

**Wyrok z dnia 7 sierpnia 2002 r.**

**I PKN 243/01**

**Ogłoszenie upadłości pracodawcy oznacza jego niewypłacalność w rozumieniu art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 85), choćby stan niewypłacalności powstał wcześniej wskutek zdarzeń wskazanych w art. 3 ust. 2 tej ustawy, jeżeli następnie pracodawca zaspokajał roszczenia pracownicze.**

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 sierpnia 2002 r. sprawy z powództwa Syndyka Masy Upadłości Ł. Bawełny „N.” Spółka z o.o. w Ł. przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych - Biuro Terenowe w B. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 20 lutego 2001 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Białymstoku do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Syndyk Masy Upadłości Ł. Bawełny „N.” Spółki z o.o. w Ł. wniósł o zasądzenie od Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w B. między innymi kwoty 226.342,92 zł jako zaspokojenia roszczeń pracowniczych na podstawie ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 1994 r. Nr 1, poz. 1 ze zm.; obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 85).

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku po ponownym rozpoznaniu sprawy wyrokiem z dnia 21 listopada 2000 r. [...] oddalił po-

wództwo. Sąd Okręgowy ustalił, że Ł. Bawełna „N.” w Ł. Spółka z o.o. z dniem 1 października 1998 r. została rozwiązana i postawiona w stan likwidacji. Wyznaczony likwidatorem Zbigniew W. w grudniu 1998 r. oraz styczniu i lutym 1999 r. rozwiązał łącznie z 473 pracownikami stosunki pracy w trybie 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.). Otrzymał wówczas (styczeń-marzec 1999 r.) z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych łączną kwotę 2.314.064 zł zgodnie z przedstawionymi wykazami należnych, nieuregulowanych świadczeń dla zwolnionych pracowników. Następnie w toku likwidacji Spółki część byłych pracowników została ponownie zatrudniona. Zdaniem Sądu pierwszej instancji materiał dowodowy nie wskazuje na odzyskanie zdolności płatniczych Spółki przy ponownym zatrudnianiu pracowników. Ł. Bawełna „N.” zdaniem Sądu Okręgowego z dniem 1 października 1998 r. stała się niewypłacalna i po tym dniu nie odzyskała wypłacalności. Zatrudnianie wcześniej zwolnionych pracowników, często już po kilku dniach od zwolnienia, miało miejsce bez istnienia realnych dowodów na polepszenie sytuacji ekonomicznej likwidowanej Spółki. Zdaniem Sądu Okręgowego ponowne zatrudnianie pracowników nastąpiło w celu obejścia prawa i powództwo podlegało oddaleniu na podstawie art. 3 ust. 2 pkt 2 oraz art. 6 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku wyrokiem z dnia 20 lutego 2001 r. [...] oddalił apelację strony powodowej. Sąd drugiej instancji wywiódł, że w okresie od 1 października 1998 r. do 21 czerwca 1999 r. trwało postępowanie likwidacyjne Spółki. Z dniem 22 czerwca 1999 r. została ogłoszona jej upadłość. Po wszczęciu postępowania likwidacyjnego likwidator w okresie od grudnia 1998 r. do lutego 1999 r. rozwiązał stosunki pracy łącznie z 471 pracownikami (na ogólną liczbę 525 zatrudnionych). Wszyscy zwolnieni pracownicy otrzymali od strony pozwanej należne im świadczenia (wynagrodzenia za 3 miesiące, odprawy, odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia i ekwiwalenty za urlop). Następnie likwidator ponownie zatrudnił w lutym i marcu 1999 r. zwolnionych uprzednio pracowników w łącznej liczbie 253, na tych samych stanowiskach na czas określony (w większości do końca 1999 r.). Ponowne zatrudnienia nastąpiły jeszcze w okresie skróconego wypowiedzenia poprzednich umów o pracę. Po ogłoszeniu upadłości, od lipca do października 1999 r., rozwiąza-

