

**Uchwała
Składu Siedmiu Sędziów
z dnia 24 marca 1994 r., I PZP 5/94**

Sąd Najwyższy-Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - w składzie następującym: Przewodniczący: Prezes SN Jan Wasilewski, Sędziowie SN: Antoni Filcek, Teresa Flemming-Kulesza, Krzysztof Kolasiński, Maria Mańkowska (sprawozdawca), Walery Masewicz, Jadwiga Skibińska-Adamowicz,

przy udziale prokuratora Witolda Bryndy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 24 marca 1994 r. wniosku Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" skierowanego przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego do rozpoznania przez skład siedmiu sędziów Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego o podjęcie uchwały zawierającej odpowiedź na następujące zagadnienie prawne:

"Czy syndyk masy upadłości, w skład której wchodzi przedsiębiorstwo, jest kierownikiem zakładu pracy w rozumieniu art. 23 i 24 k.p. oraz pracodawcą w rozumieniu art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234)?"

p o d j ą ł następującą uchwałę:

1) Przepisy art. 23 i 24 k.p. stosuje się odpowiednio do syndyka masy upadłości;

2) W razie ogłoszenia upadłości: nie ma zastosowania art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234).

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

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego skierował do rozpoznania przez skład siedmiu sędziów Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego wniosek Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" o podjęcie uchwały w przedmiocie wyżej przytoczonego zagadnienia prawnego.

Przedstawiony problem dotyczy istoty funkcji syndyka masy upadłości i powstał na tle sprawy, w której organy prokuratury uznały syndyka masy upadłości za nie podlegającego odpowiedzialności karnej przewidzianej w art. 35 ustawy o związkach zawodowych, gdyż syndyk nie jest ich zdaniem pracodawcą w rozumieniu ustawy o organizacjach pracodawców. Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" zgłosiła zatem obawy, że takie stanowisko może powodować daleko idące konsekwencje w prawidłowości procesów likwidacyjnych prowadzonych przez syndyków masy upadłości.

W uzasadnieniu wniosku o wyjaśnienie wymienionych w pytaniu przepisów prawa pracy przyjmuje się, że nie sposób odmówić syndykowi charakteru kierownika zakładu pracy w rozumieniu art. 23 i 24 k.p., jeżeli w skład masy upadłości wchodzi zakład pracy, bowiem na podstawie art. 45 i 90 prawa upadłościowego, syndyk

obejmuje z mocy prawa majątek upadłego, zarządza tym majątkiem i przeprowadza jego likwidację oraz ma prawo do rozwiązywania umów o pracę z pracownikami zatrudnionymi przez upadłego pracodawcę. Tym samym, zdaniem Komisji Krajowej, nie sposób uwolnić syndyka masy upadłości od obowiązków ciążących na zakładzie pracy [...], w tym także od obowiązków określonych w przepisach k.p. i art. 35 ustawy o związkach zawodowych.

W piśmie z dnia 15 lutego 1994 r. Komisja Krajowa podtrzymując treść zgłoszonego zagadnienia prawnego dodała, że chodzi o możliwie precyzyjne określenie roli, jaką obowiązujące przepisy prawne wyznaczają syndykowi masy upadłości. Zróżnicowanie terminologiczne i niekonsekwentne posługiwanie się pojęciem "kierownik zakładu pracy", innym razem pojęciem "pracodawcy" i uzależnienie tej kwalifikacji od funkcji, jaką syndyk ma pełnić - budzi wątpliwości.

Prokurator wniósł o odmówienie podjęcia uchwały przez Sąd Najwyższy z uwagi na to, że zgłoszone wątpliwości zostały uzasadnione okolicznościami i argumentacją sprowadzającymi się jedynie do ogólnych stwierdzeń o niedostosowaniu przepisów k.p. do zmienionych warunków ustroju społeczno gospodarczego, a także wobec niewykazania rozbieżności w orzecznictwie.

