

Wyrok z dnia 4 października 1994 r.
I PRN 72/94

1. Wyznaczenie pracownika na stanowisko tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa państwowego na podstawie art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1991 r., Nr 18, poz. 80) nie jest równoznaczne z powołaniem określonym w art. 68 i nast. k.p.

2. Zwolnienie pracownika ze stanowiska tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa państwowego w sytuacji, gdy był on uprzednio zatrudniony w tym przedsiębiorstwie przy pracy innego rodzaju, nie powoduje ustania jego stosunku pracy - chyba, że co innego wynika z oświadczeń woli stron - lecz jedynie przywraca temu stosunkowi treść istniejąca przed wyznaczeniem na to stanowisko.

3. W przypadku błędnego uznania przez zakład pracy, że stosunek pracy rozwiązał się z upływem czasu, na jaki umowa była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.) pracownik ma roszczenie o dopuszczenie do pracy (art. 22 § 1 k.p.) i o wynagrodzenie za czas gotowości do jej wykonywania (art. 81 § 1 k.p.).

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Witolda Bryndy, po rozpoznaniu w dniu 4 października 1994 r. sprawy z powództwa Bronisława M. przeciwko [...] Zakładom Metalowym "S." w B.L. o odprawę pieniężną, ekwiwalent i odszkodowanie, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ministra Sprawiedliwości [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 13 lipca 1993 r., [...] oraz od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Międzyrzeczu z dnia 19 maja 1993 r., [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Międzyrzeczu z dnia 19 maja 1993 r., [...] w pkt I 2/, III i IV oraz przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Międzyrzeczu do ponownego rozpoznania w tym zakresie.

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

Powód Bronisław M. wniósł o przywrócenie go do pracy w pozwanych [...] Zakładach Metalowych "S." w B.L., ewentualnie o odszkodowanie z tytułu pozbawienia go pracy oraz o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i o odprawę pieniężną.

Wyrokiem z dnia 19 maja 1993 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Międzyrzeczu zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 10.363.300 zł tytułem ekwiwalentu za urlop oraz kwotę 24.170.584 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami, oddalił powództwo w pozostałej części i orzekł o kosztach procesu.

Sąd ten ustalił, że do dnia 31 października 1992 r. powód był pracownikiem [...] Zakładów Metalurgicznych "D." w N.S. zatrudnionym na stanowisku kierownika Zakładu Produkcyjnego Z-37 w B.L. Dnia 1 listopada 1992 r. nastąpił podział Zakładów "D.", w wyniku którego zakład Z-37 został przekształcony w przedsiębiorstwo państwowe o nazwie [...] Zakłady Metalowe "S." w B.L. Organ założycielski wyznaczył powoda na stanowisko tymczasowego kierownika tego Przedsiębiorstwa. W związku z powołaniem nowego dyrektora pozwanego Przedsiębiorstwa organ założycielski zwolnił powoda z pełnienia funkcji tymczasowego kierownika z dniem 26 marca 1993 r. W tej sytuacji pozwane

Przedsiębiorstwo uznało, że stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p., to jest z upływem czasu, na który umowa była zawarta.

Ze względu na rozwiązanie stosunku pracy oraz likwidację dotychczasowego stanowiska kierownika zakładu Z-37 Sąd I instancji uznał za uzasadnione roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i o odprawę określoną w art. 8 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.). Roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie zostały uznane za bezzasadne, gdyż zdaniem Sądu I instancji wyznaczenie do pełnienia funkcji tymczasowego kierownika jest równoznaczne z powołaniem na to stanowisko, a według art. 69 pkt 2 lit. b i c kodeksu pracy dochodzenie tych roszczeń przez pracownika zatrudnionego na podstawie powołania jest wyłączone.

Rozpoznając rewizję pozwanego Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 13 lipca 1993 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu I instancji w ten sposób, że oddalił powództwo o odprawę pieniężną oraz zmienił orzeczenie o kosztach procesu. Zdaniem tego Sądu powód nie nabył prawa do odprawy pieniężnej, gdyż przed dniem rozwiązania stosunku pracy w Zakładach "D" przyjął propozycję zatrudnienia u pozwanego na stanowisku tymczasowego kierownika (art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.). Stosunek pracy powoda w pozwanym Przedsiębiorstwie nie został rozwiązany z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., gdyż ustał on na podstawie art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1991 r., Nr 18, poz. 80 ze zm.), skoro - za zgodą powoda - miał on trwać do czasu powołania dyrektora, nie dłużej jednak niż 6 miesięcy.

Wyrok ten zaskarżył rewizją nadzwyczajną Minister Sprawiedliwości zarzucając mu rażące naruszenie prawa, a w szczególności art. 3 § 2 k.p.c., art. 23¹ k.p., art. 68-70 k.p., art. 33 ust. 3 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych oraz naruszenie interesu Rzeczypospolitej Polskiej. Minister Sprawiedliwości wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu I instancji w części zasądzającej odprawę pieniężną, oddalającej powództwo i orzekającej o kosztach procesu oraz o przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Zdaniem skarżącego Sądy obu instancji błędnie przyjęły, iż wyznaczenie na stanowisko tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa jest równoznaczne z powołaniem określonym w art. 68 i następnym kodeksu pracy, gdyż art. 33 ust. 3 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych nie określa formy zatrudnienia. Nie można także przyjąć, że zgoda powoda na objęcie stanowiska tymczasowego kierownika oznacza rozwiązanie jego dotychczasowego stosunku pracy, a ze względu na regulacje zawarte w art. 23¹ § 2 lub § 3 k.p. należałoby uznać, że powód stał się z mocy prawa pracownikiem pozwanego Zakładu. Kwestie te wymagają dokładniejszych wyjaśnień w oparciu o akty dotyczące przekształceń Zakładów Metalurgicznych "D." w N.S. Skarżący podniósł także, iż pozbawienie pracownika prawa do kontynuowania stosunku pracy lub do jego rozwiązania zgodnie z przepisami prawa pracy narusza interes Rzeczypospolitej Polskiej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rewizja nadzwyczajna jest uzasadniona.

Podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy mają dwie kwestie: źródło powstania stosunku pracy łączącego powoda z pozwanym oraz charakter prawny wyznaczenia do pełnienia funkcji tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa państwowego.

Co do pierwszej z nich należy zauważyć, że stanowi rażące naruszenie prawa pominięcie przez Sąd I instancji przepisów art. 23¹ § 2 i 3 k.p. Według tych przepisów w

razie przejęcia zakładu pracy w całości lub części przez inny zakład oraz w razie podziału zakładu, pracownik zatrudniony w zakładzie przejmowanym lub dzielonym staje się pracownikiem zakładu przejmującego lub pracownikiem zakładu powstałego w wyniku podziału. Oznacza to, że powód z mocy prawa stał się pracownikiem pozwanego od dnia 1 listopada 1992 r., niezależnie od tego, czy w sprawie mamy do czynienia z przejęciem zakładu czy z jego podziałem.

Wynika stąd także, iż wyznaczenie powoda od tego dnia na stanowisko tymczasowego kierownika pozwanego nie było podstawą powstania stosunku pracy między nim a pozwanym. Powód pozostawał nadal w stosunku pracy, z tym że jego pracodawcą był nowy podmiot, zaś wyznaczenie go na stanowisko tymczasowego kierownika spowodowało jedynie czasowe przekształcenie treści tego stosunku pracy, chyba że co innego wynikałoby z oświadczeń woli stron. W szczególności powód mógł przy wyznaczaniu go na to stanowisko wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z chwilą zakończenia pełnienia funkcji tymczasowego kierownika. Samo wyrażenie zgody, przez pracownika uprzednio zatrudnionego w zakładzie pracy, na wyznaczenie na stanowisko tymczasowego kierownika, z reguły nie oznacza zgody na rozwiązanie stosunku pracy z datą zwolnienia z tego stanowiska, lecz oznacza jedynie zgodę na czasowe pełnienie tej funkcji.

Zwolnienie pracownika ze stanowiska tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa państwowego w sytuacji, gdy był on uprzednio zatrudniony w tym przedsiębiorstwie, jeżeli co innego nie wynika z oświadczeń woli stron, nie powoduje ustania stosunku pracy lecz jedynie przywraca mu treść, jaka istniała przed wyznaczeniem pracownika na to stanowisko.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd I instancji powinien więc ustalić, jakie stanowisko zajmował powód przed wyznaczeniem go na tymczasowego kierownika. W świadectwie pracy wystawionym dnia 31 października 1992 r. przez poprzedniego pracodawcę powoda - "D." w N.S. - stwierdzono bowiem, że był on kierownikiem wydziału produkcyjnego Z-37, natomiast z opinii o pracy wystawionej przez ten sam zakład pracy dnia 15 października 1992 r. wynika, że powód był kierownikiem Zakładu w B.

Wyznaczenie na stanowisko tymczasowego kierownika nie jest tożsame z powołaniem określonym w art. 68 i następnym kodeksu pracy. Ustawodawca wyłączył możliwość stosowania przepisów o powołaniu wobec tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa państwowego - mimo, że jest on kierownikiem zakładu pracy - gdyż w art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1991 r., Nr 18, poz. 80 ze zm.) do obsadzania tego stanowiska używa się określenia "wyznaczenie", podczas gdy w ust. 1 i 2 tego artykułu użyto terminu "powołanie" dla oznaczenia sposobu nawiązania stosunku pracy dyrektora. Z tego względu należy podzielić pogląd wyrażony w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1993 r., I PZP 37/93 (OSNCP 1994 z. 6 poz. 125), według którego wyznaczenie pracownika za jego zgodą na tymczasowego kierownika oznacza zawarcie umowy o pracę, jeżeli osoba wyznaczona nie była uprzednio pracownikiem tego zakładu pracy.

Jeżeli więc Sąd I instancji ustali, że wyrażając zgodę na wyznaczenie na stanowisko tymczasowego kierownika powód nie wyraził zgody na rozwiązanie stosunku pracy z zakończeniem pełnienia tej funkcji, to konsekwencją prawną tego ustalenia będzie brak zdarzenia powodującego ustanie stosunku pracy. Nie jest bowiem tym zdarzeniem mylne przekonanie pozwanego, że stosunek pracy rozwiązał się z upływem czasu, na jaki umowa była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). Oznacza to zarazem, iż powód ma roszczenie o dopuszczenie do pracy uprzednio wykonywanej (art. 22 § 1 k.p.) - której rodzaj także wymaga dokonania ustaleń przy ponownym rozpatrywaniu sprawy - oraz o wynagrodzenie za czas gotowości do jej wykonywania (art. 81 § 1 k.p.).

Rewizja nadzwyczajna podlega uwzględnieniu, mimo przekroczenia sześciomiesięcznego terminu do jej złożenia, bowiem zaskarżony wyrok narusza także interes

Rzeczypospolitej Polskiej, gdyż jego skutkiem pracownik może być pozbawiony pracy w sposób sprzeczny z prawem (art. 421 § 2 k.p.c.).

Z powyższych względów na podstawie art. 422 § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====