

Uchwała z dnia 12 lipca 2006 r.

II PZP 4/06

Przewodniczący SSN Beata Gudowska, Sędziowie SN: Roman Kuczyński (sprawozdawca), Maria Tyszel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 lipca 2006 r. sprawy z powództwa Syndyka Masy Upadłości „P.” SA w Z.G. przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W. Biuru Terenowemu w Z.G. o zapłatę, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Apelacyjny w Poznaniu postanowieniem z dnia 16 maja 2006 r. [...]

„Czy niewypłacalność pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt. 1 ustawy z 29.12.1993r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (tekst jednolity Dz.U. 2002/9/85), powstaje w dacie wydania przez Sąd postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu (art. 14 ustawy z 28.02.2003 r. prawo upadłościowe i naprawcze - Dz.U. 2003/60/535 ze zmianami) czy też w dacie wydania postanowienia o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika (art. 15 prawo upadłościowe i naprawcze), czy też każde z tych postanowień ustanawia dwie różne niezależne daty niewypłacalności pracodawcy ?”

p o d j ą ł uchwale:

Niewypłacalność pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy z 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 85) powstaje zarówno w dacie wydania przez sąd pierwszego postanowienia o ogłoszeniu upadłości na podstawie przepisów ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. - Prawo upadłościowe i naprawcze (Dz.U. Nr 60, poz. 535 ze zm.), niezależnie od tego czy jest to postanowienie o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu (art. 14 Prawa upadłościowego i naprawczego), postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika (art. 15 Prawa upadłościowego i naprawczego), jak i w dacie zmiany postanowienia o ogłoszeniu upadłości obejmują-

cej likwidację majątku dłużnika na postanowienie o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu (art. 16 Prawa upadłościowego i naprawczego) lub w dacie zmiany postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika (art. 17 Prawa upadłościowego i naprawczego).

U z a s a d n i e

Postanowieniem z dnia 16 maja 2006 r. [...], wydanym na podstawie art. 390 § 1 k.p.c., Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu rozpoznając apelację pozwanego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W. Biura Terenowego w Z.G. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 21 grudnia 2005 r. [...], jaki zapadł w sprawie z powództwa Syndyka Masy Upadłości „P.” SA w Z.G. o zapłatę, przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia następujące zagadnienie prawne: „czy niewypłacalność pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 29 grudnia 1993r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (tekst jednolity Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 85 ze zm.), powstaje w dacie wydania przez Sąd postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu (art. 14 ustawy z 28 lutego 2003r. prawo upadłościowe i naprawcze - Dz.U. Nr 60, poz. 535 ze zm.) czy też w dacie wydania postanowienia o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika (art. 15 prawo upadłościowe i naprawcze), czy też każde z tych postanowień ustanawia dwie różne niezależne daty niewypłacalności pracodawcy.”

Przedstawione zagadnienie sformułowano na tle następującego stanu faktycznego: postanowieniem z dnia 31 maja 2005 r. [...] Sąd Rejonowy w Zielonej Górze ogłosił upadłość spółki „P.” SA w Z.G. z możliwością zawarcia układu. Na skutek dalszych trudności finansowych upadły wystąpił do Sądu o zmianę postanowienia o ogłoszeniu upadłości. Postanowieniem z dnia 26 września 2005 r. [...] Sąd Rejonowy w Zielonej Górze zmienił wydane poprzednio postanowienie o ogłoszeniu upadłości „P.” SA w ten sposób, iż ogłosił upadłość dłużnika, obejmującą likwidację jego majątku. Uwzględniając żądanie syndyka masy upadłości Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze zaznaczył, że datą niewypłacalności pracodawcy jest dzień, w którym wydano postanowienie o ogłoszeniu upadłości,

obejmującą likwidację majątku upadłego (czyli 26 września 2005 r.), a prawną podstawę swego stanowiska oparł na przepisach art. 3 ust. 1 pkt 1 i art. 6 ust. 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy oraz art. 543 Prawa upadłościowego i naprawczego.

