

**Uchwała z dnia 3 listopada 1994 r.
I PZP 44/94**

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędzia SN: Antoni Filcek, Sędzia SA: Barbara Wagner,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Stefana Trautsołta, w sprawie z powództwa Józefa Grzegorza B. przeciwko Przedsiębiorstwu Usługowo-Produkcyjnemu "P." w G. o sprostowanie świadectwa pracy, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 3 listopada 1994 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni postanowieniem z dnia 26 lipca 1994 r., [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.

Czy odwołanie dyrektora przedsiębiorstwa państwowego na podstawie art. 37a ust. 1 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (tekst jednolity: Dz. U. z 1991 r., nr 18, poz. 80 ze zm.) jest odwołaniem równoznacznym z wypowiedzeniem umowy o pracę, czy też jest odwołaniem równoznacznym z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Przyczyny odwołania dyrektora przedsiębiorstwa państwowego wymienione w art. 37a ust. 1 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1991 r., Nr 18, poz. 80 ze zm.) tylko wtedy stanowią podstawę odwołania równoznacznego z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 70 § 3 k.p.), jeżeli jednocześnie mogą być uznane za przyczyny przewidziane w art. 52 § 1 pkt 1 lub 2 k.p.

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

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni przedstawił zagadnienie prawne wymienione we wstępnej części uchwały przedstawiając następujący stan faktyczny.

Powód - Józef B. zatrudniony był w Przedsiębiorstwie Usługowo-Produkcyjnym "P." w G. na stanowisku dyrektora. Pismem z dnia 14 grudnia 1992 r. Wojewoda G., będący organem założycielskim tego przedsiębiorstwa państwowego odwołał, powoda ze stanowiska dyrektora z dniem 15 grudnia 1992 r. W piśmie wskazano, że odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie natychmiastowym. Jako podstawę prawną podano przepisy art. 37a ust. 1 pkt 1 i 3 oraz art. 66 ust. 2 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1991 r., Nr 18, poz. 80 ze zm.). Natomiast z uzasadnienia omawianego pisma wynika, że przyczynami odwołania dyrektora było niedopełnienie zobowiązań wobec Skarbu Państwa z tytułu dywidendy obligatoryjnej i narażenie przedsiębiorstwa na straty w związku ze współpracą ze spółkami "R.", "P.-.", "Z." i "S." oraz na skutek niekontynuowania i niezabezpieczenia inwestycji "H." na Osiedlu Z.

Przed Sądem Rejonowym-Sądem Pracy w Gdańsku powód domagał się (po sprecyzowaniu swych żądań) ustalenia, że był zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie Usługowo-Produkcyjnym "P." w G. od 1 października 1982 r. do 31 marca 1993 r., ustalenia, że stosunek pracy został rozwiązany "w drodze wypowiedzenia przewidzianego w art. 70 § 2 k.p." i sprostowania świadectwa pracy przez wskazanie, że był zatrudniony w wymienionym okresie oraz stwierdzenie, że stosunek pracy został rozwiązany w takim trybie.

