

Uchwała z dnia 5 lipca 2002 r.

III PZP 5/02

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie
SN: Andrzej Kijowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 lipca 2002 r. sprawy z powództwa
Wiesława S. przeciwko P. Zakładom Urządzeń Okrętowych „W.” Spółka Akcyjna w
G. o przywrócenie do pracy, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego posta-
nowieniem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z
dnia 14 lutego 2002 r. [...]

„Czy obligatoryjne zawieszenie postępowania na podstawie przepisu art. 174
§ 1 pkt 4 kpc obejmuje również postępowanie w sprawie o przywrócenie do pracy na
poprzednich warunkach;

czy proces o przywrócenie do pracy należy prowadzić po ogłoszeniu upadłości
przeciwko Syndykowi czy też upadłemu reprezentowanemu przez jego organy;

czy wobec treści art. 60 Prawa upadłościowego dopuszczalne jest zasądzenie
od upadłego odszkodowania z art. 45 § 2 kp przy założeniu, że to on jest stroną pro-
cesu o przywrócenie do pracy ?”

p o d j ą ł uchwale:

**Ogłoszenie upadłości pozwanego pracodawcy nie powoduje konieczno-
ści zawieszenia postępowania na podstawie art. 174 § 1 pkt 4 KPC wówczas,
gdy przedmiotem sporu jest wyłącznie roszczenie o przywrócenie do pracy.
Postępowanie w takiej sprawie winno być kontynuowane przeciwko syndyko-
wi.**

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

Wiesław S odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego wobec
niego przez P. Zakłady Urządzeń Okrętowych „W.” S.A. w G. Pozew został złożony

11 czerwca 2001 r. Strona pozwana nie uznała powództwa. W toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji strona pozwana wniosła o zawieszenie postępowania, podając, że wystąpiła z wnioskiem o ogłoszenie upadłości. Wniosek o zawieszenie postępowania został oddalony postanowieniem z 19 września 2001 r., natomiast 12 października 2001 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Grudziądzu wydał wyrok, którym przywrócił powoda do pracy „na poprzednich warunkach z zachowaniem prawa do wynagrodzenia”. Sąd ten ustalił, że powód pracował u strony pozwanej od 1980 r., ostatnio w dziale remontowym, który w 2001 r. połączono z działem narzędziowni. Zarząd pozwanej Spółki nie wskazał kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Przełożony powoda przyjął jako kryterium umiejętności pracownika i wszechstronność prac, jakie mógł on wykonać. Nie określił, co spowodowało, że stosując to kryterium wytypował powoda do zwolnienia. Sąd uznał, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie były „wiarygodne, sprawdzalne i rzeczowe”, a osoby, które podejmowały decyzje, nie potrafiły ich uzasadnić. Sąd ustalił, że pracodawca jest w trudnej sytuacji ekonomicznej i 1 października została ogłoszona jego upadłość. Sąd wziął też pod uwagę trudną sytuację powoda, będącego ojcem samotnie wychowującym dwoje niesamodzielných dzieci i długi staż jego pracy u strony pozwanej.

W apelacji strony pozwanej od tego wyroku został podniesiony zarzut naruszenia art. 174 § 1 pkt 4 KPC. Rozpoznający apelację Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu uznał, że w sprawie występuje zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, które ujął w postaci trzech pytań zamieszczonych we wstępnej części uchwały. Przedstawiając i analizując przepisy prawa upadłościowego, Sąd drugiej instancji wskazał, że majątek upadłego (który na skutek ogłoszenia upadłości stracił prawa zarządu majątkiem, korzystania z niego i rozporządzania nim) stanowi masę upadłości. W skład masy wchodzi wszystko, co może być spieniężone i użyte do zaspokojenia wierzycieli. Ogłoszenie upadłości nie pozbawia upadłego osobowości prawnej ani zdolności sądowej, upadły pozostaje właścicielem przedmiotów objętych masą upadłości i wierzycielem wchodzących w jej skład wierzytelności. Zgodnie z art. 90 § 1 Prawa upadłościowego, syndyk obejmuje z samego prawa majątek upadłego, zarządza tym majątkiem i przeprowadza jego likwidację. Syndyk upadłości, prowadząc w dalszym ciągu przedsiębiorstwo upadłego, przejmuje wszystkie uprawnienia i obowiązki pracodawcy. Powołując się na pogląd doktryny, Sąd stwierdził, że syndyk nie staje się jednak pracodawcą, którym pozostaje upadły. Przedsiębiorstwo, jako zakład pracy, wchodzi w skład masy upadło-

