



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 kwietnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka (przewodniczący)

SSN Robert Stefanicki (sprawozdawca)

SSN Agnieszka Żywicka

w sprawie z powództwa J. N.

przeciwko I. sp. z o.o. z siedzibą w S.

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 1 kwietnia 2025 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 17 października 2022 r., sygn. akt VII Pa 69/22,

oddala skargę kasacyjną.

(J.K.)

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Grodzisku Wielkopolskim wyrokiem z 23 lutego 2022 r. oddalił powództwo J. N. przeciwko R. sp. z o.o. z siedzibą w S. o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach lub w razie rozwiązania umowy o pracę o

zasądzenie odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za niezgodnie z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało poprzedzone ustaleniami Sądu pierwszej instancji, z których wynikało, że powódka J. N. była zatrudniona u pozwanego R sp. z o.o. z siedzibą w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas oznaczony począwszy od 1 grudnia 2014 r., na pełen etat, na stanowisku recepcjonistki za wynagrodzeniem 1.800 zł. Ostatnią umowę o pracę powódka zawarła na czas nieokreślony, począwszy od 1 marca 2018 r. Kolejnymi aneksami pozwany podwyższał wynagrodzenie powódki, ostatnio aneksem z 31 października 2019 r. do kwoty 3.000 zł brutto miesięcznie. Od grudnia 2016 r. powódka awansowała na stanowisko kierownika recepcji. W dniu 14 lipca 2020 r. powódka wniosła do pracodawcy o udzielenie jej, w związku z urodzeniem dziecka 31 lipca 2020 r., urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni oraz urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni – to jest łącznie 52 tygodnie, w okresie od 13 lipca 2020 r. do 11 lipca 2021 r. Pozwany prowadził działalność związaną z obiektem H. w G. Do hotelu przylega boisko i cała infrastruktura z tym związana, jednakże jej prowadzenie nie należało do pozwanego. W związku z pandemią i ustawowymi ograniczeniami w działalności hotelarskiej, gastronomicznej i sportowej, pozwany w marcu 2020 r. faktycznie zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej. Nie wznowił jej do chwili obecnej. Hotel był dzierżawiony od B. O. - prezesa zarządu pozwanego. Umowa dzierżawy została rozwiązana z dniem 31 marca 2020 r. Od kwietnia 2020 r. pozwany nie uzyskiwał żadnego dochodu, z wyjątkiem kwoty 650,41 zł w maju jako należności za wynajem parkingu płatnej z dołu za rok poprzedzający. W sierpniu 2020 r. pozwany zwrócił zaliczkę w wysokości 1.300,81 zł wobec odwołania imprezy sportowej. Zgodnie z bilansem otwarcia na styczeń 2021 r. pozwany posiadał aktywa w kwocie 73.899,46 zł, na grudzień 2020 r. w wysokości zero złotych.

W dniu 21 maja 2020 r. B. O. wydzierżawił H. G. klubowi sportowemu W. P. Umowa dotyczyła również dzierżawy płyty stadionu głównego, wszystkich trybun, kas biletowych, pomieszczeń przynależnych do stadionu, parkingu i kortów tenisowych. Umowa weszła w życie 1 lipca 2020 r. na czas oznaczony do 20 czerwca 2021 r. Jednocześnie pozwany podjął czynności zmierzające do zakończenia działalności przez spółkę: przepisanie liczników, spłata zadłużenia, rozliczenie

wierzytelności, wypowiedzenie wszystkich umów z pracownikami. Oświadczeniem z 30 marca 2020 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem. Termin wypowiedzenia upłynął 30 czerwca 2020 r. Oświadczenie przesłano powódce pocztą, doręczone 3 kwietnia 2020 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zakończenie działalności gospodarczej R. polegającej na prowadzeniu H.G. Dalej, jak wynika z uzasadnienia, w związku z rozpowszechnianiem się w kraju wirusa Sars - CoV-2, działalność H. G. w G. została zawieszona do odwołania. Faktyczna działalność hotelu ustała w marcu 2020 r. wraz z wprowadzeniem stanu zagrożenia epidemiologicznego. Spółka nie miała możliwości prowadzenia działalności hotelarskiej, gastronomicznej i sportowej, a tym samym nie było możliwe uzyskiwanie jakichkolwiek dochodów.

J. N. prowadziła z B. O. - prezesem zarządu pozwanej wymianę korespondencji mailowej wskazując, iż nie rozumie, dlaczego otrzymała oświadczenie, w którym mowa jest o zawieszeniu działalności, a prezes zarządu pozwanej napisał w mailu o zakończeniu działalności. W treści wiadomości powódka nie kwestionowała faktu otrzymania oświadczenia. W sierpniu 2020 r. w hotelu i przynależnym ośrodku [...] odbyły się zamierzone zgrupowania klubów z P. i T., natomiast w dniach 5-13 października 2020 r. zaplanowano zgrupowanie kadry [...]. W okresie od marca do początku sierpnia 2020 r. Hotel nie działał, nie przebywały tam żadne drużyny sportowe. W dniu 9 października 2020 r. B. O. podpisał list intencyjny ze Stowarzyszeniem G. z siedzibą w G., co do zawarcia umowy sprzedaży części nieruchomości gruntowych, na których znajduje się stadion wraz z infrastrukturą towarzyszącą w terminie do 31 grudnia 2022 r. Tego samego dnia B. O. zawarł z M. C. list intencyjny dotyczący powyższej sprzedaży w terminie do 31 grudnia 2022 r. W dniu 10 października 2020 r. B. O. podpisał z Gminą G. list intencyjny dotyczący sprzedaży części nieruchomości gruntowych, na których posadowiony jest stadion wraz z infrastrukturą towarzyszącą w terminie do 31 grudnia 2022 r.

