

Uchwała z dnia 29 sierpnia 1995 r.
I PZP 22/95

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Iwony Kaszczyszyn, w sprawie z powództwa Michała K. przeciwko Ministrowi Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa w W. o wynagrodzenie, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 29 sierpnia 1995 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Apelacyjny w Gdańsku postanowieniem z dnia 30 maja 1995 r., [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.

1) Czy ogłoszenie upadłości przedsiębiorstwa państwowego w likwidacji jest równoznaczne z zakończeniem likwidacji o którym mowa w § 51 Rozporządzenia Rady Ministrów z 30 listopada 1981 r. w sprawie wykonania ustawy o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. nr 31, poz. 170 z późn. zm.) i w piśmie Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z 17 września 1992 r. wyznaczającym powoda na stanowisko likwidatora?

2) w przypadku udzielenia odpowiedzi przeczącej na pytanie pierwsze, w jakim postępowaniu likwidator powinien dochodzić wynagrodzenia za pełnione obowiązki, to znaczy, czy przeciwko organowi założycielskiemu, który go wyznaczył, czy też w postępowaniu upadłościowym przeciwko masie upadłości?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

1. Ogłoszenie upadłości przedsiębiorstwa państwowego w likwidacji nie jest równoznaczne z zakończeniem likwidacji, o którym mowa w § 51 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1981 r. w sprawie wykonania ustawy o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. Nr 31, poz. 170 ze zm.).

2. Likwidator przedsiębiorstwa państwowego wykonujący swoje obowiązki na podstawie stosunku pracy może dochodzić roszczeń o wynagrodzenie za okres po ogłoszeniu upadłości przeciwko syndykowi upadłości w postępowaniu przed sądem pracy.

U z a s a d n i e n i e

Powód Michał K. wniósł o zasądzenie od Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa kwoty 210 000 000 zł tytułem wynagrodzenia za czynności likwidatora [...] Przedsiębiorstwa Budownictwa Przemysłowego "P." w B., za okres od 1 września 1993 r. do października 1994 r. Powód twierdził, że w okresie tym pełnił funkcję likwidatora mimo ogłoszenia upadłości Przedsiębiorstwa. Powinien więc otrzymać wynagrodzenie za pracę niezależnie od wynagrodzenia, które pobierał będąc zatrudnionym przez syndyka na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Wyrokiem z dnia 21 lutego 1995 r., [...], Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubez-

pieczęć Społecznych w Bydgoszczy oddalił powództwo. Sąd Wojewódzki ustalił, że zarządzeniem Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 14 września 1992 r., wydanym na podstawie art. 19 ust. 2 w zw. z art. 19 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1991 r., Nr 18, poz. 80 ze zm.) otwarto z dniem 1 października 1992 r. likwidację Przedsiębiorstwa "P.". Powód został wówczas wyznaczony likwidatorem. Minister określił jego obowiązki i stwierdził, że umocowanie wygasa z chwilą zakończenia likwidacji Przedsiębiorstwa. Równocześnie wyznaczył powodowi ryczałtowe wynagrodzenie miesięczne w kwocie 15 000 000 zł na czas pełnienia funkcji likwidatora. Postanowieniem z dnia 23 sierpnia 1993 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy ogłosił upadłość likwidowanego Przedsiębiorstwa. Pismem z dnia 1 października 1993 r. syndyk upadłości zwrócił się do Ministerstwa o wyznaczenie pełnomocnika do reprezentowania spraw upadłego. W odpowiedzi na to pismo Minister Budownictwa stwierdził, że zgodnie z art. 18 Prawa upadłościowego upadłego reprezentuje likwidator, tj. powód. Za zgodą sędziego-komisarza syndyk upadłości zawarł z powodem umowę o pracę na czas określony od 1 września 1993 r. do 31 grudnia 1993 r. na stanowisku koordynatora, za wynagrodzeniem ryczałtowym 15 000 000 zł miesięcznie. Następnie zostały zawarte kolejne umowy na czas określony, za wynagrodzeniem 8 000 000 zł miesięcznie, łącznie na okres od 1 stycznia 1994 r. do 31 marca 1995 r. W odpowiedzi na pisma powoda kierowane do Ministerstwa Budownictwa, strona pozwana w przedmiocie zatrudnienia i wynagrodzenia odsyłała powoda do syndyka i sędziego-komisarza. W okresie wykonywania przez powoda obowiązków likwidatora do czasu ogłoszenia upadłości jego wynagrodzenie wypłacane było z funduszu osobowego Przedsiębiorstwa i odprowadzano od niego składkę na pracownicze ubezpieczenie społeczne. Za okres ten powód uzyskał świadectwo pracy podpisane przez kierownika działu zatrudnienia stwierdzające, że był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na stanowisku likwidatora i umowa ta wygasła z mocy prawa z dniem 31 sierpnia 1993 r.

