

Wyrok z dnia 25 maja 2000 r.

I PKN 649/99

1. Przewidziany w art. 4 ust. 3 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.) obowiązek wydania regulaminu dotyczy tylko przypadków, w których strony nie mogą uzgodnić treści porozumienia, natomiast nie obejmuje sytuacji, gdy uzgodnienie treści porozumienia jest możliwe, ale z jego zawarcia strony zgodnie rezygnują.

2. Przewidziane w art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. roszczenie o ponowne zatrudnienie nie przysługuje pracownikom zwolnionym z pracy z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

3. Konieczność uzyskania uprzedniej opinii organu samorządu radcowskiego (art. 19 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, Dz.U. Nr 19, poz. 145 ze zm.) dotyczy zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę z powodu wskazanego przez pracodawcę nienależytego wykonywania obowiązków radcy prawnego i nie obejmuje przypadku, gdy zarzutu takiego pracodawca nie formułuje, a jedynie radca prawny uważa, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia jest takie jego zachowanie.

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 25 maja 2000 r. sprawy z powództwa Heleny Ł. przeciwko Syndykowi Masy Upadłości Powszechnej Spółdzielni Spożywców „Ż.” w P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Przemyślu z dnia 28 maja 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej 100 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

W imieniu powódki Heleny Ł. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Przemyślu z dnia 28 maja 1998 r. [...], którym zmieniono – oddalając powództwo – wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Przemyślu z dnia 21 stycznia 1999 r. [...].

Sąd Pracy po rozpoznaniu sprawy z powództwa Heleny Ł. przeciwko Syndykowi Masy Upadłości Powszechnej Spółdzielni Spożywców „Ż.” w P. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne (po modyfikacji - o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy) przywrócił powódkę do pracy na stanowisku radcy prawnego na dotychczasowych warunkach oraz zasądził od pozwanego syndyka Masy Upadłości Powszechnej Spółdzielni Spożywców „Ż.” w P. wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (po 675 zł miesięcznie, począwszy od dnia 1 sierpnia 1998 r. do dnia uprawomocnienia się wyroku wraz z ustawowymi odsetkami do dnia zapłaty, poczynając od 31 lipca 1998 r.). Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd Pracy ustalił, że z dniem 4 lutego 1998 r. ogłoszona została upadłość Powszechnej Spółdzielni Spożywców „Ż.” w P., a Syndykiem Masy Upadłości na mocy postanowienia sądu ustanowiony został Artur B. Zarządzając upadłym syndyk dokonał tzw. „zwolnień grupowych” wszystkich dotychczasowych pracowników PSS „Ż.” w P., w tym wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 27 kwietnia 1998 r. otrzymała powódka Helena Ł. (ze skutkiem na dzień 31 lipca 1998 r.). Podstawą dokonanych wypowiedzeń umów o pracę były przepisy ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) oraz art. 36 § 1 KP i art. 41¹ § 1 KP. O zamierzonych grupowych zwolnieniach powiadomione zostały organizacje związkowe oraz Rejonowy Urząd Pracy w P. Równocześnie Syndyk Masy Upadłości, mając pozwolenie Sędziego Komisarza na prowadzenie przez rok od ogłoszenia upadłości działalności gospodarczej, z dniem 4 lutego 1998 r. zatrudnił dodatkowo 6 osób, w tym radcę prawnego, na podstawie umów o pracę na czas nie określony za ryczałtowym wynagrodzeniem. W dniu 15 lipca 1998 r. nowo zatrudnionym pracownikom wypowiedziano warunki pracy i zawarto z nimi, tak jak i z dotychczasowymi pracownikami upadłej Spółdzielni, umowy o pracę na czas określony do dnia 28 lutego 1999 r. Do nielicznej grupy osób (około 10 osób), z którymi nie nawią-