Sąd Apelacyjny rozpoznając apelację pozwanego wskazał, że określenie momentu niewypłacalności pracodawcy ma istotne znaczenie dla zaspokojenia roszczeń pracowniczych z uwagi na treść art. 6 ust. 4 i 6 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, zarówno argumenty syndyka, według którego datą niewypłacalności jest wydanie postanowienia o ogłoszeniu upadłości z opcją likwidacyjną, jak i argumenty pozwanego, stojącego na stanowisku, że tym dniem jest data wydania pierwszego z postanowień o ogłoszeniu upadłości, znajdują potwierdzenie w przepisach. Treść art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy nie czyni rozróżnienia pomiędzy ogłoszeniem upadłości z możliwością zawarcia układu od upadłości „likwidacyjnej”, co wskazywałoby, że niewypłacalność pracodawcy zachodzi w wypadku ogłoszenia upadłości w obydwu trybach. Z kolei, argumentacja uznająca dopiero datę ogłoszenia upadłości z opcją likwidacyjną za moment niewypłacalności pracodawcy jest rozwiązaniem odwołującym się do zasad słuszności, skoro zasadniczym celem ogłoszenia upadłości z opcją układową jest dążenie do zaspokojenia wierzycieli w stopniu wyższym niż w przypadku upadłości likwidacyjnej.

W ocenie Sądu Apelacyjnego argumentacja strony powodowej, wskazującej na rzeczywisty, faktyczny stan niewypłacalności pracodawcy jako przesłanki do wystąpienia o zaspokojenie świadczeń pracowniczych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nie jest przekonująca. Według Sądu Apelacyjnego badanie ewentualnego rzeczywistego stanu niewypłacalności pracodawcy byłoby sprzeczne z art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, jak i z art. 10 Prawa upadłościowego i naprawczego, który stanowi, że upadłość ogłasza się w stosunku do dłużnika, który stał się niewypłacalny. Ocena stanu tej niewypłacalności według Sądu pytającego jest zbędna, skoro Sąd ogłaszając upadłość dłużnika, uznaje tym samym jego niewypłacalność. W ocenie Sądu Apelacyjnego, już sam tytuł ustawy „o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy” w zestawieniu z treścią art. 10 Prawa upadłościowego i naprawczego świadczy o tym, że wydanie każdego postanowienia

o ogłoszeniu upadłości (niezależnie „od opcji” - likwidacyjna, czy układowa) stanowi dzień niewypłacalności pracodawcy w myśl art. 3 ust. 2a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Dokonując analizy przedstawionego zagadnienia prawnego, Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Istota sporu dotyczy interpretacji przepisu art. 3 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, zgodnie z którym niewypłacalność pracodawcy ma miejsce wówczas gdy ogłoszono upadłość pracodawcy. Problem jaki powstał na tle rozpoznawanej sprawy ma swoje źródło w przepisach ustawy z dnia 28 lutego 2003r. - Prawo upadłościowe i naprawcze (Dz.U. Nr 60, poz. 535 ze zm.), które przewidują dwa rodzaje postanowień o ogłoszeniu upadłości: upadłość z możliwością zawarcia układu (art. 14 ustawy) oraz upadłość obejmująca likwidację majątku dłużnika (art. 15 ustawy). Określenie momentu niewypłacalności pracodawcy, który w tym wypadku odnosi się do daty postanowienia sądu o ogłoszeniu upadłości ma istotne znaczenie dla zaspokojenia roszczeń pracowniczych, a to z uwagi na treść art. 6 ust. 4 i 6 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. Przepis ten przewiduje stosunkowo krótkie terminy, w których można występować o wypłatę należności, przy czym datą wyjściową do biegu tych terminów jest data niewypłacalności pracodawcy. Wykładnia gramatyczna i systemowa art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy prowadzi do wniosku, iż niewypłacalność w rozumieniu ustawy zachodzi zawsze, gdy w trybie określonym w przepisach ustawy Prawo upadłościowe i naprawcze ogłoszono upadłość dłużnika. Materialnoprawną podstawą ogłoszenia upadłości jest, zgodnie z art. 10 tego Prawa, stan niewypłacalności dłużnika. Stan ten występuje wówczas, gdy dłużnik nie wykonuje swoich wymagalnych zobowiązań (art. 11 P.u.n.). W przypadku zaistnienia stanu niewypłacalności, przepisy ustawy przewidują dwa wyżej wymienione tryby prowadzenia postępowania upadłościowego. Są to dwa alternatywne sposoby prowadzenia postępowania upadłościowego, między którymi sąd prowadzący postępowanie upadłościowe „może płynnie przechodzić” (A. Tomanek: Ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu a stosunki pracy, PiZS 2004 nr 11, s. 22). Jedynym kryterium, które decyduje o wyborze jednego z dwóch wskazanych powyżej trybów prowadzenia postępowania upadłościowego jest uprawdopodobnienie, czy w drodze układu wierzyciele zostaną