Zdaniem Sądu Wojewódzkiego stosunek prawny, na podstawie, którego powód pełnił czynności likwidatora, zawierał elementy umowy o pracę. Stosunek ten nie wygasł z mocy prawa z chwilą ogłoszenia upadłości. Sąd uznał jednak, że rozstrzygnięcie o żądaniu powoda nie jest uzależnione od charakteru tego stosunku prawnego. Sąd Wojewódzki nie podzielił bowiem stanowiska, że z ogłoszeniem upadłości zmieniło się źródło finansowania wynagrodzenia powoda, które w czasie likwidacji wchodziło do jej kosztów, a od momentu ogłoszenia upadłości miałyby obciążać Skarb Państwa. Według Sądu Wojewódzkiego wynagrodzenie należne powodowi jako likwidatorowi z chwilą ogłoszenia upadłości nie przestało obciążać majątku likwidowanego Przedsiębiorstwa. Skoro tak, to powód mógłby swych roszczeń dochodzić tylko w ramach postępowania upadłościowego, a to prowadzi zdaniem tego Sądu, do oddalenia powództwa.

Rozpatrując rewizję powoda Sąd Apelacyjny przedstawił Sądowi Najwyższemu rozpatrywane zagadnienie prawne. Sąd Apelacyjny podkreślił, że po nowelizacji ustawy o przedsiębiorstwach państwowych dokonanej ustawą z dnia 19 lipca 1991 r. (Dz. U. Nr 75, poz. 329), określono pojęcie likwidacji przedsiębiorstwa państwowego, stanowiąc m.in., że końcowym zdarzeniem tej likwidacji jest wykreślenie przedsiębiorstwa z rejestru. Wszczęcie postępowania likwidacyjnego zarządza organ założycielski, odwołując dyrektora i wyznaczając likwidatora, który do czasu zakończenia likwidacji

zarządza mieniem przedsiębiorstwa i wykonuje obowiązki dyrektora. Pod pojęciem "wyznacza likwidatora" rozumieć należy zarówno akt o charakterze administracyjnym, jak również nawiązanie stosunku pracy, a ocena charakteru prawnego wykonywanych przez likwidatora obowiązków zależy od okoliczności sprawy. Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko, że powód wykonywał swoje obowiązki na podstawie stosunku pracy. Powziął jednak wątpliwości co do ewentualnego zakończenia tego stosunku wraz z zakończeniem likwidacji. Możliwe jest bowiem przyjęcie, że proces ten kończy się z ogłoszeniem upadłości Przedsiębiorstwa. Zdaniem Sądu Apelacyjnego proces likwidacji może przebiegać równoległe z postępowaniem upadłościowym. Przemawia za tym m.in. art. 85 Prawa upadłościowego, który przewiduje obowiązek współdziałania upadłego z syndykiem, co stosuje się odpowiednio do likwidatora. Po umorzeniu, zakończeniu lub uchyleniu postępowania upadłościowego likwidator kontynuuje proces likwidacji przedsiębiorstwa, w tym przede wszystkim doprowadza do wykreślenia przedsiębiorstwa z rejestru.

