

Wyrok z dnia 18 czerwca 2002 r.

I PKN 171/01

Syndyk masy upadłości jest z mocy art. 3¹ k.p. organem uprawnionym do dokonywania czynności w sprawach pracowniczych, mimo działania organów upadłego pracodawcy.

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 czerwca 2002 r. sprawy z powództwa Romualda T. przeciwko syndykowi masy upadłości Przedsiębiorstwa Produkcyjno - Handlowo - Usługowego R.M. Spółki z o.o. w M. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 12 października 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację,

oddalił wniosek pozwanego o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 12 października 2000 r. oddalił apelację powoda Romualda T. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Inowrocławiu z dnia 31 maja 2000 r., oddalającego powództwo o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania powoda bez pracy. W sprawie tej ustalono, że w dniu 31 marca 1998 r. rada nadzorcza pozwanej Spółki powołała powoda na stanowisko prezesa Spółki, a w dniu 17 kwietnia zawarła z nim umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku prezesa zarządu. W umowie tej strony ustaliły, że w przypadku odwołania powoda ze stanowiska prezesa, a następnie wypowiedzenia umowy o pracę będzie obowiązywał 12 miesięczny okres wypowiedzenia tej umowy. Po ogłoszeniu upadłości Spółki postanowieniem Sądu Rejonowego w Byd-

goszczy z dnia 31 stycznia 2000 r., syndyk masy upadłości wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Na podstawie takich ustaleń Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło w związku z ogłoszeniem upadłości Spółki (art. 41¹ k.p.), a nie w związku z odwołaniem powoda z funkcji prezesa jej zarządu. Syndyk masy upadłości był uprawniony do rozwiązania z powodem stosunku pracy, albowiem zgodnie z art. 20 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. - Prawo upadłościowe, na skutek ogłoszenia upadłości upadły traci z mocy samego prawa zarząd oraz możliwości korzystania i rozporządzenia majątkiem. Majątek upadłego z mocy samego prawa obejmuje syndyk, który zarządza tym majątkiem i przeprowadza jego likwidację (art. 90 Prawa upadłościowego). Przejęcie czynności zmierzających do likwidacji majątku upadłego uprawnia syndyka do rozwiązywania stosunków prawnych łączących Spółkę z członkami jej zarządu w sposób minimalizujący wydatki zaliczane w ciężar masy upadłości. W ocenie Sądu Okręgowego nie było zatem przeszkód prawnych do rozwiązania przez syndyka stosunków pracy z członkami zarządu Spółki. Zważywszy, że w wyniku rozwiązywania umów o pracę powstaje konieczność wypłaty odpraw pieniężnych pracownikom zwalnianym z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, mające charakter czynności dotyczących rozporządzenia majątkiem upadłego w rozumieniu art. 20 i 90 Prawa upadłościowego, to te przepisy jako szczególne mają pierwszeństwo przed przepisami Kodeksu handlowego i Kodeksu pracy, co znalazło wyraz w uregulowaniu zawartym w art. 7a ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o tzw. grupowych zwolnieniach z pracy, dającym syndykowi lub likwidatorowi prawo rozwiązywania stosunków pracy nawet bez wypowiedzenia pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zwalnianego pracownika. W takich okolicznościach wypowiadając powodowi umowę o pracę syndyk nie naruszył uprawnień nadal funkcjonującej rady nadzorczej, która nie mogła podejmować czynności dotyczących mienia wchodzącego w skład masy upadłości, albowiem czynności dotyczące takiego mienia podjęte przez organy upadłej Spółki są bezskuteczne w stosunku do masy upadłości (art. 24 Prawa upadłościowego). „Nie można także uznać w żadnym wypadku, że wyznaczenie syndyka i przejście przez niego zarządu majątkiem spółki jest równoczesne z posiadaniem przez taką spółkę organu uprawnionego do reprezentacji. Syndyk jest bowiem jedynie urzędnikiem sądowym, a nie ma statusu organu spółki”. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę przez syndyka nie naruszało prawa, ponieważ jego uprawnienie

do rozwiązywania stosunków pracy ma oparcie w przepisach szczególnych Prawa upadłościowego. Wypowiedzenie to było uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., skoro było spowodowane ogłoszeniem upadłości pozwanej Spółki, o czym powód był powiadomiony stosownie do treści art. 30 § 4 k.p. Powód nie był uprawniony do skorzystania z umownie zastrzeżonego 12 miesięcznego okresu wypowiedzenia, gdyż wypowiedzenie nie nastąpiło w związku z odwołaniem go ze stanowiska prezesa zarządu. W dniu wypowiedzenia mu umowy o pracę powód był członkiem zarządu i pozostał nim po rozwiązaniu tej umowy, co nastąpiło po upływie okresu wypowiedzenia wynikającego z art. 36 § 1 pkt 1 k.p. W konsekwencji powoływanie się przez powoda na art. 18 k.p. było nieuzasadnione, albowiem nie wystąpiło umownie określone następstwo zdarzeń, gwarantujące powodowi wydłużony okres wypowiedzenia tylko w przypadku wcześniejszego rozwiązania stosunku członkostwa w zarządzie Spółki w stosunku do wypowiedzenia mu umowy o pracę.

