

Wyrok z dnia 9 stycznia 2001 r.

I PKN 171/00

Od dnia ogłoszenia upadłości przestają pracodawcę obowiązywać przepisy ograniczające możliwość wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę, a ogłoszenie upadłości jest wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Od tej chwili niedopuszczalną ingerencją w sprawy związane z procesem upadłościowym byłoby ze strony sądu pracy badanie stopnia zaawansowania postępowania upadłościowego i rozstrzygnięcie, w jakim momencie powinna nastąpić likwidacja określonej działalności, sprzedaż składników majątkowych, zwalnianie poszczególnych pracowników oraz jego kolejność.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 9 stycznia 2001 r. sprawy z powództwa Mieczysława B. przeciwko Syndykowi K. Zakładów Narzędzi Gospodarczych w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 24 listopada 1999 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację;
2. oddalił wniosek strony pozwanej o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powód Mieczysław B. wniósł pozew o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego dnia 8 lipca 1999 r. przez syndyka K. Zakładów Narzędzi Gospodarczych w K. Wyjaśnił, że jako radny Gminy B. podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a ponadto pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu zostało mu wręczone dnia 8 lipca 1999 r., chociaż wskazywało bieg okresu wypowiedzenia od 1 lipca 1999 r.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Końskich wyrokiem z dnia 21 września 1999 r. oddalił powództwo. Ustalił, że w pozwanych Zakładach od 1994 r. toczy się postępowanie upadłościowe oraz są podejmowane działania zmierzające do likwidacji przedsiębiorstwa. W celu sprzedaży wyprodukowanych narzędzi syndyk zatrudnił kilku pracowników, w tym od 1997 r. także powoda. Początkowo powód był zatrudniony na stanowisku kierownika do spraw normowania i jakości produkcji. W dniu 3 lutego 1999 r. otrzymał wypowiedzenie warunków pracy, w którym na miejsce dotychczasowego stanowiska syndyk zaproponował mu stanowisko dozorca Muzeum Techniki w M. Od tego też dnia powód zaczął chorować i korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Wobec tego na stanowisku dozorca została zatrudniona inna osoba (Lucjan Z.) na czas określony, do 5 września 1999 r. Ponadto w charakterze dozorca na czas określony do 10 października 1999 r. został zatrudniony Karol N. Do maja 1999 r. zostały sprzedane nieruchomości stanowiące własność strony pozwanej, z wyjątkiem nieruchomości w M., której sprzedaż wymaga zatwierdzenia sędziego komisarza. Pozwane Zakłady nie prowadzą produkcji ani sprzedaży swoich wyrobów, wobec czego syndyk masy upadłości wypowiedział pracownikom umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, iż powód jest radnym Gminy B. Z tego względu syndyk zwrócił się do Rady Gminy o zajęcie stanowiska w sprawie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Rada Gminy nie podjęła jednak uchwały, gdyż nie otrzymała wyjaśnień dotyczących sytuacji zwalnianych osób oraz sytuacji przedsiębiorstwa. Jednak zdaniem Sądu Rejonowego, okoliczność ta nie ma znaczenia. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło bowiem na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, której art. 5 wprowadził ograniczenie ochrony trwałości stosunku pracy przewidzianej w przepisach szczególnych, wyłączając tym samym stosowanie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym. W konkluzji Sąd Rejonowy stwierdził, że ogłoszona i zaawansowana likwidacja pracodawcy oraz zniesienie w takiej sytuacji szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunków pracy sprawiły, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 24 listopada 1999 r. oddalił apelację powoda opartą na zarzucie nienależytego rozważenia przez Sąd pierwszej instancji okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia

sprawy, a mianowicie tych, że Rada Gminy B. nie wyraziła zgody na wypowiedzenie powodowi, będącemu radnym tej Gminy, umowy o pracę oraz że po dokonaniu powodowi wypowiedzenia umowy syndyk zatrudnił osiem osób, co dobitnie świadczy o możliwości dalszego zatrudniania powoda.

Sąd Okręgowy stwierdził, że wobec ogłoszenia upadłości K. Zakładów Narzędzi Gospodarczych w 1994 r. i sprzedaży całego majątku oraz rozpoczęcia w dniu 5 maja 1999 r. produkcji przez nowego właściciela, zarówno powód jak i inni pracownicy otrzymali wypowiedzenia umów o pracę z przyczyn ekonomicznych dotyczących zakładu pracy. Decyzja ta była więc koniecznością, której nie mógł ubezszyć fakt, że powód był radnym. W myśl bowiem art. 41¹ § 1 KP przepisy przewidujące szczególną ochronę przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, między innymi pracowników będących radnymi, zostają wyłączone w razie ogłoszenia upadłości pracodawcy.