Jeżeli likwidator wykonuje swoje obowiązki także w trakcie postępowania upadłościowego, to powstaje problem z kim łączy go stosunek pracy: z organem założycielskim czy z likwidowanym przedsiębiorstwem, a następnie z masą upadłości. Sąd Apelacyjny przytoczył uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 1994 r., II UZP 19/94 (OSNAPIUS 1994 nr 10 poz. 166), według której likwidator jest pracownikiem organu założycielskiego. Uznał jednak, że budzi to wątpliwości, jeżeli porówna się pozycję likwidatora z pozycją dyrektora przedsiębiorstwa. Dyrektor chociaż jest powoływany przez organ założycielski, to jest jednakże pracownikiem przedsiębiorstwa. Gdyby uznać, że wierzytelność powoda powstała po ogłoszeniu upadłości, czyli jest skierowana przeciwko masie upadłości, to zdaniem Sądu Apelacyjnego, proces powinien toczyć się z udziałem syndyka upadłości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Należy uznać, że w założeniu przedstawionego zagadnienia prawnego przyjęto, iż powód wykonywał obowiązki likwidatora na podstawie umowy o pracę zawartej na czas trwania postępowania likwidacyjnego (czas wykonania określonej pracy - art. 25 § 1 in fine k.p.). Tym samym zakończenie procesu likwidacji oznaczało rozwiązanie terminowej umowy o pracę (art. 35 § 1 pkt 5 k.p.). Założenie to zostało przyjęte w sposób prawidłowy. W wyroku z dnia 15 marca 1994 r., II UR 2/94 (OSNAPIUS 1994 nr 2 poz. 31, OSNCP 1994 z. 11 poz. 224, OSP 1994 z. 12 poz. 231) Sąd Najwyższy stwierdził, że wyznaczenie likwidatora przedsiębiorstwa państwowego na mocy § 45 pkt 2 i § 48 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1981 r. w sprawie wykonania ustawy o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. Nr 31, poz. 170 ze zm.) nie oznacza automatycznego nawiązania z nim stosunku pracy (art. 2 i 68 § 1 k.p.); ocena charakteru prawnego wykonywanej przez likwidatora pracy zależy od okoliczności sprawy. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, że przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1981 r. nie określają jednoznacznie stosunku prawnego jaki nawiązuje się między likwidatorem, a przedsiębiorstwem w likwidacji. W myśl § 10 tego rozporządzenia wszczęcie postępowania w sprawie likwidacji przedsiębiorstwa zarządza postanowieniem organ założycielski. Z § 48 tegoż rozporządzenia wynika, że likwidator wykonuje prawa i obowiązki dyrektora przedsiębiorstwa w zakresie niezbędnym do zakończenia dzia-

