

Wyrok z dnia 4 kwietnia 2007 r.

III PK 1/07

Przepis art. 41¹ § 1 k.p. nie ma zastosowania do upadłości z możliwością zawarcia układu (art. 267 i następne ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. - Prawo upadłościowe i naprawcze, Dz.U. Nr 60, poz. 535 ze zm.).

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Herbert Szurgacz (sprawozdawca), Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 4 kwietnia 2007 r. sprawy z powództwa Andrzeja S. przeciwko Syndykowi Masy Upadłości „I.R.” SA w R. o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 14 września 2006 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Rzeszowie do ponownego rozpoznania.

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

Wyrokiem z dnia 15 maja 2006 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie w pkt I wyroku zasądził od pozwanego Syndyka Masy Upadłości I.R. SA w R. na rzecz powoda Andrzeja S. kwotę 196.176,33 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 maja 2004 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Sąd ustalił, iż powód był zatrudniony w I.R. od dnia 4 listopada 2000 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Dyrektora Generalnego - Prezesa Zarządu. W umowie o pracę strony określiły, iż odwołanie powoda ze składu zarządu z innych przyczyn niż określone w art. 52, 53, 55 i 66 k.p. jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Do umowy sporządzono też aneks ustalając wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 9 - krotnego przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku oraz umówiono

się, że okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi 9 miesięcy. W okresie od dnia 19 grudnia 2003 r. do dnia 30 kwietnia 2004 r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby i przebywał na zwolnieniu lekarskim. Uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 30 grudnia 2003 r. został odwołany z funkcji prezesa zarządu spółki, a w dniu 6 kwietnia 2004 r. doręczono powodowi pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem dziewięciomiesięcznego okresu wypowiedzenia. W dniu 5 maja 2004 r. pozwany skierował do powoda pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę lecz powód nie wyraził zgody na tę czynność. Na koniec pierwszego kwartału 2004 r. wynagrodzenie powoda wynosiło 21.797,37 zł brutto. W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że powodowi wypowiedziano umowę o pracę w okresie usprawiedliwionej niezdolności do pracy czyli z naruszeniem art. 41 k.p., co uzasadniało zastosowanie art. 45 § 1 i art. 47¹ k.p. Pozwany nie cofnął skutecznie swego oświadczenia woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, a kwota odszkodowania odpowiadała wysokości wynagrodzenia za umówiony przez strony okres wypowiedzenia. Sąd nie znalazł podstaw do zastosowania art. 8 k.p. gdyż pozwany nie wykazał przesłanek zastosowania tego przepisu, a ponadto podkreślił, że roszczenie powoda powstało po ogłoszeniu upadłości pozwanego w dniu 9 lutego 2004 r. i nie dotyczył go tryb dochodzenia wierzytelności wskazany w art. 145 Prawa upadłościowego i naprawczego. Orzekając o odsetkach od zasądzonej należności jako datę wymagalności roszczenia przyjął Sąd datę doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu i oddalił powództwo w części obejmującej żądanie zasądzenia odsetek od daty wniesienia pozwu.

Wyrokiem z dnia 14 września 2006 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie zmienił pkt I i III zaskarżonego wyroku i oddalił powództwo Andrzeja S. przeciwko Syndykowi Masy Upadłości I.R. SA w R. Sąd Okręgowy wskazał, iż Sąd pierwszej instancji przeprowadził w wystarczającym zakresie postępowanie dowodowe i poczynił ustalenia niezbędne dla rozstrzygnięcia sporu, jednakże stosując obowiązujące przepisy pominął dyspozycję art. 41¹ k.p. Sąd doszedł do przekonania, iż w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy winien mieć zastosowanie przepis art. 41¹ k.p., a zatem wypowiedzenie powodowi umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy nie naruszało przepisu art. 41 k.p. W ocenie Sądu brak jest innych okoliczności, które świadczyłyby o wadliwości rozwiązania stosunku pracy przez pozwanego, w konsekwencji nie zachodzą podstawy do zastosowania art. 45 i 47¹ k.p. i do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku złożył powód. Zarzucił naruszenie art. 41 w związku z art. 41¹ k.p., poprzez nieuwzględnienie faktu, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodem zostało złożone w okresie jego niezdolności do pracy z powodu choroby oraz art. 543 Prawa upadłościowego i naprawczego, poprzez przyjęcie, że przepis ten nie odnosi się do regulacji zawartej w art. 41¹ k.p. Wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na istnienie potrzeby wykładni przepisu art. 41¹ k.p. i wyjaśnienie, czy ustawodawca, odwołując się w § 1 tego przepisu do pojęcia „ogłoszenie upadłości” ma na uwadze zarówno „ogłoszenie upadłości” obejmujące likwidację majątku dłużnika, jak również ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu, czy też z uwagi na treść art. 543 Prawa upadłościowego i naprawczego, w przepisie art. 41¹ k.p. chodzi wyłącznie o ogłoszenie upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Okoliczności faktyczne sprawy nie są sporne. Kwestia prawna sprowadza się do 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 nast. ustawy z dnia 23 lutego 2003 r. - Prawo upadłościowe i naprawcze, Dz.U. Nr 60, poz. 535 ze zm., w dalszym ciągu w skrócie: p.u.n.). Przepis art. 41¹ § 1 k.p. stanowi, że w razie 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. Przepis ten został wprowadzony do Kodeksu pracy ustawą z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie innych ustaw (Dz.U. Nr 20, poz. 107), a więc pod rządami prawa upadłościowego z 1934 r., które posługiwało się jednolitym pojęciem ogłoszenia upadłości, prowadzącej w efekcie do likwidacji przedsiębiorstwa. W orzecznictwie przyjmowano, że od dnia ogłoszenia upadłości przestają pracodawcę obowiązywać przepisy ograniczające możliwość wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę, a ogłoszenie upadłości jest wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. W wyroku z dnia 9 stycznia 2001 r., I PKN 171/00 (OSNAPiUS 2002 nr 16, poz. 379), Sąd Najwyższy stwier-

