

Wyrok z dnia 20 czerwca 2006 r.

II PK 323/05

Porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi na podstawie art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i wiąże pracodawcę, który nie może odstępować od jego treści w zakresie doboru pracowników do zwolnienia, czy kolejności i terminów dokonywania zwolnień.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie: SN Katarzyna Gonera, SA Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 20 czerwca 2006 r. sprawy z powództwa Jana S. przeciwko Syndykowi Masy Upadłości Fabryki W. SA w O.W. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 23 czerwca 2005 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Ostrowie Wielkopolskim wyrokiem z dnia 30 marca 2005 r. oddalił powództwo Jana S. skierowane przeciwko Syndykowi Masy Upadłości Fabryki W. SA w O.W. o przywrócenie do pracy. Sąd ten ustalił, że powód od 24 września 1975 r. był zatrudniony w Fabryce W. SA w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony na stanowisku ostrzacz - szlifierz. Pełnił jednocześnie funkcję Przewodniczącego Międzyzakładowego Związku Zawodowego Młodych Pracowników Zaplecza Technicznego.

Według ustaleń Sądu pierwszej instancji, w dniu 12 września 2003 r. ogłoszona została upadłość Fabryki W. SA w O.W. Syndyk Masy Upadłości podjął działania zmierzające do restrukturyzacji organizacji pracy oraz zatrudnienia, na skutek czego z dniem 1 listopada 2003r. dokonano likwidacji Wydziału Naprawy Wagonów Osobowych, w którym był zatrudniony również powód. Pracowników grup robót bezpośrednio produkcyjnych tego wydziału przesunięto do Wydziału Naprawy Wagonów Towarowych, zaś pracowników grup pomocniczych, w tym powoda, przekazano do nowego Działu Produkcji Pomocniczej. Tymczasowe pozostawienie pracowników pośrednio produkcyjnych wiązało się z potrzebą realizacji odtworzonego kontraktu obejmującego dokończenie naprawy dziewięciu wagonów osobowych. Produkcja wagonów osobowych zakończyła się w sierpniu 2004 r., zaś ostatni taki wagon został sprzedany na przełomie października i listopada 2004 r.

Sąd Rejonowy ustalił także, iż w dniu 29 stycznia 2004 r. syndyk zawiadomił związki zawodowe działające na terenie fabryki o planowanych zwolnieniach z pracy, których przyczyną był brak kontraktów i przerost zatrudnienia. Dnia 30 stycznia 2004 r. syndyk i związki zawodowe zawarli (na podstawie art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników) porozumienie w sprawie zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy. Strony porozumienia ustaliły, że zwolnieniem objęci będą pracownicy z różnych pionów wskazani przez bezpośrednich przełożonych, zaś kryteriami ich doboru do zwolnienia miały być absencja chorobowa, likwidacja zajmowanego stanowiska pracy, a także przydatność i efektywność pracy na danym stanowisku. Wypowiedzenia umów o pracę miały być doręczone pracownikom do końca lutego 2004 r., a jedynie w sytuacji, gdyby doręczenie w tak oznaczonym okresie napotkało na przeszkody, nastąpić miało w najbliższym możliwym terminie. Zwolnieniem objętych miało być 80 pracowników, przy czym porozumienie nie zawierało ich imiennej listy. W dniu 30 stycznia 2004 r. o zawarciu porozumienia i przyjętych przez jego strony ustaleniach zawiadomiony został Powiatowy Urząd Pracy.

Według ustaleń Sądu pierwszej instancji, w dniu ogłoszenia upadłości stan zatrudnienia w Fabryce W. SA wynosił 1.482 osoby, na dzień 29 stycznia 2004 r. - 1368 osób, natomiast na dzień 27 sierpnia 2004 r. - 1.282 osoby, co oznacza, że w okresie od 29 stycznia 2004 r. do 27 sierpnia 2004 r. uległ zmniejszeniu o 86 osób, przy czym z przyczyn niedotyczących pracowników rozwiązano stosunki pracy z 52

