

**Wyrok z dnia 6 października 1998 r.**

**I PKN 377/98**

**Pojęcie zmiany pracodawcy na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup> KP, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego danego pracownika (art. 36 § 1<sup>1</sup> KP), nie obejmuje przejścia pracownika do nowego pracodawcy na podstawie "porozumienia między pracodawcami".**

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 października 1998 r. sprawy z powództwa Seweryna T. przeciwko [...] Kopalniom Kamienia Budowlanego „S.” Spółce Akcyjnej w S. o ustalenie i przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 20 marca 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

W imieniu Seweryna T.-N. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 20 marca 1998 r. [...], którym Sąd ten zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Przysusze z dnia 28 listopada 1997 r. [...] i oddalił powództwo, a ponadto oddalił apelację powoda.

Sąd Pracy w Przysusze zasądził od [...] Kopalń Kamienia Budowlanego „S.” SA w S. na rzecz Seweryna T.-N.: 1. odszkodowanie w kwocie dwunastokrotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw wraz z wypłatami z zysku oraz 2. ustalił, że okres wypowiedzenia wynikający z uchwały [...] z

dnia 10 października 1996 r. Rady Nadzorczej strony pozwanej wynosi w przypadku powoda jeden miesiąc. Sąd ten ustalił następujący stan faktyczny. Do 31 sierpnia 1995 r. powód pracował w Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacji, Spółce z o.o. w R. Z dniem 1 sierpnia 1995 r. Rada Pracownicza [...] Kopalni Kamienia Budowlanego „S.” w S. powołała go na stanowisko dyrektora tych Kopalń. Od dnia 19 września 1996 r. strony łączył stosunek pracy wynikający z umowy o pracę zawartej w sposób dorozumiany z tym, że warunki tej umowy określała umowa z dnia 2 sierpnia 1996 r. podpisana przez powoda i Przewodniczącego Rady Pracowniczej. Od dnia 9 października 1996 r. do połowy marca 1997 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Według Sądu Pracy, do 19 września 1995 r. powód był dyrektorem przedsiębiorstwa państwowego, zatrudnionym na podstawie powołania. Jego stosunek pracy ustał z dniem wykreślenia przedsiębiorstwa z rejestru, tzn. z dniem zarejestrowania spółki akcyjnej na podstawie art. 9 ust. 2 ustawy z 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz.U. Nr 51, poz. 298 ze zm.). Po tej dacie powód świadczył pracę na rzecz pozwanej Spółki pełniąc funkcję jej dyrektora za wynagrodzeniem ustalonym przez Radę Nadzorczą. To, że strony, a przede wszystkim strona pozwana, traktowały stosunek łączący powoda ze Spółką jako stosunek z umowy o pracę wynika z oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartego w uchwale Rady Nadzorczej z dnia 10 października 1996 r. Powód, pozostając w stosunku pracy jednocześnie pełnił w pozwanej Spółce funkcję Prezesa Zarządu. Tą samą uchwałą Rada Nadzorcza odwołała powoda z tej funkcji. W myśl art. 36 § 1 KP jeżeli pracownik legitymuje się u danego pracodawcy okresem zatrudnienia od 6 miesięcy do 3 lat korzysta z jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Do tego okresu można jedynie doliczyć zatrudnienie u poprzedniego pracodawcy, o ile pracodawca rozwiązujący umowę o pracę jest jego następcą prawnym (art. 36 § 1<sup>1</sup> KP). Powód nie udowodnił, aby przedsiębiorstwo państwowe [...] Kopalnie Kamienia Budowlanego „S.” były następcą prawnym Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacji Spółki z o.o. w R. Z tych przyczyn Sąd Pracy ustalił, że strony łączyła umowa o pracę, a okres wypowiedzenia wynosił jeden miesiąc. Na podstawie art. 45 § 1 i 2 oraz art. 47<sup>1</sup> KP Sąd ten ponadto orzekł na rzecz powoda odszkodowanie wobec niecelowości przywrócenia go na stanowisko dyrektora.