dził ponadto, że od tej chwili niedopuszczalną ingerencją w sprawy związane z procesem upadłościowym byłoby ze strony sądu badanie stopnia zaawansowania postępowania upadłościowego i rozstrzyganie w jakim momencie powinna nastąpić likwidacja określonej działalności, sprzedaż składników majątkowych, zwalnianie poszczególnych pracowników oraz jego kolejność. Obok postępowania upadłościowego istniało postępowanie układowe, uregulowane w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z 1934 r. - Prawo o postępowaniu układowym. O ile to pierwsze miało charakter wyłącznie likwidacyjny, drugie służyło sanacji przedsiębiorstwa. W stanie prawnym obowiązującym do 2004 r. nie budziło wątpliwości, że wszczęcie postępowania układowego nie stanowi podstawy do dopuszczonego przez art. 41¹ § 1 k.p. ograniczenia ochrony przed zwolnieniem z pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, wejście w życie nowego p.u.n. spowodowało zmianę stanu prawnego, polegającą na zrównaniu w zakresie ograniczenia ochrony trwałości stosunku pracy sytuacji, kiedy toczy się postępowanie upadłościowe obejmujące likwidację majątku upadłego (art. 15 p.n.u.) oraz postępowania upadłościowego z możliwością zawarcia układu (art. 14 p.n.u.). Dogmatycznej podstawy dla takiego stanowiska dostarczają - zdaniem Sądu Okręgowego - przepisy art. 543 i 544 oraz 500 p.n.u.. Ponadto znajduje ono uzasadnienie w celu regulacji uchylającej szczególną ochronę niektórych grup pracowników w powiązaniu z faktem, iż ustawodawca, wprowadzając nowe prawo upadłościowe i naprawcze, nie dokonał równoczesnej zmiany brzmienia art. 41¹ k.p. Stanowisko to i powołana na jego uzasadnienie argumentacja nie przekonują. Według art. 543 p.u.n. ilekroć w przepisach odrębnych jest mowa o „postępowaniu upadłościowym”, rozumie się przez to postępowanie upadłościowe obejmujące likwidację majątku upadłego. Podobnie art. 544 stwierdza, że ilekroć w przepisach odrębnych jest mowa o „postępowaniu układowym”, rozumie się przez to także postępowanie upadłościowe z możliwością zawarcia układu. Nietrudno zauważyć, że wymienione przepisy nie posługują się zwrotem „ogłoszenie upadłości”, zawartym w art. 41¹ k.p., lecz innym określeniem - „postępowanie upadłościowe (układowe)”. Mając ponadto na uwadze, że przepisy te zostały zamieszczone w dziale II Przepisy przejściowe, a więc mają charakter uregulowań odnoszących się do sytuacji przejściowych, związanych z wejściem w życie nowego prawa upadłościowego i naprawczego w sytuacji toczącego się postępowania upadłościowego i nie mają charakteru uregulowań kształtujących stosunki społeczne na przyszłość i od nowa - trudno upatrywać w nich jednoznacznej podstawy prawnej dla

tak znacznego poszerzenia zakresu zdarzeń, z którymi należy łączyć zniesienie ochrony prawnej pracowników przed wypowiedzeniem umowy o pracę w porównaniu do stanu dotychczasowego.