ziano stosunku pracy, należy powódka. Była ona zatrudniona w Powszechnej Spółdzielni Spożywców „Ż.” w P. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony od 16 marca 1977 r., cały czas na stanowisku radcy prawnego. Od 18 czerwca 1996 r. powódka jest członkiem Rady Nadzorczej upadłej Spółdzielni. Sąd Pracy ustalił ponadto, że od początku działań likwidacyjnych pomiędzy powódką a syndykiem istniały nieporozumienia. Powódka zarzucała syndykowi, iż dopuszcza się nieprawidłowości zatrudniając dodatkowych pracowników, gdyż zwiększa to koszty likwidacji. Nie godząc się z działaniami syndyka i dysponując poparciem Prezydium Rady Nadzorczej upadłej Spółdzielni powódka (jako radca prawny) zaskarżyła postanowienie o ogłoszeniu upadłości oraz złożyła skargę na syndyka do Sędziego Komisarza (w dniu 16 lutego 1998 r.). O wypowiedzeniu powódce umowy o pracę powiadomiona została Okręgowa Izba Radców Prawnych w R. Na podstawie powyższych ustaleń Sąd Pracy przyjął, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę przez Syndyka Masy Upadłości było niezgodne z przepisami art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oraz art. 45 § 6 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (jednolity tekst: Dz.U. z 1995 r. Nr 54, poz. 288 ze zm.). Zwalniając powódkę strona pozwana nie wzięła bowiem pod uwagę, iż jako członek Rady Nadzorczej Spółdzielni korzysta ona z ochrony jak członek organizacji związkowej. Polega to na tym, że w sytuacjach, gdy nie jest możliwe dalsze zatrudnienie określonych pracowników na dotychczasowych stanowiskach możliwe jest jedynie wypowiedzenie im warunków pracy i płacy (w czasie trwania ich kadencji oraz w okresie roku po jej upływie) – art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. W związku z tym Sąd Pracy przyjął, że błędne jest powoływanie się przez pozwanego na zasady wynikające z przepisu art. 41¹ § 1 KP, który nie może mieć zastosowania w rozpoznawanej sprawie. Ponadto Sąd pierwszej instancji podzielił stanowisko powódki, iż obowiązkiem strony pozwanej było jej ponowne zatrudnienie, w razie zatrudnienia pracowników w tej samej grupie zawodowej (art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.). W konsekwencji uznając żądanie powódki Sąd ten przywrócił ją do pracy na dotychczasowych warunkach i zasądził wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, zgodnie z art. 45 § 1 KP i art. 47 KP.

W następstwie apelacji strony pozwanej Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał orzeczenie reformatoryjne uznając, że wyrok Sądu Pracy narusza prawo. W jego ocenie Sąd ten błędnie zastosował (w konsekwencji mylnej interpretacji) art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. w związku z art. 45 § 6 Prawa spółdzielczego, a także art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. i art. 41¹ § 1 KP, co doprowadziło

do nieuzasadnionego przyjęcia, że wypowiedzenie powódce umowy było wadliwe. Pierwszą zasadniczą kwestią, co do której nie wypowiedział się Sąd Pracy, jest sprawa zasadności działań syndyka w czasie przed uprawomocnieniem się orzeczenia sądowego w przedmiocie ogłoszenia upadłości Spółdzielni. Wbrew stanowisku powódki, a zgodnie z przepisem art. 15 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. – Prawo upadłościowe (jednolity tekst: Dz.U. z 1991 r. Nr 118, poz. 512 ze zm.) data postanowienia sądu jest datą ogłoszenia upadłości. Rozstrzygająca jest zatem data postanowienia tego sądu, który ogłosił upadłość. Skutkiem ogłoszenia upadłości jest utrata przez upadły podmiot gospodarczy dochodów, czynszów i wszelkich pożytków, które od dnia postanowienia sądu o upadłości przechodzą do masy upadłości. Kieruje i zarządza nią oraz przeprowadza likwidację wyznaczony przez sąd syndyk, zgodnie z art. 14 § 3, art. 20 i art. 90 Prawa upadłościowego. Do praw syndyka należy między innymi podejmowanie czynności prawnych wobec zatrudnionych pracowników upadłego. W rozpoznawanej sprawie upadłość Powszechnej Spółdzielni Spożywców „Ż.” w P. została ogłoszona w dniu 4 lutego 1998 r. (postanowieniem Sądu Rejonowego-Sądu Gospodarczego w Przemyślu [...]). Na skutek zażalenia upadłej Spółdzielni postanowienie to uprawomocniło się z dniem 2 czerwca 1998 r. W niniejszym postępowaniu ważna jest data 4 lutego 1998 r., gdyż już od tego dnia pozwany Syndyk Masy Upadłości (A.B.) był władny kierować i zarządzać majątkiem upadłej. Był legitymowany do kształtowania stanu zatrudnienia (przyjmowania i zwalniania pracowników oraz modyfikowania istniejących już stosunków pracy). Pozwany syndyk skorzystał ze swoich uprawnień pracodawcy i w ramach zarządu masą upadłości zatrudnił nowych pracowników. Zakres czy charakter zatrudniania przez syndyka nowych pracowników nie jest w jakiś szczególny sposób ograniczony, podobnie jak ustalenie ich wynagradzania. Zarzut powódki, że zatrudnia się nowe osoby, za wysokim wynagrodzeniem i równocześnie zwalnia się wszystkich dotychczasowych pracowników, jest więc bezzasadny. Ponadto z akt sprawy wynika, że nowych pracowników syndyk zatrudnił od dnia 4 lutego 1998 r., a wypowiedzenia umów o pracę dotychczasowym pracownikom Spółdzielni zostały dokonane w kwietniu 1998 r., po wyczerpaniu trybu konsultacji przewidzianej w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. Poza tym już w toku niniejszego postępowania zmienione zostały warunki zatrudnienia nowych pracowników i od dnia 1 sierpnia 1998 r. wszyscy - zarówno nowoprzyjęci jak i dotychczasowi pracownicy – otrzymali „angaże” na czas określony. Powódka jako jedna z nielicznych osób nie otrzymała

