, dopóty pracownicy mogą być nadal zatrudniani także po ogłoszeniu upadłości (spory ze stosunku pracy prowadzone przez pracowników przeciwko upadłemu pracodawcy, a ściślej przeciwko syndykowi masy upadłości, pozwalają stwierdzić, że zatrudnianie pracowników nawet po ogłoszeniu upadłości nie jest niczym nadzwyczajnym). W razie ogłoszenia upadłości przedsiębiorcy będącego pracodawcą stosunki pracy mogą być rozwiązywane na zasadach określonych w prawie pracy, choćby w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wprowadzenie konstrukcji upadłości z możliwością zawarcia układu nie wymaga, aby została zniesiona ochrona trwałości stosunku pracy. Restrukturyzacji zatrudnienia - jeżeli jest ona niezbędna dla zawarcia układu z wierzycielami - można dokonać z zachowaniem ochronnej funkcji prawa pracy. Wyjątkowość regulacji przewidzianej w art. 41¹ § 1 k.p. nie powinna być nadużywana do pozbywania się przez pracodawcę pracowników, także tych podlegających szczególnej ochronie, jeżeli pracodawca nadal prowadzi swoją dotychczasową działalność, choćby w ograniczonym zakresie.

Należy także zwrócić uwagę, że w postępowaniu upadłościowym, w którym został zawarty układ z wierzycielami, wykonanie postanowień układowych i zaspokojenie wierzycieli jest rozłożone przeważnie na lata, a nie na tygodnie lub miesiące. Trudno byłoby z tego względu zaakceptować sytuację, że pracodawca przez cały czas trwania postępowania upadłościowego ma pełną swobodę rozwiązywania stosunków pracy, także z pracownikami podlegającymi ochronie.

Twierdzenie, że przez samo zachowanie w niezmienionym brzmieniu treści art. 41¹ § 1 k.p. przy uchwalaniu nowego Prawa upadłościowego i naprawczego przepis ten objął ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu, opiera się na wykładni prawa, która nie uwzględnia różnic między prawem upadłościowym jako częścią prawa cywilnego i prawem pracy (wykładnia systemowa) oraz ochronną funkcją prawa pracy (wykładnia celowościowa lub aksjologiczna).

Ogłoszenie upadłości likwidacyjnej prowadzącej do likwidacji pracodawcy oraz likwidacja pracodawcy poza postępowaniem upadłościowym są sytuacjami nadzwyczajnymi, pozwalają bowiem pracodawcy na zwolnienie całej załogi z pominięciem wszelkich standardów ochronnych. Skoro ograniczenie uprawnień pracowników jest w tym przypadku (ogłoszenia upadłości pracodawcy) tak radykalne, to musi być ono oparte na odpowiednio istotnych przesłankach. W przypadku ogłoszenia upadłości (likwidacyjnej) albo likwidacji pracodawcy przesłanką taką jest brak możliwości dalszego zatrudnienia pracowników. Jeżeli uzasadnienie takie odpada, bo pracodawca nadal istnieje, mimo ogłoszenia upadłości zachowuje prawo zarządu swoim majątkiem, nadal zatrudnia pracowników, kontynuuje dotychczasową działalność (nadal prowadzi działalność produkcyjną, handlową, usługową, inną), a jedynym ograniczeniem jest ustanowienie nadzorca sądowego - organu o uprawnieniach nadzorczych i kontrolnych – z intencją zachowania niepogorszonego stanu masy upadłości, to trudno znaleźć uzasadnienie dla zwolnienia wszystkich pracowników (np. znajdujących się w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p. albo szczególnie chronionych na podstawie przepisów odrębnych) z wyłączeniem w stosunku do nich wszystkich przepisów ochronnych. Prowadzi to do wniosku, że art. 41¹ § 1 k.p. ma na uwadze taki proces upadłościowy, z którym wiąże się spodziewana utrata przez przedsiębiorcę kwalifikacji podmiotu zatrudniającego pracowników (czyli pracodawcy), co rodzi konieczność zwolnienia całej załogi (także pracowników szczególnie chronionych).

Przyjęcie wykładni art. 41¹ § 1 k.p. proponowanej przez Sąd Okręgowy mogłoby prowadzić do obejścia przepisów o ochronie pracowników w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23¹ k.p.) - wystarczyłoby bowiem zgłoszenie wniosku o ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu, aby z w miarę dobrze jeszcze funkcjonującego zakładu pracy zwolnić wszystkich pracowników, a sam zakład pracy sprzedać zgłaszającemu się nabywcy – bez konsekwencji wynikających z konstrukcji art. 23¹ k.p. Dopuszczenie stosowania art. 41¹ § 1 k.p. do ogłoszenia upadłości układowej mogłoby odebrać pracownikom potencjalną ochronę wynikającą z art. 23¹ k.p. w razie zbycia przedsiębiorstwa (zakładu pracy) lub jego części po pomyślnym zakończeniu postępowania

upadłościowego. Przyjęcie takiego rozumienia art. 41¹ § 1 k.p. wyeliminowałoby również potrzebę stosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. Tymczasem zasady określone w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stanowią odpowiedni instrument prawny do przeprowadzenia zwolnień w zakładzie pracy pracodawcy, w stosunku do którego ogłoszono upadłość z opcją zawarcia układu z wierzycielami.