Rozważając przedstawione wyżej zagadnienie prawne, Sąd Najwyższy w obecnym składzie podzielił pogląd wyrażony w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1994 r. I PZP 57/93, iż impulsem do wykładni prawa przez Sąd Najwyższy z inicjatywy związku zawodowego może być już samo dążenie do zapobieżenia rozbieżnej, w skali masowej wykładni prawa i wszelkim wynikającym stąd ujemnym następstwom. Wniosek uzasadnia dodatkowo szczególny status prawny związków zawodowych, które nie należą do przewidzianego w art. 16 w związku z art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 20 września 1984 r. o Sądzie Najwyższym (jednolity tekst: Dz. U. 1994 r., Nr 13, poz. 48) kręgu organów państwowych współuczestniczących w procesie sądowego tłumaczenia i stosowania prawa. Kompetencje związku zawodowego uregulowane zostały odmiennie w art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234) i wynikają z ogólnej formuły art. 1 tej ustawy o reprezentacji i obronie praw i interesów ludzi pracy. Odmiennosc ta polega na pominięciu w art. 22 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych występującej w art. 13 ust. 3 ustawy o Sądzie Najwyższym wzmianki o wątpliwościach powstałych "w praktyce" odnoszących się do wykładni prawa. Ważnym aspektem tej reprezentacji i obrony jest jednoznaczność co do treści i sposobu stosowania przepisów prawa regulujących te prawa i interesy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy uznał, że przedstawione we wniosku Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" pytanie prawne odpowiada warunkom z art. 22 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych i wymaga udzielenia odpowiedzi na podstawie art. 13 ust. 3 ustawy o Sądzie Najwyższym.

Rozważając problematykę prawno-materialną zagadnienia statusu syndyka masy upadłości, w skład której wchodzi przedsiębiorstwo jako zakład pracy w rozumieniu art. 3 k.p. i uprawnień syndyka działającego w charakterze kierownika zakładu pracy, odpowiedzi na tak przedstawione pytanie poszukiwać należy przede wszystkim w przepisach Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. - Prawo upadłościowe (jednolity tekst: Dz. U. 1991 r., Nr 118 poz. 512 ze zm.) i kodeksu pracy.

Z problematyką tą mają również związek przepisy ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. 1990 r., Nr 4 poz. 19 ze zm.), zwanej dalej ustawą o grupowych zwolnieniach.

Prawo upadłościowe przewiduje, że ogłoszenie upadłości, którego dokonuje sąd, następuje wówczas, gdy podmiot gospodarczy zaprzestał płacenia długów (art. 1 § 1) i pociąga za sobą utratę przez upadłego, z mocy samego prawa zarządu oraz możliwości korzystania z należącego do niego majątku. Majątek ten stanowi masę upadłości (art. 20 § 1). Skutkiem więc ogłoszenia upadłości jest utrata przez upadły podmiot gospodarczy dochodów, czynszów i wszelkich pożytków, które od dnia postanowienia sądu o upadłości, przechodzą do masy upadłości. Rezultatem ogłoszenia upadłości jest również to, że upadły traci prawo rozporządzania majątkiem i nie może przez swoje czynności prawne powodować zmiany w majątku masy upadłościowej.

Czynności te należą do syndyka [...], którego wyznacza sąd w postanowieniu o ogłoszeniu upadłości (art. 14 § 1 ust. 3). Z tą chwilą powstaje prawo i obowiązek syndyka przeprowadzenia likwidacji majątku upadłego i podziału tego majątku między wierzycieli. Art. 90 prawa upadłościowego stanowi, że syndyk obejmuje z samego prawa majątek upadłego, zarządza tym majątkiem i przeprowadza jego likwidację.