osobami. Zarządzeniem z 26 sierpnia 2004 r. syndyk wprowadził nową strukturę organizacyjną mającą na celu racjonalizację zatrudnienia i optymalizację kosztów, obejmującą między innymi redukcję etatów w dziale produkcji pomocniczej. W sierpniu 2004 r. wypowiedziano umowy o pracę sześciu pracownikom, w tym powodowi, przy czym w stosunku do dwóch osób wypowiedzenia zostały następnie cofnięte. Oświadczenie woli pracodawcy zostało powodowi doręczone 27 sierpnia 2004 r., zaś wskazaną w nim przyczyną wypowiedzenia była upadłość Fabryki W. SA - konieczność restrukturyzacji zatrudnienia. Według ustaleń Sądu Rejonowego, powód był pracownikiem przeciętnym, stanowisko, które zajmował uległo likwidacji, zaś szlifiernię zamknięto. Wypowiedzenie umowy o pracę doręczono mu dopiero w sierpniu 2004 r., bowiem wcześniej trwała jeszcze produkcja dziewięciu wagonów osobowych, przy której zatrudnianie ostrzacza było niezbędne.

Oceniając w świetle tak ustalonego stanu faktycznego roszczenie powoda, Sąd pierwszej instancji wskazał, że pozwany dopełnił wszystkich wymogów przewidzianych w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), a związanych z trybem postępowania przy tzw. grupowych zwolnieniach. Nie doszło także, zdaniem tego Sądu, do naruszenia zasad samego porozumienia. Termin, jaki strony oznaczyły na 28 lutego 2004 r., może być bowiem rozumiany jedynie jako równoznaczny z zakazem wcześniejszego przekroczenia limitu zwolnień, który określono na 80 osób. Nie było zatem przeszkód, ażeby w ramach tego limitu syndyk mógł dokonać zwolnień pracowników również po upływie tego terminu, a tym samym zarzut powoda dotyczący doręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę dopiero w sierpniu 2004 r. nie może uzasadniać jego roszczenia.

Sąd Rejonowy nie dopatrzył się w postępowaniu pracodawcy także innych wad, które mogłyby świadczyć o tym, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powodowi było nieuzasadnione, bądź naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. W szczególności Sąd ten podniósł, że okoliczności, o których mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tj. między innymi zmniejszenie zatrudnienia z powodów ekonomicznych, czy organizacyjnych lub w związku z upadłością pracodawcy, należą do przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna wypowiedzenia sformułowana jako upadłość

pracodawcy - konieczność restrukturyzacji zatrudnienia jest wystarczająco konkretna i okazała się rzeczywista, bowiem przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło okoliczność zmniejszenia u pozwanego stanu zatrudnienia, podyktowanego względami ekonomicznymi. Stanowisko powoda zostało zlikwidowane, a zatem spełniał on kryteria kwalifikujące do zwolnienia uzgodnione przez pracodawcę ze związkami zawodowymi.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiale zarzuty powoda, iż przyczyną dokonanego mu wypowiedzenia był konflikt personalny z syndykiem. Nie ma także podstaw do przyjęcia, ażeby rozwiązanie stosunku pracy było przejawem dyskryminowania powoda. Zdaniem Sądu Rejonowego, nie doszło również do naruszenia przepisów ustanawiających szczególną ochronę stosunku pracy pracownika ze względu na pełnione przez niego funkcje związkowe. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była bowiem upadłość pracodawcy, zaś zgodnie z art. 41¹ § 1 k.p., w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy nie stosuje się przepisów art. 38, 39, 41 ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem, w tym art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.).

Sąd pierwszej instancji uznał zatem, że wypowiedzenie dokonane powodowi nie może być uznane za nieuzasadnione, czy też naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., wobec czego nie znalazł podstaw do uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu, rozpoznając sprawę na skutek apelacji powoda, wyrokiem z dnia 23 czerwca 2005 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił Jana Surmę do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach. Sąd drugiej instancji wskazał, że w § 3 pkt 2 porozumienia zawartego w dniu 30 stycznia 2004 r. pomiędzy Syndykiem Masy Upadłości a działającymi w zakładzie związkami zawodowymi zawarto uzgodnienie, iż wypowiedzenie umów o pracę ma zostać wręczone pracownikom do końca lutego 2004 r. W § 3 pkt 3 tego porozumienia przewidziano, że w przypadkach szczególnych, gdyby wręczenie wypowiedzenia do 28 lutego 2004 r. okazało się niemożliwe - wypowiedzenie umów o pracę nastąpi w najbliższym czasie. Strony umówiły się zatem, że ocena przydatności pracowników zostanie dokonana według uzgodnionych przesłanek, które wystąpią w konkretnym okresie czasu. Brak na dzień 28 lutego 2004 r. określonej liczby pracowników, spełniających takie kryteria, nie upoważniał praco-