Upadłość likwidacyjna wiąże się z niemożnością dalszego zatrudniania pracowników ponieważ jej celem jest ostatecznie zamknięcie zakładu pracy. Z tego punktu widzenia regulacja zawarta w przepisie art. 41¹ k.p. jest zrozumiała. Jak wzmiankowano, również stanowisko judykatury było w tym kontekście jednolite. Inaczej jest w przypadku ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu, która zmierza do zachowania przedsiębiorstwa pod warunkiem spłaty zadłużenia na warunkach określonych w układzie zawartym z wierzycielami. Zarządca masy upadłości nie jest uprawniony do zbycia przedsiębiorstwa upadłego lub jego części związanej z prowadzeniem działalności gospodarczej. Zarządca wykonuje czynności zwykłego zarządu tym przedsiębiorstwem. Gdyby kontynuowanie jego działalności okazało się niemożliwe, sąd powinien zmienić sposób prowadzenia postępowania na upadłość obejmującą likwidację majątku upadłego (art. 17 p.n.u.). Dopiero zmiana sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego stwarzałyby - zdaniem Sądu Najwyższego - podstawy do zastosowania dyspozycji art. 41¹ k.p.

Wskazując na podstawy normatywne, które - zdaniem Sądu Okręgowego - miałyby *de lege lata* uzasadniać zastosowalność art. 41¹ k.p. również do postępowania układowego, Sąd ten wskazał na przepis art. 500 p.u.n. Według tego przepisu 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. Ma rację Sąd Okręgowy wskazując, że oznacza to, iż w postępowaniu naprawczym znajduje zastosowanie art. 41¹ § 1 k.p., stwarzający możliwość rozwiązania stosunku pracy z wyłączeniem przepisów dotyczących ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Jednak już dalszy wniosek wyprowadzony przez Sąd Okręgowy z przytoczonego uregulowania, że mianowicie skoro w art. 500 p.u.n. stwierdza się, iż wszczęcie postępowania naprawczego wywołuje skutki jak ogłoszenie upadłości, to skutki te (w postaci możliwości zastosowania art. 41¹ k.p) obejmują również postępowanie z zawarciem układu, nie jest tak jednoznaczny, jak to przyjął Sąd. Przepis art. 500, zgodnie z jego wyraźnym brzmieniem odnosi się do postępowania naprawczego, został zamieszczony w części czwartej ustawy o postępowaniu naprawczym w razie zagrożenia niewypłacalnością. Można przecież argumentować, że skoro ustawodawca nie zamieścił

analogicznego przepisu w kontekście unormowań postępowania upadłościowego z możliwością zawarcia układu, to w postępowaniu tym art. 41¹ k.p. nie znajduje zastosowania. Za taką ścisłą wykładnią przemawia z jednej strony szczególny charakter przepisu art. 41¹ k.p., znoszącego w znacznym zakresie ochronę pracowników przed wypowiedzeniem stosunku pracy, w związku z utrwaloną wykładnią z okresu sprzed wejścia w życie nowego p.n.u., ograniczającą zastosowanie tego przepisu do upadłości likwidacyjnej. Zasadnicza zmiana zakresu tej ochrony wymagałaby wyraźnej wypowiedzi ustawodawcy, której p.n.u. nie zawiera. W piśmiennictwie (por. A. Tomanek: Ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu a stosunki pracy, PiZS 2004 r. nr 11) trafnie zwrócono uwagę, że zastosowanie uproszczonych zasad rozwiązywania stosunków pracy uniemożliwia objęcie pracowników skutkami przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23¹ k.p.). Nie można bowiem wykluczyć, że restrukturyzacja działalności upadłego będzie połączona ze zbyciem zorganizowanych części przedsiębiorstwa. Zbycie takie skutkuje wstąpieniem przez nabywcę w stosunki pracy istniejące w dniu przejścia, co jednak nie byłoby możliwe jeżeli zbywca rozwiązałby stosunki pracy przed dokonaniem sprzedaży.

W sumie, Sąd Najwyższy w składzie orzekającym, jest zdania, że w sytuacji braku wyraźnego uregulowania w przepisach ustawy Prawo upadłościowe i naprawcze *de lege lata* więcej argumentów przemawia na rzecz stanowiska, że przepis art. 41¹ § 1 k.p. nie znajduje zastosowania do upadłości z możliwością zawarcia układu.

Z przytoczonych motywów, na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====