łalności likwidowanego przedsiębiorstwa. Z przepisu tego nie można wyprowadzić ogólnego wniosku, iż w każdej sytuacji wyznaczenie likwidatora przedsiębiorstwa jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy, jednakże powstanie takiego stosunku prawnego jest możliwe i zależy od analizy okoliczności konkretnej sprawy, a przede wszystkim od treści umowy wynikającej z oświadczeń woli stron, ich celu i rzeczywistego zamiaru. Pogląd ten potwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 11 sierpnia 1994 r., II UZP 19/94 (OSNAPiUS 1994 nr 10 poz. 166), w którym uznał, że wprowadzie przepisy art. 19 ust. 2 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1991 r., Nr 18, poz. 80 ze zm.) oraz § 45 pkt 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1981 r. nie przewidują jaki jest status prawny likwidatora, ale rozporządzenie to stanowi, że zarządza on mieniem likwidowanego przedsiębiorstwa, wykonując prawa i obowiązki dyrektora w zakresie niezbędnym do zakończenia działalności likwidowanej jednostki (§ 48). Obowiązki te określone zostały w szczególności w § 49 rozporządzenia i są zbieżne z obowiązkami pracowniczymi kierownika jednostki z tym, że głównie polegają na czynnościach zmierzających do zakończenia działalności i wykreślenia przedsiębiorstwa z rejestru. Nie można wyprowadzić więc ogólnego wniosku, iż w każdej sytuacji wyznaczenie likwidatora przedsiębiorstwa jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy. Nie jest jednak wykluczone, że organ założycielski i likwidator mogą zawrzeć umowę cywilną, np. umowę zlecenia, ale także brak jest podstawy do twierdzenia, że nie może istnieć stosunek pracy. Wprowadzie stosunek prawny łączący organ założycielski i likwidatora wykazuje cechy nadrzędności organu założycielskiego i podległości likwidatora, to jednak nie może to przesądzać o występowaniu pomiędzy tymi podmiotami tylko stosunku administracyjnoprawnego. Jednym z istotnych elementów umowy o pracę jest bowiem także podporządkowanie pracownika pracodawcy. Jeżeli więc z okoliczności sprawy wynika, że w stosunku tym występują istotne elementy umowy o pracę, to mamy do czynienia z takim stosunkiem prawnym w rozumieniu art. 2 k.p.

Analizując charakter stosunku prawnego na podstawie którego powód pełnił obowiązki likwidatora należy zgodzić się ze stanowiskiem, iż była to umowa o pracę na czas wykonywania obowiązków likwidatora (trwania postępowania likwidacyjnego). Powód wykonywał bowiem w sposób podporządkowany obowiązki pracownicze (właściwe kierownikowi zakładu pracy), za co otrzymywał wynagrodzenie, nie ponosząc ryzyka działalności Przedsiębiorstwa. Istotnym elementem jest w tej ocenie uwzględnienie faktu opłacania z funduszy Przedsiębiorstwa składek na pracownicze ubezpieczenie społeczne powoda.

Przed przystąpieniem do rozpoznania przedstawionego zagadnienia prawnego należy rozważyć skutek, jaki dla treści łączących strony stosunków prawnych miało wystawienie powodowi świadectwa pracy, w którym stwierdza się, że umowa o pracę z powodem jako likwidatorem Przedsiębiorstwa wygasła z mocy prawa z dniem 31 sierpnia 1993 r. Można bowiem bronić poglądu, iż oznaczało to stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy, które mogło być skutecznie podważone wyłącznie w drodze stosownego powództwa o przywrócenie do pracy (art. 67 w zw. z art. 63 k.p.). Przyjęcie takiego poglądu oznaczałoby, że bez względu na to, czy ogłoszenie upadłości powodowało zakończenie postępowania likwidacyjnego, to i tak stosunek pracy wygasł. W tym zakresie Sąd Najwyższy uznał, że samo wydanie pracownikowi świadectwa

pracy nie oznacza podjęcia przez zakład pracy czynności prawnej skutkującej rozwiązaniem (stwierdzającej wygaśnięcie) stosunku pracy (por. wyrok z dnia 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNAPiUS 1994 nr 12 poz. 189). W tym przedmiocie należy także podkreślić, że świadectwo pracy zostało powodowi wydane nie przez organ założycielski, ale przez służby pracownicze likwidowanego Przedsiębiorstwa. Nie może być więc ono uznane za stwierdzenie przez organ założycielski wygaśnięcia stosunku pracy i wobec tego jego wydanie pozbawione było skutków prawnych.

Wobec tego istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma odpowiedź na pierwsze z przedstawionych zagadnień prawnych. W analizowanym układzie stosunków prawnych zakończenie postępowania likwidacyjnego oznaczałoby bowiem zakończenie stosunku pracy (rozwiązanie umowy o pracę wskutek wykonania pracy na którą była zawarta - art. 35 § 1 pkt 5 k.p.).