dawcy do stosowania wykładni rozszerzającej porozumienia i dowolnego wykorzystywania go w czasie późniejszym, już bez udziału reprezentacji pracowników. W ocenie Sądu drugiej instancji, wydanie przez Syndyka Masy Upadłości zarządzenia z dnia 26 sierpnia 2004 r. w sprawie zmian organizacyjnych w spółce, w wyniku których pracę stracił między innymi powód, pozostaje więc w oczywistej niezgodzie z postanowieniami porozumienia. Przewidziana porozumieniem możliwość doręczenia wypowiedzenia później niż 28 lutego 2004 r. dotyczy bowiem wyłącznie takich pracowników, którzy wedle ustalonych kryteriów kwalifikowali się do zwolnienia w czasie umówionym, a jedynie wręczenie im stosownych pism było niemożliwe, np. z uwagi na absencję chorobową.

Sąd Okręgowy wskazał, że naruszenie przez pozwanego warunków, o których mowa w § 3 pkt 2 porozumienia z dnia 30 stycznia 2004 r., stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 9 § 2 k.p., wobec czego przeciwne stanowisko Sądu Rejonowego nie zasługuje na akceptację.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożył Syndyk Masy Upadłości Fabryki W. SA, który zaskarżył go w całości, zarzucając naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 41¹ k.p. i art. 45 k.p. oraz art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, tj. przyjęcie, że podczas postępowania upadłościowego przedsiębiorcy pracownicy należący do związków zawodowych korzystają nadal z ochrony przewidzianej w przepisach szczególnych, a także przez przyjęcie, że przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy mają zawsze zastosowanie w postępowaniu upadłościowym i to także wtedy, gdy zwolnienia nie mają charakteru grupowego i że nie jest możliwe skuteczne wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi w trakcie postępowania upadłościowego i dalszej restrukturyzacji zatrudnienia po upływie terminu obowiązywania porozumienia zawartego ze związkami zawodowymi. Skarżący oparł skargę również na podstawie naruszenia przepisów postępowania w postaci art. 316 k.p.c. i 382 k.p.c., które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, a polegało na nieprzeprowadzeniu przez sąd odwoławczy niezbędnych dowodów uzupełniających w zakresie nowej „tezy rozstrzygnięcia” oraz na zaniechaniu ustalenia stanu rzeczy na dzień zamknięcia roz-

prawy w postępowaniu apelacyjnym i w rezultacie przywrócenie pracownika do pracy w nieistniejącym już zakładzie pracy.