Od powyższego wyroku powód wniósł kasację, w której jako jej podstawę podał naruszenie art. 233 § 1 KPC wskutek pominięcia przez Sąd Okręgowy jego wyjaśnień świadczących o tym, że strona pozwana zatrudniła na stałe osoby spoza zakładu pracy oraz że stopień zaawansowania likwidacji nie wymagał zwolnienia skarżącego, gdyż prawdopodobnie potrwa ona do końca 2000 r. Poza tym powód zarzucił naruszenie art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy wskutek ustalenia, że istniała uzasadniona przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę ze względu na likwidację stanowiska dozorczy, chociaż stanowisko to do tej pory nie zostało zlikwidowane. Wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji i zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zakres postępowania dowodowego w sprawie zależał od faktów, które miały istotne znaczenie dla jej rozstrzygnięcia (art. 227 KP). Z kolei istotność tych faktów zależała od przedmiotu postępowania ocenianego z punktu widzenia prawa materialnego. W sprawie powoda, której przedmiotem było uznanie bezskuteczności wy-

powiedzenia umowy o pracę, a potem przywrócenie do pracy, istotne znaczenie miało to, czy - jak tego wymaga art. 45 § 1 KP - istniała uzasadniona przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę oraz czy strona pozwana nie naruszyła przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, w tym także przepisów ustanawiających szczególną ochronę stosunku pracy pracowników ze względu na pełnione przez nich funkcje związkowe lub społeczne albo znajdujących się w określonej sytuacji życiowej.

Kwestie te zostały właściwie postawione przez Sądy obu instancji i trafnie przez nie rozstrzygnięte. Sąd drugiej instancji ustalił w szczególności, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę pismem z dnia 28 czerwca 1999 r. była całkowita sprzedaż K. Zakładów Narzędzi Gospodarczych w K. w maju 1999 r. Sprzedaż ta była następstwem ogłoszenia upadłości Zakładów w 1994 r. Mimo jednak ogłoszenia upadłości strona pozwana zatrudniała powoda tak długo, jak długo było to możliwe - na różnych stanowiskach pracy (od dyrektora do spraw produkcji do dozorca Muzeum Techniki w M.). Ostatecznie, ze względu na sprzedaż całego majątku i rozpoczęcie od dnia 5 maja 1999 r. produkcji przez nowego właściciela, syndyk wypowiedział powodowi umowę o pracę.

Ogłoszenie upadłości pracodawcy, które jest następstwem braku środków finansowych między innymi na wynagrodzenia dla pracowników, jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Ogłoszenie upadłości znosi zarazem ograniczenia w zakresie wypowiedzania przez pracodawcę umów o pracę przewidziane w art. 38, art. 39 i art. 41 KP oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umów o pracę. Wynika to wprost z treści art. 41¹ § 1 KP, który stanowi, że w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy nie stosuje się przepisów art. 38, art. 39 i art. 41 ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Co więcej, według tego przepisu, zwolnienie pracodawcy z ograniczeń dotyczących wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę nie zależy od etapu (zaawansowania) procesu likwidacyjnego, lecz wyłącznie od chwili, w której nastąpiło ogłoszenie upadłości. Według bowiem art. 15 w związku z art. 8 § 2 rozporządzenia Prezydenta RP z dnia 24 czerwca 1934 r. Prawo upadłościowe (jednolity tekst: Dz.U. z 2000 r. Nr 114, poz. 1193 ze zm.), datą upadłości jest data ogłoszenia postanowienia sądu. Skoro więc od chwili ogłoszenia upadłości przestają pracodawcę obowiązywać przepisy ograniczające możliwość wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę, to tym samym fakt ogłoszenia upadłości staje się wystar-

czającą przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, jeżeli okazał się rzeczywistą jego przyczyną. Ponadto, skoro zasadność owej przyczyny powstaje w chwili ogłoszenia upadłości pracodawcy i wskutek ogłoszenia upadłości, to niedopuszczalną ingerencją ze strony sądu pracy w sprawy związane z procesem upadłościowym byłoby badanie stopnia zaawansowania postępowania upadłościowego i rozstrzygnięcie, w jakim momencie powinna nastąpić likwidacja określonej działalności, sprzedaż składników majątkowych i zwalnianie poszczególnych pracowników. Co więcej, jeżeli z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy ustaje szczególna ochrona pracowników przed wypowiedzianiem i rozwiązywaniem umów o pracę – właśnie dlatego, że ogłoszenie upadłości jest samo w sobie wystarczającą przyczyną zniesienia tej ochrony – to tym samym ogłoszenie upadłości należy uznać za dostatecznie ważną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, bez konieczności badania stanu zatrudnienia, kolejności zwolnień, potrzeby zatrudnienia innych osób na czas określony lub na innej podstawie niż umowa o pracę itp.

W świetle przedstawionego poglądu nie mogły odnieść skutku zarzuty skarżącego, sprowadzające się do twierdzenia, że Sąd Okręgowy powinien ustalić - czego nie uczynił - w jakim etapie postępowania upadłościowego została powodowi wypowiedziana umowa o pracę, czy po jego zwolnieniu syndyk zatrudnił „na stałe osoby spoza upadłego” - jak utrzymywał powód - oraz czy ostatnie stanowisko skarżącego, tj. dozorca Muzeum Techniki w M., zostało zlikwidowane czy nie. Bezskuteczność powyższych zarzutów wynika również stąd, że Sąd Rejonowy poświęcił tym kwestiom wystarczająco dużo uwagi i ustalił, że wobec długotrwałego zwolnienia lekarskiego powoda syndyk masy upadłości zmuszony był zatrudnić na stanowisku dozorca inną osobę, lecz zawarł z nią umowę o pracę na czas określony. Poza tym syndyk zatrudnił na podstawie umowy zlecenia sześć osób na okres 14 dni w celu rozliczenia zarobków pracowników Muzeum Techniki w M. oraz przygotowania do archiwum akt osobowych pracowników. Sąd Okręgowy nie miał potrzeby powtarzać tych ustaleń w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, skoro ocenił je jako trafne.

Z przedstawionych względów Sąd Najwyższy oddalił kasację jako niezasadną (art. 393¹² KPC).

=====