Pozwane Przedsiębiorstwo wniosło o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gdańsku wyrokiem z 4 marca 1994 r. oddalił powództwo. Sąd ten doszedł do przekonania, że odwołanie powoda było równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 70 § 3 k.p.). Zdaniem Sądu okoliczności z art. 37a wymienionej wyżej ustawy o przedsiębiorstwach państwowych mogą stanowić ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Do organu założycielskiego należy ocena, czy dyrektor naruszając w sposób rażący prawo lub nie dopilnowując dopełnienia zobowiązań przedsiębiorstwa wobec Skarbu Państwa tym samym naruszył w sposób ciężki swoje obowiązki pracownicze. W rozpoznawanej sprawie intencją Wojewody G. było odwołanie powoda ze stanowiska dyrektora w sposób równoznaczny z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powód wniósł rewizję od omówionego wyroku a Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni rozpoznając tę rewizję powziął poważne wątpliwości sformułowane w przedstawionym Sądowi Najwyższemu zagadnieniu prawnym. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego rażące naruszenie prawa przez dyrektora, pozostające w związku z pełnioną przez niego funkcją oraz niewypełnianie przez przedsiębiorstwo państwowe, zobowiązań wobec Skarbu Państwa z tytułu podatków lub dywidendy obligatoryjnej jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadnia odwołanie go ze stanowiska w sposób równoznaczny z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Wojewódzki nie wskazał w uzasadnieniu swego postanowienia rozważanych przez siebie przesłanek i argumentów przemawiających za stanowiskiem przeciwnym, poza omówieniem stanowiska zajmowanego przez powoda w rozpoznawanej sprawie (w szczególności w rewizji), w myśl którego pominięcie w akcie odwołania przepisu art. 37a ust. 1 pkt 2 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych odwołującego się do przesłanek określonych w art. 52 § 1 i art. 53 § 1 k.p. dotyczących rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez zakład pracy, ma ten skutek, że zgodnie z art. 70 § 2 k.p. odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedstawione zagadnienie prawne dotyczy relacji między przepisami art. 37a ust. 1 pkt 1 i 3 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych a art. 70 § 2 i 3 k.p. i poprzez ten ostatni przepis również z art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p.

Rozważania na temat tej relacji należy rozpocząć od przypomnienia, że do rozwiązania stosunku pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego - jako pracownika zatrudnionego na podstawie powołania - mają zastosowanie zarówno przepisy ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, jak i przepisy kodeksu pracy. Rozwiązanie tego stosunku pracy następuje w drodze odwołania. Zgodnie z art. 70 § 2 k.p. odwołanie -

jako zasada - jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. Z treści § 3 tegoż przepisu wynika, że odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia tylko wówczas, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53. Okoliczności rozpoznawanej sprawy nie odnoszą się do przyczyn rozwiązania stosunku pracy, o których mowa w art. 53 k.p. i w art. 52 § 1 pkt 3 k.p., a zatem rozważania ograniczyć trzeba do przyczyn wymienionych w art. 52 § 1 pkt 1 i 2. Zaistnienie przyczyn z tego ostatniego przepisu uzasadniałoby w tej sprawie przyjęcie, że odwołanie powoda było równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podkreślić przy tym trzeba, że istotne jest, aby przyczyny polegające na ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych czyli zawinionych lub popełnieniu przestępstwa uniemożliwiającego dalsze zatrudnianie na zajmowanym stanowisku istotnie miały miejsce. Z przepisu art. 70 § 3 k.p. nie wynika natomiast, by istotne znaczenie miało powołanie w piśmie odwołującym określonej podstawy prawnej odwołania.