Powołując się na takie podstawy, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, względnie o uchylenie w całości wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o należnych pozwanemu kosztach za wszystkie instancje.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że pozwany prowadząc upadłość Fabryki W. SA, otrzymał zgodę na prowadzenie działalności gospodarczej, a tym samym mógł w znacznym stopniu ograniczyć niezbędną redukcję osób zatrudnionych tej Fabryce. Z natury upadłości wynika, że stan taki jest przejściowy, a ostatecznym efektem postępowania upadłościowego powinna być sprzedaż przedsiębiorstwa lub jego likwidacja. Z uwagi na kłopoty branży kolejowej oraz wielkość upadłego znalezienie nabywcy przedsiębiorstwa okazało się bardzo trudne. Syndyk potrafił jednocześnie „pozyskać dalsze kontrakty produkcyjne”, co pozwoliło na prowadzenie działalności gospodarczej. W tej sytuacji, zdaniem skarżącego, do końca lutego 2004 r. nie musiał być wykorzystany limit zwolnień określony w porozumieniu zawartym w dniu 30 stycznia 2004 r. ze związkami zawodowymi. Od połowy 2004 r. możliwości produkcyjne i sprzedaży upadłego zostały znacznie ograniczone i w tych okolicznościach powód, którego dział i stanowisko zostały zlikwidowane, otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji uznał działanie pozwanego za uzasadnione i zgodne z prawem, zaś Sąd Okręgowy za wystarczający powód zmiany jego orzeczenia przyjął, że redukcja zatrudnienia i reorganizacja, która nastąpiła w sierpniu 2004 r., nie mieściła się w kryteriach porozumienia z dnia 30 stycznia 2004 r., co w ocenie skarżącego jest błędne, sprzeczne z prawem i zasadami współżycia społecznego. Sąd drugiej instancji nie uwzględnił, że z wyliczeń dokonanych przez Sąd Rejonowy wynika, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie musiało odbywać się w ramach zwolnień grupowych, a co za tym idzie, nie było bezwzględnych podstaw do stosowania przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Skarżący podniósł także, iż nawet gdyby uznać, że doszło do formalnego naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę, pod rozważenie powinna być wzięta możliwość skorzystania przez Sąd z przepisu art. 45 § 2 k.p. i zasąd-

dzenia odszkodowania w miejsce żadanego przez powoda przywrócenia do pracy, skoro przyczyną rozwiązania stosunku pracy była upadłość pracodawcy.

Ponadto skarżący zarzucił, że Sąd Okręgowy nie zbadał stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, a tym samym nie uwzględnił, iż w dacie wyrokowania pozwany nie zawiadywał już przedsiębiorstwem, w którym uprzednio zatrudniony był powód, tj. Fabryką W., gdyż w dniu 20 maja 2005 r. sprzedał je „A.” Spółce z o.o. w R.Ś. w trybie art. 113 Prawa upadłościowego. W rezultacie wyrok tego Sądu jest niewykonalny, gdyż syndyk nie ma żadnej możliwości zatrudnienia powoda na dotychczasowym stanowisku.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego oparta została na obu podstawach wymienionych w art. 398³ § 1 k.p.c. Zarówno zarzuty procesowe, jak materialnoprawne skierowane są na wykazanie, iż orzeczenie przywracające powoda do pracy na poprzednich warunkach jest sprzeczne z prawem.

Jeden z zarzutów procesowych sprowadza się do przypisania Sądowi Okręgowemu obrazy przepisu art. 382 k.p.c., stanowiącego, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Podstawa skargi kasacyjnej opierająca się na zarzucie naruszenia ogólnej normy procesowej art. 382 k.p.c. może być usprawiedliwiona tylko wtedy, kiedy skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego, albo pominął część zebranego materiału, jeżeli przy tym uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy. Skarżący zarzucił Sądowi Okręgowemu zaniechanie dokonania ustaleń w zakresie innych okoliczności, które należałoby wziąć pod uwagę, rozstrzygając sprawę na korzyść powoda, w szczególności dotyczących tego, czy rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło w ramach porozumienia zawartego 30 stycznia 2004 r., czy też było wynikiem kolejnych decyzji syndyka zmierzających do zmniejszenia stanu zatrudnienia. Biorąc pod uwagę to, że sam pozwany w toku postępowania sądowego przyznawał okoliczność rozwiązania stosunku pracy z powodem w ramach porozumienia zawartego ze związkami zawodowymi w dniu 30 stycznia 2004 r., co znalazło także odzwierciedlenie w ustaleniach faktycznych Sądu Rejonowego, zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. należy uznać za niezasadniony, bowiem w tym zakresie ustalenia Sądu drugiej in-

stancji nie były odmienne od dokonanych przez Sąd pierwszej instancji na podstawie okoliczności przyznanych przez pozwanego.

