

Wyrok z dnia 12 marca 1996 r.
I PRN 15/96

Ten sam stan faktyczny nie może być równocześnie kwalifikowany jako wyłączenie prawa do odprawy na podstawie art. 8 ust. 3 i art. 8 ust. 3 pkt 5 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 5, poz. 19 ze zm.).

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Walerian Sanetra (sprawozdawca),

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 marca 1996 r. sprawy z powództwa Zdzisława W. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcji i Przetwórstwa Rolno-Spożywczego "P." Spółka z o.o. w R. o odprawę, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ministra Pracy i Polityki Socjalnej [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 29 września 1994 r., [...].

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kluczborku z dnia 7 lipca 1994 r., [...] i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Kluczborku.

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

Powód Zdzisław W. domagał się zasądzenia od pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcji i Przetwórstwa Rolno-Spożywczego "P." Spółka z o.o. w R. odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

Pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa uzasadniając swoje stanowisko tym, że powód posiada 6 udziałów tejże Spółki oraz tym, że pozwana Spółka przejmowała dalsze składniki majątku ruchomego od Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa. Okoliczności te - zdaniem pozwanej - pozbawiają powoda prawa do odprawy w myśl art. 8 ust. 2 pkt 3 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.).

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kluczborku wyrokiem z dnia 7 lipca 1994 r., [...], oddalił powództwo. W motywach uzasadnienia Sąd - powołując się na art. 8 ust. 3 pkt 3 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 - stwierdził, że powodowi nie przysługuje odprawa z tej racji, iż jest on udziałowcem pozwanej Spółki, ta zaś jest w okresie przejmowania mienia dotychczasowego zakładu pracy jakim było Gospodarstwo Rolne Zasobu Własności Rolnej Skarbu Państwa w R.". Sąd stwierdził też, że prawo powoda do odprawy dodatkowo wyłącza uregulowanie art. 8 ust. 3 pkt 5 powołanej ustawy, gdyż powód jako udziałowiec w spółce jest osobą prowadzącą działalność gospodarczą na własny rachunek.

Wyrokiem z dnia 29 września 1994 r., [...], Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecz-

nych w Opolu oddalił rewizję powoda dzielając pogląd Sądu I instancji, iż posiadanie przez powoda części udziałów w pozwanej Spółce jest równoznaczne z prowadzeniem przez niego działalności gospodarczej, gdyż z uwagi na liczbę udziałów ma on możliwość istotnego wpływania na działalność Spółki. Nadto Sąd rewizyjny stwierdził, że brak zgody powoda na objęcie stanowiska starszego specjalisty d/s przemysłu rolnego z jednoczesnym pełnieniem obowiązków magazyniera komponentów oraz pasz i koncentratów stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy i z tego względu, mimo redukcji pełnionej dotąd przez powoda funkcji zastępcy dyrektora d/s przemysłu rolnego, nie ma zastosowania art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.

Wyrok Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rewizją nadzwyczajną zaskarżony został przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Podniósł on w niej, że ustalenia tego Sądu, iż w sprawie nie ma zastosowania art. 10 ust. 1 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 dokonane zostało z rażącym naruszeniem art. 3 § 2 k.p.c. Sąd nie zbadał wszystkich istotnych okoliczności związanych z przyczyną wypowiedzenia powodowi stosunku pracy. W szczególności z materiału sprawy nie wynika w sposób jednoznaczny, że powód zajmował stanowisko zastępcy dyrektora d/s przemysłu rolnego oraz, że stanowisko to zostało zlikwidowane. Z zawartego w aktach osobowych pisma z dnia 30 listopada 1993 r., [...], wynika, iż bezpośrednio przed wypowiedzeniem powodowi warunków pracy i płacy był on zatrudniony na stanowisku głównego specjalisty d/s przetwórstwa rolnego. Natomiast w myśl świadectwa pracy z dnia 31 marca 1994 r., [...], powód zajmował ostatnio stanowisko zastępcy dyrektora d/s przemysłu rolnego. Sąd nie wyjaśnił tej rozbieżności ani nie poczynił żadnych innych ustaleń co do rodzaju stanowiska zajmowanego przez powoda. Ustalenia w tym zakresie są zaś istotne dla dalszych ustaleń, mianowicie co do przyczyny wypowiedzenia powodowi warunków pracy i zaproponowania mu stanowiska "starszego specjalisty d/s przemysłu rolnego z jednoczesnym pełnieniem obowiązku magazyniera komponentów oraz pasz i koncentratów". Dopiero bowiem na tle ustaleń w tym zakresie możliwa jest ocena, czy faktycznie nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia oraz, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w warunkach określonych w art. 10 ust. 1 ustawy, czy też nie.

