

Wyrok z dnia 19 marca 2002 r.

I PKN 56/01

Przepis art. 41¹ § 2 k.p. dotyczy tylko wypowiedzenia terminowych umów o pracę zawartych przed ogłoszeniem upadłości lub wszczęciem postępowania zmierzającego do likwidacji pracodawcy.

Przewodniczący SSN: Barbara Wagner (przewodniczący), Sędziowie SN:
Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Zbigniew Myszkowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 marca 2002 r. sprawy z powództwa Danuty P. przeciwko syndykowi masy upadłości B. Banku Budownictwa S.A. w B. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 13 lipca 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 11 maja 2000 r. [...] uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powódce Danucie P. przez pozwanego syndyka masy upadłości B. Banku Budownictwa S. A. w B. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy powołał się na poniższe ustalenia faktyczne.

Powódka Danuta P. była u strony pozwanej zatrudniona jako księgowa od 1992 r na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Po ogłoszeniu upadłości Banku otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu z tej przyczyny umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia na dzień 31 stycznia 1997 r. Od dnia 1 lutego 1997 r. pozwany zawarł z powódką umowę o pracę do czasu ukończenia postępowania upadłościowego, przy czym w umowie tej nie zastrzeżono możliwości jej wcześniejszego rozwiązania. W dniu 23 marca 2000 r. powódce złożono oświadczenie o rozwiązaniu umowy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, a jako

jego przyczynę wskazano „art.41¹”. W tej sytuacji faktycznej Sąd Rejonowy uznał, że do rozwiązania z powódką terminowej umowy o pracę zawartej od dnia 1 lutego 1997 r. na czas do zakończenia postępowania upadłościowego, nie ma zastosowania art.41¹ § 1 k.p., gdyż wypowiedzenie nastąpiło prawie cztery lata po ogłoszeniu upadłości pozwanego pracodawcy i w trakcie toczącego się od kilku lat postępowania upadłościowego. Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska strony pozwanej, że sformułowanie „do czasu zakończenia postępowania upadłościowego” świadczy *de facto* o nieoznaczeniu momentu zakończenia stosunku pracy, a tym samym zawarciu umowy bezterminowej. W konkluzji Sąd Rejonowy przyjął, że terminowa umowa stron może się - z braku klauzuli wypowiedalności - rozwiązać dopiero z zakończeniem postępowania upadłościowego, wobec czego roszczenie powódki jest zasadne.

Apelację strony pozwanej oddalił Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 13 lipca 2000 r. [...]. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Okręgowy podzielił ocenę Sądu pierwszej instancji, że przedmiotowa umowa o pracę jest umową terminową, która wygaśnie w momencie zakończenia postępowania upadłościowego, rozumianym jako wydanie przez sąd postanowienia o zakończeniu postępowania upadłościowego, niezależnie od tego, jakie zdarzenie z tego postępowania byłoby przesłanką wydania owego postanowienia. Jeżeli do spornej umowy, zawartej po ogłoszeniu upadłości pracodawcy, strony nie wprowadziły klauzuli wypowiedalności, to niedopuszczalne jest jej wypowiedzenie na podstawie art. 41¹ § 2 k.p. Ogłoszenie upadłości jako przesłanka wypowiedzenia terminowych umów o pracę odnosi się bowiem tylko do umów zawartych przed wydaniem postanowienia o ogłoszeniu upadłości i nie może być - jako uregulowanie o charakterze szczególnego wyjątku od zasady trwałości takich umów - rozciągane na umowy zawarte po ogłoszeniu upadłości, kiedy strony mają już świadomość tego faktu i jego doniosłych skutków. Wskazówkę interpretacyjną dla takiej wykładni art.41¹ § 2 k.p. stanowi też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1997 r., I PKN 426/97 (OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 624), w którym został wyrażony pogląd, że ogłoszenie upadłości nie jest przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę osobie zatrudnionej po tym zdarzeniu, gdyż w tym momencie pracodawca pozostawał już w upadłości.

Kasację od powyższego wyroku wniósł pozwany syndyk masy upadłości B. Banku Budownictwa S. A. w B., zarzucając „błędny wykładnię art. 41¹ § 2 k.p. przez przyjęcie, że ten przepis ma wyłącznie zastosowanie do umów zawartych przez upadłego przed ogłoszeniem upadłości, a nie również do umów zawartych w trakcie