Powyższe rozstrzygnięcie zaskarżyły obie strony. Powód, zarzucając naruszenie prawa, domagał się ustalenia, że przysługuje mu trzymiesięczny okres wypowie-

dzenia oraz określenia podstawy naliczenia odszkodowania jako przeciętnego wynagrodzenia z listopada 1997 r., a także zasądzenia odsetek od dnia wniesienia pozwództwa. Strona pozwana wskazała na naruszenie prawa materialnego i sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Powód pełnił bowiem u pozwanego funkcję Prezesa Zarządu z powołania, został odwołany z funkcji, a rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło po wykorzystaniu zwolnienia lekarskiego i upływie jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Sąd drugiej instancji rozpoznając apelację miał w szczególności na uwadze to, iż z akt sprawy wynika, że przekształcenie przedsiębiorstwa państwowego [...] Kopalnie Kamienia Budowlanego „S.” z siedzibą w S. w jednoosobową Spółkę Akcyjną Skarbu Państwa nastąpiło dnia 14 czerwca 1995 r. aktem notarialnym [...] w Kancelarii notarialnej Pawła B. W dniu 4 września 1995 r. nastąpiła zmiana aktu przekształcenia między innymi poprzez powołanie jednoosobowego zarządu. Pierwszym prezesem zarządu został powód [...]. W dniu 19 września 1995 r. Spółka została zarejestrowana. W tej dacie - jak to ustalił Sąd Pracy - przestało istnieć przedsiębiorstwo państwowe i wygaś stosunek pracy powoda jako dyrektora tegoż przedsiębiorstwa oparty na powołaniu. W relacji między powodem a pozwaną Spółką powód był prezesem Spółki, powoływanym i odwoływanym w każdej chwili, zgodnie z art. 368 KH. Odwołanie takie nie uwłacza roszczeniom członka zarządu z umowy o pracę. Taka regulacja prawna oznacza, że odwołanemu prezesowi zarządu spółki akcyjnej przysługuje tylko wtedy odszkodowanie, gdy wynika ono z umowy o pracę. Strony nie zawarły takiej umowy. Nie łączył ich stosunek pracy z powołania w rozumieniu Kodeksu pracy, bowiem przepis art. 368 KH przewiduje *expressis verbis* umowę o pracę. Słusznie przyjął Sąd Pracy, że strony łączyła umowa o pracę, skoro Rada Nadzorcza w swojej uchwale o odwołaniu powoda z funkcji prezesa jednocześnie rozwiązała z nim umowę o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia, zwalniając go z obowiązku świadczenia pracy w tym okresie. Wykonanie uchwały powierzono przewodniczącemu Rady Nadzorczej, który doręczył powodowi wypowiedzenie ze skutkiem na dzień 30 listopada 1996 r. Mimo tego oświadczenia umowa o pracę po tym terminie, za zgodą obu stron, była kontynuowana. Tak więc, mimo że oświadczenie o wypowiedzeniu naruszyło art. 41 KP, powodowi nie przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Roszczenie powoda z tego tytułu zostało zaspokojone przez przywrócenie do pracy. Natomiast wiążąca strony umowa o pracę

została rozwiązana w dniu 30 kwietnia 1997 r., przy czym powód nie zaskarżył tego rozwiązania.

W ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych prawidłowe są ustalenia Sądu pierwszej instancji, co do przysługującego powodowi w październiku 1996 r. okresu wypowiedzenia. Nastąpiła bowiem zmiana przepisów prawnych w drodze nowelizacji Kodeksu pracy, która weszła w życie 2 czerwca 1996 r. Niezasadne jest stanowisko powoda, że ta regulacja jest sprzeczna z zasadami współżycia i z Konstytucją. Ustawa nowelizacyjna została bowiem uchwalona w trybie przewidzianym w Konstytucji, a prawa do okresu wypowiedzenia nie można traktować w kategorii praw nabytych. Prawo pracy, kształtując stosunki pracy, podlega zmianom łącznie ze zmianami spowodowanymi rozwojem społeczeństwa. W tym procesie ustawodawca jest uprawniony do dokonywania nowelizacji przepisów, jeżeli nie narusza to podstawowych zasad określonych w art. 10-18 KP, wywodzących się z unormowań konstytucyjnych.

Jakkolwiek Sąd Pracy prawidłowo określił długość okresu wypowiedzenia, jaki przysługiwał powodowi, to jednak rozstrzygnięcie w tej kwestii jest nieprawidłowe. Powód nie domagał się bowiem określenia jaki okres wypowiedzenia mu przysługuje, lecz ustalenia, że przysługuje mu trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Tak sformułowane roszczenie okazało się zaś bezzasadne. Nadto powód nie miał interesu prawnego w takim ustaleniu, a jest to niezbędną przesłanką roszczeń opartych na art. 189 KPC. Powód mógł zgłosić roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za 2 miesiące wobec zastosowania - w jego ocenie - zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia. Skoro zaś jest możliwe zgłoszenie roszczenia o zasądzenie, to nie jest dopuszczalne roszczenie o ustalenie.

W kasacji wyrokowi Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zarzucono, iż narusza on art. 36 § 1 KP, art. 45 § 1 i 2 KP oraz art. 72 § 1 KP „przez uznanie, że pozwany „S.” nie jest następcą prawnym MPK sp. z o.o. w R. w stosunkach wynikających z umowy o pracę powoda, skoro występując o przekazanie na zasadzie porozumienia między zakładami - „S.” taką wolę wyraził, a nadto przyjęcie, że doręczenie wypowiedzenia umowy o pracę w okresie choroby powoda było skuteczne”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zawiera usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie mogła zostać uwzględniona. Postawiony został w niej jedynie zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, natomiast nie kwestionuje się w niej sposobu zastosowania przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przepisów postępowania. Jest to istotne, gdyż oznacza, iż dla Sądu Najwyższego miarodajny jest ten stan faktyczny sprawy, który został ustalony w zaskarżonym wyroku i stał się podstawą zastosowania prawa materialnego. Na uwadze należy także mieć, że w postępowaniu kasacyjnym Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji (art. 393<sup>11</sup> KPC), te zaś wyznaczone są zwłaszcza przez to, w jaki sposób zostały sformułowane podstawy kasacyjne (przez co należy rozumieć wskazanie konkretnych przepisów, których naruszenie zarzuca się zaskarżonemu wyrokowi) oraz ich uzasadnienie (art. 393<sup>3</sup> KPC). Z tego punktu widzenia znamienne jest, iż w kasacji zamieszczono uzasadnienie twierdzenia o naruszeniu przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych art. 36 § 1 KP, natomiast brak w nim uzasadnienia zarzutu naruszenia art. 45 § 1 i 2 KP oraz art. 72 § 1 KP.

Zarzut naruszenia art. 36 § 1 KP jest chybiony, gdyż przepis ten stanowi, że trzymiesięczny okres wypowiedzenia przysługuje jedynie takiemu pracownikowi, który był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 3 lata, a jest bezsporne i niekwestionowane przez powoda, że u strony pozwanej był on zatrudniony przez okres krótszy niż trzy lata. Zarzut naruszenia art. 36 § 1 KP jest więc bezzasadny, chyba żeby przyjąć, że przepis ten powinien być wykładany wbrew jego literalnemu brzmieniu, tj. że w istocie idzie w nim nie tylko o zatrudnienie u danego pracodawcy. Z wywodów kasacji zdaje się jednakże wynikać, iż powodowi w gruncie rzeczy idzie o to, że przepis ten został błędnie zastosowany w związku z nieprawidłowym odczytaniem przez Sąd drugiej instancji wyjątku przewidzianego w art. 36 § 1<sup>1</sup> KP, gdyż kasacja akcentuje, że strona pozwana była „następcą prawnym” MPK Spółki z o.o. w R., a to dlatego, że powód „przekazany” został z tego przedsiębiorstwa na zasadzie porozumienia między zakładami. Stanowisko takie jest oczywiście błędne. W myśl bowiem art. 36 § 1<sup>1</sup> KP do okresu zatrudnienia (od którego zależy długość okresu wypowiedzenia) wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup> KP, a także w innych przypadkach, gdy na mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę po-