propozycji zatrudnienia (na stanowisku radcy prawnego). Poza sporem pozostaje to, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło wskutek ogłoszenia upadłości PSS „Ż.” „i w związku z ustawą z dnia 28 grudnia 1989 r.” Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w tym zakresie przyjął, iż uzasadnione i prawidłowe jest stanowisko pozwanego syndyka, który dokonał zwolnienia powódki w oparciu o przepisy ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. i art. 36 § 1 KP oraz art. 41¹ § 1 KP, nie stosując wobec niej szczególnej ochrony przewidzianej dla członków rad nadzorczych spółdzielni. Odmienne stanowisko Sądu pierwszej instancji w kontekście poczynionych ustaleń faktycznych nie może się ostać. Powódka w dniu 18 czerwca 1996 r. została wybrana na członka Rady Nadzorczej PSS „Ż.” (na 4-letnią kadencję). W tej sytuacji na podstawie art. 45 § 6 Prawa spółdzielczego w związku z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) przez okres tej kadencji oraz w okresie roku po ustaniu członkostwa w radzie korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Członkowi rady nadzorczej spółdzielni można jednak wypowiedzieć umowę o pracę (warunki pracy lub płacy) w wypadkach, gdy Kodeks pracy dopuszcza dokonanie takiej czynności wobec członka zakładowego organu związku zawodowego. Do przepisów, które ograniczają zakres tej ochrony, należy art. 41¹ § 1 KP oraz art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Zgodnie z art. 41¹ § 1 KP w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39, 41 KP, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Z literalnego brzmienia tego przepisu oraz celu ustawodawcy „wynika, że w razie ogłoszenia upadłości lub zarządzenia likwidacji zakładu pracy zniesiona została szczególna ochrona pracowników i to przed każdym rozwiązaniem umowy o pracę”. Sam przepis art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., który stanowi, że jeżeli z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 nie jest możliwe dalsze zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy pracowników, o których mowa w art. 39 i 177 KP, a także pracowników będących członkami zakładowej organizacji związkowej albo rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego oraz społecznymi inspektorami pracy – w czasie trwania ich kadencji oraz w okresie roku po jej upływie - zakład pracy może jedynie wypowiedzieć im dotychczasowe warunki pracy i płacy, nie reguluje „samodzielnie” szczególnej ochrony członków rady nadzorczej spółdzielni. Poza tym nie rozciąga on tej ochrony na sytuacje, gdy ogłoszono upadłość bądź gdy dochodzi do likwidacji zakładu pracy. Przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę było ogłoszenie

