

23.

**Uchwała z dnia 22 lutego 1994 r.
I PZP 1/94**

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

Sąd Najwyższy przy udziale prokuratora Jana Szewczyka, w sprawie z powództwa Piotra C. przeciwko Marii C., o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej, postanowieniem z dnia 13 maja 1993 r., [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.

"Czy, a jeżeli tak-to w jaki sposób-ustaje stosunek pracy w wyniku śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą w oparciu o zaświadczenie o wpisie do ewidencji działalności gospodarczej ?"

p o d j ą ł następującą uchwałę:

1. W razie śmierci pracodawcy prowadzącego działalność gospodarczą w oparciu o wpis w ewidencji takiej działalności, jego spadkobiercy wstępują w prawa i obowiązki pracodawcy w ramach stosunków pracy z pracownikami zatrudnionymi przez zmarłego.

2. Nie dotyczy to sytuacji, w której w skład spadku nie wchodzi zakład pracy i w wyniku dziedziczenia nie dochodzi do przejęcia zakładu pracy w całości lub części w rozumieniu art. 23¹ § 2 kodeksu pracy; w takim wypadku stosunki pracy wygasają.

U z a s a d n i e

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku Białej przedstawił rozpatrywane zagadnienie prawne w następującym stanie sprawy:

Powód Piotr C. dochodził od Marii C. jako następcy prawnego zmarłego Lechosława C. zasądzenia ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy za 1991 r. oraz udzielenia tego urlopu w naturze, odszkodowania z tytułu rozwiąza-

nia umowy o pracę w sposób sprzeczny z prawem, odprawy pieniężnej określonej w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.) oraz sprostowania świadectwa pracy przez podanie właściwej daty i trybu rozwiązania umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 21 grudnia 1992 r., [...], Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bielsku Białej oddalił powództwo. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u Lechosława C., który prowadził działalność gospodarczą w zakresie murarstwa. W dniu 8 listopada 1991 r. Lechosław C. zmarł i do tego dnia nie doszło do rozwiązania umowy o pracę z powodem. Po śmierci męża pozwana zawiadomiła pracowników, że rozwiązuje z nimi umowy o pracę za wypowiedzeniem, wypłaciła im należne wynagrodzenia do dnia 8 listopada 1991 r. oraz ekwiwalenty pieniężne za urlopy wypoczynkowe za 1991 r. Sąd Rejonowy uznał, że do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło wskutek śmierci Lechosława C. i nie pozostaje to w związku z przepisami ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., a pozostałe świadczenia związane z umową o pracę pozwana spełniła.

Rozpoznając rewizję powoda od tego wyroku Sąd Wojewódzki powziął wątpliwość przedstawioną w rozpatrywanym zagadnieniu prawnym. Sąd stwierdził, że przepisy kodeksu pracy zawierające szczegółowe regulacje dotyczące ustania stosunku pracy nie zawierają normy określającej skutek śmierci pracodawcy. Nie czyni tego także rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna (Dz. U. Nr 45, poz. 272). Sąd Wojewódzki podniósł, że osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą zatrudniająca pracowników jest stroną w stosunkach pracy z nimi. Zgon takiej osoby jest zaprzestaniem prowadzenia działalności gospodarczej. Spadkobierca takiej osoby nawet kontynuując tę samą działalność gospodarczą będzie nowym podmiotem gospodarczym. Tym samym zgon osoby prowadzącej działalność gospodarczą powodowałby likwidację zakładu pracy. Jednakże żaden przepis nie przewiduje ustania stosunków pracy z uwagi na likwidację zakładu pracy. Sąd Wojewódzki podnosi, że w takiej sytuacji zachodzi możliwość odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.) co mogłoby oznaczać przyjęcie, że prawa i obowiązki pracodawcy wynikające z zawartych umów o pracę wchodziły w skład spadku zgodnie z art. 922 § 1 k.c.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Słusznie Sąd Wojewódzki podkreśla, że obowiązujące przepisy nie regulują