ści. Pracodawcą jest upadły, a czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje syndyk. Roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i o przywrócenie do pracy ma charakter majątkowy, ale niepieniężny. Zdaniem Sądu Okręgowego, wprowadzie roszczenia niepieniężne, zgodnie z przepisami Prawa upadłościowego, zamieniają się z dniem ogłoszenia upadłości w pieniężne, to w świetle prawa pracy pracownik może domagać się przywrócenia do pracy mimo ogłoszenia upadłości pracodawcy. Przepisy prawa pracy należy traktować jako szczególne w stosunku do przepisów Prawa upadłościowego. Art. 174 § 1 pkt 4 KPC stanowi, że sąd zawiesza postępowanie z urzędu, jeżeli w stosunku do strony zostało wszczęte postępowanie upadłościowe, a spór dotyczy przedmiotu wchodzącego w skład masy upadłości. Określenie „przedmiot” obejmuje nie tylko rzeczy, ale i wierzytelności i inne prawa majątkowe, stanowi synonim majątku (mienia). Powstała wątpliwość co do tego, czy w sprawie o przywrócenie do pracy w sytuacji, gdy już po wytoczeniu powództwa została ogłoszona upadłość pracodawcy, postępowanie powinno być obligatoryjnie zawieszane, została odmiennie rozwiązana w dwóch orzeczeniach Sądu Najwyższego: w wyroku z dnia 13 grudnia 1996 r. - I PKN 2/96 przyjęto, że obligatoryjne zawieszenie obejmuje również postępowanie w sprawach o przywrócenie do pracy, natomiast w wyroku z dnia 26 czerwca 1998 r. - I PKN 211/98 uznano, że ogłoszenie upadłości pracodawcy nie uzasadnia zawieszenia postępowania na podstawie art. 174 § 1 pkt 4 KPC wówczas, gdy przedmiotem procesu jest wyłącznie żądanie przywrócenia do pracy.

Komplikacji w udzieleniu odpowiedzi na wyłaniające się zagadnienie prawne upatrywał Sąd Okręgowy w możliwości zasądzenia odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy. Rozstrzygnięcie w tym zakresie zapada już po zamknięciu rozprawy. Sąd rozważał też znaczenie, jakie może mieć dla udzielenia odpowiedzi konieczność zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a w konsekwencji uszczerplenia masy upadłości.

Strony nie wypowiedziały się w kwestii będącej przedmiotem przedstawionego zagadnienia prawnego.