no stosunki pracy z wszystkimi pracownikami, w tym także z zatrudnionymi w lutym i marcu 1999 r. Strona pozwana odmówiła uwzględnienia wniosku o wypłatę świadczeń w stosunku do 253 pracowników zatrudnionych w lutym i marcu 1999 r. Przedmiotem sporu zdaniem Sądu drugiej instancji (powołującego się na uzasadnienie wyroku przekazującego sprawę do ponownego rozpoznania) było ustalenie daty niewypłacalności Spółki w rozumieniu art. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Związane jest to z oceną, czy po wszczęciu postępowania likwidacyjnego w dniu 1 października 1998 r. Spółka odzyskała płynność finansową, a następnie ponownie stała się niewypłacalną w dniu ogłoszenia upadłości. Sąd Okręgowy ustalił, że po dniu 1 października 1998 r. Spółka nie odzyskała wypłacalności oraz nie było realnej szansy na odzyskanie pełnej zdolności finansowej. Te ustalenia Sąd drugiej instancji podzielił. Po wszczęciu postępowania likwidacyjnego nie nastąpiła poprawa sytuacji finansowej Spółki. Zawarte przez Spółkę umowy pozwoliły na utrzymanie przez pewien czas produkcji, lecz nie jest to równoznaczne z odzyskaniem zdolności płatniczej i ustaniem stanu niewypłacalności. Spółka po powstaniu w dniu 1 października 1998 r. stanu niewypłacalności nie odzyskała zdolności zaspokajania wierzytelności, w tym zaspokajania świadczeń pracowniczych.

Kasację od tego wyroku wniósł syndyk, który zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i zastosowanie art. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych przez przyjęcie za dzień niewypłacalności Spółki daty wszczęcia postępowania likwidacyjnego (1 października 1998 r.), podczas gdy za dzień ten, zgodnie z celem ustawy i zasadami współżycia społecznego, należy uznać datę postanowienia o upadłości (22 czerwca 1999 r.), co narusza także zdaniem syndyka „art. 5 k.c. poprzez pominięcie faktu, że brak wypłaty świadczeń zwolnionym pracownikom jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego”. Syndyk zarzucił też naruszenie art. 233 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 361 k.p.c. (powinno być art. 316 k.p.c.), przez pominięcie, że sytuacja finansowa Spółki uległa znacznej poprawie, gdyż pozyskała ona nowych kontrahentów, zwiększyła produkcję i wypłacała pracownikom wynagrodzenia. W uzasadnieniu kasacji strona powodowa wywiodła w szczególności, że w art. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych wymienione są alternatywnie daty, które należy utożsamiać z dniem niewypłacalności pracodawcy. Jest to zarówno data postanowienia o ogłoszeniu upadłości, jak i dzień wszczęcia

postępowania likwidacyjnego. Zdaniem skarżącego sytuacja finansowa Spółki od momentu wszczęcia postępowania likwidacyjnego do ogłoszenia jej upadłości uległa istotnej zmianie. Powoduje to konieczność przyjęcia za dzień niewypłacalności pracodawcy daty postanowienia o ogłoszeniu upadłości Spółki. Pracownicy zostali ponownie zatrudnieni przez likwidatora na podstawie nowych umów o pracę i zaspokojenie ich roszczeń z poprzednich umów nie może wpłynąć na roszczenia wynikające z nowych umów. Stan likwidacji stwarzał możliwość restrukturyzacji przedsiębiorstwa, dawał szansę na pozyskanie nowych kontrahentów i wznowienie produkcji w większym zakresie. W tym okresie znaleziono partnerów, którzy od listopada 1998 r. do kwietnia 1999 r. lokowali zamówienia na tkaniny, bądź dostarczali surowiec do przeróbki. Spółka zaczęła też produkować na zamówienia tkaniny wojskowe. Wielkość produkcji rosła do czerwca 1999 r. Spółka odzyskała zdolność finansową i regulowała należności. W kwietniu 1999 r. nieprzejednane stanowisko Urzędu Skarbowego i Urzędu Miasta, które wystąpiły z wnioskiem o egzekucję wierzytelności (które mogły być zamienione na udziały w Spółce) spowodowało, że kontrahenci się wycofali. Pracodawca na pewien czas po wszczęciu postępowania likwidacyjnego odzyskał kondycję finansową, co dawało realną szansę na całkowitą restrukturyzację przedsiębiorstwa. Pracodawca ponownie wszedł w fazę niezaspokajania roszczeń pracowniczych z powodu stanowiska Urzędu Skarbowego i Miejskiego. Sąd powinien dokonać wykładni art. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych zgodnie z wolą ustawodawcy, a przede wszystkim celem ustawy i za dzień niewypłacalności pracodawcy uznać datę postanowienia o ogłoszeniu upadłości. Ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych reguluje zasady i zakres ochrony roszczeń w razie niemożności ich zaspokojenia z powodu niewypłacalności pracodawcy. Ma zatem na celu ochronę interesów pracowników, ale także i interesów pracodawcy, na wypadek jego niewypłacalności. Oczekiwać należy, że w razie trudności w zaspokojeniu przez pracodawcę roszczeń pracowniczych związanych z jego niewypłacalnością, ciążące na nim zobowiązania w pewnym zakresie zostaną przejęte przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, który pobierał składki. Pracownik może spodziewać się, że jego niezaspokojone roszczenia względem niewypłacalnego pracodawcy w pewnej części zostaną pokryte ze środków Funduszu. Innymi słowy środki Funduszu mają służyć złagodzeniu skutków zdarzeń losowych polegających na niemożliwości