wyraźnie kwestii bytu prawnego stosunku pracy w przypadku śmierci pracodawcy, będącego osobą fizyczną. Jednakże nie budzi wątpliwości, że przepisy te, a w szczególności kodeks pracy, nie regulują wszystkich przypadków ustania (wygaśnięcia) stosunku pracy. Dotyczy to przykładowo śmierci pracownika, która nie jest wyraźnie uregulowana w przepisach prawa pracy, a nie budzi wątpliwości, że powoduje ona wygaśnięcie stosunku pracy (por. np. S. Rejman [w:] "Kodeks Pracy z komentarzem" W-wa 1979 s. 156 czy wyrok z dnia 2 lipca 1976 r., I PR 112/76, OSNCP 1977 z. 1, poz. 16 lub uchwałę z dnia 25 lipca 1985 r., III PZP 27/85, OSNCP 1986 z. 3, poz. 27, OSPiKA 1986 z. 7-8 poz. 167 z gl. J. Logi). Jest to związane z obowiązkiem osobistego wykonywania pracy przez pracownika, a więc prawna sytuacja pracownika jest w tym zakresie ściśle związana z jego osobą i nie przechodzi na spadkobierców (art. 922 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Nie dotyczy to natomiast praw i obowiązków majątkowych pracownika wynikających ze stosunku pracy, które przechodzą na spadkobierców na ogólnych zasadach (por. np. uchwałę z dnia 23 października 1980 r., IV PZP 5/80, OSNCP 1981 z. 4, poz. 55 czy uchwałę z dnia 6 stycznia 1989 r., IV PR 356/88, Sł. Prac. 1989 nr 6 s. 47).

Wobec tego, jak słusznie podnosi Sąd Wojewódzki, jest możliwe odpowiednie zastosowanie do przypadku śmierci pracodawcy, przepisów kodeksu cywilnego o ile nie będzie to sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). Zgodnie z art. 922 § 1 k.c. prawa i obowiązki majątkowe zmarłego przechodzą z chwilą jego śmierci na spadkobierców, przy czym oznacza to nie tylko przejęcie poszczególnych praw czy obowiązków ale także całej sytuacji prawnej zmarłego (por. np. J. Pietrzykowski [w:] "Kodeks cywilny Komentarz" W-wa 1972 s. 1818 czy wyrok z dnia 19 października 1984 r., I CR 175/84, OSNCP 1985 z. 8 poz. 114, OSPiKA 1985 z. 7-8 poz. 137 z gl. M. Bączyka lub wyrok z dnia 3 października 1984 r., II ARN 5/84, OSNCP 1985 z. 7, poz. 94).

Zasadą jest więc, że wszystkie prawa i obowiązki majątkowe zmarłego przechodzą na jego spadkobierców, co dotyczyłoby także praw i obowiązków pracodawcy wynikających ze stosunku pracy z zatrudnionymi pracownikami, gdyż z reguły nie można przyjąć aby były one ściśle związane z jego osobą (nie byłyby dziedziczone prawa i obowiązki pracodawcy w stosunkach pracy mających na celu zaspokojenie osobistych potrzeb pracodawcy lub osób mu bliskich). Należy jednak zważyć, że bezwzględne dziedziczenie praw i obowiązków pracodawcy w każdej sytuacji, byłoby sprzeczne z zasadą prawa pracy uregulowaną w art. 23¹ § 2 kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem zmiana pracodawcy następuje tylko w tym przypadku, gdy dochodzi do przejęcia zakładu pracy w całości lub części. Przepis ten z jednej strony stwarza zasadę powiązania trwania stosunku pracy z przejęciem zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym w całości lub jego części, a z drugiej

strony oznacza szczególne zasady przejścia praw i obowiązków pracodawcy niezależnie od zasad prawa spadkowego (art. 922 § 2 k.c. in fine). Dziedziczenie praw i obowiązków spadkodawcy będącego pracodawcą oznacza więc wstąpienie w prawa i obowiązki w zakresie stosunków pracy ale tylko wtedy, gdy w skład spadku wchodzi zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym, a więc gdy w wyniku dziedziczenia dochodzi do przejścia zakładu pracy. Inaczej mówiąc, jeżeli stosunek pracy osób zatrudnionych przez osobę fizyczną nie był wykonywany w oparciu o jednostkę organizacyjną, którą można by uznać za zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym to w skład spadku nie wchodzi taki zakład pracy, nie zostaje on więc przejęty przez spadkobierców w drodze dziedziczenia i w wyniku śmierci pracodawcy dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy, tak jak każdego prawa czy obowiązku majątkowego nie podlegającego dziedziczeniu. Nie jest więc istotne (do czego przywiązuje znaczenie Sąd Wojewódzki), że spadkobiercy zmarłego pracodawcy prowadzącego działalność gospodarczą choćby tę działalność kontynuowali, byłiby innym podmiotem gospodarczym, gdyż jest to bez znaczenia przy przejściu zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 2 k.p. Istotnym jest, by w wyniku dziedziczenia doszło do takiego przejścia zakładu pracy (zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym wchodził w skład spadku), choćby spadkobiercy po przejściu nie kontynuowali dotychczasowej działalności.

W tej sytuacji kwestia dalszego bytu prawnego stosunków pracy z pracownikami zatrudnionymi przez zmarłego pracodawcę zależy od oceny, czy w skład spadku wchodzi zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym, a więc, czy w wyniku spadkobrania dochodzi do jego przejścia. To zaś będzie zależało od konkretnych okoliczności sprawy, a w szczególności od oceny, czy praca była wykonywana w ramach jednostki organizacyjnej, którą można uznać za zakład pracy w przedmiotowym znaczeniu.