W tym przedmiocie Sąd Najwyższy zważył, że zgodnie z art. 18a ust. 1 wymienionej ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, likwidacja przedsiębiorstwa polega na zadysponowaniu jego składnikami materialnymi i niematerialnymi, o których mowa w art. 55¹ kodeksu cywilnego i wykreśleniu przedsiębiorstwa z rejestru, po zaspokojeniu lub zabezpieczeniu wierzycieli. Z chwilą postawienia przedsiębiorstwa państwowego w stan likwidacji, organ założycielski odwołuje dyrektora przedsiębiorstwa i wyznacza likwidatora. Z mocy prawa ulegają rozwiązaniu organy samorządu załogi przedsiębiorstwa (art. 21 tej ustawy). Już z tych przepisów wynika, że zarządzenie likwidacji powoduje ustanie działalności organów przedsiębiorstwa (dyrektora i rady pracowniczej). Ich rolę przejmuje więc organ założycielski, a czynności dyrektora wykonuje likwidator. Równocześnie określony jest moment zakończenia postępowania likwidacyjnego, sprowadzający się do daty wykreślenia przedsiębiorstwa z rejestru, po zaspokojeniu lub zabezpieczeniu wierzycieli. Z chwilą likwidacji przedsiębiorstwa mienie tego przedsiębiorstwa pozostałe po likwidacji przejmuje Skarb Państwa lub Agencja Własności Rolnej Skarbu Państwa (art. 49 ust. 1 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych).

Sposób likwidacji przedsiębiorstw państwowych, a w szczególności obowiązki i uprawnienia likwidatora, sposób zadysponowania składnikami materialnymi i niematerialnymi przedsiębiorstwa oraz przekazywania jego mienia, w toku likwidacji, gminie (związkowi międzygminnemu) lub państwowym osobom prawnym, a także sposób zaspokojenia albo zabezpieczenia wierzycieli, określiło wydane na podstawie art. 25 ust. 1 pkt 2 tej ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1981 r. Stanowi ono w § 18 ust. 1, że likwidacja przedsiębiorstwa państwowego polega na całkowitym zakończeniu jego działalności gospodarczej. Do czasu zakończenia likwidacji mieniem likwidowanego przedsiębiorstwa zarządza likwidator, który wykonuje prawa i obowiązki dyrektora w zakresie niezbędnym do zakończenia działalności likwidowanego przedsiębiorstwa (§ 48 tego rozporządzenia). Po zakończeniu likwidacji organ założycielski wydaje decyzję o uznaniu przedsiębiorstwa za zlikwidowane, która stanowi podstawę do wykreślenia przedsiębiorstwa z rejestru. Potwierdza to wniosek, że dopiero wykreślenie likwidowanego przedsiębiorstwa z rejestru, po zakończeniu likwidacji i uznaniu tego decyzją organu założycielskiego, stanowi zakończenie postępowania likwidacyjnego.

Zgodnie z art. 24 ustawy z dnia 25 września 1981 r. przedsiębiorstwo może być postawione w stan upadłości, a warunki, zasady i tryb postępowania upadłościowego

