

**Wyrok z dnia 19 maja 1997 r.
I PKN 174/97**

Przekształcenie przedsiębiorstwa państwowego w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa na podstawie ustawy z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz.U. Nr 51, poz. 238 ze zm.) jest równoznaczne z likwidacją zakładu pracy w rozumieniu art. 1 ust. 2 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. 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.).

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 19 maja 1997 r. sprawy z powództwa Haliny S. przeciwko [...] Stoczni Remontowej "G." Spółka Akcyjna w S. o przywrócenie do pracy, ustalenie, odprawę pieniężną i sprostowanie świadectwa pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 20 lutego 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Pozwana [...] Stocznia Remontowa "G." SA w S. wniosła kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 20 lutego 1997 r. [...], którym, w następstwie apelacji powódki Haliny S., Sąd ten zmienił częściowo wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Szczecinie z dnia 30 października 1996 r. [...] Zmiana wyroku Sądu pierwszej instancji dotyczyła odprawy pieniężnej (z tego tytułu zasądzone na rzecz powódki 8.494,60 zł) oraz przyznania jej wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w związku z odwołaniem powódki równoznacznym z wypowiedzeniem umowy o pracę (z tego tytułu zasądzone jej kwotę 2.777,08 zł za każdy miesiąc wypowiedzenia). Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych natomiast oddalił apelację w zakresie dotyczącym ustalenia i sprostowania świadectwa pracy, a ponadto uchylił zaskarżony wyrok co do żądania przywrócenia do pracy i w tym zakresie postępowanie umorzył.

W kasacji wyrok Sądu drugiej instancji zaskarżony został w całości (mimo, że w części jego rozstrzygnięcie jest korzystne dla strony pozwanej), jednakże jej zarzuty dotyczą naruszenia tylko tych przepisów, które odnoszą się do zasądzonej odprawy i wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jako podstawa kasacji wskazane zostało naruszenie prawa materialnego, a konkretnie błędna wykładnia i niewłaściwe zastosowanie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 i art. 8 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 (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) oraz art. 70 § 2 zdanie drugie Kodeksu pracy i pominięcie art. 71

tego Kodeksu.

Pozwany - jak stwierdza w kasacji - nie kwestionuje poczynionych przez Sądy obu instancji ustaleń dotyczących stanu faktycznego sprawy. Zdaniem strony pozwanej przewidziana w ustawie z 28 grudnia 1989 r. odprawa pieniężna powódce się nie należy. Nie można bowiem mówić, że w sprawie zaistniała sytuacja, która przewidziana jest w hipotezie art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. W zaskarżonym wyroku Sąd błędnie przyjął, że nastąpiło indywidualne zwolnienie i zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych. Według strony pozwanej art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. odnosi się do sytuacji, w których pracodawca rozwiązuje stosunek pracy z przyczyn wymienionych w jej art. 1 ust. 1, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. W odniesieniu zaś do powódki pracodawca nie rozwiązał z nią stosunku pracy. Decyzję w tej kwestii - jak pisze się w kasacji - podjął za niego ustawodawca stanowiąc przepis art. 9 ust. 2 ustawy z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz. U. Nr 51, poz. 238 ze zm.). W kasacji podnosi się ponadto, że w sprawie brak było także kolejnej przesłanki stosowania ustawy z 28 grudnia 1989 r., a mianowicie zmniejszenia zatrudnienia. U pozwanej stan zatrudnienia przed i po przekształceniach własnościowych pozostał niezmieniony. Powódka, co ustaliły Sądy obu instancji, następnego dnia po rozwiązaniu stosunku pracy zatrudniona została ponownie, tym samym nie zmienił się stan zatrudnienia. Zdaniem strony pozwanej nie zaistniały również przyczyny, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., a które Sąd drugiej instancji określił jako przyczyny organizacyjne. Pozwana nie podejmowała bowiem żadnych zmian organizacyjnych, rozumianych jako przekształcenie struktury przedsiębiorstwa w znaczeniu przedmiotowym. Zmiana jaka się dokonała była tylko zmianą formy działania (przejście z formy przedsiębiorstwa państwowego na formę spółki akcyjnej), a nie prawnie istotna zmiana, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 roku.