upadłości PSS „Ż.”, zatem w niniejszej sprawie mogły zostać zastosowane wyłącznie przepisy art. 41¹ § 1 KP w związku z art. 1 ust. 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r., z wyłączeniem przepisów, na które powołuje się powódka i które zastosował Sąd pierwszej instancji (art. 1 ust. 1 w związku z art. 6 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. oraz art. 45 § 6 Prawa spółdzielczego). Z tych samych względów brak podstaw do przyjęcia, że pozwany zakład winien przyjąć powódkę ponownie do pracy w myśl art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Z brzmienia tego przepisu wynika, że zakład pracy powinien ponownie zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał umowę o pracę z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1, w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej, jeżeli pracownik zgłosi zamiar powrotu do pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy. Ponadto w ocenie Sądu drugiej instancji pozwany syndyk nie dopuścił się naruszenia norm dotyczących konsultacji i trybu współdziałania przy rozwiązywaniu umów o pracę (art. 2 - 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.). O fakcie rozwiązania umów o pracę ze wszystkimi pracownikami upadłej Spółdzielni syndyk zawiadomił zarówno organizację związkową jak i Rejonowy Urząd Pracy w P. Związek zawodowy nie zgłaszał żadnego sprzeciwu, nie było też wątpliwości co do przyczyn zwalniania. Ponieważ przewidywane zwolnienia miały nastąpić w jednym czasie i dotyczyły wszystkich pracowników, nie było zastrzeżeń np. co do kolejności zwolnień. Sąd ten jest także zdania, że bezzasadny jest zarzut powódki, iż strona pozwana podjęła decyzję o jej zwolnieniu przed otrzymaniem stanowiska Okręgowej Izby Radców Prawnych w R. Zgodnie bowiem z art. 16 i 19 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz.U. Nr 19, poz. 145 ze zm.) obowiązek pracodawcy uprzedniego zasięgnięcia opinii okręgowej izby radców prawnych nie dotyczy przypadków, gdy przyczyna rozwiązania stosunku pracy z radcą prawnym nie łączy się z negatywną oceną jego pracy. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce było ogłoszenie upadłości Spółdzielni, a nie ocena jej pracy. Zatem pozwany syndyk nie musiał czekać na zajęcie stanowiska przez Okręgową Izbę Radców Prawnych w R.

Skarga kasacyjna zarzuca zaskarżonemu nią wyrokowi naruszenie prawa materialnego, a konkretnie: 1. art. 41¹ § 1 KP w związku z art. 2, art. 4 ust. 3 i 4 oraz art. 6 ustawy z 28 grudnia 1989 r., a także art. 45 § 6 Prawa spółdzielczego "przez przyjęcie, że powódce, jako członkowi rady nadzorczej upadłej spółdzielni nie przysługuje ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę, pomimo że upadłość spółdzielni nie stanowiła wyłącznej przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę",

"przez przyjęcie, że pozwany zachował tryb konsultacji zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę z organizacją związkową, podczas, gdy przed wręczeniem pracownikom upadłej spółdzielni wypowiedzeń zmieniających warunki umowy o pracę, odstąpił częściowo od pierwotnie zgłoszonego tej organizacji zamiaru zatrudnienia ponownie wszystkich pracowników na czas określony, limitowany okresem, na który syndyk otrzymał od sędziego-komisarza zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej" oraz przez "brak opracowania regulaminu zwolnień grupowych, w sytuacji uzyskania zgody na prowadzenie dalszej działalności gospodarczej i brakiem reakcji związków zawodowych na zamiar zwolnienia wszystkich pracowników, a następnie ich ponownego zatrudnienia na czas określony", 2. art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. "przez przyjęcie, że pomimo zatrudnienia dodatkowych radców prawnych już po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, nie przysługuje jej roszczenie o nawiązanie stosunku pracy, pomimo, że pozwany uznał je co do zasady, lecz odmówił jego realizacji z powodu negatywnej oceny postawy powódki jako radcy prawnego i członka rady nadzorczej upadłej spółdzielni", 3. art. 30 § 1 pkt 2 i § 4 KP w związku z art. 16 i 19 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz.U. Nr 19, poz. 145 ze zm.) "na tle art. art. 56, 58 § 1 i § 2 oraz art. 65 Kodeksu cywilnego, mającego zastosowanie poprzez art. 300 Kodeksu pracy poprzez pominięcie faktu, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło w istocie z przyczyn zarzutów merytorycznych do jej pracy oraz postawy etycznej, czyli na zasadach ogólnych, wymagających zachowania trybu opiniowania takiego zwolnienia radcy prawnego z Radą Okręgowej Izby Radców Prawnych", 4. art. 8 KP "przez uznanie za prawidłowe podawanie przez pracodawcę nieprawdziwych przyczyn rozwiązania umowy o pracę, w celu ominięcia szczególnej ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, przysługującej członkom rady nadzorczej spółdzielni, w sytuacji, gdy samo ogłoszenie upadłości spółdzielni nie jest wyłączną przyczyną tzw. zwolnień grupowych". Ponadto kasacja zarzuca naruszenie przepisów postępowania, które - jej zdaniem - polegało na: 1. "nierozpoznaniu istoty sprawy (art. 378 § 2 KPC) - przez pozostawienie bez rozpoznania alternatywnego roszczenia o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto, należnego na podstawie art. 45 i art. 47¹ Kodeksu pracy, w przypadku nie uwzględnienia głównego roszczenia o przywrócenie do pracy" oraz 2. na "poczynieniu wadliwych ustaleń w związku z wadliwą oceną dowodów, przeprowadzonych przed Sądem Rejonowym i poniechanie ponowienia lub uzupełnienia dowodów przez Sąd Okręgowy, a przez to narusze-