zaspokojenia roszczeń pracowniczych wywołanych stanem niewypłacalności pracodawcy. Pracownicy zostali ponownie zatrudnieni, gdyż Spółka po otwarciu likwidacji nadal prowadziła działalność gospodarczą i istniały realne podstawy do odzyskania pełnej kondycji finansowej. Spółka miała w tym czasie zdolność regulowania zobowiązań wobec zatrudnianych pracowników. Trudno zatem uznać, iż niewypłacalność Spółki z daty wszczęcia likwidacji była stanem ciągłym i trwała do ogłoszenia upadłości.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozstrzygnięcie w zaskarżonym kasacją wyroku w decydującym zakresie jest determinowane poglądami i wskazaniem wyrażonymi w wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 24 maja 2000 r. [...], którym przekazano sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Ocena prawna i wskazania wyrażone w uzasadnieniu tego wyroku wiązały bowiem nie tylko Sąd pierwszej instancji, ale i Sąd drugiej instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy (art. 386 § 6 k.p.c.). Oceny te nie wiążą natomiast Sądu Najwyższego przy rozpoznaniu kasacji (wyrok z dnia 6 kwietnia 1998 r., I CKN 595/97, OSNC 1998 nr 12, poz. 211; Przegląd Sądowy 2000 nr 5, s. 92 z glosą M. Łochowskiego). W uzasadnieniu wyroku z dnia 24 maja 2000 r. Sąd Apelacyjny w Białymstoku stwierdził między innymi, że ocena zasadności powództwa zależy od ustalenia, „czy ponowne zatrudnienie pracowników na tych samych stanowiskach pracy było następstwem odzyskania zdolności płatniczych czy też jedynie w celu obejścia prawa”. Oceniał więc, że o powstaniu niewypłacalności pracodawcy w wyniku ogłoszenia upadłości można mówić tylko wówczas, gdy odzyskał on zdolność płatniczą po uprzedniej niewypłacalności wynikającej z wszczęcia postępowania likwidacyjnego. Ten pogląd podlega weryfikacji w płaszczyźnie kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych (Sąd Najwyższy pomija zarzut naruszenia art. 5 k.c., gdyż przepis ten nie był i nie mógł być podstawą roszczenia dochodzonego w sprawie, a strona powodowa powołuje go w istocie w celu dokonania systemowej i funkcjonalnej wykładni art. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych).

Istota występującego w sprawie problemu prawnego sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, czy ogłoszenie upadłości Spółki w dniu 22 czerwca 1999 r. oznaczało powstanie (powtórne) stanu jej niewypłacalności w rozumieniu art. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, w sytuacji gdy poprzednio taki stan powstał wskutek wszczęcia jej likwidacji w październiku 1998 r. Nie wywołuje bowiem sporu, że przy wszczęciu na podstawie odrębnych przepisów procedury likwidacyjnej powstała niewypłacalność Spółki polegająca na niezaspokajaniu roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych (w szczególności strona pozwana wypłaciła z tego tytułu świadczenia). Nie budzi przy tym zasadniczych kontrowersji założenie, że stan niewypłacalności pracodawcy może powstawać kilkakrotnie, a chodzi tylko o rozgraniczenie sytuacji, w której trwa jeden stan niewypłacalności, od jej kilkakrotnego powstania. Kwestia ta była już przedmiotem rozważań w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dotyczącej go literaturze.

