

Wyrok z dnia 10 września 1998 r.

I PKN 310/98

1. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy przepis art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) nie ma zastosowania (art. 41¹ § 1 KP).

2. Przepis art. 23¹ KP nie ustanawia wyjątku od zasady wyrażonej w art. 41¹ § 1 KP.

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Andrzej Kijowski, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 września 1998 r. sprawy z powództwa Jerzego C. i Krzysztofa S. przeciwko Zakładom Naprawczym Taboru Kolejowego Spółce Akcyjnej w P. w likwidacji o zapłatę, na skutek kasacji Jerzego C. od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 19 marca 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Pełnomocnik powoda Jerzego C. wniósł kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 19 marca 1998 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Pile z dnia 16 października 1997 r. [...].

Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo Jerzego C. o przywrócenie do pracy (oddalił także powództwo Krzysztofa S. o zapłatę odszkodowania, który jednakże - po oddaleniu jego apelacji - nie wystąpił ze skargą kasacyjną, a to oznacza, iż wyrok w części dotyczącej tego powoda stał się prawomocny). Z ustalonego przez ten Sąd stanu faktycznego wynika, że powód był zatrudniony w Zakładach Naprawczych Taboru Kolejowego SA w P. w likwidacji do dnia 31 kwietnia 1997 r. Jedyłą

przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę było ogłoszenie likwidacji strony pozwanej. Powód otrzymał odprawę oraz odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia. Przeprowadzona u strony pozwanej restrukturyzacja spowodowała wydzielenie z jego majątku 4 spółek z ograniczoną odpowiedzialnością. Strona ta nie ingerowała w proces zatrudniania pracowników przez nowo powstałe spółki; w tej części decyzje należały do zarządów nowo powstałych spółek. Żaden z tych zarządów nie złożył powodowi propozycji zatrudnienia. Pismem z dnia 21 marca 1997 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę w związku z ogłoszeniem likwidacji, skracając okres wypowiedzenia do 1 miesiąca. Strona pozwana nie prowadzi żadnej działalności produkcyjnej i aktualnie zatrudnia około 40 pracowników, którzy są jej niezbędni do zakończenia likwidacji.

Rozpoznając apelację Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w szczególności stwierdził, że bezsporną okolicznością w sprawie jest to, że strona pozwana została postawiona w stan likwidacji, że z jej majątku zostały „utworzone” 4 spółki oraz że na zatrudnienie pracowników w tych spółkach nie miała ona żadnego wpływu. Przyjęcie pracowników do tych spółek zależało od swobodnego uznania zarządu tych spółek. Ogłoszenie likwidacji oznacza unieruchomienie zakładu pracy jako całości. Zgodnie z art. 41¹ § 1 KP w razie ogłoszenia 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. Przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była likwidacja jego dotychczasowego zakładu pracy. „W świetle art. 41¹ § 1 KP, pełnienie przez powoda funkcji związkowych nie chroni go przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę”.

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi postawiony został zarzut - powtórzony za tym co znalazło się już wcześniej w apelacji powoda - błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 45 § 1 i 2 KP w związku z art. 41¹ KP; „przez przyjęcie, że nastąpiła likwidacja zakładu pracy, a w związku z tym wypowiedzenie umowy o pracę powodowi nie narusza przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę, oraz art. 32 ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 244 ze zm. z 1991 r.) przez przyjęcie, że powód nie korzysta ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę, oraz art. 23¹ KP przez przyjęcie, że powód nie jest pracownikiem przekształconego zakładu pracy”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż nie ma usprawiedliwionych podstaw. Nie jest trafny jej zarzut, iż „nie nastąpiła likwidacja zakładu pracy”, a wobec tego nie doszło - na mocy art. 41¹ KP - do wyłączenia ochrony, z której powód korzystał na podstawie art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.). Z przepisu art. 41¹ § 1 KP wynika bowiem, że w razie ogłoszenia upadłości lub (zarządzenia) likwidacji pracodawcy między innymi nie mają zastosowania przepisy szczególne dotyczące ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, a więc także przepisy art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Ochrona ta ustaje przy tym z chwilą ogłoszenia (zarządzenia) likwidacji pracodawcy, co wynika z wykładni logiczno-językowej art. 41¹ KP, jak i względów natury funkcjonalnej, gdyż trudno przyjąć, że możliwość wypowiedzenia umów miałyby powstawać dopiero po zlikwidowaniu (a nie w trakcie likwidacji) pracodawcy, gdyż w takim przypadku nie wiadomo, kto miałby to czynić i w czym imieniu. Przemawia za tym także wykładnia systemowa, uwzględniająca, iż ochrona przed wypowiedzeniem jest wyłączona w razie ogłoszenia upadłości, jak i 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. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), w tym zwłaszcza jej art. 1 ust. 2 i art. 7a. „Likwidacja” z art. 41¹ KP dotyczy pracodawcy, a więc jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników (art. 3 KP), to jest jednego z podmiotów (strony) stosunku pracy. Nie odnosi się ona natomiast do zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym), a to oznacza, iż w przepisie tym idzie o prawne „zlikwidowanie” (utrata bytu prawnego) danego pracodawcy (jako jednostki organizacyjnej zatrudniającej w sensie „prawnym” pracowników) nie zaś o likwidację zakładu pracy (placówek zatrudnienia), który on prowadzi. Tego rodzaju stanowisko znalazło wyraz między innymi w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1990 r., III PZP 4/90 (OSP 1991 z. 9, poz. 209), w którym stwierdza się, że likwidacja zakładu pracy w rozumieniu art. 41¹ § 1 KP może nastąpić, mimo iż nie dochodzi do „stałego, faktycznego unieruchomienia” zakładu pracy. Likwidacja pracodawcy z istoty rzeczy dotyczy 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. Ponadto należy zauważyć, że z ustaleń Sądu pierwszej instancji, które pośrednio zostały zaakceptowane przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wynika, iż w istocie doszło nie tylko do prawnej i faktycznej likwidacji pracodawcy, ale także do faktycznej likwidacji placówki zatrudnienia (zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym), w której był zatrudniony powód, gdyż pracował on przy naprawie wózków akumulatorowych, a żadna z powstałych spółek nie ma warsztatu naprawy takich wózków. W tym stanie rzeczy nie ma podstaw dla sformułowanego w kasacji twierdzenia, że „nie nastąpiła likwidacja zakładu pracy” w rozumieniu art. 41¹ KP, gdyż w przepisie tym idzie o likwidację pracodawcy jako jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników (art. 3 KP), a więc podmiotu stosunków pracy, a celem prowadzonego postępowania likwidacyjnego było niewątpliwie doprowadzenie do zakończenia bytu prawnego Zakładów Naprawczych Taboru Kolejowego SA w P. w likwidacji (wykreślenia ich z rejestru handlowego).