Syndyk dokonuje tych czynności w miejsce dotychczasowego właściciela, a także kierownika zakładu pracy wobec pracowników upadłego przedsiębiorstwa. Ma on prawo podejmowania czynności prawnych w zakresie stosunków pracy zatrudnionych pracowników, a jego działanie skierowane jest najczęściej w kierunku likwidacji przedsiębiorstwa. Jeżeli jednak istnieje możliwość zaspokojenia wierzycieli z dochodów, jakie przynosi działające przedsiębiorstwo, to syndyk może nadal prowadzić przedsiębiorstwo na warunkach przewidzianych w art. 114, 131 § 1 i 140 prawa upadłościowego.

W takich sytuacjach syndyk [...] niewątpliwie przejmuje wszelkie prawa i obowiązki kierownika zakładu pracy w rozumieniu art. 23 i 24 k.p. Nie można jednak uznać, z uwagi na szczególne cele postępowania upadłościowego, że przepisy te regulują wprost uprawnienia syndyka w zakresie kierowania upadłym zakładem pracy. Zarówno art. 23, jak i 24 k.p. może być stosowany jedynie odpowiednio, to znaczy przy uwzględnieniu różnic wynikających z postępowania upadłościowego i w sytuacjach, gdy syndyk dokonuje czynności w zakresie stosunku pracy z mocy przepisów ustaw szczególnych lub na podstawie kodeksu pracy, czy też, gdy przepisy te przewidują obowiązek współdziałania kierownika zakładu pracy z zakładową organizacją związkową. Przy ocenie stosowania art. 23 i 24 k.p. przez syndyka nie można bowiem pominąć różnicy między stanowiskiem syndyka masy upadłości, który kieruje upadłym przedsiębiorstwem i kierownikiem zakładu pracy w rozumieniu art. 4 k.p., chociaż niewątpliwie wiele przymiotów kierownika zakładu pracy posiada również syndyk.

Syndyk jest organem postępowania upadłościowego i wykonuje swoją działalność pod nadzorem sędziego - komisarza. Zakresu obowiązków syndyka nie można też utożsamiać z reprezentacją zakładu pracy i działaniem kierownika zakładu pracy zgodnie z zasadą jednoosobowego kierownictwa wyrażoną w art. 4 k.p. Również cele zarządzanego przez syndyka zakładu pracy i cele zakładu pracy reprezentowanego przez kierownika różnią się zadaniami; pierwszy zmierza w zasadzie do likwidacji, aby zaspokoić wierzycieli (art. 110 i 230 prawa upadłościowego), drugi -

powinien dążyć do rozwoju i poszerzania produkcji.

Czynności prawne syndyka, kierującego zakładem pracy wchodzącym w skład masy upadłości, mogą zatem w zakresie stosunku pracy jedynie odpowiednio znajdować podstawę prawną w art. 23 k.p.

Tak samo obowiązek współdziałania z organami organizacji związkowej wynikający z art. 24 k.p., ma tylko odpowiednie zastosowanie do syndyka, w skład której wchodzi zakład pracy, bowiem nie można pominąć wyżej omówionych szczególnych uregulowań dotyczących postępowania upadłościowego, jak również regulacji zamieszczonych w ustawach omawianych poniżej.

Równocześnie zauważyć należy, że zgodnie z art. 20 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. 1994 r., Nr 1, poz. 1) skreślony został art. 45 prawa upadłościowego, przewidujący dopuszczalność rozwiązywania przez syndyka umów o pracę z zachowaniem ustawowych terminów wypowiedzenia, a także umów zawartych na czas oznaczony, oraz prawo pracownika w pierwszym miesiącu od daty ogłoszenia upadłości pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę za tygodniowym wypowiedzeniem.

Uchylenie tego przepisu od 1 stycznia 1994 r. powoduje, że w razie upadłości zakładu pracy, do rozwiązania umowy o pracę z pracownikami tego zakładu nie mają obecnie zastosowania przepisy prawa upadłościowego, ale stosuje się przepisy ustawy o grupowych zwolnieniach oraz kodeks pracy.