Pozwany zatrudniał na stanowisku menadżera M. S. od 2014 r., która oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę otrzymała w tym samym czasie, co powódka. Jednakże w okresie od marca 2020 r. do sierpnia 2020 r. M. S. została zatrudniona przez B. O. w ramach prowadzonej przez niego działalności

gospodarczej, a od 1 września 2020 r. podpisała umowę o pracę z W. P. Z W. P. umowę o pracę podpisały jeszcze dwie osoby, które wcześniej pracowały dla pozwanego. Decyzją z 9 marca 2021 r. Burmistrz G. zatwierdził projekt podziału nieruchomości należącej do B. O. stanowiącej działkę wchodzącą w skład kompleksu sportowego tj. stadionu wraz z całą infrastrukturą towarzyszącą, w tym Hotelu to jest działkę o numerze ewidencyjnym [...] o powierzchni 3,1844 ha na działki: [...]1, [...]2, [...]3, [...]4 i [...]5. W skład całego obiektu hotelowo-sportowego stanowiącego własność B. O. wchodzi działki: [...]1, [...]2, [...]3, [...]4, [...]5, [...]6, [...]7, [...]8, [...]9, [...]10, [...]11, [...]12, [...]13. Działki o numerach: [...]1 (hotel), [...]2, [...]12, [...]11 i [...]13 - stanowią boisko sportowe, trybuny, boiska treningowe, zaplecze sportowe oraz hotel z restauracją, zaś działki o numerach: [...]9, [...]8, [...]7, [...]10, [...]2, [...]1, [...]4, [...]5 - to zaplecze dla części głównej tj. parkingi oraz nieukończone boisko sportowe, następnie działki o numerach: [...]3, [...]4, [...]5 - stanowią korty tenisowe (sprzedane Stowarzyszeniu w G.). W dniu 27 maja 2021 r. M.C. działający jako pełnomocnik B. O. sprzedał Stowarzyszeniu G. działki: [...]3, [...]4, [...]5. Działki posiadają urządzone korty tenisowe. W dniu 29 stycznia 2021 r. B. O. zawarł kolejną umowę dzierżawy z W. P. na okres do 30 czerwca 2022 r. Umowa obejmowała między innymi hotel wraz z restauracją.

Sąd uwzględnił przy ustaleniach faktycznych, że prowadzone są zaawansowane rozmowy dotyczące sprzedaży obecnemu dzierżawcy działek, które są przedmiotem dzierżawy, w szczególności hotelu wraz z restauracją; rozmowy są na etapie zgłaszania uwag do umowy przedwstępnej sporządzonej przez notariusza. Rozmowy dotyczące sprzedaży obejmują działki: [...]1, [...]7, [...]9, [...]1, [...]2, [...]3, [...]4, [...]5 i [...]6 - niesporne. Po finalizacji sprzedaży z całego obiektu pozostaną działki: [...]2, [...]11, [...]12, [...]13, [...]10 tj. niezabudowana część obiektu, przede wszystkim stadion. B. O. jako właściciel całego obiektu sportowego obejmującego stadion, boiska przyległe, trybuny, zaplecze parkingowe, gospodarcze, hotel z restauracją, podejmował działania w kierunku sprzedaży całego kompleksu sportowego. Z uwagi na brak zainteresowania ze strony potencjalnych kupców całością obiektu, podzielił nieruchomości na mniejsze działki i w ten sposób zamierzał sprzedać cały obiekt. Pozwany R. sp. z o.o. nie prowadzi żadnej działalności gospodarczej. Wspólnicy nie postawili spółki w stan likwidacji z punktu

widzenia formalnego, z uwagi na zadłużenie z tytułu zobowiązań podatkowych, a na obecnym etapie nie posiadają środków na spłatę zadłużenie i przeprowadzenie formalnie likwidacji. Zeznania powódki Sąd pierwszej instancji uznał za prawdziwe jedynie w części. Powódka, zdaniem Sądu Rejonowego, potwierdziła swoją wiedzę o wydzierżawieniu obiektu W. P., wskazała jakie stanowisko zajmowała u pracodawcy, a nadto, że część byłych pracowników zostało zatrudnionych przez W. P., w tym M. S., a także nie zaprzeczyła, że wszyscy pracownicy pozwanego zostali zwolnieni. W zakresie, w jakim powódka wskazała, że byli pracownicy zostali zatrudnieni w innych spółkach B. O., Sąd Rejonowy uznał zeznania w tym zakresie za spekulacje i niczym nieoparte wiadomości.