zaspokojeni w wyższym stopniu, niż zostaliby zaspokojeni po przeprowadzeniu postępowania upadłościowego obejmującego likwidację majątku dłużnika. Niezależnie od tego, jaki tryb postępowania upadłościowego zostanie wskazany w postanowieniu sądu, wydanie któregośkolwiek z powyższych dwóch postanowień jest równoznaczne z ogłoszeniem upadłości dłużnika. Zgodzić się trzeba, że art. 3 ust. 1 ustawy wiąże powstanie niewypłacalności ze zdarzeniami o charakterze formalnym - wydaniem postanowienia przez sąd. Przyjęcie takiej konstrukcji wynikało z faktu, że ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych została uchwalona w okresie, w którym w polskim systemie prawnym obowiązywały przepisy rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 24 października 1934r Prawo upadłościowe (jednolity tekst: Dz.U. z 1991 r. Nr 118, poz. 512 ze zm.), które przewidywały tylko jeden tryb prowadzenia postępowania upadłościowego. Dopiero w stanie prawnym obowiązującym po dacie wejścia w życie przepisów Prawa upadłościowego i naprawczego niewypłacalność pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy mogła wiązać się zarówno z datą wydania postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu, z datą postanowienia o ogłoszeniu upadłości z likwidacją majątku jak i datą postanowienia o zmianie któregośkolwiek z wyżej wymienionych postanowień. Tak jak wyżej zostało zasygnalizowane, formalnie ustalony moment popadnięcia dłużnika w stan niewypłacalności poprzez stwierdzenie tego faktu postanowieniem, nie przesądza jeszcze o faktycznej zdolności dłużnika do spełnienia wymagalnych zobowiązań. Z dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, iż stan niewypłacalności może powstawać kilkakrotnie (wyrok SN z 7 sierpnia 2002 r., I PKN 243/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 136; uchwała SN z 20 listopada 1996 r., III ZP 6/96, OSNAPiUS 1997 nr 12, poz. 210). Niewypłacalność może mieć bowiem charakter przejściowy i może spotykać tego samego pracodawcę kilkakrotnie. W konsekwencji, ustawa może mieć kilkakrotnie zastosowanie do tego samego pracodawcy, jeżeli w różnych okolicznościach i z różnych przyczyn dochodzi do tego, że pracodawca popada w stan niewypłacalności. Konieczne jest tylko rozgraniczenie sytuacji, w której trwa jeden stan niewypłacalności od jej kilkakrotnego powstania. Z powyższego wynika, iż formalnie ustalona niewypłacalność pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 1 ustawy, musi być oceniana również pod względem okoliczności faktycznych sprawy, a w szczególności zdolności dłużnika - pracodawcy do zaspakajania roszczeń ze stosunku pracy. Niewypłacalność będzie zachodzić zarówno wówczas, gdy ogłoszono upadłość z możliwością zawarcia układu (art. 14 P.u.n.), jak i wówczas, gdy ogłoszono upadłość