Wprawdzie pozwana Spółka stwierdziła w świadectwie pracy, iż stosunek pracy rozwiązany został na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. i potwierdziła to w piśmie do powoda z dnia 17 maja 1994 r., [...], a także nie kwestionowała w toku procesu okoliczności rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, to jednak przyznanie tej okoliczności rozwiązania stosunku pracy słusznie wzbudziło wątpliwości Sądu co do zgodności z rzeczywistym stanem sprawy. Przyznanie to wymagało jednak - stosownie do art. 229 k.p.c. - dowodu.

Jeżeli w wyniku postępowania dowodowego Sąd ustalił, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy, to w następnej kolejności ocenić powinien, czy powód nabył prawo do odprawy. Przy ponownych ustaleniach w tym zakresie Sąd powinien rozważyć, czy zachodzą okoliczności wykluczające prawo powoda do odprawy określone w art. 8 ust. 3 pkt 3 i 5 ustawy.

W związku z kwestią ewentualnego wyłączenia prawa powoda do odprawy na podstawie art. 8 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Minister Pracy i Polityki Socjalnej stwierdza, że Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych powinien mieć na uwadze, iż przepis

art. 8 ust. 3 pkt 3 tej ustawy wyłącza prawo do odprawy pracowników, którzy w chwili rozwiązania stosunku pracy są współnikami w spółce, która przejęła mienie zakładu pracy dokonującego zwolnienia z pracy. Przepis ten nie dotyczy natomiast sytuacji, gdy spółka ta jest tym zakładem pracy, który dokonuje zwolnienia (chyba, że z tej spółki wyłoniłaby się nowa spółka, która przejęłaby mienie dotychczasowego zakładu pracy, czyli tej powstałej wcześniej spółki). Tak więc przepis ten nie pozbawia prawa do odprawy pieniężnej pracownika spółki posiadającego jej udziały, który zostaje zwolniony w związku ze zmniejszeniem zatrudnienia w spółce z przyczyn określonych w art. 1 ustawy. Pogląd taki wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 czerwca 1993 r., I PRN 20/93 (OSNCP 1994 nr 4 poz. 90). Z akt sprawy wynika, że powoda łączył ostatnio stosunek pracy z Przedsiębiorstwem Produkcji i Przetwórstwa Rolno-Spożywczego "P." Spółka z o.o. w R. Rozwiązanie tego stosunku pracy z dniem 31 marca 1994 r. stanowi podstawę roszczenia powoda o wypłatę odprawy pieniężnej. Okoliczność, iż powód posiada udziały w tej Spółce oraz, że Spółka ta, powstała w dniu 21 stycznia 1993 r., przejmowała sukcesywnie mienie od Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa, w tym nieruchomości należące wcześniej do Gospodarstwa Rolnego ZWRSP w R., nie oznacza, iż zachodzi sytuacja określona w art. 8 ust. 3 pkt 3 ustawy. Prawo do odprawy pieniężnej nie zostaje bowiem wyłączone na podstawie art. 8 ust. 3 pkt 3 zdanie 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r. jeżeli dochodzi do rozwiązania stosunku pracy przez spółkę z pracownikiem będącym jej współnikiem. Wyłączenie to ma bowiem zastosowanie do zakładu pracy, którego mienie zostało przejęte, nie zaś do tego zakładu (spółki), który mienie przejął i następnie rozwiązuje stosunek pracy z pracownikiem (wspólnikiem).

Nie ma tu również zastosowania art. 8 ust. 3 pkt 5 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Zgodnie bowiem ze stanowiskiem Sądu Najwyższego "do pracownika prowadzącego w chwili rozwiązania stosunku pracy działalność gospodarczą w ramach spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie stosuje się przepisu art. 8 ust. 3 pkt 5 ustawy" (uchwała SN z dnia 22 listopada 1994 r., I PZP 47/94, OSNAPiUS 1995 Nr 4 poz. 44).