Biorący udział w postępowaniu prokurator Prokuratury Krajowej wniósł o udzielenie odpowiedzi twierdzącej na pierwsze pytanie i o odmowę udzielenia odpowiedzi na pozostałe pytania; jego zdaniem również w sprawie o przywrócenie do pracy należy zawiesić postępowanie w razie ogłoszenia upadłości pracodawcy.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Przedstawione zagadnienie prawne dotyczy interpretacji normy prawa procesowego. Rozważania należy rozpocząć jednakże od poszukiwania w prawie materialnym odpowiedzi na pytanie o konsekwencje ogłoszenia upadłości pracodawcy dla roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy. Roszczenie o przywrócenie do pracy jest roszczeniem majątkowym niepieniężnym. Podstawową kwestią do rozważenia jest zatem pytanie, czy roszczenia tego dotyczy zamiana z mocy prawa (art. 32 § 2 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. - Prawo upadłościowe, tekst jednolity: Dz.U. z 1991 r. Nr 118, poz. 512 ze zm.) na roszczenie pieniężne. Twierdząca odpowiedź na to pytanie rozwiązywałaby rozważane zagadnienie. Gdyby roszczenie o przywrócenie do pracy przekształcało się w roszczenie pieniężne (o odszkodowanie), to w sprawie o tak zmodyfikowanym z mocy prawa przedmiocie, konieczność zawieszenia postępowania nie budziłaby wątpliwości. Prawo upadłościowe zawiera normy odnoszące się do skutków upadłości dla różnych zobowiązań wiążących upadłego. Nie zawiera regulacji odnoszących się do stosunków pracy, w których upadły był stroną (pracodawcą). Stosunki te charakteryzują się istotną specyfiką. Nie do przyjęcia z punktu widzenia konstrukcji prawnej upadłości, ale także ze względów gospodarczych i społecznych, byłoby stwierdzenie, że wszystkie roszczenia majątkowe pracownicze (w tym wywodzone z trwających w dacie ogłoszenia upadłości stosunków pracy) przekształcają się w roszczenia pieniężne. Wchodzące w skład masy upadłości przedsiębiorstwo upadłego, będące jednocześnie zakładem pracy, może pod określonymi prawem warunkami funkcjonować przez dłuższy czas. Specyfika stosunków pracy wiążących upadłego znalazła początkowo wyraz w przepisach Prawa upadłościowego, w którym uregulowano wiele przypadków wpływu upadłości na zobowiązania wiążące upadłego, takie jak umowy sprzedaży, komisju, zlecenia, agencyjna, użyczenia, najmu itd. Zgodnie z art. 45 Prawa upadłościowego, obowiązującym do 1 stycznia 1994 r. (uchylonym przez ustawę z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, Dz.U. z 1994 r. Nr 1, poz. 1, obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2000 r., Nr 9, poz. 85 ze zm.) umowy o pracę nie rozwiązują się z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, mogą być jednak przez syndyka rozwiązane z zachowaniem ustawowych terminów wypowiedzenia, chociażby umowa była zawarta na czas oznaczony - § 1, natomiast pracownikowi służyło w pierwszym miesiącu od daty

ogłoszenia upadłości pracodawcy prawo rozwiązania umowy za tygodniowym wypowiedzeniem, chociażby umowa była zawarta na czas oznaczony - § 2. Obecnie konsekwencje ogłoszenia upadłości pracodawcy dla trwających w tym momencie stosunków pracy uregulowane są w przepisach prawa pracy takich jak Kodeks pracy (art. 41¹), a także ustawa 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.) i ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Skoro ogłoszenie upadłości pracodawcy nie powoduje ex lege przekształcenia wywodzonych z trwającego stosunku pracy majątkowych a niepieniężnych roszczeń pracownika w roszczenia pieniężne, to wobec braku wyraźnego przepisu, nieuprawniony jest pogląd, w myśl którego takiemu przekształceniu ulegałoby roszczenie o przywrócenie do pracy. Trzeba bowiem przyjąć, że wpływ upadłości pracodawcy na stosunki pracy został uregulowany odrębnie i regulacje z dziedziny prawa pracy mają pierwszeństwo przed ogólnymi przepisami prawa upadłościowego. Te rozważania prowadzą do wniosku, że w sprawie o przywrócenie do pracy spór nie dotyczy przedmiotu należącego do masy. Do masy zaliczony mógłby zostać tylko „przedmiot” w postaci roszczenia odszkodowawczego, w które - bez woli powoda - przekształcić by się musiało roszczenie o przywrócenie do pracy, a do takiego twierdzenia brak jest podstaw. Przeciwno uznaniu roszczenia o przywrócenie do pracy za „przedmiot” wchodzący w skład masy upadłości bez takiego przekształcenia przemawia bowiem sama istota postępowania upadłościowego. Roszczenie takie nie nadaje się do umieszczenia na liście wierzytelności i zaspokojenia w trybie określonym w rozdziale VIII Prawa upadłościowego. Warto przy tym zwrócić uwagę na konsekwencje zawieszenia postępowania na podstawie art. 174 § 1 pkt 4 KPC. Może ono zostać podjęte przeciwko syndykowi tylko w wypadku, gdy w postępowaniu upadłościowym sędzia komisarz nie uznał tej wierzytelności albo gdy na skutek sprzeciwu sąd odmówił jej uznania (art. 161 § 2, art. 165 Prawa upadłościowego). Dopiero po zakończeniu lub umorzeniu postępowania upadłościowego możliwe jest dochodzenie od upadłego roszczenia dotyczącego nieuznanej w tym postępowaniu wierzytelności. Wszystkie te rozważania prowadzą do wniosku o braku podstaw do zawieszenia postępowania w sprawie o roszczenie o przywrócenie do pracy wówczas, gdy w toku postępowania ogłoszona została upadłość pracodawcy. Konkluzji tej nie zmienia możliwość zasądzenia przez sąd odszkodowania zamiast dochodzonego przez pracownika przywrócenia do