nie art. 233 § 1 KPC w związku z art. 316 § 1 KPC oraz brakiem podania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku motywów, dla których Sąd drugiej instancji pominął szereg okoliczności faktycznych i dowodów, istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 328 § 2 KPC), dotyczących w szczególności: - stanu zaawansowania postępowania upadłościowego w chwili dokonywania wypowiedzeń umów o pracę wszystkim pracownikom upadłej spółdzielni, w tym powódce, ze szczególnym uwzględnieniem faktu wydania zezwolenia przez sędziego-komisarza na prowadzenie dalszej działalności gospodarczej z powodu dużej wartości masy upadłości i niezakończenia postępowań uwłaszczeniowych majątku nieruchomości upadłego - oceny charakteru prawnego dokonanych wypowiedzeń z tego punktu widzenia, czy były to wypowiedzenia, prowadzące do definitywnego rozwiązania umowy o pracę z wszystkimi pracownikami upadłego, czy też były to wypowiedzenia zmieniające warunki umowy o pracę w zakresie zmiany okresu trwania umowy o pracę i na tym tle oceny prawidłowości konsultacji zamiaru zwolnień grupowych z organizacją związkową - rzeczywistych przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę i powodów pominięcia drogi zaopiniowania tego wypowiedzenia przez uprawniony organ samorządu radcowskiego, w tym roli powódki jako pełnomocnika procesowego upadłej spółdzielni przy składaniu przez upadłego skarg na czynności prawne pozwanego syndyka".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw i skutkiem tego nie została uwzględniona. Stawiając zarzut naruszenia art. 41¹ § 1 KP powódka łączy go z tym, że upadłość Spółdzielni nie stanowiła wyłącznej przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę (należy więc sądzić, że odstąpiła ona tym samym – w tym kontekście – od poglądu, bezzasadnie przyjętego skądinąd przez Sąd pierwszej instancji, że przepisy art. 6 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. w ogóle wykluczają zastosowanie art. 41¹ § 1 KP). Z przepisu tego jednakże nie wynika, że warunkiem jego zastosowania jest, by ogłoszenie upadłości miało stanowić "wyłączną" przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Przepis ten stanowi bowiem, że w razie ogłoszenia upadłości (lub likwidacji) pracodawcy nie stosuje się przepisów przewidujących szczególną ochronę przed wypowiedzeniem (rozwiązaniem) umowy o pracę. Jego literalna wykładnia może przy tym prowadzić do wniosku, że ogłoszenie upadłości nie tylko nie musi stanowić wyłącznego motywu, czy też jedynej przyczyny wypowiedzenia w kon-

kretnym przypadku, ale że w ogóle rzeczywista przyczyna wypowiedzenia nie podlega badaniu (w aspekcie uchylecia szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem), jeżeli tylko dochodzi do ogłoszenia upadłości. Analiza tego przepisu w połączeniu także z innymi uregulowaniami prawnymi prowadzi do wniosku, że celem ustanowionych rozwiązań prawnych jest stworzenie szerokiej możliwości (zasadniczo bez ograniczeń) w dokonywaniu wypowiedzeń umów o pracę oraz prowadzonej w tym zakresie polityki (wyboru pracowników do zwolnienia, kolejności zwolnień, motywów, dla których niektórych pracowników zwalnia się wcześniej innych zaś później, możliwości zatrudnienia na okres przejściowy nowych pracowników), jeżeli w danym wypadku dochodzi do ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Niezależnie jednakże od tego w przypadku powódki nie ma podstaw, by twierdzić, że wypowiedzenie jej umowy o pracę nie zostało spowodowane przez ogłoszenie upadłości jej pracodawcy, czy też, że upadłość Spółdzielni nie stanowiła przyczyny rozwiązania z nią stosunku pracy. Wypowiedziano jej bowiem umowę o pracę wraz z innymi pracownikami Spółdzielni, co wcześniej zostało zapowiedziane w piśmie skierowanym przez pozwanego Syndyka do NSZZ "Solidarność" przy PSS „Ż.” w P. Upadłość Spółdzielni wskazano przy tym jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powódce zarówno w piśmie zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu, jak i w piśmie skierowanym do Okręgowej Izby Radców Prawnych. W tym stanie rzeczy za nietrafny należy także uznać zarzut naruszenia art. 30 § 4 KP (zawarty w kasacji zarzut naruszenia art. 30 § 1 pkt 2 KP jest niezrozumiały, gdyż nie wiadomo na czym miałyby polegać naruszenie przepisu, który stanowi, że umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia), gdyż przepis ten wymaga, by pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał przyczynę uzasadniającą to wypowiedzenie, a przyczyna wypowiedzenia umowy powódce została wszak wskazana w złożonym jej wypowiedzeniu. Nie ma też przesłanek, by uważać, że upadłość Spółdzielni nie była rzeczywistym motywem zwolnienia powódki z pracy i że wobec tego wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu jej umowy o pracę przyczyna z art. 1 ust. 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r. była przyczyną pozorną. Ponadto z całości wywodów skargi kasacyjnej wynika, że raz powódka jest zdania, iż upadłość Spółdzielni nie stanowiła jedynie wyłącznej przyczyny wypowiedzenia, innym zaś razem uważa, że przyczyna ta była „nieprawdziwa”, a więc, że w ogóle jej nie było.