Trafnie również Sąd drugiej instancji zakwalifikował okoliczność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę dopiero w sierpniu 2004 r. jako naruszenie porozumienia zawartego przez syndyka ze związkami zawodowymi w dniu 30 stycznia 2004 r. w części dotyczącej terminu, który został tam zakreślony dla dokonania czynności rozwiązujących stosunki pracy. Porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi na podstawie art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i wiąże pracodawcę, który nie może odstępować od jego treści w zakresie doboru pracowników do zwolnienia, czy kolejności i terminów dokonywania zwolnień. Jeżeli zatem w porozumieniu zapisano, że doręczenie pracownikom pism zawierających oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umów o pracę ma nastąpić (poza przypadkami szczególnymi) do końca lutego 2004 r., to złożenie takiego oświadczenia kilka miesięcy później jest naruszeniem zasad zawartych w porozumieniu, nawet jeśli określony tam limit zwolnień nie został wyczerpany. Oznaczenie liczby pracowników, z którymi może być rozwiązany stosunek pracy i określenie terminu, do którego pracodawca może składać oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, objęte są odrębnymi ustaleniami i nie zachodzi między nimi związek tego rodzaju, że dopóki limit nie zostanie wyczerpany, pracodawca może dokonywać zwolnień pracowników w ramach porozumienia, nawet po upływie zakreślonego dla takich czynności terminu. W związku z tym Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę nie akceptuje odmiennego poglądu wyrażonego w tym przedmiocie w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 543/00 (OSNP 2003 nr 11, poz. 269). W szczególności brak jest bowiem podstaw do stwierdzenia, że korzystne dla pracownika, który w okresie przewidzianym w porozumieniu nie był uznawany za spełniającego kryteria do zwolnienia, jest rozwiązanie z nim stosunku pracy w terminie późniejszym z powołaniem się na to porozumienie, a więc bez potrzeby podjęcia przez pracodawcę dodatkowych czynności, czy to zmierzających do kolejnego zwolnienia grupowego, czy też prowadzących do konieczności uzasadnienia swojej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę w trybie indywidualnym.

Odstąpienie przez pracodawcę od treści zawartego ze związkami zawodowymi porozumienia stanowi naruszenie art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o

szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wobec czego będące jego wynikiem wypowiedzenie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., jak prawidłowo uznał Sąd drugiej instancji. Tym samym zarzut dotyczący naruszenia powyżej przytoczonych przepisów nie może być uznany za uzasadniony.

Słusznie natomiast skarżący podnosi, że z natury upadłości wynika, iż stan taki jest przejściowy, a ostatecznym efektem postępowania upadłościowego powinna być sprzedaż przedsiębiorstwa lub jego likwidacja. Jeżeli zatem wadliwie formalnie wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło w związku z ogłoszeniem upadłości pracodawcy, to naturalną kolejną rzeczą powinno być rozważenie przez sąd rozpoznający sprawę o przywrócenie do pracy możliwości uwzględnienia takiego roszczenia w myśl art. 45 § 2 k.p. Sąd Okręgowy w motywach wyroku nie zawarł żadnego odniesienia do tego przepisu, wobec czego nie sposób stwierdzić, czy w ogóle brał pod uwagę konieczność jego zastosowania. Z pewnością przeszkodą ku temu nie mogła być okoliczność, że powód jako działacz związkowy objęty był szczególną ochroną stosunku pracy. Z wyraźnego uregulowania zawartego w art. 45 § 3 k.p. wynika bowiem, że wyłączenie uprawnienia sądu do orzekania o odszkodowaniu w miejsce żądanego przywrócenia do pracy co do takich osób nie dotyczy sytuacji, gdy uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy pracownika objętego szczególną ochroną jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹ k.p., a więc ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Również w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany jest pogląd, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z ogłoszeniem upadłości pracodawcy, naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę może uzasadniać jedynie roszczenia odszkodowawcze pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 543/00, OSNP 2003 nr 11, poz. 269). W świetle powyższego nie ma podstaw do uznania, ażeby możliwość zasądzenia na rzecz pracownika, również objętego szczególną ochroną stosunku pracy, odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy, w sytuacji, gdy wadliwe rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z upadłością pracodawcy, budziła takie wątpliwości, które mogłyby być uznane za istotne zagadnienie prawne uzasadniające rozpoznanie niniejszej sprawy na rozprawie, jak argumentował swój wniosek w tym przedmiocie skarżący.

