

Wyrok z dnia 8 grudnia 1997 r.

I PKN 426/97

Ogłoszenie upadłości pracodawcy nie jest przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu już po tym zdarzeniu (art. 1 ust. 2 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. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Całkowita likwidacja zakładu pracy następująca po ogłoszeniu jego upadłości jest przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę wymienioną w art. 1 ust. 1 tej ustawy.

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Adam Józefowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 8 grudnia 1997 r. sprawy z powództwa Zenona Z. przeciwko Bankowi Komercyjnemu "P." S.A. w upadłości w P. o zapłatę , na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 21 marca 1997 r. [...

o d d a l i ł kasację.

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

Powód Zenon Z. wniósł o zasądzenie od Syndyka masy upadłości Banku Komercyjnego "P. " SA w W. kwoty 6 000 zł tytułem odprawy pieniężnej. Powód podniósł, że pozwany odmówił mu wypłaty odprawy pomimo tego, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Wyrokiem z dnia 30 grudnia 1996 r., [...], Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Poznaniu zasądził na rzecz powoda kwotę 6 000 zł z odsetkami. Sąd ustalił, że strony w okresie od 1 kwietnia 1995 r. do 31 lipca 1996 r. łączył stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nie określony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powód zatrudniony był na stanowisku dyrektora [...] Oddziału Banku Komercyjnego "P." SA w upadłości ze średnim miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2 000 zł. W dniu 24 kwietnia 1996 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, na mocy którego, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, z dniem 31 lipca 1996 r. rozwiązano z nim stosunek pracy. Do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn leżących po stronie pozwanego pracodawcy, a mianowicie z uwagi na upadłość Banku. W chwili rozwiązania umowy o pracę powód posiadał 37-letni staż pracy i nie korzystał ze świadczeń emerytalnych. Sąd Rejonowy zważył, że zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn, o których mowa w art. 1 przysługuje odprawa pieniężna. Konieczną przesłanką nabycia uprawnienia do odprawy pieniężnej jest, by przyczyną rozwiązania umowy o pracę była jedna z okoliczności określonych w art. 1 ustawy. Skoro więc w myśl art. 1 ust. 2 ustawy jej przepisy stosuje się także do zakładów pracy w przypadku ogłoszenia ich upadłości lub likwidacji, to Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem kwalifikuje się jako przyczyna wyznaczona zakresem przepisu art. 1 ust. 2 ustawy, gdyż rozwiązanie umowy o pracę jest konsekwencją upadłości. Sąd Rejonowy uznał za niesłuszny zarzut pozwanego, iż powód w związku z rozwiązaniem wcześniejszego stosunku pracy z pozwanym otrzymał już raz odprawę, ponieważ dla ustalenia, czy powodowi przysługuje odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania danego stosunku pracy, bez znaczenia jest okoliczność, że otrzymał on odprawę w związku z rozwiązaniem innej umowy o pracę. Również bez znaczenia jest to, że przyczyna rozwiązania, jak i pracodawca w obu przypadkach były tożsame.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu, wyrokiem z dnia 21 marca 1997 r. [...], zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że obniżył zasądzoną na rzecz powoda kwotę do 5 550 zł i oddalił apelację strony pozwanej w pozostałym zakresie. Obniżenie zasądzonego roszczenia nastąpiło do kwoty 15-krotnego najniższego wynagrodzenia zgodnie z art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Sąd Wojewódzki uznał, że bez znaczenia dla prawa powoda do odprawy jest fakt wcześniejszego otrzymania przez niego odprawy w związku z rozwiązaniem poprzedniej umowy o pracę u tego samego pracodawcy.

Kasację od tego wyroku wniosła strona pozwana. Zarzuciła naruszenie prawa

materialnego przez błędną wykładnię art. 1 oraz art. 8 i 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Podniosła, że powód był zatrudniony w Banku Komercyjnym "P." SA na podstawie umowy o pracę na czas nie określony od 1 października 1991 r. Dnia 11 stycznia 1995 r. ogłoszono upadłość Banku i 23 stycznia w związku z tym wypowiedziano powodowi umowę o pracę wypłacając odprawę. W dniu 1 kwietnia 1995 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas nie określony, która została przez stronę pozwaną wypowiedziana z dniem 30 kwietnia 1996 r. Zdaniem strony pozwanej przepis art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. należy interpretować w ten sposób, że upadłość pracodawcy jest wówczas przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, gdy następuje w czasie trwania stosunku pracy. Intencją ustawodawcy nie było bowiem, zdaniem strony pozwanej, uznanie upadłości pracodawcy za przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem, który został zatrudniony już po ogłoszeniu upadłości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 1 ust. 1 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. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) jej przepisy stosuje się do zakładów pracy, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, w tym także, gdy zmiany te następują w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego, jeżeli powodują one konieczność jednorazowego lub w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników obejmującą co najmniej 10% załogi w zakładach zatrudniających do 1000 pracowników lub co najmniej 100 pracowników w zakładach zatrudniających powyżej 1000 pracowników. Przepisy ustawy stosuje się także do zakładów pracy w przypadku ogłoszenia ich upadłości lub likwidacji (art. 1 ust. 2) oraz w razie podejmowania przez kierownika zakładu pracy indywidualnych decyzji o zwalnianiu pracowników z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy (art. 10 ust. 1). Pracownikowi, z którym został rozwiązany stosunek

pracy z przyczyn, o których mowa w art. 1 przysługuje odprawa pieniężna (art. 8 ust. 1). W sprawie jest niesporne, że z powodem rozwiązano w drodze wypowiedzenia umowę o pracę na czas nie określony ze względu na upadłość pracodawcy i wypłacono mu wówczas stosowną odprawę. Następnie strony zawarły nową umowę o pracę na czas nie określony, która również została rozwiązana za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Należy podzielić pogląd strony pozwanej, że rozwiązanie drugiej z umów o pracę nie było już spowodowane upadłością pracodawcy. W momencie zawarcia tej umowy pracodawca pozostawał już w upadłości, a więc jej ogłoszenie nie mogło stanowić przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej w takiej sytuacji. Mimo tego zaskarżony wyrok odpowiada prawu, a kasacja strony pozwanej nie jest zasadna. Nie budzi bowiem wątpliwości, że przyczynami rozwiązania z powodem umowy o pracę, zawartej już po ogłoszeniu upadłości, były okoliczności wymienione w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Skutkiem bowiem upadłości strony pozwanej jest jej całkowita likwidacja, a więc zmniejszenie zatrudnienia ze względów ekonomicznych, prowadzące do rozwiązania stosunków pracy ze wszystkim pracownikami zatrudnionymi przez stronę pozwaną. Są więc spełnione wszystkie przesłanki zastosowania wymienionej ustawy określone w jej art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1. Fakt, że w związku z rozwiązaniem poprzedniej umowy o pracę powód już otrzymał odprawę z art. 8 ust. 1 ustawy jest bez znaczenia, co słusznie podniosły Sądy obu instancji. Ważne jest bowiem, że w warunkach określonych ustawą doszło do rozwiązania umowy o pracę.

Z tych względów na podstawie art. 393¹² KPC Sąd Najwyższy oddalił kasację.

=====