Nie został także naruszony art. 16 i 19 ustawy o radcach prawnych. Z przepisu art. 19 ustawy o radcach prawnych wynika, że uprzedniego zasięgnięcia opinii rady okręgowej izby radców prawnych wymaga tylko takie rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, które następuje z powodu nienależytego wykonywania obowiązków radcy prawnego, a nie np. z powodu upadłości pracodawcy. Idzie przy tym w tym przypadku o przyczynę podawaną przez pracodawcę jako motyw jego decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie zaś o przyczynę zakładaną czy domniemywaną przez pracownika. Celem regulacji zawartej w art. 19 ustawy o radcach prawnych nie jest bowiem stworzenie możliwości kontrolowania przez samorząd radcowski tego, jakie są rzeczywiste motywy wypowiedzenia umowy o pracę radcy prawnemu, lecz jedynie umożliwienie mu ustosunkowania się do zarzutów stawianych radcy prawnemu co do należytego wywiązywania się przez niego z jego obowiązków radcowskich; gdy tego typu zarzutów pracodawca w związku z zamierzonym wypowiedzeniem umowy o pracę nie stawia (nie formułuje ich jako przyczyny zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę) radcy prawnemu, to trudno wymagać, by zwracał się o opinię do właściwego organu samorządu radcowskiego, która wymagana jest tylko wtedy, gdy wypowiedzenie następuje z powodu nienależytego wykonywania obowiązków radcowskich. Ponadto, jak wspomniano, nie ma podstaw, by przyjmować, że rzeczywistym motywem wypowiedzenia umowy o pracę powódce nie była upadłość Spółdzielni, skoro w tym samym czasie wypowiedzenia objęły także pozostałych pracowników Spółdzielni, a ogłoszenie upadłości miało miejsce.

Bezpodstawny jest także zarzut naruszenia art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r., gdyż przewidziane w nim roszczenie o ponowne zatrudnienie przysługuje tylko tym pracownikom, z którymi stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 tej ustawy, a więc z wyłączeniem przypadków ujętych w jej art. 1 ust. 2 (ogłoszenie upadłości lub likwidacja zakładu pracy). Wprawdzie w myśl tego ostatniego przepisu przepisy ustawy z 28 grudnia 1989 r. stosuje się także do zakładów pracy w przypadku ogłoszenia ich upadłości lub likwidacji, jednakże w jej poszczególnych przepisach raz wskazuje się, że mają one zastosowanie w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 tej ustawy, jak w przypadku art. 12, innym zaś razem (jak np. w przypadku art. 11) mowa jest w przepisach o przyczynach określonych zarówno w art. 1 ust. 1 jak i ust. 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r., a to oznacza, że jeżeli dany przepis powołuje się tylko na art. 1 ust. 1, to nie obejmuje on przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy.

Między innymi z tego też wynika, że do powódki nie mógł mieć zastosowania art. 6 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., na naruszenie którego zdaje się ona powoływać w niektórych częściach kasacji, gdyż ochrona trwałości stosunku pracy, która jest w nim przewidziana, obejmuje tylko przypadki zwolnień z przyczyn ujętych w art. 1 ust. 1 tej ustawy. Dodać przy tym należy, że powódka dochodziła przywrócenia do pracy (początkowo uznania wypowiedzenia za bezskuteczne), które nie może być identyfikowane z przewidzianym w art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. roszczeniem o ponowne zatrudnienie pracownika.