W rozpoznawanej sprawie istotne jest zatem nie to, jaką podstawę prawną powołał Wojewoda G. w swym piśmie, lecz to, jakie zarzuty postawił powodowi. Zarzuty te to - niedopełnienie obowiązku opłacania dywidendy obligatoryjnej, narażenie przedsiębiorstwa na straty oraz składanie nierzetelnych sprawozdań finansowych. Tak sformułowane zarzuty wypełniają dyspozycję art. 37a ust. 1 pkt 1 i 3 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych. Przepis ten w trzech punktach określa przesłanki umożliwiające odwołanie dyrektora przedsiębiorstwa państwowego. Tylko jeden z tych punktów (drugi) odwołuje się wprost do art. 52 § 1 k.p., co rodzi pytanie, czy spełnienie przesłanek z któregośkolwiek z dwóch pozostałych może doprowadzić do wniosku, że mamy do czynienia z przyczynami "o których mowa w art. 52" (do których odwołuje się art. 70 § 3 k.p.). Analiza przepisu art. 37a ust. 1 pkt 1 i 3 prowadzi do wniosku, że przyczyny odwołania tam uregulowane mogą być, ale nie zawsze będą przyczynami, o których mowa w art. 52 § 1 (praktycznie chodzić może jedynie o pkt 1 lub 2 tego przepisu, gdyż nie ma żadnego odniesienia między rażącym naruszeniem prawa przez dyrektora lub nieopłacaniem przez przedsiębiorstwo dywidendy lub podatków a zawinioną utratą uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na stanowisku dyrektora). Zależy to od okoliczności konkretnej sprawy. Na przykład sytuacja, w której przedsiębiorstwo państwowe przez co najmniej 3 kolejne miesiące nie wypełnia wobec Skarbu Państwa zobowiązań z tytułu podatków lub dywidendy obligatoryjnej uzasadnia odwołanie dyrektora zgodnie z art. 37a ust. 1 pkt 3. Jeżeli dyrektor ze swej winy doprowadził do takiego stanu rzeczy może to stanowić jednocześnie ciężkie naruszenie jego obowiązków pracowniczych, a zatem przyczynę "o której mowa w art. 52". Skutkowałoby to zakwalifikowanie odwołania dyrektora jako równoznacznego z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 70 § 3 k.p.). Można jednakże wyobrazić sobie również sytuację, w której nieuzasadnione będzie postawienie pracownikowi - dyrektorowi zarzutu ciężkiego naruszenia jego podstawowych obowiązków mimo, że doszło do zaległości w opłacaniu podatków lub dywidendy w rozmiarze uzasadniającym odwołanie dyrektora. Wiąże się to przede wszystkim ze spełnieniem lub nie spełnieniem przesłanki działania zawinionego w świetle przepisów kodeksu pracy, podczas gdy do odwołania dyrektora wystarczy obiektywne zaistnienie określonej sytuacji.

Wskazany przykład pozwala na przedstawienie istoty różnicy między zasięgiem

działania przepisu art. 37a ust. 1 pkt 1 i 3 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych a art. 70 § 3 k.p. i poprzez ten przepis art. 52 § 1 pkt 1 i 2. Nieuprawnione jest więc zarówno twierdzenie, że zasięg ten jest zawsze tożsamy, jak i zanegowanie w ogóle możliwości powstania takiej tożsamości.

To drugie zapatrywanie miałoby znajdować uzasadnienie w treści art. 37a, w którego w punkcie 2 ustępu 1 wymieniono oddzielnie "przesłanki określone w art. 52 § 1 lub art. 53 § 1 kodeksu pracy". Sposób zredagowania omawianego przepisu nie może jednak przesądzać o tym, że przesłanki wyspecyfikowane w punktach 1 i 3 nie mogą nigdy być uznane jednocześnie za tożsame z "określonymi w art. 52 § 1". Wniosek taki byłby sprzeczny z przyjętymi zasadami wykładni logicznej. Trzeba by bowiem zaakceptować tezę, że dopuszczenie się przez dyrektora ciężkiego naruszenia prawa albo spowodowanie zaległości w opłacaniu podatków lub dywidendy nigdy nie może być uznane jednocześnie za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, czyli za uzasadniające odwołanie dyrektora równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Ponownie należy wskazać, że dla oceny jakiego rodzaju odwołanie miało miejsce, treść pisma odwołującego dyrektora ma istotne znaczenie w takim zakresie, w jakim wskazuje przyczyny odwołania, natomiast powołanie podstawy prawnej takiego znaczenia nie ma.

Jeżeli dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy (wobec treści roszczeń zgłoszonych przez pracownika) konieczne jest ustalenie jakiego rodzaju odwołanie miało miejsce (z art. 70 § 2 czy z art. 70 § 3 k.p.), rzeczą Sądu będzie dokonanie ustaleń faktycznych pozwalających na stwierdzenie, czy w danym przypadku przyczyny odwołania z art. 37a ust. 1 pkt 1 lub 3 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych mogą być jednocześnie uznane za przewidziane w art. 52 § 1 pkt 1 lub 2 k.p., czyli stanowiące podstawę odwołania równoznacznego z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Udzielenie twierdzącej lub przeczącej odpowiedzi na przedstawione zagadnienie prawne nie jest możliwe a priori, zależy bowiem od poczynionych przez Sąd orzekający ustaleń faktycznych i ich oceny.

Z tych względów należało podjąć uchwałę o treści podanej w sentencji.

=====