Wniesieniu rewizji nadzwyczajnej nie stoi na przeszkodzie upływ sześciu miesięcy od daty wydania wyroku. Wyrok oddalający roszczenie pracownika o wypłatę odprawy bez wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy narusza interes Rzeczypospolitej Polskiej. Zauważyć należy, że powód zwolniony został z pracy przez zakład pracy, co łączyło się z istotnym zakłóceniem jego sytuacji zawodowej i życiowej. Odbyło się to nie z jego "winy" i nie z jego inicjatywy. Pozbawienie takiej osoby osłony ekonomicznej w postaci odprawy pieniężnej kłóci się, w przypadku posiadania prawa do takiego świadczenia, z zasadą sprawiedliwości - podstawową zasadą demokratycznego państwa prawnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty rewizji nadzwyczajnej są uzasadnione. W toku postępowania dowodowego zarówno przed Sądem Pracy, jak i przed Sądem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, nie zostały w dostatecznym stopniu wyjaśnione okoliczności, w jakich doszło do rozwiązania stosunku pracy z powodem, a w szczególności, czy zwolnienie powoda z przyczyn wymienionych w art. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., stanowiło wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie z nim stosunku pracy (art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r.). Zarówno w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, jak i przed Sądem

rewizyjnym strona pozwana nie kwestionowała, iż zachodzą ogólne przesłanki przewidziane w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. dla przyznania powodowi odprawy, natomiast zarzucała, iż istnieją okoliczności wyłączające to prawo wskazane w dalszych przepisach tego artykułu (art. 8 ust. 3). Sąd pierwszej instancji przyjął, że sprawa spełnienia wymagań przewidzianych w art. 8 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. nie jest przedmiotem sporu między stronami i w związku z tym nie prowadził postępowania dowodowego w celu stwierdzenia, czy zwolnienie z pracy powoda nastąpiło rzeczywiście z przyczyn wskazanych w jej art. 1, czy doszło do zmniejszenia zatrudnienia oraz, czy przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 stanowiły wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie z powodem stosunku pracy (art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r.). W tym stanie rzeczy Sąd rewizyjny nie miał podstaw do przyjęcia stanowiska, że "gdyby nawet przyjąć, iż ilość posiadanych przez powoda akcji uzasadnia prawo do odprawy pieniężnej - co nie zyskało aprobaty Sądu rewizyjnego, to i tak możliwość skutecznego jej dochodzenia wyłącza brak podstaw zastosowania art. 10 § 1, tj. przyjęcia, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem nie były wyłącznie zmiany organizacyjne w zakładzie pracy". Zgodzić tu co prawda należy się z Sądem rewizyjnym - powołującym się w tym zakresie na stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991 nr 9 poz. 212 - że odmowa przyjęcia zaproponowanej pracownikowi nowej pracy w pewnych warunkach może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, ale ocena w tym względzie powinna być szczególnie wyważona i uzasadniona, jeżeli uwzględnić, że w zakresie ogólnych przesłanek prawa do odprawy pieniężnej ustawodawca w ustawie z 28 grudnia 1989 r. (art. 8 ust. 1) nie wprowadza żadnego zróżnicowania w zależności od tego, czy rozwiązanie stosunku pracy następuje skutkiem wypowiedzenia definitywnego, czy wypowiedzenia zmieniającego. Ponadto - i co ważniejsze - w toku postępowania sądowego nie zostały wyjaśnione do końca okoliczności, w jakich doszło do rozwiązania stosunku pracy z powodem, w tym zwłaszcza nie ustalono, na jakim stanowisku był on zatrudniony, czym się kierował nie przyjmując zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy, jak również tego, jakie były rzeczywiste motywy, że zaproponowano mu to, a nie inne stanowisko i jakimi możliwościami w tym względzie dysponowała strona pozwana. W toku postępowania sądowego powód nie miał przy tym możliwości ustosunkowania się do twierdzenia, że rozwiązanie z nim stosunku pracy, aczkolwiek wynikało z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., nie było "wyłącznym" następstwem istnienia tych przyczyn, gdyż twierdzenie takie nie było formułowane i skutkiem tego postępowanie dowodowe nie było prowadzone pod kątem jego zweryfikowania.

