

Sygn. akt III PZP 1/18

UCHWAŁA

Dnia 13 czerwca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

Protokolant Grażyna Niedziałkowska

w sprawie z powództwa J. D.

przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W.

o wynagrodzenie za pracę i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 13 czerwca 2018 r.,

zagadnienia prawnego przedstawionego postanowieniem Sądu Okręgowego w W. z dnia 14 lutego 2018 r., sygn. akt IV Pa (...),

"Czy, wobec regulacji art. 449 ustawy z dnia 15 maja 2015 roku Prawo restrukturyzacyjne (tj. Dz.U. z 2017 poz. 1508), dopuszczalne jest, w odniesieniu do wypłaty świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych - w wypadku zmiany formy prowadzenia, wszczętego przed wejściem w życie powołanej ustawy, postępowania upadłościowego - uznanie za datę niewypłacalności pracodawcy, przypadającej po wejściu w życie tejże ustawy daty wydania postanowienia o zmianie postanowienia w przedmiocie ogłoszenia upadłości co do sposobu prowadzenia postępowania z możliwością zawarcia układu na postępowanie obejmujące likwidację majątku upadłego, w sytuacji, gdy art. 3 ustawy z dnia 13 lipca 2006 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (tj. Dz.U. z 2016 roku poz. 1256), po zmianie dokonanej zgodnie z art. 438 ustawy Prawo restrukturyzacyjne, nie obejmuje już takiej podstawy ustalenia niewypłacalności pracodawcy"

podjął uchwałę:

Wydanie po dniu 31 grudnia 2015 r. postanowienia o zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika jest równoznaczne z niewypłacalnością pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1256) w związku z art. 449 ustawy z dnia 15 maja 2015 r. - Prawo restrukturyzacyjne (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1508). Datą niewypłacalności jest dzień wydania tego postanowienia (art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy).

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. postanowieniem z dnia 14 lutego 2018 r. przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne sprowadzające się do pytania „czy wobec regulacji art. 449 ustawy z dnia 15 maja 2015 roku Prawo restrukturyzacyjne (tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r. poz. 1508), dopuszczalne jest, w odniesieniu do wypłaty świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych - w wypadku zmiany formy prowadzenia, wszczętego przed wejściem w życie powołanej ustawy, postępowania upadłościowego - uznanie za datę niewypłacalności pracodawcy, przypadającej po wejściu w życie tejże ustawy daty wydania postanowienia o zmianie postanowienia w przedmiocie ogłoszenia upadłości co do sposobu prowadzenia postępowania z postępowania z możliwością zawarcia układu na postępowanie obejmujące likwidację majątku upadłego, w sytuacji, gdy art. 3 ustawy z dnia 13 lipca 2006 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r. poz. 1256, dalej jako ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych lub ustawa), po zmianie dokonanej zgodnie z art. 438 ustawy Prawo restrukturyzacyjne, nie obejmuje już takiej podstawy ustalenia niewypłacalności pracodawcy”.

Wskazane zagadnienie prawne powstało na tle sprawy z powództwa J. D. przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W.. Sąd odwoławczy ustalił, że powódka była zatrudniona w B. Spółka z o.o. Zakład Pracy Chronionej w N. w okresie od dnia 23 czerwca 2015 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. Stosunek pracy powódki ustał w trybie art. 30 § 1 pkt. 1 k.p. Pracodawca nie wypłacił powódce wynagrodzenia za pracę za grudzień 2016 r. w kwocie 2.300,56 zł oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 2.512,80 zł.

W dniu 17 października 2014 r. Sąd Rejonowy w W. ogłosił upadłość pracodawcy z możliwością zawarcia układu. Następnie, postanowieniem z dnia 2 marca 2017 r., zmieniono to postanowienie na upadłość obejmującą likwidację majątku upadłego. W dniu 3 lipca 2017 r. J. D. złożyła wniosek o wypłatę niezaspokojonych roszczeń ze stosunku pracy z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. W dniu 5 lipca 2017 r. Wojewódzki Urząd Pracy w T., działający z upoważnienia Marszałka Województwa (...) reprezentującego Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W., odmówił zaspokojenia zgłoszonych roszczeń powołując się na art. 20 oraz art. 3, 8 i 8a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 25 września 2017 r. zasądził od pozwanego na rzecz powódki dochodzone kwoty.