Zdaniem Sądu Rejonowego, powództwo nie mogło zostać uwzględnione. Sąd pierwszej instancji przypomniał, że powódka zarzuciła stronie pozwanej podanie w wypowiedzeniu umowy o pracę nieprawdziwych przyczyn przez wskazanie, że nie doszło do zakończenia działalności gospodarczej przez pozwanego, ale jedynie do jej zawieszenia. Sąd przytoczył art. 41¹ § 1 k.p. zgodnie z którym w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41 k.p. ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Sąd Rejonowy wskazał, że powołany przepis art. 41¹ k.p. posługuje się terminem „zlikwidowania” pracodawcy, a więc termin ten ma zastosowanie już w momencie jej zarządzenia i podjęcia faktycznych czynności do niej zmierzających. Sąd Rejonowy zauważył, że w odniesieniu do kobiet w ciąży zastosowanie ma szczególna regulacja wynikająca z art. 177 § 1 k.p. Z kolei, jak wynika z art. 177 § 4 k.p., pracodawca jest władny rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem z pracownicą ciężarną i w okresie urlopu macierzyńskiego, w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy, co koresponduje także z art. 41¹ k.p. „znoszącym” ograniczenia związane ze szczególną ochroną trwałości stosunku pracy wielu uprzywilejowanych grup pracowniczych. Powołany przepis dotyczy sytuacji, w których proces likwidacji zakładu pracy rozpoczyna się, nie zaś (zasadniczo) przypadku, gdy zakład pracy w sensie bytu prawnego został już zlikwidowany. W przepisie tym bowiem określone konsekwencje prawne zachodzą „w razie likwidacji”, a nie w przypadku „zlikwidowania” zakładu pracy. Rozpoczęcie likwidacji zakładu pracy może być następstwem decyzji i przybierającej formę

„zarządzenia likwidacji”, ale też może wynikać z innego typu działań faktycznych, które świadczą o podjętej decyzji o likwidacji zakładu pracy. Według Sądu, przy wykładni spornego pojęcia należy mieć na względzie, że likwidacja jest pewnym procesem, zwykle rozciągniętym w czasie, obejmującym formalny stan związany z formalnym wykreśleniem podmiotu z Krajowego Rejestru Sądowego oraz faktyczne i trwałe zakończenie prowadzonej działalności i rozwiązanie w związku z tym stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami w celu zakończenia działalności, z którą wiązało się prowadzenie zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że w niniejszej sprawie, jak wynika z ustaleń poczynionych w toku postępowania dowodowego, pozwany w ramach prowadzonej działalności prowadził hotel. Hotel był dzierżawiony na podstawie umowy dzierżawy zawartej z B. O. jako osobą fizyczną. Powódka była zatrudniona jako kierownik recepcji. Umowa dzierżawy została rozwiązana z dniem 31 marca 2020 r. Jednocześnie wszelkie działania podejmowane przez pozwanego wskazują na dążenie do zakończenia działalności gospodarczej i likwidację przedsiębiorstwa. Z uwagi na wybuch pandemii wprowadzone zostały ustawowe ograniczenia w prowadzeniu działalności hotelarskiej i gastronomicznej. Jak potwierdziła świadek przesłuchiwana w sprawie, w hotelu nie działało się nic od marca 2020 r. do początku sierpnia 2020 r., kiedy został on wydzierżawiony W. P. - klubowi sportowemu. Pozwany zwolnił wszystkich pracowników, część została zatrudniona przez W. P. Pozwana spółka od marca 2020 r. nie osiągała żadnego dochodu, a na grudzień 2020 r. nie dysponowała żadnymi aktywami w postaci środków pieniężnych. Nie bez znaczenia pozostaje - zdaniem Sądu Rejonowego - fakt, że prezes zarządu pozwanej – B. O. jako właściciel całości obiektu sportowego, podjął działania zmierzające do sprzedaży całego kompleksu sportowo - hotelarskiego.

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że pozwana spółka na moment zamknięcia rozprawy nie została formalnie zlikwidowana, co było związane z koniecznością przygotowania się do spłacenia wszelkich zaległości, w szczególności podatkowych oraz przygotowaniem się do poniesienia kosztów likwidacji. Jednakże Sąd pierwszej instancji podkreślił, że w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany jako przyczynę jej rozwiązania wskazał zakończenie działalności gospodarczej, co zostało potwierdzone w zgromadzonym materiale dowodowym.

Zdaniem Sądu Rejonowego fakt zatrudnienia przez B. O. prowadzącego działalność gospodarczą jako osoba fizyczna (na okres od marca do sierpnia 2020 r.) M. S. nie ma znaczenia w sprawie, albowiem świadka zatrudniał inny podmiot. Podobnie to, że hotel był wydierżawiony od B. O. nie ma znaczenia dla oceny zasadności i prawdziwości przyczyn wypowiedzenia. Sąd pierwszej instancji uznał, iż roszczenie powódki było nieuzasadnione i podlegało oddaleniu.

Od powyższego orzeczenia powódka wywiodła apelację. Sąd Okręgowy w Poznaniu, rozpoznając powyższy środek zaskarżenia, doszedł do przekonania o słuszności podniesionych w nim zarzutów i wyrokiem z 17 października 2022 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 11.186,08 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 24 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty.