określają przepisy odrębne. Są to przepisy rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. Prawo upadłościowe (jednolity tekst: Dz. U. z 1991 r., Nr 118, poz. 512 ze zm.). Upadłość przedsiębiorstwa państwowego znajdujące się w stanie likwidacji, będzie zgodnie z art. 1 ust. 2 tego Prawa ogłoszona wówczas, gdy jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie długów. W przypadku przedsiębiorstwa państwowego w likwidacji na likwidatorze ciąży obowiązek złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości (art. 4 ust. 1 pkt 4 Prawa upadłościowego). Po ogłoszeniu upadłości syndyk obejmuje z samego prawa majątek upadłego, zarządza tym majątkiem i przeprowadza jego likwidację (art. 90 Prawa upadłościowego). Jednakże przepisy o prawach i obowiązkach upadłego stosuje się odpowiednio do likwidatorów. Stosuje się do nich także przepisy o środkach przymusu wobec upadłego (art. 85). Oznacza to m.in., że likwidator obowiązany jest wskazać i wydać syndykowi cały majątek, jak również wydać księgi handlowe, korespondencję i inne dokumenty, a także obowiązany jest udzielać sędziemu-komisarzowi i syndykowi wszelkich potrzebnych wyjaśnień (art. 18 Prawa upadłościowego). Likwidator po ogłoszeniu upadłości wykonuje więc dalej swoje obowiązki, a jedynie zmienia się ich zakres. W szczególności wynika to z tego, że na skutek ogłoszenia upadłości likwidator traci z samego prawa zarząd oraz możliwość korzystania i rozporządzenia majątkiem, który staje się masą upadłości (art. 20 Prawa upadłościowego). Potwierdza to regulacja art. 98 Prawa upadłościowego, zgodnie z którą syndyk, za zezwoleniem sędziego-komisarza może przyjąć upadłego (a więc także likwidatora) do pracy za wynagrodzeniem przy prowadzeniu przedsiębiorstwa.

Analiza tych przepisów wskazuje jednoznacznie na to, że postępowanie likwidacyjne nie kończy się wraz z ogłoszeniem upadłości przedsiębiorstwa państwowego. Zmienia się jedynie charakter tego postępowania oraz zakres obowiązków likwidatora. Wynika to także z uwzględnienia zasad zakończenia postępowania likwidacyjnego i upadłościowego. Zgodnie z art. 217 Prawa upadłościowego sąd umorzy postępowanie, gdy się okaże, że majątek masy nie wystarcza nawet na zaspokojenie kosztów postępowania; gdy wierzyciel, na którego wniosek upadłość była ogłoszona, nie złożył w wyznaczonym terminie zażądanej przez sędziego-komisarza zaliczki na koszty postępowania, a brak płynnych funduszy na te koszty lub gdy wszyscy wierzyciele, którzy zgłosili swe wierzytelności, zażądają umorzenia postępowania. Z dniem prawomocnego umorzenia postępowania upadły odzyskuje swobodne rozporządzenie swym majątkiem, a syndyk wyda niezwłocznie upadłemu jego majątek, księgi, korespondencję i dokumenty (art. 220 Prawa upadłościowego). Po umorzeniu postępowania, nie ukończone procesy wszczęte przez syndyka o uznanie za bezskuteczną czynności działanej przez upadłego ze szkodą wierzycieli, będą umorzone. W innych procesach upadły wchodzi na miejsce masy upadłości (art. 221 Prawa upadłościowego). Zasady te stosuje się odpowiednio w przypadkach, gdy postępowanie upadłościowe zostało prawomocnie ukończony lub gdy postanowienie o ogłoszeniu upadłości zostało prawomocnie uchylone. Są więc możliwe sytuacje, w których postępowanie upadłościowe nie kończy się faktyczną likwidacją podmiotu gospodarczego. W każdym razie zawsze konieczne jest formalne zakończenie bytu prawnego przedsiębiorstwa państwowego, do czego niezbędne jest wykreślenie go z rejestru przedsiębiorstw, a dopiero ten moment oznacza zakończenie postępowania likwidacyjnego.

Prowadzi to do udzielenia odpowiedzi na pierwsze z przedstawionych zagadnień prawnych w sposób sprowadzający się do przyjęcia, że ogłoszenie upadłości przedsiębiorstwa państwowego znajdującego się w likwidacji nie oznacza zakończenia postępowania likwidacyjnego. Po ogłoszeniu upadłości likwidator pełni więc w dalszym ciągu swoje obowiązki. Jeżeli świadczył je na podstawie umowy na czas wykonania określonej pracy (czas trwania postępowania likwidacyjnego), to ogłoszenie upadłości nie oznacza rozwiązania stosunku pracy. Zmieniony zakres obowiązków likwidatora uzasadnia w takiej sytuacji zmianę warunków jego pracy i płacy w trybie przewidzianym prawem pracy. Przy ocenie zakresu roszczeń likwidatora o wynagrodzenie za pracę po ogłoszeniu upadłości należy mieć także na względzie podstawowe zasady prawa pracy, iż wynagrodzenie co do zasady należy się za pracę wykonaną (art. 13 i art. 78 i nast k.p.).