trwania postępowania upadłościowego” i domagając się na tej podstawie zmiany zaskarżonego orzeczenia, względnie jego uchylecia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu - w obu sytuacjach - kosztów zastępstwa w postępowaniu kasacyjnym. W uzasadnieniu kasacji twierdzi się, że w razie ogłoszenia upadłości pracodawcy każda terminowa umowa o pracę może być rozwiązana za dwutygodniowym wypowiedzeniem, to znaczy zarówno zawarta przed, jak też po ogłoszeniu upadłości. W przeciwnym razie dochodziłoby do niczym nieuzasadnionego uprzywilejowania pracowników zawierających terminowe umowy o pracę po ogłoszeniu upadłości, z którymi rozwiązanie stosunku pracy byłoby niemożliwe. Gdyby ustawodawcy na tym zależało, to wyraźnie zaznaczyłby, że przepis art.41¹ § 2 k.p. dotyczy jedynie umów zawartych przed ogłoszeniem upadłości. Skarżący twierdzi, iż jego rozumowanie wspiera - dotyczący likwidacji pracodawcy - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 455/98, z którego wynika, że przepis art.41¹ § 2 k.p. ma zastosowanie w trakcie całej likwidacji, która jest pewnym procesem kontynuowanym w czasie. W postępowaniu upadłościowym mamy do czynienia z podobną sytuacją, gdyż postępowanie upadłościowe odmienne w swej istocie jest jednak też procesem kontynuowanym w czasie, a treść art.41¹ § 2 k.p. dotycząca obydwu postępowań nie daje prawa oceny, że w każdym z tych postępowań należy w sposób odmienny traktować pracowników zatrudnionych na czas określony, z którymi umowy o pracę zawarto w różnych momentach”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja podlega oddaleniu, gdyż usprawiedliwienia nie znajduje jej podstawa, powołująca się na dokonanie w zaskarżonym wyroku błędnej wykładni art. 41¹ § 2 k.p. Sąd Okręgowy uznał bowiem, że w zakresie zastosowania tego przepisu mieszczą się jedynie umowy o pracę na czas określony (lub na czas wykonania określonej pracy) zawarte przed ogłoszeniem upadłości, natomiast skarżący uważa, iż zakres ten musi obejmować również umowy zawierane po tym zdarzeniu, a więc w trakcie toczącego się postępowania upadłościowego, gdyż w przeciwnym razie dochodziłoby do bezzasadnego zróżnicowania sytuacji takich pracowników, polegającego na umożliwieniu syndykowi rozwiązania pierwszej umowy w każdym momencie postępowania upadłościowego i równoczesnym wykluczeniu takiego rozwiązania drugiej umowy. Ten sposób argumentacji świadczy, że skarżący nie zauważył albo bagateliz-

zuje okoliczność, iż przepis art. 41¹ § 2 k.p. dotyczy tylko takich umów terminowych, które w ogólności nie podlegają wypowiedzeniu (umowy na czas określony nieprzekraczający sześciu miesięcy lub na czas wykonania określonej pracy) albo umów na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy, przy zawieraniu których strony nie skorzystały z przewidzianej w art. 33 k.p. możliwości wprowadzenia klauzuli rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Innymi słowy, uzgodnienie przez strony podobnej klauzuli sprawia, że to ona, a nie przepis art. 41¹ § 2 k.p., jest podstawą rozwiązania danej umowy na czas określony, niezależnie od tego, czy do jej zawarcia doszło przed czy też już po ogłoszeniu upadłości pracodawcy. Natomiast pomimo braku wspomnianej klauzuli, wskazującego skądinąd na zamiar zapewnienia stosunkowi pracy daleko idącej trwałości, ustawodawca w art. 41¹ § 2 k.p. zdecydował się, wyjątkowo ze względu na ogłoszenie upadłości pracodawcy, przyznać stronom, a głównie upadłemu, szczególną kompetencję do rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Nie ma jednak żadnych racjonalnych przesłanek do ustawowego uchylenia woli stron nakierowanej na uzyskanie wzmożonej stabilizacji stosunku pracy zawiązanego po ogłoszeniu upadłości pracodawcy, która to stabilizacja może zresztą być korzystna dla obu kontrahentów, a więc łącznie z syndykiem chcącym przykładowo zatrudnić „unikalnego” specjalisty do końca postępowania upadłościowego. Za rozszerzeniem zakresu zastosowania przepisu art. 41¹ § 1 k.p. poza granice jego językowego sensu nie przemawiają zatem również jakiegokolwiek względy aksjologiczne. Za możliwie ścisłym trzymaniem się brzmienia powołanego przepisu przemawia również jego charakter wyjątku od reguły stabilności zobowiązania powstałego z terminowych umów o pracę.

Chyba, by nie powiedzieć, że nieprawdziwa jest sugestia skarżącego, iż jego stanowisko na temat zakresu zastosowania art. 41¹ § 2 k.p. znajduje w wsparcie w motywach wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 455/98 (OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 24). Dość ogólna teza tego orzeczenia głosi, że przepis art. 41¹ k.p. ma zastosowanie, jeżeli zarządzono likwidację pracodawcy, chyba że czynność ta jest nieważna lub pozorna. Z motywów wyroku jasno jednak wynika, że Sąd Najwyższy chciał się zdystansować od poglądu, że skoro pod pojęciem likwidacji zakładu pracy jest na ogół rozumiane stałe, całkowite i faktyczne jego unieruchomienie jako całości, to dopiero w takiej sytuacji znajduje zastosowanie art. 41¹ k.p. W związku z tym stwierdził, że likwidacja pracodawcy jest pewnym procesem, więc powołany przepis znajduje zastosowanie począwszy od zarządzenia (wszczenia) tego

procesu. Stanowisko to zrównuje więc znaczenie pojęć „likwidacja pracodawcy” oraz „ogłoszenie upadłości” i nie tylko nie wspiera, ale w ogóle nie ma nic wspólnego z poglądami prezentowanymi przez skarżącego.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====