Sąd odwoławczy doszedł do przekonania, że nie doszło do likwidacji pozwanej spółki w rozumieniu art. 41¹ § 1 k.p., a którą to okoliczność pozwany w odpowiedzi na apelację potwierdził, wskazał bowiem wprost, że wspólnicy spółki nie zdecydowali się na jej likwidację wobec panującej epidemii oraz braku środków na dokonanie rozliczeń finansowych, w tym podatkowych, związanych z likwidacją spółki. Sąd oceniając te twierdzenia, podniósł, że po pierwsze, przesłanki dotyczące sytuacji finansowej spółki, które wskazują rzekomo na brak środków finansowych strony pozwanej, nie zostały w żaden sposób wykazane w postępowaniu sądowym. Nadto, przesłanka ta, w ocenie Sądu drugiej instancji, jest nieprawdziwa, skoro pozwana spółka dołączyła do akt sprawy opisany poniżej wydruk z Krajowego Rejestru Sądowego, zgodnie z którym spółka pod zmienioną już nazwą i w innym zakresie nadal prowadzi działalność gospodarczą. Po drugie, ograniczenia związane z epidemią COVID-19 miały rzekomo uniemożliwiać pozwanej spółce podjęcie decyzji o likwidacji, lecz z drugiej strony bynajmniej nie ograniczały podjęcia przez nią działań związanych z rozwiązaniem stosunku pracy z powódką. Sąd wskazał również, że pomimo epidemii COVID-19 jakkolwiek czasem w ograniczonym zakresie, to jednak działały, zarówno instytucje, jak i urzędy (co tym samym umożliwiało dokonanie formalnej likwidacji pozwanej). W toku postępowania apelacyjnego pozwana złożyła do akt sprawy wydruk informacji odpowiadający odpisowi

aktualnemu z Rejestru Przedsiębiorców (Krajowy Rejestr Sądowy (...)), wskazujący „na zmianę firmy, pod którą aktualnie działa przedsiębiorstwo - tj. na firmę I. sp. z o.o., a nadto na zmianę przedmiotu przeważającej działalności spółki na 46.61.Z - Sprzedaż hurtowa maszyn i urządzeń rolniczych oraz dodatkowego wyposażenia”. Przedmiotowa zmiana została ujawniona w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 20 czerwca 2022 r. Niezależnie do powyższego, Sąd zwrócił uwagę na błędne ustalenie przez Sąd pierwszej instancji, że pozwany zgodnie z bilansem otwarcia na styczeń 2021 roku posiadał aktywa w kwocie 73.899,46 zł, zaś na grudzień 2020 r. w wysokości zero złotych. Taka okoliczność nie wynika z dowodu w postaci obrotów konta, albowiem przy braku pełnego wglądu w dokumentację spółki w zakresie polityki rachunkowości, nie sposób wyciągnąć jakichkolwiek wniosków dotyczących kondycji finansowej pozwanej spółki na podstawie jedynie tegoż przedmiotowego dokumentu. Sąd odwoławczy stwierdził również, że Sąd Rejonowy błędnie ocenił zeznania powódki, a w konsekwencji nie dokonał ustalenia, że wraz z M. S. u większościowego wspólnika pozwanej spółki B. O. od marca 2020 r. zatrudnienie znalazły trzy inne osoby po wypowiedzeniu im umów o pracę przez stronę pozwaną, co przyznała w odpowiedzi na apelację. Niemniej jednak podkreśliła, że M. S. nie świadczyła pracy na rzecz spółki R. sp. z o.o., nie wykonywała obowiązków tożsamyh z poprzednimi obowiązkami pracownika hotelu, ponieważ obiekt był całkowicie zamknięty od marca 2022 r.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd drugiej instancji uznał za zasadne zarzuty apelacji dotyczące naruszenia przepisów prawa materialnego, którego powódka upatrywała w obrazie art. 41¹ § 1 k. p. w zw. z art. 177 § 4 k.p. przez wadliwą wykładnię, która spowodowała nieuzasadnione uznanie przez Sąd pierwszej instancji, że doszło do likwidacji pozwanej będącej pracodawcą, podczas gdy okoliczności sprawy oraz przepisy prawa jednoznacznie potwierdzają, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy w istocie nie doszło do likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ § 1 k.p., a w konsekwencji powódka jako pracownik podlegała ochronie przed rozwiązaniem (wypowiedzeniem) umowy o pracę z uwagi na ciążę i usprawiedliwioną nieobecność spowodowaną przebywaniem na zwolnieniu lekarskim.

Sąd odwoławczy powołał się na pogląd prawny przedstawiony w wyroku z 3 grudnia 2009 r. (II PK 147/09), zgodnie z którym Sąd Najwyższy stwierdził, że likwidacja pracodawcy w art. 41 § 1 k.p., z istoty rzeczy musi dotyczyć utraty przez niego bytu prawnego i wobec tego zawsze jest likwidacją „w całości” (całego podmiotu prawnego); nie ma częściowej likwidacji podmiotu prawnego (podmiot ten istnieje albo nie). Jest to jednocześnie likwidacja stała i faktyczna, gdyż zlikwidowany pracodawca przestaje istnieć jako „jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników”. Jednakże mając na uwadze, że likwidacja pracodawcy nie jest przez przepisy Kodeksu pracy szczególnie uregulowana, lecz przez różne przepisy prawa w zależności od formy prawnej pracodawcy, pociąga to za sobą różnicowanie w zakresie form, przesłanek i trybu jej przeprowadzenia.