Nieuzasadniony jest także zarzut naruszenia art. 2 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Z przepisu tego bowiem wynika, że kierownik zakładu pracy ma obowiązek zawiadomienia o konieczności rozwiązania z pracownikami stosunków pracy zakładową organizację związkową nie później niż 45 dni przed terminem dokonywania wypowiedzeń, informując o przyczynach uzasadniających zamierzone zwolnienia z pracy i wskazując liczbę pracowników oraz grupy zawodowe objęte zamiarem zwolnienia z pracy. Powinność ta została spełniona przez pozwanego syndyka, natomiast przepis art. 2 ust. 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r. nie wchodził w rachubę, gdyż zakładowa organizacja związkowa nie żądała przedstawienia przewidzianych w nim informacji, ani też nie przedstawiła własnych propozycji. Przepis art. 2 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. reguluje jedynie sprawę dotyczącą zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej, natomiast nie dotyczy zachowań, które po tym zawiadomieniu następują. Ponadto to do kierownika zakładu pracy (syndyka) należy ocena, czy i od kiedy zachodzi konieczność rozwiązania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn wskazanych w ustawie z 28 grudnia 1989 r. (w tym z powodu ogłoszenia upadłości). Kasacyjny zarzut naruszenia art. 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r. jest więc chybiony, gdyż połączony został - niezależnie od nietrafności wynikającego stąd zarzutu - z zachowaniem się pozwanego syndyka już po dokonany zawiadomieniu (pisze się w niej bowiem o "konsultacji" z organizacją związkową i o "częściowym odstąpieniu od pierwotnego zgłoszenia zamiaru zatrudnienia ponownie pracowników"), co jednak nie ma znaczenia dla samej oceny, czy pozwany syndyk dokonał zawiadomienia zgodnie z wymaganiami art. 2 ust. 1 tej ustawy. Niezasadny jest także zarzut braku opracowania regulaminu zwolnień grupowych. W związku z tym zarzutem w kasacji twierdzi się, że doszło do naruszenia art. 4 ust. 3 i 4 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Drugi z tych przepisów nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, gdyż dotyczy tylko tych zakładów pracy, w których nie działa zakładowa organizacja związkowa.

wa, a takim zakładem nie jest Spółdzielnia, w której zatrudniona była powódka. Natomiast według art. 4 ust. 3 ustawy z 28 grudnia 1989 r. w razie niezawarcia porozumienia z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy określa kierownik zakładu pracy w drodze regulaminu, uwzględniając ustalenia dokonane z organizacją związkową w toku uzgadniania porozumienia. Przepis ten wyraźnie uzależnia powstanie obowiązku opracowania regulaminu zwolnień od "niemożności uzgodnienia przez strony jego treści", a to oznacza, że nie obejmuje on przypadków, w których nie ma rozbieżności zdań między pracodawcą a zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami związkowymi), co prowadzi do wniosku, iż nie widzi ona potrzeby formalizowania reguł zwalniania pracowników, zwłaszcza jeżeli, jak ma to miejsce w niniejszej sprawie, mają oni zostać zwolnieni wszyscy w jednym czasie. Gdyby miało być inaczej, a mianowicie, że w każdym przypadku niezawarcia porozumienia kierownik zakładu pracy miałby obowiązek wydania regulaminu zwolnień, to w art. 4 ust. 3 ustawy z 28 grudnia 1989 r. niezrozumiały i zbędny byłby zwrot "z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści". Innymi słowy powinność wydania regulaminu zwolnień dotyczy tylko takich przypadków, w których strony nie mogą uzgodnić treści porozumienia, natomiast nie obejmuje już sytuacji, gdy z zawarcia porozumienia rezygnują, bo zgodnie uważają, że jego zawarcie, np. z powodów praktycznych, nie jest potrzebne, a więc, że uzgodnienie jego treści jest możliwe, choć ze względów pragmatycznych do zawarcia porozumienia w rzeczywistości nie dochodzi. Zgodnie z art. 5 ust. 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r. przy wypowiedzeniu pracownikom stosunków pracy przepis art. 38 KP stosuje się w razie niezawarcia porozumienia, o którym mowa w jej art. 4. Naruszenia art. 38 KP skarga kasacyjna jednak nie zarzuca i wobec tego przepis ten nie był brany pod uwagę przez Sąd Najwyższy, gdyż Sąd ten rozpoznaje sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), a te wyznaczone są zwłaszcza przez wskazane w niej podstawy (zarzuty naruszenia konkretnych przepisów prawa) i ich uzasadnienie. Za zasadny nie może zostać również uznany zarzut naruszenia art. 8 KP. Przepis ten, mający charakter klauzuli generalnej, może ze swej istoty być stosowany tylko w szczególnie uzasadnionych przypadkach, a przypadek taki - w ocenie Sądu Najwyższego - nie zachodzi w rozpoznawanej sprawie. W kasacji brak przy tym w istocie wyjaśnienia, w czym wyrażało się czynienie przez pozwanego syndyka użytku z prawa, które miałyby jakoby być sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub

