

Wyrok z dnia 17 lutego 1999 r.

I PKN 569/98

Nieprzejęcie pracownika w trybie art. 23¹ § 1 KP na skutek rozwiązania stosunku pracy przed przejęciem zakładu pracy nie wyklucza następstwa prawnego podmiotu przejmującego w zakresie roszczeń wynikających z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przez dotychczasowego pracodawcę.

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 1999 r. sprawy z powództwa Marii W. przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Kultury w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 30 czerwca 1998 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Maria W. wniosła o przywrócenie do pracy w pozwanej Agencji Artystycznej – „E.P.” w K. W toku procesu Sąd wezwał do udziału w sprawie po stronie pozwanej Miejski Ośrodek Kultury w K. Wyrokiem z dnia 6 marca 1998 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Koszalinie oddalił powództwo. Sąd ustalił, że powódka w latach 1974-1987 pracowała jako księgowa w pozwanej Agencji, która nosiła wówczas inną nazwę. Natomiast od dnia 24 października 1988 r. do dnia 28 maja 1997 r., kiedy rozwiązano z powódką umowę o pracę na podstawie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 KP, była ona zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku głównej księgowej. Zgodnie z ustaleniami Sądu pierwszej instancji rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło w wyniku zarzucenia powódce: 1) naruszenia art. 100 § 1 i 2 KP na skutek samowolnego opuszczenia pracy i jednodniowej nieobecności, mimo wyraźnego po-

lecenia pozostania na stanowisku; 2) naruszenia § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności pracownika w pracy oraz udzielania pracownikowi zwolnień z pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 231), poprzez przedstawienie zwolnienia lekarskiego po pięciu dniach nieobecności w pracy; 3) naruszenia art. 100 § 2 pkt 4 KP w wyniku wprowadzenia w błąd dyrektora i narażenia pracodawcy na niepotrzebne koszty; 4) naruszenia art. 100 § 2 pkt 4 KP na skutek nieprawidłowości w wykonywaniu czynności płacowo-księgowych; 5) naruszenia art. 100 § 2 pkt 4 KP w wyniku przetrzymywania decyzji Urzędu Skarbowego w K. w sprawie określenia podatku. Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż powództwo nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż rozwiązanie z powódką umowy o pracę na podstawie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 KP było prawnie uzasadnione. Zdaniem Sądu Rejonowego spośród wszystkich stawianych powódce zarzutów, dwa są rzeczywiste i zasadne. Pierwszy to fakt opuszczenia przez powódkę miejsca pracy mimo wyraźnego ostrzeżenia ze strony dyrektora, który jednocześnie gotów był zaakceptować ewentualny wniosek o udzielenie urlopu. Drugi, to wprowadzenie pracodawcy w błąd co do konieczności wykonania znacznej ilości kserokopii dokumentów, co pracodawcę narażiło na "pewne koszty oraz znaczny wysiłek". Pozostałe zarzuty, zdaniem Sądu Rejonowego, nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 1998 r. [...] Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie oddalił apelację powódki. Sąd drugiej instancji, opierając się na treści art. 23¹ § 1 KP uznał, że Miejski Ośrodek Kultury w K., ujęty w wyroku Sądu Rejonowego jako strona pozwana, nie odpowiada za rozwiązanie stosunku pracy przez Agencję Artystyczną - "E.P." w K. Przejęcie zakładu pracy nastąpiło bowiem 1 stycznia 1998 r., czyli w momencie, gdy umowa o pracę była już rozwiązana. Sąd drugiej instancji doszedł do przekonania, iż ze względu na brak stosunku pracy powódki w momencie przejmowania zakładu, Miejski Ośrodek Kultury w K. nie stał się z mocy prawa stroną tego stosunku, a zatem powódka nie mogła względem niego skutecznie wystąpić z żądaniem przywrócenia do pracy. Ponadto po przeanalizowaniu art. 23¹ § 2 i art. 56 § 2 KP, Sąd Wojewódzki uznał, iż w sytuacji niemożności uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy, zasądzeniu na rzecz powódki odszkodowania sprzeciwiają się zasady współzycia społecznego. Sąd drugiej instancji podzielił bowiem stanowisko, iż powódka swoim zachowaniem naruszyła prawo. Powódka samowolnie opuszczając stanowisko pracy i doprowadzając

do tworzenia zbędnych kopii dokumentów, naraziła pracodawcę na niepotrzebne wydatki. Zdaniem Sądu drugiej instancji "nie zasługuje na ochronę pracownik, który narusza obowiązki pracownicze w nadziei, że jego trudna sytuacja życiowa stanowi dostatecznie skuteczny argument przed zwolnieniem z pracy".