W niniejszej sprawie mając na uwadze, iż pracodawcą powódki była spółka prawa handlowego to według Sądu drugiej instancji, decydujące znaczenie mają przepisy Kodeksu spółek handlowych, a przede wszystkim Rozdział 6 regulujący rozwiązanie i likwidację spółki. Analizując tryb likwidacji spółek prawa handlowego i odpowiednie przepisy art. 274 § 1 k.s.h., art. 277 k.s.h. (W. Wyrzykowski (w:) P. Pinior, J.A. Strzępka (red.), Kodeks spółek handlowych. Komentarz, Warszawa 2024), Sąd odwoławczy wskazał, że w niniejszej sprawie nie było podstaw do przyjęcia, aby wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło na podstawie przyczyny w postaci likwidacji pracodawcy, skoro jak wykazało postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie (uzupełnione w toku postępowania apelacyjnego o bezsporne ustalenie), likwidacja pozwanej spółki nigdy nie nastąpiła, co więcej, nawet nie podjęto stosownej uchwały wspólników o rozwiązaniu spółki. Co prawda, przepis art. 41¹ § 1 k.p. nie posługuje się terminem „zlikwidowania” pracodawcy, lecz zwrotem „likwidacja”, i ma zastosowanie już w momencie zarządzenia owej likwidacji, chyba że decyzja taka jest nieważna lub pozorna, to jednak w pozwanej spółce nie dokonano otwarcia likwidacji, w tym nie podjęto inicjującej postępowanie likwidacyjne uchwały wspólników o rozwiązaniu spółki i nie zgłoszono do sądu rejestrowego faktu otwarcia likwidacji. Pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazał, że na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 w zw. z art. 41¹ § 1 k.p. rozwiązuje za wypowiedzeniem zawartą z J. N. umowę o pracę na czas nieokreślony z 1 marca 2018 r., z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 30

czerwca 2020 r., zaś w uzasadnieniu oświadczenia, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę w ww. trybie jest zakończenie działalności gospodarczej R. sp. s o.o. polegającej na prowadzeniu Hotelu G. Sąd drugiej instancji miał na względzie, że likwidacja pracodawcy faktycznie nie nastąpiła. Co więcej, pozwana spółka nadal funkcjonuje w obrocie gospodarczym, przy tym część jej byłych pracowników już w marcu 2020 r. podjęła pracę u innego pracodawcy, będącego jedynym wspólnikiem pozwanej spółki, tym samym w konsekwencji należało przyjąć, że rozwiązanie z powodką umowy o pracę (w oświadczeniu wprost wskazano, że jego podstawą prawną jest art. 41¹ k.p.) nastąpiło nie w związku z likwidacją pracodawcy, lecz w związku z pozoracją likwidacji pracodawcy. Innymi słowy, powoływanie się przez pracodawcę na przepis art. 41¹ k.p. miał umożliwić rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy wynikającej z ciąży odwołującej (art. 177 § 4 k.p. rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości, lub likwidacji pracodawcy oraz przebywania na zwolnieniu lekarskim (art. 41 k.p.). W tym kontekście Sąd uznał, że wskazana przez J. N. w oświadczeniu pracodawcy z 30 marca 2020 r. o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna tj. zakończenie działalności gospodarczej polegającej na prowadzeniu Hotelu, nie odpowiada przesłankom dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę w okresie ciąży i na zwolnieniu lekarskim. Zgodnie z art. 177 § 4 zdanie 1 k.p. rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości, lub likwidacji pracodawcy.

Sąd Okręgowy podniósł, że przepis art. 177 k.p. zawiera szczególną ochronę trwałości stosunku pracy kobiet w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego. Pracodawca jest władny rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem z pracownicą ciężarną i w okresie urlopu macierzyńskiego w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy. Sąd podkreślił, że „likwidacja” z art. 41¹ § 1 k.p. dotyczy pracodawcy, a więc jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników (art. 3 k.p.), to jest jednego z podmiotów (strony) stosunku pracy. Nie odnosi się do zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym), a to oznacza, iż w przepisie tym idzie o prawne „zlikwidowanie” (utratę bytu prawnego) danego

pracodawcy (jako jednostki organizacyjnej zatrudniającej w sensie „prawnym” pracowników), nie zaś o likwidację zakładu pracy, który on prowadzi (wyrok Sądu Najwyższego z 10 września 1998 r., I PKN 310/98). Pozwana spółka ani w dacie złożenia powódce oświadczenia z 30 marca 2020 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, ani też w okresie późniejszym, nie znajdowała się w stanie likwidacji (nigdy nie przeprowadziła czynności likwidacyjnych, które są wymagane przepisami prawa, w tym przywołanymi uprzednio przepisami k.s.h.). Tymczasem naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę ma miejsce zarówno wtedy, gdy treść lub sposób wypowiedzania umowy o pracę narusza przepisy dotyczące trybu wypowiedzenia, jak i również wtedy, gdy naruszeniu ulegają przepisy o ochronie przed wypowiedzeniem. W ocenie Sądu odwoławczego pozwana naruszyła przepisy art. 41¹ § 1 k.p. i art. 177 § 1 k.p. Mając powyższe na uwadze, Sąd ten zmienił zaskarżony wyrok i zasądził na rzecz powódki dochodzone odszkodowanie na podstawie art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p.