W kasacji, z jednej strony, stawiany jest zarzut, iż w zaskarżonym wyroku naruszając art. 23¹ KP błędnie przyjęto, że powód nie jest „pracownikiem przekształconego zakładu pracy”, z drugiej zaś strony, z wywodów jej uzasadnienia wynika, iż w przypadku przejęcia zakładu pracy - co według niej miało miejsce - przepis art. 41¹ KP nie ma zastosowania. Innymi słowy, gdy zachodzi stan faktyczny wskazany w art. 23¹ § 1 KP, to wyłączone jest stosowanie art. 41¹ KP, a więc że w tym zakresie to pierwsze uregulowanie jest unormowaniem szczególnym względem art. 41¹ KP. Jest tu pewna sprzeczność, gdyż skoro powód miałby być - na mocy art. 23¹ KP - pracownikiem „przekształconego zakładu pracy”, a więc ZNTK SA w likwidacji, to oznaczałoby, iż jego stosunek pracy ze stroną pozwaną nie został w ogóle rozwiązany (mimo iż wypowiedziała mu ona umowę o pracę), co jest nie do przyjęcia. W następstwie dokonanego mu wypowiedzenia umowy o pracę nie mógł stać się także pracownikiem którejś z nowych spółek - gdyby nawet przyjąć, że ta część zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym), w której był zatrudniony, została przejęta przez jedną z nich - gdyż skoro doszło już do rozwiązania stosunku pracy, to jego stroną nie mógł stać się nowy pracodawca. Na mocy art. 23¹ KP nowy pracodawca może stać się stroną stosunku pracy, jeżeli ten stosunek w chwili przejścia na niego zakładu pracy lub jego części jeszcze istnieje. Powód przy tym nie wytoczył powództwa wobec nowych spółek o ustalenie, iż z mocy art. 23¹ KP jedna z nich jest jego praco-

dawcą. Trudno więc przyjąć, że Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych niewłaściwie zastosował ten przepis.

Bezzasadny jest przy tym także drugi z wymienionych zarzutów, który sprowadza się do tezy, iż skoro dochodzi do przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, to wyłączone jest stosowanie art. 41¹ KP. Z przepisu art. 23¹ KP nie wynika bowiem, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, wykluczone jest wcześniejsze wypowiedzanie umów o pracę. Określa on tylko sytuację pracowników w przypadku, gdy pozostają oni w stosunku pracy i jednocześnie dochodzi do przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Nie formułuje on jakiegóż szczególnej ochrony przed wypowiedzaniem umów w fazie, która poprzedza to „przejście”. Tym samym brak też podstaw do twierdzenia, że ustanawia on jakieś odstępstwo od zasady wyrażonej w art. 41¹ KP. Gdyby zamiar ustawodawcy w tym względzie był inny, to z pewnością w przepisie art. 23¹ KP wskazałby on, że w stanie faktycznym ujętym w jego § 1 przepis art. 41¹ nie ma zastosowania bądź też w art. 41¹ KP wyraźnie zaznaczyłby, że reguła w nim ujęta zostaje wykluczona w przypadkach przewidzianych art. 23¹ § 1 KP. Wykładnia językowo-logiczna prowadzi niedwuznacznie do wniosku, iż z art. 23¹ § 1 KP nie można wyprowadzić zakazu stosowania art. 41¹ KP. Jednocześnie przesłanki natury celowościowo-funkcjonalnej nie przemawiają jednoznacznie na rzecz tezy, iż zakaz taki - wbrew wyraźnemu brzmieniu przepisów - z art. 23¹ KP należy wywodzić, zwłaszcza jeżeli zważyć, że często w chwili rozpoczęcia likwidacji pracodawcy nie wiadomo, jaki będzie los jego majątku (czy zostanie rozproszony, czy też jako zakład pracy lub jego część zostanie przejęty przez innego pracodawcę), a jednocześnie istnieje konieczność zwolnienia załogi. Oznacza to, iż zarówno zarzut naruszenia art. 23¹ KP, jak i naruszenia art. 41¹ w związku z art. 23¹ KP, są chybione.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====