Dla rozstrzygnięcia drugiego z przedstawionych zagadnień należy ocenić kto był stroną stosunku pracy po stronie pracodawcy. W tym zakresie Sąd Apelacyjny krytycznie odnosi się do wykładni dokonanej przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 11 sierpnia 1994 r., II UZP 19/94 (OSNAPIUS 1994 nr 10 poz. 166), według której likwidator przedsiębiorstwa państwowego ustanowiony przez organ założycielski na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1981 r., z którym zawarto umowę o pracę, jest pracownikiem tego organu. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy przyjął, że za takim stanowiskiem przemawia to, iż likwidację przedsiębiorstwa zarządza organ założycielski, ten organ wyznacza zainteresowaną osobę likwidatorem określając jej wykonanie konkretnych czynności (zlikwidowanie przedsiębiorstwa) oraz to, że likwidator działa w imieniu organu założycielskiego. Dlatego zdaniem Sądu Najwyższego, mimo pewnej zbieżności obowiązków likwidatora z obowiązkami pracowniczymi kierownika jednostki, jego pozycja nie jest tożsama z pozycją dyrektora przedsiębiorstwa.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejsze zagadnienie prawne nie podziela tego poglądu. Przede wszystkim stosunek pracy nie może łączyć likwidatora z organem założycielskim, gdyż stroną tego stosunku prawnego może być tylko jednostka organizacyjna będąca zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p. Likwidator przedsiębiorstwa państwowego, jak wyżej wskazano, wykonuje prawa i obowiązki dyrektora przedsiębiorstwa, z tym jedynie ograniczeniem, że zmierzać one powinny do realizacji jego zadania, jakim jest likwidacja przedsiębiorstwa. W zakresie wyznaczenia go przez organ założycielski i podlegania jego kontroli, pozycja likwidatora niczym nie różni się od dyrektora przedsiębiorstwa. Odnośnie dyrektora (czy szerzej mówiąc pracowników, których stosunek pracy powstaje na podstawie powołania lub mianowania) nie budzi wątpliwości pogląd, że pracownik taki jest pracownikiem jednostki organizacyjnej, w której wykonuje swoje obowiązki pracownicze (por. wyrok z dnia 9 września 1977 r., I PRN 115/77, OSNCP 1978 z. 10 poz. 177, według którego jednostka organizacyjna będąca w rozumieniu art. 3 k.p. zakładem pracy jest biernie legitymowana w sporach o roszczenia ze stosunku pracy jej pracowników, nie wyłączając pracowników zatrudnionych w niej na podstawie powołania przez właściwy organ nadrzędny, dochodzących roszczeń wynikających z rozwiązania z nimi stosunku pracy wskutek odwołania ich przez ten organ z zajmowanych stanowisk; wyrok z dnia 3 czerwca 1988 r., II URN 102/88, OSNCP 1991 z. 1 poz. 7, OSPiKA 1989 z. 5 poz. 106; uchwałę z dnia 23 lipca 1993 r., I PZP 30/93, OSNCP 1994 z. 6 poz. 123; czy