W skardze kasacyjnej pozwana, zaskarżając prawomocne orzeczenie Sądu Okręgowego, w podstawach podniosła zarzut rażącego naruszenia prawa materialnego, polegającego na błędnej wykładni oraz niewłaściwym zastosowaniu przez sąd przepisu prawa materialnego bez jego wszechstronnego rozważenia, a dokładniej art. 41¹ § 1 k.p. w zw. z art. 177 § 4 k.p. w zakresie, w jakim sąd przyjął, że rozwiązanie umowy o pracę, przez pracodawcę - spółkę z o.o., na czas nieokreślony za wypowiedzeniem w okresie ciąży jest uprawnione wyłącznie w przypadku formalnej likwidacji spółki zgodnie z k.s.h. W oparciu o przedstawiony zarzut skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi w innym składzie, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty.

W uzasadnieniu skargi skarżąca podniosła, że wykładania Sądu Okręgowego jest błędna. Intencją ustawodawcy jest umożliwienie rozwiązania umowy za wypowiedzeniem w okresie ciąży w przypadku faktycznej realnej likwidacji zakładu pracy, czyli podjęcia pierwszej rzeczywistej czynności do jej przeprowadzenia. Czynnościami zarządu spółki świadczącymi o zakończeniu działalności było rozwiązanie umowy dzierżawy na obiekt, w którym prowadzona była działalność,

przepisanie liczników na właściciela obiektu, rozwiązanie umów z pracownikami. Przepis nie wskazuje na konieczność sformalizowania woli pracodawcy. W niniejszej sprawie wola wspólników jest bezsporna. Niewątpliwy jest fakt sprzedaży nieruchomości na rzecz osób trzecich oraz fakt, że spółka nie podjęła żadnej działalności gospodarczej w branży sportowo-hotelowej od marca 2020 r. Sąd Okręgowy w Poznaniu całkowicie pominął okoliczność, że rozwiązanie umowy o pracę miało miejsce w nadzwyczajnym czasie pandemii, oraz że spółka rzeczywiście nie podjęła żadnej działalności gospodarczej w okresie od marca 2020 r. do czerwca 2022 r., zaś po tej dacie, działalność spółki nie jest w żaden sposób kontynuacją działalności hotelarsko-sportowej. Sąd ograniczył się do ustalenia, czy spółka została formalnie zlikwidowana zgodnie z k.s.h. Brak takiej likwidacji - zdaniem Sądu - jest jej pozorowaniem.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie okazała się zasadna.

Pozwana w jej podstawach podniosła jeden zarzut w postaci rażącego naruszenia prawa materialnego, polegającego na błędnej wykładni oraz niewłaściwym zastosowaniu przez Sąd Okręgowy przepisu prawa materialnego bez jego wszechstronnego rozważenia, a dokładniej art. 41¹ § 1 k.p. w zw. z art. 177 § 4 k.p. w zakresie, w jakim sąd przyjął, że rozwiązanie umowy o pracę, przez pracodawcę spółkę z o.o., na czas nieokreślony za wypowiedzeniem w okresie ciąży jest uprawnione wyłącznie w przypadku formalnej likwidacji spółki zgodnie z k.s.h. Istotnym pozostaje dostrzeżenie, że regulacja art. 177 § 1 k.p. zakazuje wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę w okresie urlopu macierzyńskiego (jeżeli nie zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, a zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy), z wyłączeniem tej ochrony z mocy art. 177 § 4 k.p. w razie upadłości lub likwidacji pracodawcy oraz jej modyfikacją w przepisach ustawy o zwolnieniach grupowych.

Dopiero zatem upadłość lub likwidacja pracodawcy powodują, że nie stosuje się przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed

wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (art. 41¹ § 1 k.p.). Stosunek pracy kobiety w ciąży oraz po urodzeniu dziecka jest objęty polityką szczególnej ochrony. Źródeł instrumentów ochronnych należy poszukiwać już w samej Konstytucji, zwłaszcza w jej art. 18, 68 i 71. Ochrona ta skupiona jest przede wszystkim na gwarancjach trwałości umowy o pracę i jest jedną z najdalej sięgających w systemie prawa pracy. Zakaz wypowiedzania przez pracodawcę, a także rozwiązywania umowy o pracę w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego pracownicy, znajduje umocowanie w art. 177 k.p. Przepis art. 177 § 1 k.p. ma charakter bezwzględnie obowiązujący.

Ochrona powyższa pracownic związana z ich macierzyństwem posiada uzasadnienie aksjologiczne i prakseologiczne. Chodzi tutaj o wartości, które mają doniosłość społeczną. Ta szczególna piecza dotyczy zarówno skuteczności instrumentów prewencyjnych, jak i reparacyjnych (Szczególna ochrona pracownic związana z ich macierzyństwem a konstrukcja zwolnień grupowych, Prokuratura i Prawo 2018, nr 7-8, s. 5 i n.). Bliskie temu założeniu jest spostrzeżenie, że wartości nie egzystują w takim ujęciu, jak istnieją fakty rzeczywistości materialnej, natomiast oceny czy normy wskazujące na istnienie tych pierwszych nie mogłyby podlegać kwalifikacji z punktu widzenia prawdy i fałszu. Celem analizowanych rozwiązań nie powinno być stworzenie pozornych, jakkolwiek formalno-prawnych podstaw dla objęcia asekuracją w prawie, lecz faktyczna, konsekwentna i rzetelna realizacja przesłanek gwarantujących tego rodzaju ochronę (zob. też uchwałę Sądu Najwyższego z 17 października 2024 r., III PZP 1/24, OSNP 2025, nr 3, poz. 23).