pracy. Przedmiot sporu w rozumieniu art. 174 § 1 pkt 4 KPC wyznacza roszczenie powoda, a możliwości uwzględnienia przez sąd roszczenia alternatywnego nie mają znaczenia dla określenia przedmiotu sporu. Dla udzielenia odpowiedzi nie ma też znaczenia prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wynikające z art. 47 KP. Roszczenie pracownika o to wynagrodzenie powstaje z chwilą podjęcia pracy w wyniku przywrócenia orzeczonego przez sąd. Chwila powstania roszczenia wyznacza dłużnika, nie jest nim upadły, lecz masa upadłości. Konsekwencje procesowe ogłoszenia upadłości nie mogą zatem obejmować tego roszczenia.

Pozostaje zatem do rozwiązania problem, przeciwko komu ma się toczyć postępowanie w sprawie o przywrócenie do pracy po ogłoszeniu upadłości pracodawcy. Zgodnie z art. 20 § 1 Prawa upadłościowego, na skutek ogłoszenia upadłości upadły traci z samego prawa zarząd majątkiem stanowiącym masę upadłości, zarząd ten obejmuje - w myśl art. 90 tego Prawa - syndyk. Dotyczy to oczywiście także zakładu pracy wchodzącego w skład majątku upadłego. W konsekwencji syndyk wykonuje - w ramach zarządu - obowiązki pracodawcy. Z tego względu i zgodnie z art. 59 Prawa upadłościowego postępowanie w sprawie o przywrócenie do pracy od chwili ogłoszenia upadłości może się toczyć jedynie przeciwko syndykowi. Zakład pracy pozostaje własnością upadłego; w sensie materialnoprawnym upadły pozostaje też pracodawcą. W procesie następuje natomiast - jak to jest określone w doktrynie - podstawienie procesowe (zastępstwo pośrednie), polegające na tym, że zastępca działa na rzecz zastąpionego, ale w imieniu własnym i jako podmiot podstawiony ma legitymację procesową, której pozbawiony jest podmiot, będący stroną w znaczeniu materialnym, w miejsce którego zachodzi podstawienie (tak: W. Broniewicz: Stanowisko syndyka upadłości w procesach z jego udziałem, PiP 1993 nr 2, str. 41 - 49). Z tych przyczyn należy uznać, że od chwili ogłoszenia upadłości postępowanie w sprawie o przywrócenie do pracy może się toczyć tylko przeciwko syndykowi.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy podjął uchwałę o treści podanej w sentencji. Bezprzedmiotowe stało się - wobec zajętego stanowiska - udzielenie odpowiedzi na trzecie z pytań przedstawionych przez Sąd Okręgowy.

=====