

Wyrok z dnia 12 lipca 2001 r.

I PKN 543/00

Rozwiązywanie stosunków pracy przez syndyka masy upadłości, który nie zwalnia równocześnie całej załogi i przez dłuższy czas prowadzi za zgodą sędziego komisarza normalną działalność gospodarczą, powinno następować według kolejności mającej na względzie klauzule generalne z art. 8 KP z tym, że ich naruszenie może uzasadniać jedynie roszczenia odszkodowawcze.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 lipca 2001 r. sprawy z powództwa Adama M. przeciwko Syndykowi Masy Upadłości B.G. S.A. w Z. o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 11 kwietnia 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację, nie obciążając powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Zabrze wyrokiem z dnia 15 listopada 1999 r. [...] przywrócił powoda Adama M. do pracy u strony pozwanej, tj. Syndyka Masy Upadłości B.G. S.A. w Z. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd powołał się na dokonanie następujących ustaleń faktycznych.

Powód Adam M. był w B.G. S.A. zatrudniony od 1985 r., ostatnio jako przedstawiciel handlowy, z tym że od dnia 10 kwietnia 1998 r. został oddelegowany do pracy związkowej jako przewodniczący NSZZ „Solidarność”. W dniu 10 marca 1999 r. została przez Sąd Rejonowy w Katowicach ogłoszona upadłość B.G. S.A. w Z. W dniu 12 maja 1999 r. Syndyk Masy Upadłości zawarł z działającymi w B.G. związkami zawodowymi porozumienie dotyczące zwolnienia pracowników 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.). Porozumienie przewidywało dwa etapy zwolnień, pierwszy do końca maja i drugi we wrześniu 1999 r. W dniu 19 sierpnia 1999 r. rozwiązano z powodem stosunek pracy z przyczyn zakładowych, przy skróceniu okresu wypowiedzenia do końca września.

W świetle powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) nie zezwala na definitywne rozwiązanie stosunku pracy z członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej. Taką zaś funkcję pełnił powód, kierujący Komisją Zakładową NSZZ „Solidarność”.

W uwzględnieniu apelacji wniesionej przez Syndyka Masy Upadłości, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2000r. [...] zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że powództwo oddalił. W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy wskazał, że naruszenie terminu zwolnień, określonego w § 1 pkt 3 porozumienia z 12 maja 1998 r., nie ma znaczenia dla skuteczności wypowiedzenia, gdyż nie przekroczono liczby zwolnień. Ze względu na „charakter zatrudnienia powoda” pozbawiony doniosłości jest też fakt kontynuowania przez B.G. jego działalności produkcyjnej. Przepis art. 41¹ KP z dniem ogłoszenia upadłości, a więc z dniem 10 marca 1999 r., uchylił ponadto szczególną ochronę trwałości stosunku pracy powoda jako etatowego członka zarządu zakładowej organizacji związkowej. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 września 1998 r., I PKN 310/98 (OSNAPiUS 1999 r. nr 9, poz. 614).

Od powyższego wyroku powód wniósł kasację, zarzucając naruszenie art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., art. 45 § 2 KP i art. 477¹ § 2 KPC, a także postanowień § 1 ust. 3 i § 2 porozumienia z dnia 12 maja 1999 r. „poprzez niezastosowanie w stosunku do powoda prawidłowego terminu wypowiedzenia umowy o pracę zgodnego z porozumieniem”. Na tej podstawie skarżący domagał się uchylenia kwestionowanego rozstrzygnięcia i przekazania sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu kasacji podniesiono w szczególności, że w § 1 powołanego porozumienia strony przewidziały, iż w terminie do 31 maja 1999 r. zostanie z zarządu przedsiębiorstwa zwolnionych 45 osób, po czym we wrześniu 1999 r. nastąpi ponowna weryfikacja stanowisk, która może doprowadzić do II etapu zwolnień. Tymczasem do końca maja 1999 r. syndyk zwolnił jedynie 18 osób, a po uzgodnionym terminie wypowiedzenie otrzymało w dniu 17 sierpnia 1999