Sądy obu instancji przyjęły, że powodowi nie przysługuje prawo do odprawy pieniężnej z uwagi na to, iż stan faktyczny sprawy wyczerpuje znamiona wskazane w art. 8 ust. 3 pkt 5 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Stanowisko to wynika z błędnej wykładni przepisów określających wyłączenia prawa do odprawy pieniężnej (art. 8 ust. 3 ustawy z 28 grudnia 1989 r.). Wyłączenia te ujęte zostały w sposób rozłączny, co oznacza, że ten sam stan faktyczny (zespół tych samych okoliczności faktycznych) nie może być równocześnie kwalifikowany jako wyłączenie prawa do odprawy np. na podstawie art. 8 ust. 3 pkt 3 i 5. Innymi słowy, jeżeli zachodzą przesłanki do wyłączenia prawa do odprawy na podstawie art. 8 ust. 3 pkt 3 ustawy z 28 grudnia 1989 r., to nie mogą być one równocześnie zakwalifikowane jako wyczerpujące stan faktyczny opisany w art. 8

ust. 3 pkt 5 i wyłączające prawo do tej odprawy na podstawie tego drugiego przepisu. Reguła ta działa oczywiście także w drugim kierunku, a mianowicie, jeżeli wyczerpane zostają znamiona opisane w art. 8 ust. 3 pkt 5 ustawy z 28 grudnia 1989 r., to ten sam ich zestaw nie może wyczerpywać równocześnie znamion wskazanych w art. 8 ust. 3 pkt 3 tej ustawy. Myśl ta, którą w pełni należy tu podzielić, znalazła wyraz w powoływanym przez rewizję nadzwyczajną stanowisku Sądu Najwyższego (uchwała z dnia 22 listopada 1994 r., I PZP 47/94, OSNAPIUS 1995 nr 4 poz. 44), według którego do pracownika prowadzącego w chwili rozwiązania stosunku pracy działalność gospodarczą w ramach spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie stosuje się przepisu art. 8 ust. 3 pkt 5 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Przepis art. 8 ust. 3 pkt 5 tej ustawy wyłącza bowiem prawo do odprawy pieniężnej w razie prowadzenia działalności gospodarczej "na własny rachunek" i nie dotyczy przypadku prowadzenia tej działalności "w ramach spółki lub spółdzielni". Wynika to między innymi z wyraźnego odróżnienia w art. 8 ust. 3 pkt 3 ustawy z 28 grudnia 1989 r. pojęcia "działalności gospodarczej na własny rachunek" i "działalności gospodarczej w ramach spółki albo spółdzielni". Ponadto przepis art. 8 ust. 3 pkt 3 dotyczy przypadku działalności gospodarczej na własny rachunek, gdy pracownik rozpoczyna ją po rozwiązaniu z nim stosunku pracy (przy spełnieniu dalszych przesłanek w nim wskazanych), natomiast art. 8 ust. 3 pkt 5 odnosi się do przypadku, gdy pracownik jeszcze przed rozwiązaniem stosunku pracy prowadził działalność gospodarczą na własny rachunek (z wyłączeniem jednakże prowadzenia tej działalności "w ramach spółki lub spółdzielni"). Przyjęcie innej wykładni wyjaśniającej relację między art. 8 ust. 3 pkt 3 i art. 8 ust. 3 pkt 5 ustawy z 1989 r. musiałoby prowadzić do wniosku, że pierwszy z tych przepisów jest zbędny, czego z różnych względów nie można zaakceptować.