W ocenie Sądu pierwszej instancji zasadnicze znaczenie w sprawie miało to, czy pozwany może zostać uznany za „pracodawcę niewypłacalnego” w rozumieniu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (dalej jako ustawa o ochronie roszczeń). Wątpliwości wynikają stąd, że aktualnie (od dnia 1 stycznia 2016 r.) art. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych nie zawiera przesłanki, zgodnie z którą niewypłacalność pracodawcy ma miejsce również w razie zmiany sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego (z upadłości układowej na likwidacyjną). Oznacza to, że kierując się treścią obowiązującego przepisu nie można uznać, że pracodawca powódki stał się niewypłacalny, a tym samym, że jej roszczenia powinny zostać przez pozwanego zaspokojone.

Mimo powyższego spostrzeżenia, w ocenie Sądu Rejonowego, nowelizacja art. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych nie daje podstaw do twierdzenia,

że powództwo jest niezasadne. Sąd ten kierował się przekonaniem, że zmiana przepisu podyktowana była wyłącznie potrzebą dostosowania brzmienia ustawy do charakteru postępowań restrukturyzacyjnych. W rezultacie, ogólna przesłanka niewypłacalności wyrażona w art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy obejmuje przesłanki wymienione wcześniej w art. 3 ust. 1 pkt 1 i 3 w brzmieniu sprzed nowelizacji.

Rozpoznając apelację pozwanego Sąd Okręgowy zważył, że poza kwestią niewypłacalności byłego pracodawcy powódki, w sprawie występuje inny problem. Zgodnie z art. 12 ust. 2 pkt 1 i 2e ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych zaspokojeniu ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych podlegają należności główne z tytułu: wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, przy czym roszczenia z tytułu wynagrodzenia za pracę podlegają zaspokojeniu za okres nie dłuższy niż 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy albo za okres nie dłuższy niż 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające ustanie stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, a w przypadku oddalenia przez sąd wniosku o ogłoszenie upadłości z przyczyn, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 3 i 4, również w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po dacie wystąpienia niewypłacalności. Z kolei roszczenie z tytułu ekwiwalentu za urlop podlega zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tej dacie. W tej sytuacji, argumentował Sąd Okręgowy, równie istotne znaczenie ma data wystąpienia niewypłacalności.

Uzasadniając pytanie Sąd Okręgowy wskazał, że zmiana art. 3 ustawy o ochronie roszczeń nastąpiła z mocy art. 438 ustawy z dnia 15 maja 2015 r. Prawo restrukturyzacyjne (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1508) i była związana z wejściem w życie jej przepisów. Ustawa ta swoim przedmiotem objęła w istocie tak zwane postępowanie naprawcze, należało zatem dostosować brzmienie art. 3 ustawy o ochronie roszczeń do nowej regulacji. Ustawodawca wprowadzając do porządku prawnego ustawę Prawo restrukturyzacyjne przewidział możliwość kontynuacji wcześniej wszczętych postępowań, w których ogłoszono upadłość z