z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Jeżeli bowiem miałyby być tak, jak twierdzi powódka w kontekście zarzutu naruszenia art. 8 KP, że przyczyny dokonanego jej wypowiedzenia były "nieprawdziwe", to oznacza to, iż strona pozwana naruszyła przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, czego jednakże w żadnym razie nie można mylić z nadużyciem prawa w pojęciu tego przepisu. Powódka przy tym przeczy sobie, gdyż w innych miejscach kasacji przyjmuje, że upadłość była przyczyną dokonanego jej wypowiedzenia umowy o pracę, a utrzymuje jedynie, że nie stanowiła ona wyłącznej przyczyny tego wypowiedzenia.

Zarzut naruszenia art. 378 § 2 KPC jest bezpodstawny, gdyż przepis ten przewiduje powinność sądu drugiej instancji uchylecia wyroku pierwszoinstancyjnego, jeżeli (między innymi) sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy. Sąd Pracy uwzględnił zaś żądania powódki (przywracając ją do pracy), wobec czego Sąd drugiej instancji nie miał podstaw do sięgania do art. 378 § 2 KPC. Powódka jednakże zdaje się zarzut naruszenia tego przepisu kierować pod adresem Sądu drugiej instancji, przyjmując, że to on właśnie, a nie Sąd pierwszej instancji, nie rozpoznał istoty sprawy, co oparte jest na nieporozumieniu. Przepis art. 378 § 2 KPC nie obejmuje bowiem takich sytuacji, gdyż nie dotyczy braku rozpoznania istoty sprawy przez sąd drugiej instancji, lecz przez sąd pierwszej instancji. Niezależnie od tego należy stwierdzić, że Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo, nie zastrzegając, że oddalenie ma charakter częściowy, a to oznacza, iż oddalenie obejmuje także zgłoszone alternatywnie przez powódkę żądanie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy (uznania wypowiedzenia za bezskuteczne). Bezpodstawne są także zarzuty dotyczące naruszenia art. 233 § 1 KPC w związku z 316 § 1 KPC oraz art. 328 § 2 KPC. Gdy idzie o przepis art. 328 § 2 KPC, to w kasacji brak wyjaśnienia w jaki sposób wskazywane w niej (rzekome) braki uzasadnienia zaskarżonego wyroku mogły mieć wpływ na wynik sprawy, czego wymaga art. 393¹ pkt 2 KPC. Ponadto w ocenie Sądu Najwyższego zarzuty formułowane w tej płaszczyźnie w kasacji są merytorycznie bezzasadne, a niezależnie od tego trudno mówić, że wady uzasadnienia wyroku mogą mieć wpływ na wynik sprawy, skoro uzasadnienie to sporządzone jest po rozstrzygnięciu sprawy. Przepis art. 233 § 1 KPC dotyczy sędziowskiej swobody oceny wiarygodności i mocy dowodów. Oceny tej nie dokonywał Sąd drugiej instancji, przyjmując, że ustalenia faktyczne Sądu Pracy nie budzą żadnych wątpliwości, a to oznacza, że kierowany pod adresem Sądu drugiej instancji zarzut naruszenia tego przepisu (bez wskazania innych przepisów postępowania) jest bez-

podstawny. Ponadto również, zdaniem Sądu Najwyższego, ustalając fakty Sąd Pracy nie przekroczył ram wyznaczonych przez art. 233 § 1 KPC. Zarzut dotyczący poniechania przez Sąd drugiej instancji ponowienia lub uzupełnienia dowodów nie koresponduje z treścią art. 233 § 1 KPC, gdyż przepis ten rozstrzyga jedynie sprawę, w jaki sposób mają zostać ocenione dowody zgromadzone w danej sprawie, natomiast nie rozstrzyga problemu, jakie dowody w sprawie powinny zostać zgromadzone (przeprowadzone). Oznacza to, że również z tego powodu postawiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC jest bezzasadny.

Kierując się powyżej wskazanymi motywami Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====