Jeżeli sytuacja pracodawcy, w stosunku do którego ogłoszono upadłość z możliwością zawarcia układu, ulegnie pogorszeniu, sąd upadłościowy może dokonać zmiany upadłości układowej na likwidacyjną. Wydanie przez sąd gospodarczy postanowienia o zmianie upadłości z układowej na likwidacyjną otworzy pracodawcy możliwość dokonania wypowiedzeń wszystkim pracownikom – także tym szczególnie chronionym. W takiej sytuacji znajdzie bowiem zastosowanie art. 41¹ § 1 k.p. Likwidacyjna opcja postępowania upadłościowego oznacza, że nie ma już możliwości ratowania miejsc pracy - przedsiębiorstwo upadłego dłużnika (jako całość lub jego poszczególne składniki – art. 55¹ k.c.) powinno być sprzedane w celu zaspokojenia wierzycieli, a zwolnienie z pracy wszystkich pracowników bez respektowania ich szczególnej ochrony ma umożliwić sprzedaż poszczególnych składników majątkowych składających się na to przedsiębiorstwo w ujęciu przedmiotowym (zakład pracy).

8. Kwestią uboczną w stosunku do powyższych rozważań są wnioski, jakie można wyciągnąć z art. 500 Prawa upadłościowego i naprawczego. Przepis ten dotyczy postępowania naprawczego i stanowi, że: „W sprawach z zakresu prawa pracy wszczęcie postępowania naprawczego wywołuje skutki jak ogłoszenie upadłości, z wyłączeniem spraw dotyczących ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.” W rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca twierdził, że na podstawie tego przepisu art. 41¹ § 1 k.p. ma zastosowanie nawet w postępowaniu naprawczym, uchylając także w tym postępowaniu ochronę trwałości stosunku pracy; tym bardziej może mieć zastosowanie w przypadku ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu. Z takiego założenia strona pozwana wywodziła następnie wniosek, że „ogłoszenie upadłości pracodawcy” przewidziane w art. 41¹ § 1 k.p. oznacza zarówno

ogłoszenie upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego, jak i ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu.

Postępowanie naprawcze w razie zagrożenia niewypłacalnością, uregulowane w art. 492-521 Prawa upadłościowego i naprawczego, stanowi procedurę odrębną od postępowania upadłościowego. W ramach postępowania naprawczego, które podlega znacznie słabszej kontroli i nadzorowi organów sądowych, istnieje zauważalna przewaga ochrony gospodarczego interesu dłużnika nad celami windykacyjnymi, nakierowanymi na zaspokojenie wierzycieli. Zmierza ono do zawarcia i zatwierdzenia układu dłużnika z jego wierzycielami, przy czym jest adresowane do dłużnika wypłacalnego, a jedynie zagrożonego niewypłacalnością.

Argumentacja, wywodząca z treści art. 500 Prawa upadłościowego i naprawczego wnioski o zastosowaniu art. 41¹ § 1 k.p. także w razie ogłoszenia upadłości pracodawcy z możliwością zawarcia układu, jest chybiona. Do tego, aby art. 41¹ § 1 k.p. mógł mieć zastosowanie w postępowaniu naprawczym, musiałby najpierw w sposób niewątpliwy obejmować ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu. Tymczasem, w art. 500 Prawa upadłościowego i naprawczego jest wprawdzie mowa o skutkach ogłoszenia upadłości, ale ogłoszenie upadłości wywołuje różne skutki w zależności od tego, czy jest to ogłoszenie upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego, czy też jest to ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu. Wszczęcie postępowania naprawczego może wywierać w sprawach z zakresu prawa pracy tylko takie skutki, jakie wywołuje ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu, zważywszy na istotę postępowania naprawczego. Nie oznacza zatem możliwości zastosowania w postępowaniu naprawczym art. 41¹ § 1 k.p.

Przy dokonywaniu wykładni art. 500 Prawa upadłościowego i naprawczego należy uwzględnić jego relację do art. 498, w którym zostały określone skutki wszczęcia postępowania naprawczego dla zaspokajania zobowiązań przedsiębiorcy (zawieszenie spłaty zobowiązań, zawieszenie naliczania odsetek, ograniczenie stosowania instytucji potrącenia, zakaz wszczynania przeciwko przedsiębiorcy egzekucji i postępowań zabezpieczających oraz zawieszenie wszczętych postępowań). Te skutki, zgodnie z art. 498 ust. 3 Prawa

upadłościowego i naprawczego, nie mają zastosowania do wierzytelności, o których jest mowa w art. 273 Prawa upadłościowego i naprawczego (w tym m. in. wierzytelności ze stosunku pracy). Poddanie wierzytelności ze stosunku pracy regulacjom obowiązującym w razie ogłoszenia upadłości jest więc wyjątkiem od wyjątku określonego w art. 498 ust. 3 Prawa upadłościowego i naprawczego. Jeżeli porówna się regulacje zawarte w art. 498 ust. 1 Prawa upadłościowego i naprawczego z regulacjami mającymi zastosowanie do zobowiązań upadłego w razie ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu, to wyraźnie widać, że regulacja zawarta w art. 500 Prawa upadłościowego i naprawczego jest dla pracowników korzystniejsza, niż gdyby ich zobowiązania ze stosunku pracy zostały poddane regulacji zawartej w art. 498 ust. 1 Prawa upadłościowego i naprawczego. Temu celowi służy art. 500 Prawa upadłościowego i naprawczego. Z jego treści nie wynika w żaden sposób, że przepis ten miałby obejmować kwestię rozwiązywania stosunków pracy.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że przedstawione zagadnienie prawne powinno być rozstrzygnięte w sposób przedstawiony w sentencji uchwały: art. 41¹ § 1 k.p. nie ma zastosowania w razie ogłoszenia upadłości pracodawcy z możliwością zawarcia układu (art. 14 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze), ma natomiast zastosowanie w razie ogłoszenia upadłości w celu likwidacji majątku upadłego dłużnika (art. 15 tej ustawy).