możliwością zawarcia układu - według dotychczas obowiązujących przepisów. Mimo uchylenia art. 158 ustawy Prawo upadłościowe na podstawie art. 428 ustawy Prawo restrukturyzacyjne, to jednak w oparciu o przepis przejściowy - art. 449 ustawy Prawo Restrukturyzacyjne – zachowano nadal w obrocie prawnym upadłość z możliwością zawarcia układu. Zastosowanie tej konstrukcji miało miejsce w niniejszej sprawie. Postanowieniem z dnia 2 marca 2017 r., a więc już po wejściu w życie ustawy Prawo restrukturyzacyjne (od 1 stycznia 2016 r.), sąd zmienił sposób prowadzenia postępowania upadłościowego spółki B. z układowego na likwidacyjne. Dokonując zmiany przepisów ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, ustawodawca dostosował terminologię do aktualnie obowiązującej regulacji. Nie przewidziano jednak żadnych przepisów o charakterze przejściowym. Tym samym, zauważył Sąd odwoławczy, może się wydawać, iż wyłączenie w ustawie o ochronie roszczeń, jako daty powstania niewypłacalności, daty zmiany postanowienia w przedmiocie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego - mimo możliwości wydania takiego orzeczenia zgodnie z art. 449 Prawa restrukturyzacyjnego - wyłącza możliwość przyjęcia takiej daty za datę powstania niewypłacalności na potrzeby roszczeń przewidzianych w ustawie o ochronie roszczeń.

Mimo tej konkluzji, zdaniem Sądu odwoławczego, trudno wskazać racjonalną przyczynę takiego wyłączenia ochrony roszczeń pracowniczych (także w kontekście powołanego uzasadnienia projektu ustawy). W przeciwnym razie, pracownicy zatrudnieni u pracodawcy, wobec którego pierwotnie ogłoszono upadłość „układową” (a zatem których stosunki pracy były kontynuowane po tej dacie), pozbawieni byłiby możliwości skorzystania z dobrodziejstwa ustawy o ochronie roszczeń, gdyby postępowanie układowe nie doprowadziło do poprawy sytuacji upadłego, a zaszła w przyszłości konieczność likwidacji jego majątku. W takim bowiem wypadku uwzględnienie wyłącznie przepisu ustawy o ochronie roszczeń nie dawałoby podstaw do zaspokojenia ich roszczeń, jeżeli za datę ogłoszenia upadłości można by wówczas uznać jedynie datę wydania pierwotnego postanowienia w tym zakresie (w rozpoznawanej sprawie byłaby to data 17 października 2014 r.).

W rezultacie, Sąd Okręgowy jest zdania, że skoro ustawodawca dopuścił w art. 449 Prawa restrukturyzacyjnego możliwość kontynuacji wcześniej wszczętego postępowania upadłościowego według dotychczasowych zasad, to można, rozumując logicznie, dojść do wniosku, że data zmiany sposobu prowadzenia upadłości z układowej na likwidacyjną (która skutkuje koniecznością rozwiązania stosunków pracy z pracownikami upadłego), winna być nadal uznawana za datę powstania niewypłacalności dla celów zaspokojenia roszczeń pracowniczych ze środków Funduszu. W takim jednak razie niezrozumiałe jest pominięcie przez ustawodawcę części art. 3 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, a mianowicie jego pkt 3, oraz odpowiednio ostatniego fragmentu ust. 2.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rację ma Sąd Okręgowy, że wprowadzenie ustawy z dnia 15 maja 2015 r. Prawo Restrukturyzacyjne (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1508) nie zostało zharmonizowane ze zmianami w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1256). Prawo restrukturyzacyjne weszło w życie w dniu 1 stycznia 2016 r. (art. 456), a zatem również z tą datą doszło do znowelizowania ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych (według wersji przewidzianej w art. 438 Prawa restrukturyzacyjnego). Problem tkwi w tym, że prawodawca w art. 449 Prawa restrukturyzacyjnego przewidział przepis intertemporalny. Przewiduje on, że w sprawach, w których przed dniem wejścia w życie ustawy wpłynął wniosek o ogłoszenie upadłości, stosuje się przepisy dotychczasowe. Oznacza to, że po dniu 1 stycznia 2016 r. możliwe jest orzekanie o zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że zdarzenie to, od dnia 1 stycznia 2016 r., nie jest dostrzegane przez art. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. W rezultacie aktualne stają się dwa pytania. Po pierwsze, czy konwersja rodzaju upadłości (z „układowej” na „likwidacyjną”) dokonana od dnia 1 stycznia 2016 r. stanowi o niewypłacalności pracodawcy, a po drugie (w razie odpowiedzi twierdzącej), czy dzień wydania postanowienia sądu wyznacza datę niewypłacalności, do której należy odnosić limity przewidziane w art. 12 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych.