W kasacji pełnomocnik powoda podniósł następujące zarzuty: 1) niewłaściwego zastosowania i błędnej wykładni art. 20 i 90 Prawa upadłościowego, które „dotyczą spraw majątkowych podmiotu w upadłości”, 2) błędnej wykładni art. 18 § 1 k.p. w związku z art. 36 § 1 pkt 2 i 36¹ § 1 i 2 k.p., twierdząc, że „syndyk nie mógł zmodyfikować treści umowy między organem a członkiem zarządu jako sobą fizyczną. Ocena czy należycie Sąd powołał się na art. 203 k.h. też budzi wątpliwości, gdyż syndyk nie jest pełnomocnikiem ZW a jedynie organem sądowym”, 3) naruszenie przepisów postępowania - art. 378 § 2 k.p. „przez nierozpoznanie istoty sprawy”, a także art. 382 k.p.c. - „przez pominięcie zebranego materiału i zaniechanie rozstrzygnięcia co do zarzutów stawianych przyjętej przez Sąd I instancji podstawie prawnej rozstrzygnięcia”. Na tych podstawach skarżący domagał się „uchylenia zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Inowrocławiu”, a w przypadku gdyby proceduralny zarzut kasacji okazał się nieuzasadniony wnosił o „zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 4.500 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2000 r.”, a ponadto zasądzenia od strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 1.500 zł.

Autor kasacji poddał pod rozważenie następujące zagadnienia prawne związane z potrzebą wykładni prawa: 1) „czy zasada swobody umów wyrażona w art. 18 § 1 k.p. gwarantująca ochronę interesów pracowniczych ma pierwszeństwo przed przepisem gwarancyjnym, względnie obowiązującym to jest art. 36 § 1 p. 2 k.p. gwaran-

tującym minimalne okresy wypowiedzenia”, 2) „czy art. 36¹ § 2 k.p. przewidujący możliwość skrócenia okresu wypowiedzenia w przypadku upadłości pracodawcy może być stosowany do umownych postanowień dotyczących stosunku pracy a zawartych w korzystniejszych dla pracownika niż przepis art. 36 §1 k.p. skoro w świetle art. 41¹ § 1 k.p., który zdaniem Sądów obu instancji stanowił podstawę formalną rozwiązania stosunku pracy z powodem, nie mówi się nic o przepisach art. 361 i 36¹ 1 k.p.”, 3) czy art. 203 Kodeksu handlowego może być stosowany w stosunkach pracy w tym sensie, że „pomimo istnienia organów spółki to jest Rady Nadzorczej i Zarządu umowę między nimi modyfikuje urzędnik sądowy z wyboru jakim jest Syndyk masy upadłości, co miało miejsce w tej sprawie. Tym samym Sąd nie rozpoznał zdaniem skarżącego istoty sprawy”.

W odpowiedzi na kasację syndyk wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarżący postawił w kasacji szereg istotnych kwestii prawnych, tyle że w lapidarnym uzasadnieniu kasacji nie wykazał, aby pozostawały one w bezpośrednim związku z rozpatrywaną sprawą. Oczywiście chybiony okazał się zarzut nierozpoznania istoty sprawy (art. 378 § 2 k.p.c. w brzmieniu sprzed nowelizacji z maja 2000 r.), który można byłoby racjonalnie postawić tylko wówczas, gdyby sądy *meriti* uchyliły się od merytorycznego rozpatrzenia roszczeń powoda, tymczasem Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo, a Sąd drugiej instancji oddalił apelację powoda. W uzasadnieniu kasacji zarzut nierozpoznania istoty sprawy skarżący powiązał z brakiem zweryfikowania przez Sąd Okręgowy kompetencji syndyka masy upadłości do modyfikowania treści umowy o pracę zawartej z powodem w dniu 27 kwietnia 1998 r. przez radę nadzorczą upadłego pracodawcy, tyle że Sądy *meriti* uznały, iż syndyk masy upadłości nie był związany dodatkową umowną klauzulą 12 miesięcznego okresu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z tej tylko przyczyny, że nie miała miejsca (nie wystąpiła) objęta uzgodnioną klauzulą sekwencja zdarzeń, która warunkowała przedłużony okres wypowiedzenia od wcześniejszego odwołania powoda z funkcji członka zarządu upadłego pracodawcy. Skoro powód nie przestał być członkiem zarządu także po rozwiązaniu z nim umowy o pracę, to Sądy przyjęły, iż syndyk masy upadłości nie rozwiązał z powodem umowy o pracę wskutek jego odwołania z