Zarzut postawiony w tym zakresie zaskarżonemu wyrokowi jest natomiast uzasadniony, albowiem Sąd Okręgowy całkowicie pominął rozważenie możliwości przywrócenia powoda do pracy w sytuacji, gdy wypowiedzenia umowy o pracę dokonano mu w związku z upadłością pracodawcy, a tym samym nie zastosował wskazanych wyżej przepisów prawa materialnego, choć było to konieczne dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy.

Trafny jest także zarzut naruszenia art. 316 k.p.c. o tyle, że o roszczeniach pracownika sąd, inaczej niż w odniesieniu do oceny zgodności wypowiedzenia z prawem, orzeka wedle stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy poprzedzającej wydanie wyroku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 206/00, OSNAPiUS 2002 nr 19, poz. 460). Rację ma pełnomocnik strony skarżącej, że Sąd drugiej instancji pominął, choć należy uznać, że nieświadomie, zmianę stanu faktycznego, która nastąpiła przed wydaniem wyroku przez ten Sąd, a polegała na sprzedaży w trybie postępowania upadłościowego przedsiębiorstwa, tj. Fabryki W., innemu podmiotowi, tj. „A.” Spółce z o.o. w R.Ś., co miało miejsce w dniu 20 maja 2005 r. Okoliczność ta została podniesiona przez pełnomocnika syndyka dopiero w skardze kasacyjnej, a zatem została pominięta przez Sąd Okręgowy nie przez zaniedbanie. Z uwagi na jej znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, wywiedziony na tej podstawie zarzut naruszenia art. 316 k.p.c. musi być uznany za usprawiedliwiający wniosek skarżącego o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. Po udokumentowaniu faktu sprzedaży przedsiębiorstwa w trybie przepisów Prawa upadłościowego, musi być bowiem poddane rozważaniom, czy w ten sposób doszło do przejścia zakładu pracy w całości na innego pracodawcę ze skutkami określonymi w art. 23¹ k.p., czego następstwem byłaby utrata przez syndyka legitymacji biernej do występowania w sporze dotyczącym przywrócenia powoda do pracy. W tym zakresie Sąd drugiej instancji powinien wziąć pod uwagę odpowiednie uregulowania Prawa upadłościowego dotyczące sprzedaży przedsiębiorstwa w toku takiego postępowania, charakteru tej czynności i jej skutków również dla odpowiedzialności nabywcy za zobowiązania upadłego. Warto także w tym miejscu zauważyć, że Kodeks pracy nie daje jasnej odpowiedzi na pytanie, czy art. 23¹ znajduje zastosowanie w sytuacji, gdy przejście zakładu pracy lub jego części następuje w rezultacie likwidacji lub upadłości pracodawcy, do którego jednostka ta należała, albo w związku z takimi zdarzeniami. Kwestia ta została natomiast wyraźnie uregulowana w Dyrektywie Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w

sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów. Przepis art. 5 tego aktu wyłącza bowiem w takich przypadkach, o ile Państwa Członkowskie nie postanowią inaczej, automatyczne przejście praw i obowiązków pracodawcy przez nabywcę jednostki oraz zakaz rozwiązywania przez niego umów z jej pracownikami.

W aktualnym stanie sprawy powyższe uwagi mają charakter jedynie teoretyczny, bowiem problem wpływu zmiany stanu faktycznego w postaci sprzedaży przedsiębiorstwa w toku postępowania upadłościowego na rozstrzygnięcie sprawy niniejszej nie był rozważany przez Sąd Okręgowy, wobec czego nie może być także poddany kontroli.

Wypada jedynie zauważyć, że również stwierdzenie, iż sprzedaż przedsiębiorstwa nie wywołała skutku określonego przez art. 23¹ k.p., ma znaczenie dla rozstrzygnięcia, albowiem otwarta pozostaje wówczas kwestia oceny roli syndyka prowadzącego nadal postępowanie upadłościowe, ale nie kierującego już przedsiębiorstwem, zwłaszcza w kontekście zgłoszonego przez powoda roszczenia o przywrócenie do pracy.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====