Analiza pytania prawnego daje podstawy sądzić, że Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że postanowienie o „zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika” wydane od dnia 1 stycznia 2016 r. nie mieści się w katalogu wskazanym w art. 3 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Twierdzenie to opiera się na zapatrywaniu, że termin „ogłoszenie upadłości pracodawcy” z aktualnej wersji art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy nie ma części wspólnych z pojęciami używanymi przez prawodawcę przed 1 stycznia 2016 r. (w poprzedniej wersji art. 3 ust. 1 pkt 1-3 ustawy). Koncepcja ta jednak niekoniecznie musi się sprawdzić. Staje się to jasne, jeśli weźmie się pod uwagę, że omawiany akt prawny bazuje na rozwiązaniach właściwych innej regulacji prawnej. Przedmiotem ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych jest określenie zasad, zakresu i trybu ochrony roszczeń pracowniczych w razie niemożności ich zaspokojenia z powodu niewypłacalności pracodawcy. Oznacza to, że zmienna „niewypłacalność pracodawcy” determinowana jest przez rozwiązania nakreślone w przepisach znajdujących się w innym akcie prawnym. W tych okolicznościach interpretacja pojęć używanych przez ustawę o ochronie roszczeń pracowniczych musi odbywać się z każdorazowym uwzględnieniem istniejącego na zewnątrz stanu rzeczy.

Rację ma Sąd Okręgowy, że zmiana art. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych podyktowana została reformą prawa upadłościowego i restrukturyzacyjnego. Zależności tej warto przyjrzeć się bliżej. Przed dniem 1 stycznia 2016 r. problematyką niewypłacalności przedsiębiorców zajmowała się ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze. Przedmiotem tej ustawy były dwie procedury, to jest postępowanie upadłościowe i postępowanie naprawcze. Pierwsze przewidziane było dla dłużników niewypłacalnych, drugie dla przedsiębiorców zagrożonych niewypłacalnością (z pewnymi wyjątkami). Postępowanie upadłościowe mogło być prowadzone na dwa sposoby, przez likwidację majątku lub z możliwością zawarcia układu z wierzycielami. Wejście w życie ustawy Prawo restrukturyzacyjne oznaczało daleko idące zmiany. Z jednej strony, wprowadzono nieznane wcześniej postępowanie restrukturyzacyjne, z drugiej zaś, dokonano obszernych zmian w prawie upadłościowym, które zostały zaznaczone również w zmianie nazwy ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. (od dnia 1

stycznia 2016 r. ma ona tytuł Prawo upadłościowe). Przekształcenia te polegają na usunięciu postępowania upadłościowego z możliwością zawarcia układu, jak i postępowania naprawczego. Znaczy to tyle, że postępowanie restrukturyzacyjne zastąpiło postępowanie upadłościowe z możliwością zawarcia układu i postępowanie naprawcze. Dodać do tego należy, że aktualnie obowiązująca procedura restrukturyzacyjna nie jest jednolita. Wyróżnia się cztery jej rodzaje – postępowanie o zatwierdzenie układu, przyspieszone postępowania układowe, postępowanie układowe i postępowanie sanacyjne. W tym miejscu trzeba zwrócić uwagę, że pojęcie postępowania upadłościowego zostało zawężone. Restrukturyzacja objęła bowiem część przypadków dawniej kwalifikowanych do sfery upadłościowej.

Nowelizacja art. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych stanowi odzwierciedlenie zmian w prawie upadłościowym i naprawczym (obecnie upadłościowym i restrukturyzacyjnym).