Z mocy art 41¹ § 1 k.p. wprowadzonego ustawą z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie kodeksu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 20, poz. 107), w razie ogłoszenia upadłości nie stosuje się art. 38, 39 i 41 k.p. ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Obowiązki syndyka, jako kierownika zakładu pracy, wobec którego ogłoszona została upadłość, w zakresie konsultacji zamierzonych rozwiązań umów o pracę z organami związku zawodowego, przewiduje natomiast art. 7a ustawy o grupowych zwolnieniach. Jest to, nieznaną dotychczasowym przepisom prawa pracy możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przy łącznym spełnieniu warunków: upadłości zakładu pracy lub likwidacji, braku środków na wynagrodzenia dla pracowników, braku sprzeciwu pracownika i powiadomieniu zakładowej organizacji związkowej.

Takie współdziałanie syndyka z organizacją związkową stanowi pewien rodzaj konsultacji jego decyzji w zakresie rozwiązania stosunku pracy z pracownikami, gdyż organizacja związkowa ma tylko uprawnienie opiniodawcze, a więc opinia ta nie wiąże syndyka i ma charakter jedynie doradczy.

Przy zastosowaniu trybu z art. 7a ustawy o grupowych zwolnieniach nie obowiązuje szczególna ochrona działaczy związkowych przed rozwiązaniem umowy o pracę.

W uchwale z dnia 2 marca 1994 r., I PZP 55/93, Sąd Najwyższy stwierdził, że członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej nie korzystają z ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę przewidzianej w art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych w związku z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234), w razie zarządzenia likwidacji zakładu pracy (art. 7a ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych). Jeżeli jednak nie został zastosowany tryb rozwiązania stosunku pracy przewidziany w art. 7a

ustawy o grupowych zwolnieniach, to przy zwolnieniach obejmujących grupę pracowników określoną w art. 1 ust. 1 tej ustawy, również syndyka obowiązuje współdziałanie z organizacją związkową, przewidziane w art. 2 i 4 ustawy. W wyroku z dnia 23 stycznia 1991 r., I PR 460/90, Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli tzw. grupowe zwolnienia pracowników są wynikiem ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy, to także w przypadku niezawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 4 ustawy o grupowych zwolnieniach, nie stosuje się z uwagi na brzmienie art. 41¹ § 1 k.p., zasad wynikających z art. 38 k.p.

Zarówno przy likwidacji, jak i upadłości zakładu pracy nie ma też zastosowania art. 10 ustawy o grupowych zwolnieniach, który przewiduje indywidualne zwolnienia pracowników z pracy z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 tej ustawy, które nie dotyczą likwidacji lub upadłości przedsiębiorstwa. Mają wówczas zastosowanie przepisy kodeksu pracy o rozwiązywaniu umów o pracę przy uwzględnieniu szczególnego przepisu art. 41¹ k.p.

Przepis ten został wprowadzicie zamieszczony w oddziale 3 dotyczącym rozwiązywania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a nie w przepisach ogólnych o rozwiązywaniu umowy o pracę, jednakże samo usytuowanie tego przepisu dokonane w drodze nowelizacji, nie może być rozstrzygające dla odczytania jego treści ani celu jego wprowadzenia.

Narastające zjawisko likwidacji i upadłości zakładów pracy spowodowało konieczność stworzenia uregulowania prawnego z mniejszymi barierami prawnymi i uproszczonego rozwiązania stosunku pracy w porównaniu z innymi przyczynami rozwiązań umów o pracę. Użyty w tym przepisie zwrot o niestosowaniu szczególnej ochrony pracowników "przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę" powinien odnosić się zatem zarówno do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, jak i do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę.

Sformułowanie, jak w art. 41¹ k.p., występuje również w innych przepisach, np. art. 177 § 1 k.p., art. 13 ustawy z dnia 24 czerwca 1989 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 163 ze zm.), jak i w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55 poz. 234) i dotyczy obu wyżej wymienionych trybów rozwiązania umowy o pracę.