Strona pozwana kwestionuje także zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 79 § 2 zdanie drugie KP). Sąd drugiej instancji przyjął, że w art. 9 ust. 2 zdanie 2 ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych chodzi o odwołanie równoznaczne z wypowiedzeniem (art. 70 § 2 zdanie pierwsze Kodeksu pracy). Jest to zdaniem tego Sądu wyjątek od zasady, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w czasie trwania stosunku pracy. W tej sytuacji pracownikowi przysądza się prawo do wynagrodzenia za czas po ustaniu stosunku pracy. Co do zasady te twierdzenia - według kasacji - nie mogą budzić wątpliwości. Sąd drugiej instancji przeoczył jednak, iż po odwołaniu powódka nadal pracowała i pobierała wynagrodzenie u pozwanej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji nie są trafne, gdyż błędnie interpretują wskazane w niej przepisy prawne. Do powódki miał zastosowanie przepis art. 9 ust. 2 ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych przewidujący, że stosunek pracy pracownika - w wypadku przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego w spółkę - zatrudnionego na podstawie powołania ustaje z mocy prawa z dniem wykreślenia przedsiębiorstwa z rejestru przedsiębiorstw państwowych. Ustanie stosunku pracy jest równoznaczne w skutkach prawnych z rozwiązaniem stosunku pracy wskutek odwołania. Zatrudnienie

tego pracownika w spółce następuje na warunkach uzgodnionych przez strony. Powódka była zatrudniona w przedsiębiorstwie państwowym jako pracownik powołany na stanowisko (głównego księgowego), przy czym przedsiębiorstwo to przekształcone zostało w jednoosobową spółkę akcyjną Skarbu Państwa, a to oznacza, iż objęta była hipotezą tego przepisu. Postanowienie art. 9 ust. 2 zdanie drugie ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, że ustanie stosunku pracy jest równoznaczne w skutkach prawnych z rozwiązaniem stosunku pracy wskutek odwołania oznacza, iż ustanie to należy traktować tak, jak gdyby nastąpiło ono w wyniku odwołania pracownika ze stanowiska, które z kolei jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę; pracodawca nie dokonuje odwołania pracownika (rozwiązanie stosunku pracy następuje z mocy samego prawa), ale ustanie z mocy prawa jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę pracownikowi. Innymi słowy, mimo że ustanie stosunku pracy z pracownikiem nie następuje w tym wypadku w wyniku złożenia określonego oświadczenia woli przez pracodawcę, to jednak ustawodawca nakazuje taki stan traktować w taki sposób, jak gdyby oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy (wypowiedzeniu umowy o pracę) przez pracodawcę nastąpiło. Co więcej, sytuację tę należy kwalifikować zgodnie z regułami określonymi w ustawie z 28 grudnia 1989 r. W istocie bowiem w wyniku przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego w spółkę dochodzi do jego likwidacji, gdyż traci ono swój byt prawny, co wyraża się w jego wykreśleniu z rejestru przedsiębiorstw państwowych. Gdyby nie przepis art. 9 ust. 1 ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (a także art. 23¹ KP), stosunki pracy osób w nim zatrudnionych musiałyby ustać (musiałyby zostać rozwiązane), gdyż pracodawca (ściśle określony) nie może być traktowany jako nieistotny element stosunku pracy w tym znaczeniu, że mimo jego zmiany (utruty przezeń bytu prawnego) należy przyjmować, iż nadal istnieje ten sam stosunek pracy. Potwierdzeniem tego jest istnienie szczególnych uregulowań (art. 23¹ KP, art. 9 ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych), które wprowadzają odstępstwa od zasady, że pracownik pozostaje w stosunku pracy tylko z tym pracodawcą, który ten stosunek nawiązał. Oznacza to tym samym, że także ten przypadek - choć w przepisach ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych określany jest mianem "przekształcenia" - mieści się w pojęciu likwidacji zakładu pracy, o której mowa w art. 1 ust. 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r. W przepisie tym mowa jest bowiem o zakładzie pracy w znaczeniu podmiotowym, a więc jako o pracodawcy, a trudno przyjąć, że pracodawca nie zostaje zlikwidowany, jeśli stracił swój byt prawny (przestał być podmiotem), czy też że powstała spółka jest tym samym podmiotem (pracodawcą) co przedsiębiorstwo państwowe, tyle że przekształconym (że jest ona przekształconym przedsiębiorstwem państwowym i wobec tego przedsiębiorstwo to nadal istnieje). Sąd drugiej instancji - inaczej niż to zostało wyjaśnione wyżej - uznał wprawdzie, że w analizowanym stanie faktycznym i prawnym doszło do zmian o charakterze organizacyjnym w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., a nie do szczególnego rodzaju likwidacji dotychczasowego przedsiębiorstwa (przez przekształcenie go w spółkę), lecz nie ma to wpływu na ocenę prawidłowości zasądzenia przezeń odprawy pieniężnej na rzecz powódki, gdyż przepisy tej ustawy mają generalnie także zastosowanie w razie likwidacji zakładu pracy (niezależnie od tego w jaki sposób do tej likwidacji dochodzi).