Niewypłacalność pracodawcy do dnia 1 stycznia 2016 r. miała miejsce w razie wydania postanowienia o:

- ogłoszeniu upadłości pracodawcy obejmującej likwidację majątku dłużnika;
- ogłoszeniu upadłości pracodawcy z możliwością zawarcia układu;
- zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika;
- zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika na postanowienie o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu;
- oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania;
- oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości w razie stwierdzenia, że majątek dłużnika jest obciążony hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską w takim stopniu, że pozostały jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania;
- wszczęciu wtórnego postępowania upadłościowego.

Zmiana wprowadzona Prawem restrukturyzacyjnym polega zaś na uznaniu, że niewypłacalność pracodawcy występuje, gdy zostanie wydane postanowienie o:

- ogłoszeniu upadłości pracodawcy lub wszczęciu wobec niego wtórnego postępowania upadłościowego;
- otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego, o którym mowa w art. 2 pkt 2-4 Prawa restrukturyzacyjnego (oznacza to, że niewypłacalność pracodawcy nie można łączyć z postępowaniem o zatwierdzenie układu – art. 2 pkt 1);
- oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza lub jedynie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania;
- oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości w przypadku stwierdzenia, że majątek dłużnika jest obciążony hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską w takim stopniu, że pozostały jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania.

Spojrzenie porównawcze pozwala na wyprowadzenie interesujących wniosków. Nie ma wątpliwości, że prawodawca mimo zmodyfikowania przedmiotu regulacyjnego (co wiąże się z wprowadzeniem odmiennych przesłanek i nowej nomenklatury nazewnicznej) nadal jest zdania, że ogłoszenie upadłości jest równoznaczne z niewypłacalnością pracodawcy w rozumieniu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Poprzednio świadczył o tym art. 3 ust. 1 pkt 1-3a i 6 ustawy, obecnie stanowi tak art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy. Nie można w tym miejscu pominąć, że w poprzednim stanie prawnym wielość przypadków wynikała z podziału na upadłość likwidacyjną oraz zawierającą możliwość zawarcia układu, a także z dopuszczalnymi zmianami między tymi wzorcami prawnymi. Obecnie, od dnia 1 stycznia 2016 r., „rozdrobienie” to nie jest potrzebne wobec występowania jednolitego modelu upadłości. Znając tę zależność, trzeba zastanowić się, czy zwrot „ogłoszenie upadłości pracodawcy”, którym posłużył się ustawodawca w znowelizowanym art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych jest równoznaczny tylko z postanowieniem o ogłoszeniu upadłości na podstawie Prawa upadłościowego według wersji od dnia 1 stycznia 2016 r., czy też można nadać mu szersze znaczenie, obejmujące również przypadki zmiany postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika, która jest możliwa

również po dniu 31 grudnia 2015 r. w związku z zastrzeżeniem zawartym w art. 449 Prawa restrukturyzacyjnego.

Wskazany dylemat jest konsekwencją odmiennego spojrzenia na sposób interpretacji przepisów interporalnych. Podkreślając brak przepisów przejściowych dotyczących nowelizacji art. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych nie jest pozbawione racji twierdzenie, że „ogłoszenie upadłości pracodawcy” obejmuje tylko zdarzenia zaistniałe od dnia 1 stycznia 2016 r., a nadto, gdy mają one podstawę prawną w Prawie upadłościowym „okrojonym” przez ustawę Prawo restrukturyzacyjne. W rezultacie, postanowienie dotyczące zmiany z upadłości „układowej” na „likwidacyjną”, wydane z upoważnienia art. 449 Prawa restrukturyzacyjnego nie mieści się w granicach art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Spojrzenie to nie uwzględnia jednak przeciwnych racji. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę spostrzeżenie, że „ogłoszenie upadłości” z art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy może obejmować przypadki wcześniej wymienione w art. 3 ust. 1 pkt 1-3a ustawy. Oczywiście przecież jest, że zmiana postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika stanowi również „ogłoszenie upadłości”. Potwierdza to pierwsza część art. 3 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Wskazano w niej, że „ogłoszenie upadłości” ma nastąpić na podstawie Prawa upadłościowego lub Prawa restrukturyzacyjnego. Postanowienie o zmianie rodzaju postępowania upadłościowego po dniu 31 grudnia 2015 r. nie może odbyć się w ramach Prawa upadłościowego (gdyż w tym czasie w ustawie tej konstrukcja ta nie występuje), nie ma jednak przeciwskażeń aby za jego umocowanie uznać art. 449 ustawy Prawo restrukturyzacyjne. Skoro przepis ten nakazał stosowanie „przepisów dotychczasowych”, czyli Prawa upadłościowego i naprawczego według wersji sprzed 1 stycznia 2016 r., to jasne staje się, że „ogłoszenie upadłości” na gruncie znowelizowanego art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych należy oceniać z uwzględnieniem poprzedniego wzorca normatywnego „przeniesionego” na okres po dniu 31 grudnia 2015 r. przez art. 449 Prawa restrukturyzacyjnego. W tym jednak wypadku, w rozumieniu art. 3 ust. 1 ustawy, niewypłacalność pracodawcy zajdzie, gdy sąd upadłościowy ogłosi upadłość na