przednio zatrudniającego tego pracownika. W przypadku przejścia powoda z MPK do nowego pracodawcy nie miał zastosowania przepis art. 23<sup>1</sup> KP. Nie przeszedł on także do niego na mocy odrębnych przepisów (kasacja zresztą żadnych „odrębnych” przepisów nie wskazuje), w myśl których nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego danego pracownika. Idzie w tym przypadku o „przepisy odrębne”, które przyjmują podobne założenia i konstrukcje, do tych, które znalazły wyraz w art. 23<sup>1</sup> KP, a to oznacza, że przepis art. 36 § 1 KP nie obejmuje „następstwa prawnego” wynikającego z „porozumienia między zakładami pracy”, które w ogóle nie jest przedmiotem odrębnego (wyraźnego) unormowania prawa pracy. Ważne jest ponadto, iż w przypadku „porozumienia między zakładami” nowy pracodawca nie staje się automatycznie (z mocy samego prawa) stroną stosunku pracy, lecz nawiązuje nowy stosunek pracy (zawiera z pracownikiem nową umowę o pracę) i stąd nie jest żadnym „następcą prawnym” poprzedniego pracodawcy. U nowego pracodawcy stosunek pracy nie jest kontynuowany, lecz jest nowym stosunkiem (nawiązanym przez pracownika z nowym pracodawcą).

Zarzut naruszenia art. 45 § 1 i 2 KP jest nieuzasadniony i gołosłowny. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił bowiem, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi naruszało art. 41 KP (stąd na nieporozumieniu i na niezrozumieniu istoty wadliwości takich czynności jak wypowiedzenie umowy o pracę, oparte jest twierdzenie kasacji, że Sąd ten przyjął, iż „doręczenie wypowiedzenia umowy o pracę w okresie choroby powoda było skuteczne”), ale jednocześnie stwierdził, że powód został przez stronę pozwaną przywrócony do pracy, a jego stosunek pracy był kontynuowany. Skoro więc w gruncie rzeczy nie doszło do rozwiązania stosunku pracy (stosunek pracy został wadliwie rozwiązany, ale następnie restytuowany przez stronę pozwaną), to wobec tego Sąd ten nie mógł naruszyć art. 45 § 1 i 2 KP; nie można pracownika przywrócić do pracy, skoro wcześniej został on do niej przez pracodawcę przywrócony (przywrócenie przez sąd jest bowiem bezprzedmiotowe). Oznacza to, iż przy ustaleniach faktycznych poczynionych przez Sąd w zaskarżonym wyroku (a ustalenia te ze względu na zakres i sposób sformułowania zarzutów kasacyjnych są dla Sądu Najwyższego wiążące), zarzut naruszenia art. 45 § 1 i 2 KP - niezależnie od tego, że jest gołosłowny - trafia w próżnię. Podobnie sprawa ma się z zarzutem naruszenia art. 72 § 1 KP, gdyż Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że

powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę (przy czym jest to ustalenie o charakterze faktycznym). Przepis art. 72 § 1 KP dotyczy zaś pracowników, którzy pozostają w stosunku pracy na podstawie powołania i wobec tego z oczywistych względów nie mógł mieć zastosowania do powoda.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====