Bezzasadny jest także zarzut niewłaściwego zastosowania przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przepisu art. 70 § 2 zdanie drugie KP. Z przepisu tego wy-

nika bowiem, że pracownikowi odwołanemu ze stanowiska w okresie wypowiedzenia należy się wynagrodzenie w wysokości przysługującego przed odwołaniem i to niezależnie od tego, czy pracownik w tym czasie świadczy pracę na rzecz swojego pracodawcy. Skoro zaś zgodnie z art. 9 ust. 2 ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych ustanie stosunku pracy z mocy prawa jest równoznaczne w skutkach prawnych z rozwiązaniem stosunku pracy wskutek odwołania, to znaczy to, iż powinno ono być traktowane - pod względem skutków prawnych - tak jak rozwiązanie stosunku pracy przez organ upoważniony do odwołania równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. Tym samym za okres równy okresowi wypowiedzenia umowy o pracę powódce należy się wynagrodzenie, mimo że w tym czasie nie świadczyła ona pracy na rzecz swojego (pierwotnego) pracodawcy (przedsiębiorstwa państwowego). Sąd Najwyższy podziela przy tym pogląd, który znalazł wyraz w rozstrzygnięciu przyjętym w zaskarżonym wyroku, że podjęcie zatrudnienia u innego pracodawcy, nawet jeżeli jest to pracodawca, który przejął mienie poprzedniego pracodawcy (przedsiębiorstwo w znaczeniu przedmiotowym), nie uzasadnia negowania tego prawa, które przyznaje powódce przepis art. 70 § 2 zdanie drugie KP. Błędnie przy tym twierdzi się w kasacji, że naruszeniem prawa jest pominięcie w rozstrzygnięciu Sądu drugiej instancji art. 71 KP, który stanowi, iż na wniosek pracownika pracodawca może zatrudnić go w okresie wypowiedzenia przy innej pracy odpowiedniej ze względu na jego kwalifikacje zawodowe, a po upływie okresu wypowiedzenia zatrudnić na uzgodnionych przez strony warunkach pracy i płacy. Przepis ten dotyczy bowiem tego stosunku pracy, który został rozwiązany w wyniku odwołania (ustania stosunku pracy równoznacznego z odwołaniem), a nie zatrudnienia u nowego pracodawcy, z którym został nawiązany nowy stosunek pracy.

Z powyższych względów na podstawie art. 393¹² KPC Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====