r. dalszych 12 osób, w tym powód. Pozostałe 15 osób pracuje nadal i w ogóle nie doszło do II etapu redukcji zatrudnienia. Produkcję piwa prowadzi się bez przerwy, przy czym poszczególne browary są przez Syndyka „sprzedawane razem z pracującymi ludźmi”. Syndyk mający zgodę sędziego komisarza na prowadzenie działalności gospodarczej jest „normalnym pracodawcą”, zatrudniającym między innymi członków związków, którzy mają prawo do związkowej reprezentacji swoich interesów. Zwolnienie powoda narusza to prawo i służy wyeliminowaniu strony związkowej jako partnera do dalszych negocjacji z Syndykiem.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego. W motywach odpowiedzi podkreślono, że powód otrzymał wypowiedzenie na podstawie art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., przy czym ekonomiczna sytuacja pracodawcy pozwoliła Syndykowi na zmieszczenie się w uzgodnionym ze związkami zawodowymi terminie do 31 maja 1999 r. poniżej ustalonego limitu zwolnień. Część osób, w tym powód, została zwolniona dopiero po upływie powołanego terminu, a więc uzyskała korzystne dla siebie przedłużenie zatrudnienia. Nie doszło też do naruszenia przepisu art. 45 § 2 KP w związku z art. 477¹ KPC, gdyż w ustalonym stanie faktycznym nie znajdował on zastosowania. Za podstawę swego rozstrzygnięcia Sąd drugiej instancji przyjął art. 41¹ § 1 KP, nie dopatrując się naruszenia postanowień porozumienia z 12 maja 1999 r.

Sąd Najwyższy zażył, co następuje:

Kasacja podlega oddaleniu, gdyż nie ma ona uzasadnionych podstaw. Chybiony jest zwłaszcza zarzut naruszenia przez Syndyka postanowień zawartego ze związkami zawodowymi w dniu 12 maja 1999 r. porozumienia określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących zamierzonych zwolnień pracowników, czyli porozumienia zbiorowego „opartego na ustawie” (w myśl art. 9 § 1 KP), a konkretnie na treści art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o tak zwanych zwolnieniach grupowych. Co prawda § 1 porozumienia zezwolił Syndykowi w okresie do 31 maja 1999 r. zwolnić ogółem 105 osób, w tym 45 osób spośród zarządu przedsiębiorstwa, w którym pracował powód, lecz wymieniony termin może być rozumiany jedynie jako równoznaczny z zakazem wcześniejszego przekroczenia limitów zwolnień. Nie ma zatem przeszkody, aby w ramach wspomnianych limitów Syndyk dokonywał zwolnień również po upływie wskazanego terminu. Tym sposobem każdy z zaintereso-

wanych uzyskuje bowiem korzyść polegającą na przedłużeniu zatrudnienia, które w świetle postanowień porozumienia mogłoby ustać wcześniej. Nie sposób więc na serio wytykać Syndykowi, że oświadczenie w sprawie wypowiedzenia stosunku pracy z zakładowych przyczyn wręczył skarżącemu „dopiero” w dniu 17 sierpnia 1999 r.

Również nietrafna jest zawarta w kasacji sugestia, wyrażona zresztą bez wyraźnego odniesienia do jakiegoś skonkretyzowanego przepisu prawa, że zwolnienie skarżącego trzeba zarazem ocenić jako w pewnym sensie przedwczesne, gdyż pracownicy zatrudnieni przez Syndyka zostali tym samym pozbawieni przysługującego im skądinąd prawa do związkowej reprezentacji swych interesów. Ogłoszenie upadłości pracodawcy powoduje bowiem zniesienie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy (art. 41¹ § 1 KP), w tym również funkcyjnych działaczy zarządu i komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, a zasady tej nie podważa również art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., co niedawno Sąd Najwyższy wyraźnie podkreślił w wyroku z dnia 10 września 1998 r., I PKN 310/98 (OSNAPiUS 1999 r. nr 19, poz. 614). Ustawodawca liczy się więc i godzi z tym, że związkowa reprezentacja pracowniczych interesów może być po ogłoszeniu upadłości pracodawcy zakłócona albo - przynajmniej na zakładowym szczeblu - wręcz niemożliwa. Nie znaczy to, iż funkcyjnych działaczy związkowych należy zwolnić w pierwszym rzędzie albo też, że wolno ich zwolnić dopiero w ostatniej kolejności. Jeżeli jednak syndyk nie zwalnia równocześnie całej załogi, a zwłaszcza przez dłuższy czas prowadzi - za zgodą sędziego komisarza - normalną działalność gospodarczą, to czynienie użytku z kompetencji wyboru kolejności osób przewidzianych do zwolnienia powinno następować w zgodzie z jej społeczno-ekonomicznym przeznaczeniem i z poszanowaniem zasad współżycia społecznego (art. 8 KP), przy czym ewentualne uchybienie tym klauzulom generalnym może „z natury rzeczy” prowadzić w zasadzie jedynie do uwzględnienia roszczeń odszkodowawczych. Sąd Okręgowy nie stwierdził wszakże, iżby przy zwolnieniu skarżącego Syndyk dopuścił się nadużycia prawa, wobec czego kwestionowane rozstrzygnięcie nie może naruszać art. 45 § 2 KP w związku z art. 477¹ KPC.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji, przy czym o kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 102 KPC.

=====