Znaczenie ma prawo materialne i ustalony w sprawie stan faktyczny. Niezbędne staje się zwięzłe przypomnienie faktów, jakie znalazły swoje odbicie w materiale dowodowym sprawy tak, aby w ten sposób uwypuklić najistotniejsze jej fragmenty a tym samym dokonać prawidłowej kwalifikacji prawnej. Sąd Rejonowy ustalił, że „wspólnicy nie postavili spółki w stan likwidacji z punktu widzenia formalnego”, natomiast Sąd Okręgowy, że nie doszło do likwidacji pozwanej spółki w rozumieniu art. 41¹ § 1 k.p., dodając, że pozwany w odpowiedzi na apelację wskazał, że jej nie prowadzono wobec panującej epidemii oraz braku środków na dokonanie rozliczeń finansowych, w tym podatkowych, związanych z likwidacją spółki. W uzasadnieniu Sąd drugiej instancji podniósł w szczególności, że te okoliczności nie zostały w żaden sposób wykazane w postępowaniu sądowym, a pozwana spółka

dołączyła do akt sprawy wydruk z Krajowego Rejestru Sądowego, zgodnie z którym spółka pod zmienioną już nazwą i w innym zakresie nadal prowadzi działalność gospodarczą.

Linie demarkacyjną sporu wyznaczają dokonane ustalenia w opisanym stanie faktycznym, co wywiera wpływ na końcowy wynik sprawy. Proponowana optyka opiera się na założeniu, że likwidacja pracodawcy z istoty rzeczy musi dotyczyć utraty przez niego bytu prawnego i wobec tego jest likwidacją całego podmiotu prawnego. Nie ma częściowej likwidacji podmiotu prawnego, jest to zarazem likwidacja stała i faktyczna, gdyż zlikwidowany pracodawca przestaje istnieć jako „jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników” (wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09, OSNP 2011, nr 11-12, poz. 154). Likwidacja pracodawcy nie jest przez przepisy kodeksu pracy szczególnie uregulowana, lecz przez różne przepisy prawa w zależności od formy prawnej pracodawcy - pociąga to za sobą zróżnicowanie w zakresie form, przesłanek i trybu jej przeprowadzenia. W sprawie pracodawcą była spółka prawa handlowego, zatem znaczenie dla rozwiązania i likwidacji spółki mają przepisy Kodeksu spółek handlowych. Zgodnie z art. 274 § 1 k.s.h. czynność w postaci otwarcia likwidacji jest początkiem procesu likwidacyjnego, natomiast z art. 277 k.s.h. wynika, że od momentu otwarcia likwidacji przestaje działać zarząd spółki, a jego funkcje przejmują likwidatorzy. Do czasu ustanowienia likwidatorów, mimo że mandat członków zarządu wygaś, powinni oni sprawować pieczę nad majątkiem spółki i pomóc w jak najszybszym ustanowieniu likwidatorów. Ci ostatni, jeżeli już zostaną ustanowieni, powinni niezwłocznie zgłosić otwarcie likwidacji, ponieważ dopiero zarejestrowanie otwarcia likwidacji w Krajowym Rejestrze Sądowym łączy się ze zmianą celu i zakresu działalności spółki.

Rdzeń problemu tkwi w ustaleniu, czy likwidacja pracodawcy oznacza faktyczną likwidację, czyli rzeczywiste unicestwienie zakładu pracy, stałe unieruchomienie (likwidacja przedmiotowa), czy też likwidację prawną pracodawcy (likwidacja podmiotowa). Ta ostatnia jest możliwa w odniesieniu do jednostek organizacyjnych i osób prawnych. Natomiast likwidacja przedmiotowa obejmuje każdy podmiot zatrudniający pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 2015 r., II UK 185/14, OSNP 2017, nr 3, poz. 33). W literaturze przedmiotu (L. Florek, T. Zieliński (w:) D. Dzienisiuk, K. Gonera, G. Goździewicz, Ł. Pisarczyk, J.

Skoczyński, J. Unterschütz, B. Wagner, P. Wojciechowski, L. Florek, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017, art. 41¹) stwierdza się, że likwidacja zakładu pracy to całkowite, stałe i faktyczne jego unieruchomienie jako całości, a czynność ta nie jest nieważna lub pozorna (wyrok Sądu Najwyższego z 24 listopada 1998 r., I PKN 455/98, OSNAPiUS 2000, nr 1, poz. 24), czyli likwidacja ma miejsce w razie przeprowadzenia we właściwym trybie i przez uprawnione podmioty określonego postępowania (wyroki Sądu Najwyższego z: 18 stycznia 1989 r., I PRN 62/88, OSPiKA 1990, nr 4, poz. 204; 22 kwietnia 2015 r., II UK 185/14, OSNP 2017, nr 3, poz. 33). Przykładowo szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych zniesiona zostaje jedynie w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a zatem tylko wtedy, gdy dochodzi do całkowitej likwidacji pracodawcy, ponieważ ochrona trwałości zatrudnienia działaczy związkowych miałaby iluzoryczny charakter, gdyby przyjąć, że uchyla ją likwidacja przez pracodawcę stanowiska pracy, na którym związkowiec jest zatrudniony (wyrok Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 2022 r., II PSKP 84/21, LEX nr 3424101).