podstawie Prawa restrukturyzacyjnego, które upoważnia go, do zmiany postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika. Znaczy to tyle, że „ogłoszenie upadłości” z art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy (od dnia 1 stycznia 2016 r.) nie ogranicza się tylko do podstaw prawnych wskazanych w Prawie upadłościowym, obejmuje bowiem także rodzaje ogłoszenia upadłości znane w poprzednim stanie prawnym, które zostały dopuszczone z mocy wyraźnego upoważnienia ustawowego z art. 449 Prawa restrukturyzacyjnego. Wskazany mechanizm wyjaśnia również zbędność wprowadzenia przepisów przejściowych w stosunku do zmian w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych.

Przeprowadzony wywód potwierdza znaną zasadę interpretacyjną. Chodzi o autonomię pojęciową poszczególnych aktów prawnych. Po dniu 1 stycznia 2016 r. w polskim porządku prawnym występują konkurencyjne rodzaje ogłoszenia upadłości. Zostały uregulowane odrębnie w Prawie upadłościowym i w art. 449 Prawa restrukturyzacyjnego (podział ten polega na oczywistym założeniu, że zmiana postanowienia o ogłoszeniu upadłości „układowej” na „likwidacyjną” stanowi rodzaj ogłoszenia upadłości). Rozdzielność ta, zadekretowana w aktach prawnych o charakterze konstrukcyjno-kompetencyjnym, nie musi występować w ustawach, w których ogłoszenie upadłości stanowi fundament do budowania pojęć służących innym celom (na przykład zaspokojeniu roszczeń pracowników). Nie można jednak wykluczyć odpowiedzi przeciwnej. Okazuje się zatem, że w wynik wykładni językowej art. 3 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych nie jest wystarczający. Nie ma bowiem pewności czy „ogłoszenie upadłości”, do którego w zdaniu pierwszym art. 3 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń przypisano dwie podstawy prawne połączone łącznikiem „lub” (Prawo upadłościowe i Prawo restrukturyzacyjne), należy łączyć tylko z rozumieniem znanym w pierwszej podstawie prawnej. Niezbędne jest wobec tego posiłkowanie się zasadami wykładni systemowej. Spojrzenie z tej perspektywy sprawia, że na pierwszy plan wysuwają się gruntowne przekształcenia w sferze szeroko rozumianych postępowań naprawczych i upadłościowych. Nie ma przecież wątpliwości, że to ta konwersja stała się zaczynem nowelizacji ustawy o ochronie roszczeń. W tych okolicznościach, okazuje się, że odkodowanie zakresu zmian w ustawie o ochronie roszczeń