Powyższa wykładnia nawiązuje do interpretacji doktryny i orzecznictwa, która prezentowana była przed wejściem w życie kodeksu pracy. Kodeks zobowiązań przewidywał w art. 476 § 1 (którego odpowiednik stanowi dzisiejszy art. 23¹ k.p.), że w razie przejścia zakładu pracy na inną osobę, nabywca wstępuje mocą samego prawa w stosunki pracy, wynikające z umów o pracę. Powszechnie przyjmowano, że "przejście zakładu pracy na inną osobę" w rozumieniu tego przepisu następowało także w wyniku dziedziczenia (por. J. Korzonek, J. Rosenthüth "Kodeks zobowiązań-komentarz", s. 1133). Śmierć pracodawcy zasadniczo nie miała więc wpływu na stosunek pracy. Uznawano przy tym za zakład pracy jakiegokolwiek urządzenie gospodarcze, w którym pełnił pracę na podstawie umowy choćby jeden pracownik. Przyjmowano przykładowo, że brak było podstawy, by pracowników domu jak dozorców czy chłopców do windy pozbawiać praw z art. 476 k.z. w razie zbycia domu (por. J. Namitkiewicz "Kodeks zobowiązań-komentarz dla praktyki", Łódź 1949,

T. II s. 271 i s. 281; wyrok z dnia 12 grudnia 1936 r., C II 1751/36, Zb. Orz. 1937 poz. 258 czy wyrok z dnia 27 lipca 1937 r., C III 1212/35, Zb. Orz. 1938 poz. 198). W poprzednim stanie prawnym tak szeroka interpretacja była możliwa z uwagi na brak ustawowej definicji zakładu pracy. W obecnym stanie prawnym nie można się oderwać od obowiązującego pojęcia zakładu pracy z art. 3 k.p. jako jednostki organizacyjnej, które musi być uwzględnione przy ocenie zaistnienia przejęcia zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym w rozumieniu art. 23¹ k.p. W każdym razie za zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym będzie mogło być uznane przedsiębiorstwo w rozumieniu art. 526 k.c., warsztat taki jak rzemieślniczy, placówka handlowa czy gastronomiczna (por. np. uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 6 sierpnia 1980 r., V PZP 12/78, OSNCP 1980 z. 12 poz. 226, NP 1982 nr 1-2 s. 178 z gl. J. Tyszki, PiP 1982 nr 11 s. 147 z gl. A. Świątkowskiego i uchwałę z dnia 29 października 1980 r., I PZP 35/80, OSNCP 1981 z. 4 poz. 56, OSPiKA 1981 z. 11 poz. 211 z gl. T. Zielińskiego).

Uznanie określonego kompleksu majątkowego za jednostkę organizacyjną stanowiącą zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym będzie zależało od oceny konkretnego przypadku, przy uwzględnieniu wszelkich okoliczności sprawy, w tym także charakteru prowadzonej działalności. Podkreśla to Sąd Najwyższy w dotychczas nie publikowanym orzecznictwie (wyrok z dnia 16 września 1993 r., I PRN 93/93; wyrok z dnia 22 września 1993 r., I PRN 95/93; wyrok z dnia 14 lipca 1993 r., I PRN 75/93 i wyrok z dnia 14 lipca 1993 r., I PRN 77/93) uznając, że dla oceny czy nastąpiło "przejęcie zakładu pracy" w przypadku zakładów o celach gospodarczych zasadnicze znaczenie mają elementy i uwarunkowania typu majątkowego, natomiast nie mogą one odgrywać dominującej roli tam, gdzie dochodzi do przejęcia części zakładu pracy realizującego cele społeczne, polityczne czy publiczne. Te szczególne okoliczności należy odpowiednio uwzględniać dla prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby fizyczne, przy której wielkość i stopień majątkowego czy finansowego wyodrębnienia mienia, w oparciu o które prowadzi się tę działalność jest specyficzny.

Powyższe rozważania prowadzą do podjęcia uchwały jak w sentencji. Podkreślić należy, iż co do zasady jest ona zgodna z proponowanymi przez Komisję Reformy Prawa Pracy zmianami kodeksu pracy. Proponuje się w nich bowiem wprowadzenie nowego art. 63² stanowiącego, że z dniem śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną umowy o pracę z pracownikami wygasają, przy czym zasada ta nie będzie miała zastosowania w razie przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych przepisami art. 23¹. Jeżeli więc dojdzie do "przejęcia zakładu pracy" w znaczeniu przedmiotowym to stosunek pracy będzie kontynuowany, przy zmianie pracodawcy.