Zgodnie z art. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych (w brzmieniu na dzień 22 czerwca 1999 r.) niewypłacalność pracodawcy, w rozumieniu ustawy, zachodzi, gdy na podstawie Prawa upadłościowego: 1) ogłoszono upadłość pracodawcy, 2) odrzucono wniosek o ogłoszenie upadłości pracodawcy z powodu niezłożenia przez jego wierzyciela zaliczki na koszty postępowania, 3) oddalono wniosek o ogłoszenie upadłości pracodawcy, ponieważ jego majątek oczywiście nie wystarcza nawet na zaspokojenie kosztów postępowania, 4) umorzono postępowanie upadłościowe, ponieważ: a) majątek masy nie wystarcza nawet na zaspokojenie kosztów postępowania, b) wierzyciel, na którego wniosek upadłość była ogłoszona, nie złożył zaliczki na koszty postępowania, a zachodzi brak płynnych funduszy na te koszty. Niewypłacalność pracodawcy, w rozumieniu ustawy, zachodzi także w razie niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych: 1) w okolicznościach stanowiących, zgodnie z przepisami o działalności gospodarczej, podstawę do: a) wykreślenia z ewidencji działalności gospodarczej wpisu o podjęciu takiej działalności przez osobę fizyczną, b) cofnięcia koncesji na prowadzenie działalności gospodarczej, 2) przez pracodawcę, wobec którego, na podstawie odrębnych przepisów, jest prowadzone postępowanie likwidacyjne. Występują więc w uogólnieniu dwa przypadki traktowane przez ustawę jako niewypłacalność pracodawcy. Pierwszy (art. 3 ust. 1) związany jest z upadłością pracodawcy i ustawa wiąże go ze

zdarzeniami formalnymi (orzeczenia sądowe w postępowaniu upadłościowym). Przesłanki materialne tego przypadku niewypłacalności niejako są wmontowane w przesłanki orzeczeń zapadających w postępowaniu upadłościowym. Drugi przypadek niewypłacalności pracodawcy (art. 3 ust. 2) jest zdefiniowany przy pomocy przesłanek mieszanych. Dla jego przyjęcia potrzebne są pewne zdarzenia o charakterze formalnym (np. prowadzenie postępowania likwidacyjnego), ale przede wszystkim musi wystąpić przesłanka natury faktycznej polegająca na niezaspokojeniu przez pracodawcę roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych.

Kwestię tę szczegółowo analizował Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 17 stycznia 1995 r., I PZP 55/94 (OSNAPiUS 1995 nr 13, poz. 157; OSP 1996 nr 2, poz. 43 z aprobowaną glosą M. Gersdorf). Stwierdzono w nim, że pojęcie niewypłacalności pracodawcy ujęte zostało inaczej w art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r., a inaczej w jej art. 3 ust. 2. Według bowiem tego drugiego przepisu elementem składowym samego pojęcia niewypłacalności jest stan niezaspokojenia roszczeń pracowniczych, czego nie uwzględnia pojęcie niewypłacalności z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. Ponadto w myśl art. 3 ust. 2 pkt 2 tej ustawy o niewypłacalności pracodawcy można mówić, gdy niezaspokojenie roszczeń pracowniczych następuje z powodu braku środków finansowych po wszczęciu postępowania likwidacyjnego. Oznacza to, że brak środków, a także niezaspokojenie roszczeń z tego powodu muszą się ujawnić po wszczęciu postępowania likwidacyjnego (choć mogą istnieć już wcześniej) i dopiero wtedy można stwierdzić, że istnieje niewypłacalność danego pracodawcy. Sąd Najwyższy słusznie stwierdził też, że niewypłacalność pracodawcy może mieć charakter przejściowy, a przy tym może spotykać danego pracodawcę kilkakrotnie. Ponieważ ustawodawca nie czyni w tym zakresie żadnych zastrzeżeń, ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. może mieć kilkakrotne zastosowanie do tego samego pracodawcy, jeżeli w różnych okolicznościach i z różnych przyczyn dochodzi do tego, że pracodawca popada w stan niewypłacalności. Twierdzenie to ma odzwierciedlenie w art. 4 ust. 4 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r., który stanowi, że art. 4 ust. 1-3 tej ustawy (przewidywał one możliwość zarządzenia przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej wypłacenia pracownikom jednorazowego świadczenia w wysokości niewypłaconego wynagrodzenia za pracę, w razie niewypłacenia pracownikom wynagrodzenia w związku z przejściowymi trudnościami finansowymi praco-