uzasadnienie uchwały z dnia 20 kwietnia 1994 r., I PZP 19/94, OSNAPiUS 1994 nr 5 poz. 80, OSP 1995 z. 7-8 poz. 147). Nie jest także słuszny argument sprowadzający się do przyjęcia, że organ założycielski wyznaczając likwidatora działa we własnym imieniu. Wręcz przeciwnie, jak wyżej zaznaczono, zarządzenie likwidacji przedsiębiorstwa powoduje odwołanie dyrektora i rozwiązanie organów samorządu załogi. Tym samym jedynym organem, który może działać w imieniu przedsiębiorstwa staje się organ założycielski. Tylko on jest uprawniony do podejmowania czynności prawnych na rzecz tego przedsiębiorstwa (por. uzasadnienia uchwały z dnia 17 listopada 1993 r., I PZP 37/93, OSNCP 1994 z. 6 poz. 125, OSP 1994 z. 10 poz. 191; wyroku z dnia 7 września 1994 r., I PR 1/94, OSNAPiUS 1995 nr 6 poz. 78; czy wyroku z dnia 4 października 1994 r., I PRN 72/94, OSNAPiUS 1995 nr 4 poz. 47 - dotyczących tymczasowego kierownika). Wyznaczenie likwidatora, jeżeli prowadzi do nawiązania stosunku pracy, powoduje więc jego nawiązanie na rzecz likwidowanego przedsiębiorstwa, w imieniu którego działa organ założycielski. Taki pogląd został przyjęty w cyt. wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 1994 r., II UR 2/94 (OSNAPiUS 1994 nr 2 poz. 31, OSNCP 1994 z. 11 poz. 224, OSP 1994 z. 12 poz. 231) i należy go podzielić.

Następną kwestią związaną z drugim z przedstawionych zagadnień jest problem, w jakim trybie należy dochodzić roszczeń pracowniczych powstałych po ogłoszeniu upadłości zakładu pracy. Problem ten był w ostatnim okresie przedmiotem kilku wypowiedzi Sądu Najwyższego. W uchwale z dnia 25 sierpnia 1994 r., I PZP 33/94 (OSNAPiUS 1994 nr 10 poz. 161, OSP 1995 z. 4 poz. 83), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że pozew wniesiony po ogłoszeniu upadłości dłużnika obejmujący powstałą po tym zdarzeniu wierzytelność, stanowiącą nie zaspokojoną należność pracowniczą, która została uwzględniona z urzędu w projekcie listy wierzytelności na podstawie art. 7a ust. 5 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.) nie podlega odrzuceniu, lecz przekazaniu sędziemu komisarzowi. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy wyjaśnił, że o tym w jakim trybie, w przypadku ogłoszenia upadłości, będzie dochodzona wierzytelność w procesie przeciwko syndykowi (art. 59 Prawa upadłościowego) czy w postępowaniu upadłościowym decyduje chwila powstania wierzytelności. Jeżeli wierzytelność stała się wymagalna przed ogłoszeniem upadłości, czyli dotyczy upadłego podmiotu, to właściwą jest droga postępowania upadłościowego (art. 151, 153, 161 i 203 Prawa upadłościowego). Jeżeli natomiast powstała po ogłoszeniu upadłości, czyli jest skierowana wobec masy upadłości, to właściwa jest droga postępowania procesowego. Podobnie w uzasadnieniu uchwały z dnia 6 stycznia 1995 r., I PZP 53/94 (OSNAPiUS 1995 nr 11 poz. 129), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że zgodnie z art. 150 Prawa upadłościowego każdy wierzyciel upadłego, który chce uczestniczyć w czynnościach postępowania upadłościowego, do udziału w których niezbędne jest ustalenie wierzytelności, winien w terminie oznaczonym zgłosić swoją wierzytelność sędziemu-komisarzowi. Jeżeli natomiast powód dochodzi roszczenia, które powstało już po ogłoszeniu upadłości, jest więc skierowane przeciwko masie upadłości a nie przeciwko upadłemu, to właściwa jest droga procesu. W przypadku sprawy z zakresu prawa pracy będzie to oczywiście droga procesu przed właściwym sądem pracy (por. też uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1994 r., I PRN 43/94, OSNAPiUS 1994 nr 11 poz. 177).

Powyższe rozumowanie prowadzi do podjęcia uchwały jak w sentencji.

=====