W myśl art. 8 ust. 3 pkt 3 ustawy z 28 grudnia 1989 r. odprawa pieniężna nie przysługuje pracownikowi, który po rozwiązaniu stosunku pracy rozpoczyna działalność gospodarczą na własny rachunek lub w ramach spółki albo spółdzielni w związku z przejściem określonych składników mienia ruchomego lub nieruchomości zakładu pracy; dotyczy to także pracownika, który w chwili rozwiązania stosunku pracy jest współnikiem w spółce lub członkiem spółdzielni dokonującej takiego przejścia. Wykładnia językowo-logiczna, systemowa, a także funkcjonalna tego przepisu prowadzą do wniosku, że ustanawia on wyłączenie prawa do odprawy pieniężnej tylko w odniesieniu do przypadku wypowiedzenia (rozwiązania) stosunku pracy przez zakład pracy, którego mienie (składniki mienia ruchomego lub nieruchomości) są przedmiotem przejścia (przez pracownika rozpoczynającego działalność gospodarczą na własny rachunek lub przez spółkę albo spółdzielnię, w ramach której rozpoczyna on taką działalność). Nie obejmuje on natomiast sytuacji, w której dochodzi do rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy korzystający z przejścia składników mienia innego zakładu pracy, nawet jeżeli zdarzy się tak, że wcześniej dany pracownik był zatrudniony w zakładzie pracy, którego mienie jest przejmowane (np. kupowane, dzierżawione). W myśl tego przepisu musi zachodzić "związek" nie tylko między rozpoczęciem działalności gospodarczej czy poszerzeniem zakresu możliwości jej prowadzenia (art. 8 ust. 3 pkt 3 zdanie 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r.), a przejściem składników mienia zakładu pracy, ale także między tym przejściem, a rozwiązaniem stosunku pracy. W pewnym sensie rozwiązanie stosunku pracy ma tu być następstwem zmian (jest przez nie uwarunkowane) organizacyjnych (ekonomicznych, produkcyjnych, technologicznych), które

spowodowane zostały koniecznością przekazania ("przejęcia") składników mienia zakładu pracy innemu podmiotowi (pracownikowi, spółce, spółdzielni). W następstwie przejęcia składników mienia zakładu pracy, który w związku z tym rozwiązuje stosunek pracy z danym pracownikiem w przypadkach określonych w art. 8 ust. 3 pkt 3 ustawy z 28 grudnia 1989 r. korzyści odnosi także ten pracownik. Z tej też racji zakład pracy zostaje zwolniony z obowiązku wypłaty odprawy pieniężnej. Racja tego typu nie istnieje natomiast w przypadku, gdy doszło już do przejęcia składników mienia przez określony podmiot i on z kolei dokonuje rozwiązania stosunku pracy nie przekazując składników swojego mienia innemu podmiotowi.

Podzielić więc należy pogląd wyrażany w uzasadnieniu rewizji nadzwyczajnej oraz w powołanym w niej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 1993 r., I PRN 20/93, że przepis art. 8 ust. 3 pkt 3 ustawy z 28 grudnia 1989 r. nie pozbawia prawa do odprawy pieniężnej pracownika spółki posiadającego jej udziały, który zostaje zwolniony z przyczyn określonych w art. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Prawo do odprawy pieniężnej nie zostaje bowiem wyłączone na podstawie art. 8 ust. 3 pkt 3 zdanie 2 tej ustawy, "jeżeli dochodzi do rozwiązania stosunku pracy przez spółkę z pracownikiem będącym jej współnikiem. Wyłączenie to ma bowiem zastosowanie do zakładu pracy, którego mienie zostało przejęte, nie zaś do tego zakładu (spółki), który mienie przejął i następnie rozwiązuje stosunek pracy z pracownikiem (wspólnikiem)".

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że brak było podstaw do uznania, że w rozpoznawanej sprawie prawo powoda do odprawy pieniężnej było wyłączone na podstawie art. 8 ust. 3 pkt 3 ustawy z 28 grudnia 1989 r. bądź art. 8 ust. 3 pkt 5 tej ustawy, jak również - i tym bardziej - na podstawie łącznie stosowanych obu tych przepisów.

W ocenie Sądu Najwyższego uzasadniony jest podniesiony w rewizji nadzwyczajnej zarzut, że przez wydanie zaskarżonego wyroku doszło do naruszenia interesu Rzeczypospolitej Polskiej. Pozbawienie powoda prawa do odprawy pieniężnej w następstwie rażąco błędnej wykładni obowiązującego prawa materialnego oraz poważnych uchybień natury procesowej, należy uznać za godzące w konstytucyjną zasadę sprawiedliwości, jak i praworządności. W interesie Rzeczypospolitej Polskiej leży szczególna ochrona pracy. W ramach tego interesu mieści się także dążenie, by prawa pracownicze były możliwie w pełni respektowane w toku postępowania sądowego.

Kierując się powyżej wskazanymi motywami Sąd Najwyższy na podstawie art. 422 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====