dawcy), nie mogą mieć ponownego zastosowania do tego samego pracodawcy. Mając to na względzie Sąd Najwyższy stwierdził, że ograniczenia wynikające z art. 6 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. dotyczą przypadku, gdy niewypłacalność, stanowiąca podstawę jego zastosowania, jest tą samą niewypłacalnością, a nie następną, czy kolejną, z którą możemy mieć do czynienia (w przypadku danego pracodawcy) tylko wtedy, gdy ustanie stan poprzedniej niewypłacalności (pracodawca stał się ponownie, na pewien czas wypłacalny). Inaczej mówiąc, z tytułu „tej samej” niewypłacalności pracodawcy związanej z wszczęciem postępowania likwidacyjnego pracownicy mogą uzyskać świadczenia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych tylko w granicach wyznaczonych w art. 6 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. Podzielając te poglądy należy podkreślić, że dotyczyły one kilkakrotnego powstawania stanu niewypłacalności polegającego na niezaspokajaniu przez likwidowanego pracodawcę roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych, co nie było związane z upadłością pracodawcy.

Podobną wykładnię zaprezentował Sąd Najwyższy w uzasadnieniu (powoływanej w sprawie) uchwały z dnia 20 listopada 1996 r., III ZP 6/96 (OSNAPIUS 1997 nr 12, poz. 210; OSP 1997 nr 9, poz. 155 z aprobowaną glosą M. Gersdorf; OSP 1998 nr 1, poz. 13 z częściowo krytyczną glosą R. Szarka i notką W. Sanetry). Sąd Najwyższy rozważał w nim, czy przypadki niewypłacalności pracodawcy wymienione w art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. mogą mieć zastosowanie tylko w razie niewystąpienia sytuacji opisanych w art. 3 ust. 1 ustawy. Uznał, że dla takiego rozumowania brak jest podstaw w wykładni logiczno-językowej. Przede wszystkim użycie w art. 3 ust. 2 ustawy zwrotu „niewypłacalność pracodawcy .. zachodzi także” nie daje podstaw do takiego rozumowania. Zwrot ten oznacza jedynie to, że oprócz przypadków wymienionych w art. 3 ust. 1, niewypłacalność pracodawcy zachodzi także w sytuacjach określonych w art. 3 ust. 2 ustawy. Są to przypadki równorzędne, a wymienienie ich w różnych ustępach tego samego artykułu jest wynikiem przyjętej techniki legislacyjnej, polegającej na zgrupowaniu stanów oznaczających niewypłacalność pracodawcy ze względu na ich charakter. Przepisy art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z punktu widzenia językowego można odczytać tylko jako wskazanie równorzędnych sytuacji spełniających ustawową definicję niewypłacalności pracodawcy. Wniosek ten jest w sposób jednoznaczny potwierdzony w treści art. 3 ust. 2a ustawy. Przepis ten