tej funkcji, co gwarantowało mu skorzystanie z przedłużonego okresu wypowiedzenia, ale wypowiedział mu umowę o pracę wskutek ogłoszenia upadłości pracodawcy, stosując ustawowy okres wypowiedzenia (art. 36 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 41¹ k.p.). W tak ustalonych okolicznościach sprawy nie miała zatem miejsca niekorzystna modyfikacja umówionej klauzuli przedłużającej okres wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, ponieważ w ogóle nie wystąpiły uzgodnione przesłanki stosowania przedłużonego okresu wypowiedzenia umowy o pracę, skoro ponadto skarżący nie postawił zarzutu dotyczącego przyjętego przez Sąd Okręgowy sposobu wykładni tej klauzuli (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.) . W tej sytuacji Sąd Najwyższy zwraca jedynie uwagę, że dopuszczalne umowne przedłużenie ustawowych okresów wypowiedzenia umów o pracę (art. 18 § 1 k.p. - *a contrario*) nie może być sprzeczne (pozwistać w kolizji) ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Na gruncie rozpoznawanej sprawy wątpliwe byłoby korzystanie z umownie przedłużonego przez radę nadzorczą do 12 miesięcy okresu wypowiedzenia umowy o pracę przez powoda, którego żona była członkiem tej rady i dominującym udziałowcem upadłej Spółki (ponad 90% udziałów).

Bezzasadne jest kwestionowanie przez skarżącego kompetencji syndyka masy upadłości upadłego pracodawcy do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy tylko dlatego, że nadal funkcjonują organy upadłej Spółki. W tym zakresie Sąd Najwyższy nie podziela koncepcji Sądu Okręgowego, że syndyk masy upadłości jest „jedynie urzędnikiem sądowym i nie ma statusu organu spółki”, jeżeli nadal funkcjonują organy upadłego, które na skutek ogłoszenia upadłości tracą przecież z mocy samego prawa zarząd majątkiem upadłego, a w konsekwencji nie mogą dokonywać jakichkolwiek czynności prawnych i faktycznych dotyczących majątku stanowiącego masę upadłości (art. 20 ust. 1 Prawa upadłościowego). Syndyk, który obejmuje z mocy prawa majątek upadłego, zarządza tym majątkiem i przeprowadza jego likwidację (art. 90 Prawa upadłościowego), kontynuując działalność upadłego pracodawcy, staje się jego organem zarządzającym, a przeto z mocy samego prawa uzyskuje status podmiotu dokonującego za pracodawcę w upadłości czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ k.p. Oznacza to, że czynności nadal funkcjonujących organów upadłego, dotyczące majątku wchodzącego w skład masy upadłości, dokonane po ogłoszeniu upadłości nie mają skutków prawnych w stosunku do masy upadłości (art. 20 i 24 Prawa upadłościowego w opozycji do art. 203 Kodeksu handlowego), a każde postępowanie dotyczące mienia wchodzącego w

skład masy upadłości, w tym postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy, może być wszczęte i dalej prowadzone jedynie przeciwko syndykowi (art. 60 tego Prawa). Nie powinno zatem podlegać kwestii, że syndyk masy upadłości jako organ zarządzający majątkiem upadłego pracodawcy (art. 90 Prawa upadłościowego) jest z mocy art. 3¹ k.p. organem zarządzającym pracodawcy w upadłości i podmiotem uprawnionym do dokonywania czynności w sprawach pracowniczych, który w szczególności rozwiązuje stosunki pracy na zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy lub w szczególnych przepisach prawa pracy (np. art. 7a 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.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił nie mającą usprawiedliwionych podstaw kasację zgodnie z art. 393¹² k.p.c., nie uwzględniając wniosku syndyka o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego, który nie legitymuje się statusem prawnym profesjonalnego pełnomocnika procesowego uprawnionego do zgłoszenia żądania zasądzenia takich kosztów w postępowaniu kasacyjnym (art. 393² § 1 k.p.c.)

=====