W kwestii likwidacji pracodawcy w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że termin ten ma charakter uniwersalny i zawiera ten sam zespół podmiotów, niezależnie od formy organizacyjnej pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z 22 kwietnia 2015 r., II UK 185/14, OSNP 2017, nr 3, poz. 33; 11 maja 2017 r., II UK 213/16; 4 lutego 2021 r., II USKP 12/21, LEX nr 3117753). Likwidacja jest więc pewnym procesem, zwykle rozciągniętym w czasie. Przy likwidacji pracodawcy nie zatrudnia się dalej, jak w niniejszej sprawie, innych pracowników (wyroki Sądu Najwyższego: z 18 stycznia 1989 r., I PRN 62/88, OSPiKA 1990, nr 4, poz. 204; 11 maja 2017 r., II UK 213/16, LEX nr 2312025; zob. też 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09, OSNP 2011, nr 11-12, poz. 154).

Należy zauważyć, że „likwidacja pracodawcy” pojawia się w treści art. 41¹ k.p., przy czym Kodeks pracy nie zawiera definicji pojęcia likwidacji. Niemniej jednak stwierdzić należy, że na gruncie prawa pracy „likwidacja” odnosi się do pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 2015 r., I UK 255/14, OSNP 2016, nr 12, poz. 154). Artykuł 41¹ § 1 k.p. nie może być stosowany w wypadkach, gdy w istocie rzeczy nie następuje likwidacja zakładu pracy, lecz jego przejęcie przez inny zakład. Wskazany przepis odnosi się bowiem tylko do pełnej i ostatecznej likwidacji zakładu

pracy, a więc takiej, w której żaden inny pracodawca nie staje się następcą zlikwidowanego zakładu, a zakład likwidowany przestaje istnieć zarówno w sferze faktu, jak i w sferze prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2012 r., I PK 116/11, LEX nr 1289148; postanowienie Sądu Najwyższego z 9 lipca 2019 r., II PK 187/18, LEX nr 2692765); nie ma częściowej likwidacji podmiotu prawnego, ponieważ podmiot ten istnieje albo nie (wyrok Sądu Najwyższego z 10 września 1998 r., I PKN 310/98, OSNAPiUS 1999, nr 19, poz. 614). Pogląd ten akceptuje doktryna (P. Wąż (w:) K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Warszawa 2023, art. 41¹ k.p.), że likwidacja ma miejsce w razie przeprowadzenia we właściwym trybie i przez uprawnione podmioty określonego postępowania. Jak już wskazano, likwidacja jest więc pewnym procesem, zwykle rozciągniętym w czasie (wyrok Sądu Najwyższego z 5 września 2001 r., I PKN 830/00, OSNP 2003, nr 15, poz. 355, por. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 listopada 2018 r., II PK 261/17, LEX nr 2578226). Likwidacja pracodawcy nie jest przez przepisy Kodeksu pracy szczególnie uregulowana, lecz przez różne przepisy prawa w zależności od formy prawnej pracodawcy - pociąga to za sobą zróżnicowanie w zakresie form, przesłanek i trybu jej przeprowadzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09, LEX nr 823882).

Powyższe rozważania trafnie podsumowuje stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z 6 marca 2024 r. (I PSKP 6/23, OSNP 2025, nr 1, poz. 2), że art. 41¹ k.p. nie znajduje zastosowania w przypadku likwidacji pracodawcy, w związku z którą następuje przejście całości lub części prowadzonego przez niego zakładu pracy na innego pracodawcę, który kontynuuje działalność lub podejmuje działalność podobną. W takiej sytuacji pracownicy podlegają nadal ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, wynikającej z art. 38, 39 i 41 k.p. oraz z przepisów szczególnych. Likwidacja pracodawcy z istoty rzeczy musi dotyczyć utraty przez niego bytu prawnego, a sama likwidacja stanowiska pracy nie uzasadnia nieprzywrócenia pracownika objętego ochroną do pracy. Należy jedynie zasygnalizować, że u podstaw idei funkcji ochronnej art. 177 k.p. znajduje się wymiar gwarancyjny, zapewnienie stabilizacji w życiu ekonomicznym, a jednym z najczęstszych przejawów dyskryminacji pozostaje nieuzasadnione zwalnianie z pracy kobiet w ciąży w związku z niedogodnościami i kosztami, jakie ich stan niesie dla pracodawcy.

Przedstawione rozważania pozwalają na ocenę konkretnych zarzutów skargi kasacyjnej i konstatację, że likwidacja pracodawcy, o jakiej stanowi art. 41¹ § 1 k.p. to pewien proces, zwykle rozciągnięty w czasie, obejmujący formalny stan związany z likwidacją prawną pracodawcy (likwidacja podmiotowa) oraz faktyczne i trwałe zakończenie prowadzenia działalności (likwidacja przedmiotowa). W niniejszej sprawie - jak wywiódł Sąd Okręgowy - pozwana nie rozpoczęła procesu likwidacji spółki zgodnie z przepisami k.s.h., a także likwidacja pracodawcy faktycznie nie nastąpiła. Kluczowe pozostaje, że spółka nadal funkcjonowała w obrocie gospodarczym, zatem przyjęcie optyki pozwanej oznaczałoby iluzoryczną ochronę kobiet związaną z macierzyństwem. Nie było w okolicznościach sprawy skuteczne wyłączenie zastosowania szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem, z jakiej korzystała powódka na podstawie art. 177 § 4 k.p. w zw. z art. 41¹ § 1 k.p. Z tych przyczyn, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

(J.K.)

[r.g.]