szczegółowo określa sposób ustalenia daty niewypłacalności pracodawcy. Stanowi on między innymi, że za dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy uważa się datę postanowienia sądu o ogłoszeniu upadłości i dzień, w którym wystąpiły okoliczności polegające na zaprzestaniu działalności pracodawcy. Przepis ten traktuje więc wszystkie przypadki, zarówno z art. 3 ust. 1, jak i art. 3 ust. 2, równorzędnie, bez przypisania któremukolwiek z nich ważniejszej roli. W dalszej części tego uzasadnienia Sąd Najwyższy stwierdził, że powstanie niewypłacalności pracodawcy jest procesem, w którym występują kolejno różne okoliczności zmienne w czasie. Nie można wykluczyć, że nawet po ogłoszeniu upadłości pracodawca odzyska zdolność zaspokajania wierzytelności, a następnie ponownie ją utraci. Również po zaprzestaniu działalności i zgłoszeniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawca może odzyskać zdolność zaspokajania roszczeń pracowniczych. Prowadzi to do wniosku, że „niewypłacalność pracodawcy” nie jest stanem niezmiennym, a w każdym razie nie można twierdzić, aby mogła ona wystąpić tylko jeden raz. Jeżeli więc ustawodawca wszystkie przypadki tej niewypłacalności traktuje równorzędnie, to nie można wykluczyć, aby stan ten powstawał kilkakrotnie. Nabiera to szczególnego znaczenia w świetle funkcji przepisów ustawy, polegającej na stworzeniu dla pracowników szczególnych gwarancji zaspokojenia, w ograniczonym przecież zakresie, ich roszczeń.

Podtrzymując te poglądy należy stwierdzić, że niewypłacalność pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych może występować kilkakrotnie. Wystąpienie jej zależy od spełnienia przesłanek określonych w tym przepisie. Jak na wstępie wskazano, przesłanki te są określone odmiennie w przypadkach związanych z upadłością pracodawcy, niż w przypadkach określonych w art. 3 ust. 2 ustawy. Stan faktyczny polegający na niezaspokajaniu roszczeń pracowniczych wskutek braku środków finansowych jest tylko przesłanką powstania stanu niewypłacalności określonego w art. 3 ust. 2 ustawy. Dlatego, aby przyjąć, że taki stan niewypłacalności powstawał kilkakrotnie, konieczne jest popadnięcie pracodawcy w taki stan niewypłacalności, następnie odzyskanie zdolności zaspokajania roszczeń pracowniczych i wreszcie kolejny brak środków finansowych na ich zaspokojenie. Zaznaczyć przy tym trzeba, że nie jest konieczne odzyskanie zdolności (płynności) finansowej, zwłaszcza pełnej. Nie jest też istotne, w jaki sposób pracodawca pozyskał środki finansowe na zaspokojenie roszczeń pracowniczych. Istotne jest tylko to, że w

pewnym okresie nie miał tych środków finansowych, a w następnym okresie powstał stan, w którym pracodawca roszczenia pracownicze zaspokajał. Nawet więc przy takim rozumieniu „odzyskania wypłacalności” należałoby uznać, że Spółka „N.” była w pewnym okresie wypłacalna (ustał jej stan niewypłacalności w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy), gdyż zaspokajała roszczenia pracownicze. Dla rozstrzygnięcia sprawy jest jednak przede wszystkim istotne to, że z chwilą ogłoszenia upadłości Spółki zostały spełnione przesłanki powstania stanu niewypłacalności określone w art. 3 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Jak już podano, spełnienie tych przesłanek jest uzależnione od zdarzeń o charakterze formalnym, polegających na wydaniu określonych orzeczeń w postępowaniu upadłościowym. Ogłoszenie upadłości jest więc powstaniem stanu niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 1 o ochronie roszczeń pracowniczych, choćby wcześniej taki stan niewypłacalności zaistniał wskutek zdarzeń wskazanych w art. 3 ust. 2 tej ustawy.

Taki sposób wykładni oznacza zasadność kasacji ze względu na skuteczność zarzutu naruszenia prawa materialnego, bez potrzeby rozważania zarzutów naruszenia przepisów procesowych. Sąd Najwyższy nie ocenia (w ramach możliwości ewentualnego uznania, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu - art. 393<sup>12</sup> k.p.c.) poglądu Sądu pierwszej instancji, że powództwo podlegało oddaleniu, gdyż "ponowne zatrudnianie pracowników nastąpiło w celu obejścia prawa". Tej wykładni nie rozważał Sąd drugiej instancji w zaskarżonym wyroku i nie jest ona przedmiotem kasacji. Przede wszystkim jednak pogląd ten nie poddaje się w chwili obecnej merytorycznej ocenie prawnej, gdyż ma charakter ogólnikowy, a zwłaszcza nie jest odniesiony do jakiegokolwiek przepisu czy konstrukcji prawnej.

Z tych względów na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 i art. 108 § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====