obejmującą likwidację majątku (art. 15 P.u.n.). Z formalnego punktu widzenia dla ustalenia daty niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 2a ustawy z 29 grudnia 1993 r. decydujące znaczenie będzie mieć zatem data wydania pierwszego postanowienia, w którym danego pracodawcę uznano za upadłego, bez względu na to, w jakim trybie prowadzone jest postępowanie upadłościowe. Jednakże rozstrzygnięcia wymaga także kwestia, czy zmiana postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości z likwidacją majątku również skutkuje powstaniem niewypłacalności w rozumieniu art. 3 ust. 1 ustawy. Wykładnia gramatyczna art. 3 ust. 1 ustawy w związku z art. 14 i 15 P.u.n. prowadzi do wniosku, iż zmiana postanowienia o ogłoszeniu upadłości nie mieści się w pojęciu niewypłacalności pracodawcy z art. 3 ust. 1 ustawy. W dacie zmiany postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości likwidacyjnej przedsiębiorca znajduje się już bowiem w stanie upadłości. Po ogłoszeniu upadłości pracodawcy może on odzyskać zdolność zaspokajania wierzytelności, a następnie ponownie ją utracić. Z powyższego wynika, iż niewypłacalność nie jest stanem niezmiennym i nie można przyjąć, że może ona wystąpić tylko raz. Ponadto w momencie wydania postanowienia o upadłości z opcją układową, niewypłacalność dłużnika nie musi być bezpośrednio związana ze świadczeniami pracowniczymi. Zgodnie z art. 342 ust. 1 P.u.n. świadczenia pracownicze należą do wierzytelności uprzywilejowanych, które zaspakaja się w pierwszej kolejności. Natomiast zgodnie z art. 273 ust. 2 P.u.n. układ wierzycieli z dłużnikiem nie obejmuje wierzytelności ze stosunku pracy. Z powyższego wynika, że może zaistnieć sytuacja, kiedy syndyk nie będzie widział potrzeby występowania na tym etapie postępowania układowego z wnioskiem do Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych o wypłatę świadczeń. Dlatego w obecnym stanie prawnym słuszna wydaje się interpretacja art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych według reguł wykładni celowościowej. Powołany przepis nie rozróżnia dwóch postaci upadłości, jak to czyni ustawa Prawo upadłościowe. Jednakże na cel ustawy wskazuje sam jej tytuł „o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy”. Skoro zarówno upadłość ogłoszona z możliwością zawarcia układu, jak i upadłość obejmująca likwidację majątku dłużnika, jest możliwa tylko wówczas, gdy występuje niewypłacalność dłużnika, to należy stwierdzić, że każde z tych postanowień odrębnie stanowią - w myśl przepisu art. 3 ust. 2a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych - dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Zdaje się to po-

twierdząc art. 118 P.u.n., który stanowi, że w razie zmiany postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego, skutki ogłoszenia upadłości „wymienione w przepisach niniejszego oddziału” powstają z dniem wydania postanowienia o jego zmianie - co nie daje podstaw do przyjęcia stanowiska postulowanego przez syndyka w niniejszej sprawie, iż niewypłacalność pracodawcy powstaje tylko w dacie wydania postanowienia o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku. W końcu trzeba zauważyć, że Prawo upadłościowe i naprawcze w art. 16 dopuszcza możliwość zamiany postanowienia o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika na postanowienie o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu. Zatem w praktyce może zaistnieć odwrotna sytuacja niż w rozpoznawanej sprawie. Przyjęcie zatem sztywnych reguł, że tylko jedno z postanowień o ogłoszeniu upadłości stanowi dzień niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 2a ustawy, mogłoby być sprzeczne z celem ustawy, gdyż efektem tego byłoby pozbawienie pracowników należnych im świadczeń. Różne są bowiem cele obydwu ustaw; Prawo upadłościowe i naprawcze ustanawia reguły, które w optymalny sposób mają zaspokoić wierzycieli w przypadku niewypłacalności dłużnika, natomiast ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych ma zapewnić wypłatę świadczeń ze stosunku pracy w sytuacji kiedy pracodawca nie może wypełnić tego zobowiązania z braku środków pieniężnych. W końcu także postanowienie o zmianie trybu prowadzenia postępowania upadłościowego wydawane jest w związku ze zmianą sytuacji faktycznej upadłego pracodawcy, dlatego postanowienie to należy traktować równorzędnie z postanowieniem o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu oraz postanowieniem o ogłoszeniu upadłości z likwidacją majątku. Ponadto przedstawione powyżej stanowisko znajduje potwierdzenie w projekcie nowej ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (z 13 kwietnia 2006 r.). Przepis art. 3 ust. 1 pkt 1-3 projektu ustawy uznaje, iż niewypłacalność pracodawcy zachodzi, gdy na podstawie przepisów Prawa upadłościowego i naprawczego sąd upadłościowy wyda postanowienie o: 1) ogłoszeniu upadłości pracodawcy obejmującej likwidację majątku dłużnika; 2) ogłoszeniu upadłości pracodawcy z możliwością zawarcia układu; 3) zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika. Z projektu ustawy wynika, iż każde z wymienionych powyżej trzech postanowień jest równoznaczne z powstaniem stanu niewypłacalności z rozumieniu

przepisów ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Wszystkie trzy postanowienia mają charakter równorzędny. Z powyższego wynika, iż ustawodawca zdaje się akceptować - na użytek ochrony roszczeń pracowniczych - sytuację, w której niewypłacalność pracodawcy powstała wskutek zajścia zdarzeń formalnych, może ulegać zmianie i jest kształtowana przez kolejne postanowienia wydawane przez sąd prowadzący postępowanie upadłościowe.

Z powyższych motywów, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====