Ten ostatni przepis przewiduje ochronę stosunku pracy działacza związkowego w ten sposób, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy bez uzyskania zgody organizacji związkowej.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jak i doktrynie przyjmowano jednolicie, że przepis ten ma zastosowanie zarówno do wypowiedzenia umowy o pracę i jej rozwiązania w wyniku wypowiedzenia, jak i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pogląd ten znajduje, na przykład, potwierdzenie w wyroku z dnia 18 kwietnia 1991 r., I PRN 14/91, wyroku z dnia 12 lutego 1993 r., I PRN 2/93 i uchwale z dnia 11 maja 1993 r., I PZP 8/93, w których uznano, że przepis art. 62 k.p. dotyczący rozwiązania niezwłocznego nie ma zastosowania w razie naruszenia przez zakład pracy art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przy rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Również w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 1994 r., I PZP 54/93, stwierdzono, że zgoda zarządu zakładowej organizacji związkowej jest konieczna przy rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę z członkiem komisji

rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej.

Analogiczny więc jak w art. 32 ust. 1 ustawy związkowej zwrot "wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę" umieszczony w art. 41¹ § 1 k.p. powinien być rozumiany jednakowo i dotyczyć nie tylko wypowiedzenia umowy o pracę i skutku tego wypowiedzenia w postaci rozwiązania umowy o pracę, ale również rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Odmienna wykładnia powodowałaby wzmożenie ochrony pracownika w przypadkach wystąpienia szczególnych okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym, gdy w innych regulacjach prawnych, różnicujących szczególną ochronę przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę, ochrona ta uległaby osłabieniu właśnie w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia; świadczy o tym np. porównanie trybów konsultacji z art. 38 k.p. i art. 52 § 3 k.p., zakres ochrony stosunku pracy kobiety w ciąży przewidziany w art. 177 § 1 k.p., czy też ochrona członka rady pracowniczej z art. 6 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz. U. Nr 24, poz. 133 ze zm.) która nie obejmuje rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (uchwała z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 22/86, potwierdzona uchwałą Pełnego Składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 kwietnia 1994 r., I PZP 16/94).

Konsekwencją takiego rozumienia art. 41¹ k.p. jest stwierdzenie, że w razie likwidacji czy upadłości zakładu pracy nie stosuje się szczególnej ochrony pracowników przed każdym rozwiązaniem umowy o pracę, w tym także ochrony z art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Generalnie rzecz ujmując, należy stwierdzić, że przy upadłości zakładu pracy zniesiona została szczególna ochrona stosunku pracy przewidziana zarówno w przepisach kodeksu pracy, jak i ustawach szczególnych.

Nie istnieje zatem potrzeba określenia roli i obowiązków syndyka w charakterze pracodawcy w rozumieniu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, skoro ustawodawca wyłączył stosowanie tego przepisu w postępowaniu upadłościowym poprzez zapis w art. 41¹ § 1 k.p.

W uzasadnieniu pytania prawnego został przytoczony przykład o niestosowaniu przez organy prokuratury art. 35 ustawy o związkach zawodowych wobec syndyka, który nie jest pracodawcą w rozumieniu ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235). Ta ostatnia hipoteza jest prawdziwa, nie ma jednakże związku ze stosowaniem art. 35 ustawy o związkach zawodowych, który nie wymienia żadnego pracodawcy, a więc takiego., o którym mowa w w/w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. Art. 35 ustawy o związkach zawodowych dotyczy bowiem osoby, która w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją narusza przepisy tej ustawy. Osobą tą może być zatem syndyk masy upadłości, jeżeli zarządza zakładem pracy i nie wykonuje ciężących na nim obowiązków wynikających z przepisów prawa, stosowanych w postępowaniu upadłościowym.

Z tych wszystkich względów, Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi, jak w sentencji uchwały.