pracowniczych nie jest możliwe bez odwzorowania „nowego rozdania” w sferze „upadłościowo-naprawczej”. Aspekt ten stanowi bowiem systemową rację nadania art. 3 ustawy nowego brzmienia. Z tej perspektywy jest natomiast pewne, że modyfikacja normatywna nie miała na celu pozostawienie poza zasięgiem pojęcia „niewypłacalność pracodawcy” zdarzeń, które zmierzają do definitywnej likwidacji podmiotu zatrudniającego. Do tej konkluzji można dojść również odwołując się do pkt 4 preambuły dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.U.UE. z 2008 r., L. 283, s. 30). Oznacza to, że kontekst systemowy karze traktować konwersję polegającą na zmianie rodzaju upadłości, jako zdarzenie świadczące o niewypłacalności pracodawcy.

Do identycznych wniosków dochodzi się także po zastosowaniu dyrektyw funkcjonalnych odwołujących się do celu i funkcji ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Sumą tych konkluzji jest uznanie, że na pierwsze z postawionych pytań należy odpowiedzieć twierdząco.

Odmiernym zagadnieniem jest data niewypłacalności pracodawcy. Przed dniem 1 stycznia 2016 r. przepis art. 3 ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych stanowił, że w przypadku postanowienia z art. 3 ust. 1 pkt 3 ustawy za dzień niewypłacalności uznaje się datę uprawomocnienia się postanowienia o zmianie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego (z „układowego” na „likwidacyjne”). Obecnie kwestia ta wygląda inaczej. W zmienionym art. 3 ust. 2 ustawy zastrzeżono bowiem, że datą niewypłacalności jest data wydania postanowienia sądu upadłościowego o ogłoszeniu upadłości. Zważywszy na wskazany przekaz, trudno uznać, że postanowienie o zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika, wydane w ramach upoważnienia z art. 449 Prawa restrukturyzacyjnego, w zakresie daty niewypłacalność pracodawcy, może być kwalifikowane na podstawie stanu prawnego obowiązującego sprzed nowelizacją. Nie można bowiem stracić z pola widzenia, że o ile pojęcie „ogłoszenie upadłości” używane przez art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy nie ma charakteru autonomicznego (wymaga bowiem sięgnięcia do

przepisów regulujących te procedurę), o tyle data powstania niewypłacalności pracodawcy, nie jest dookreślana przez przepisy „zewnętrzne”. Oznacza to, że art. 449 Prawa restrukturyzacyjnego nie wchodzi w relację z art. 3 ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Z treści tego przepisu nie da się bowiem wyinterpretować, że po dniu 31 grudnia 2015 r. stosuje się poprzednią wersję art. 3 ust. 2 ustawy. Upoważnienie z art. 449 Prawa restrukturyzacyjnego ma charakter wyjątku, nie może zatem podlegać wykładni ekstensywnej. Pojęcie „sprawa”, z którym zestawiono stosowanie przepisów dotychczasowych (czyli Prawa upadłościowego i naprawczego), odnosi się do „wpłynięcia wniosku o ogłoszenie upadłości”. Znaczy to, że rzeczoną „sprawę” można utożsamiać tylko z postępowaniem upadłościowym, a nie z innymi procedurami, których przedmiotem nie jest dążenie do ogłoszenia upadłości - a do takich należy zaspokojenie roszczeń pracowników. W rezultacie, przepis nie uchyla normy zawartej w art. 456 w związku z art. 438 Prawa restrukturyzacyjnego (zgodnie z którą zmiany w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy wprowadzono z dniem 1 stycznia 2016 r.). Przyjmując zatem, że zmiana postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika jest „ogłoszeniem upadłości pracodawcy” w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, należy konsekwentnie przyjąć, że datą niewypłacalności jest data wydania postanowienia o ogłoszeniu upadłości (jak stanowi art. 3 ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń odnosząc się do zdarzeń – postanowień – powstałych od dnia 1 stycznia 2016 r.). Nie ma w tym wypadku podstaw do przyjęcia, że zastosowanie ma wersja art. 3 ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych obowiązująca przed dniem 1 stycznia 2016 r.

Kierując się wskazanymi argumentami, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

r.g.