Wyrok ten powódka zaskarżyła kasacją, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 52 § 1 KP oraz błędną wykładnię art. 23¹ KP. W uzasadnieniu kasacji powódka podniosła, że jej nieobecność w pracy w dniu 9 maja 1997 r. nie była nieusprawiedliwiona. Co prawda pracodawca nie wyraził zgody na oddelegowanie powódki w tym dniu na szkolenie, jednak jej nieobecność w pracy miała być usprawiedliwiona jednodniowym urlopem wypoczynkowym (propozycja pracodawcy), bądź też zaliczeniem przepracowanych godzin nadliczbowych na poczet czasu pracy w tym dniu (propozycja powódki). W tych warunkach nie można uznać, że pracodawca miał podstawy do uznania nieobecności powódki, jako nieusprawiedliwionej, szczególnie gdy na pracodawcy zgodnie z art. 94 Kodeksu pracy ciąży obowiązek ułatwienia pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Tego rodzaju postępowanie, naruszające przez pracodawcę obowiązek względem pracownika, zostało przez Sąd pominięte przy ocenie przyczyny nieobecności powódki w pracy w dniu 9 maja 1997 r. Powódka wywiodła, że w rozumieniu art. 52 KP, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy działanie lub zaniechanie pracownika cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Natomiast zarzut ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku dbałości o mienie pracodawcy, wymaga uwzględnienia stopnia winy pracownika oraz skutków tego naruszenia, a przede wszystkim powstałej szkody. Zdaniem powódki sporządzenie odbitek kserograficznych dokumentów księgowych w trakcie trwającej w zakładzie pracy kontroli Urzędu Skarbowego, nie może być ocenione jako zawinione działanie osoby odpowiedzialnej za stan dokumentów księgowych, jak również nie może stanowić o szkodzie. Powódka uważa, że Sąd Wojewódzki naruszył prawo materialne, gdyż błędnie ustalił, że w sprawie o przywrócenie powódki do pracy, stroną nie może być Miejski Ośrodek Kultury w K. Sprawę o przywrócenie do pracy powódka wniosła przeciwko Agencji Artystycznej "E.P." i w trakcie procesu nastąpiło przejęcie tej Agencji przez Miejski Ośrodek Kultury w K. na podstawie art. 23¹ KP. Według powódki Miejski Ośrodek Kultury przejmując Agencję "przejął także wszelkie ewentualnie toczące się procesy". Brak więc było podstawy do rozważania zastosowania art. 23¹ § 2 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji jest niejednoznaczne w zakresie oceny zaistnienia przesłanek rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 KP. Oceniając bowiem, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, Sąd drugiej instancji pośrednio przyjmuje, że rozwiązanie umowy nastąpiło z naruszeniem przepisów dotyczących tego trybu rozwiązania umowy o pracę. Równocześnie jednak, jako przesłankę tego rozumowania uznaje, że "nie zasługuje na ochronę pracownik, który narusza obowiązki pracownicze". Sąd drugiej instancji nie ocenia więc, że powódka naruszyła ciężko swoje podstawowe obowiązki pracownicze, co dopiero jest przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 KP. Równocześnie uznaje, że samo naruszenie obowiązków pracowniczych (bez uznania, że było ono ciężkie i dotyczyło obowiązków podstawowych), prowadzi do sprzeczności roszczeń z zasadami współżycia społecznego. Jest to rozumowanie oczywiście błędne. Zadaniem Sądu było bowiem przede wszystkim ocenienie, czy powódka naruszyła ciężko swoje podstawowe obowiązki pracownicze, a dopiero gdyby tak było, ewentualna ocena tego w świetle art. 8 KP. Podkreślenia przy tym wymaga, że nawet ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, gdyby rozwiązanie umowy o pracę naruszało inne przepisy, nie oznacza jeszcze sprzeczności roszczeń z zasadami współżycia społecznego czy społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Aby przyjąć taką sprzeczność należałoby stwierdzić szczególną naganność zachowania pracownika (por. np. wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168 czy wyrok z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 539/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 87). Zarzut kasacji dotyczący naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 52 KP, należało więc uznać za uzasadniony.

Wydaje się, że sposób wykładni i zastosowania przez Sąd drugiej instancji art. 52 i 8 KP wynikał z przyjętej wykładni art. 23¹ § 1 KP i uznania, że skoro ten przepis nie ma zastosowania, to Miejski Ośrodek Kultury w K. nie jest legitymowany w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy czy o odszkodowanie. Rację ma Sąd drugiej instancji, że przepis art. 23¹ § 1 KP ma zastosowanie tylko w sytuacji, gdy w momencie przejęcia w całości lub części zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym przez innego pracodawcę trwa dany stosunek pracy. Inaczej mówiąc do przejęcia pracow-

nika przez nowego pracodawcę nie dochodzi, jeżeli w momencie przejęcia zakładu pracy stosunek pracy już był rozwiązany (por. np. wyrok z dnia 1 października 1997 r., I PKN 296/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 422). Słusznie też Sąd drugiej instancji uważa, że przepis art. 23¹ KP, jako szczególny, wyłącza stosowanie innych przepisów dotyczących następstwa prawnego. Nie ma jednak racji, jeżeli przyjmuje, że brak przesłanek zastosowania art. 23¹ § 1 KP oznacza, że nie będą działały inne przepisy dotyczące następstwa prawnego, a więc przejścia określonych praw i obowiązków z jednego podmiotu na drugi. Następstwo takie i określony zakres przejęcia praw i obowiązków może wynikać wprost z konkretnego przepisu prawa, z aktu administracyjnego, czynności prawnej czy innego zdarzenia prawnego (por. np. uchwałę z dnia 22 lutego 1994 r., I PZP 1/94, OSNAPiUS 1994 nr 2, poz. 23, dotyczącą śmierci pracodawcy). Można wskazać liczne przypadki takiego przejęcia praw i obowiązków, czy wręcz sytuacji prawnej, w tym także w sposób szczególny regulujące przejście pracowników (art. 80 ustawy z dnia 23 listopada 1990 r. o łączności, Dz.U. Nr 86, poz. 504 ze zm. - por. uchwałę Trybunału Konstytucyjnego z dnia 10 czerwca 1992 r., W 12/91, OTK 1992 cz. 1, poz. 19; art. 6 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, Dz.U. Nr 118, poz. 561 ze zm.; a poprzednio art. 9 ustawy z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, Dz.U. Nr 51, poz. 298 ze zm. - por. uchwałę z dnia 2 czerwca 1995 r., I PZP 16/95, OSNAPiUS 1995 nr 21, poz. 261; czy art. 526 lub art. 40 § 2 KC - por. uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 15 grudnia 1992 r., I PZP 56/92, OSNCP 1993 z. 4, poz. 50; por. też uchwałę z dnia 21 września 1990 r., III PZP 4/90, OSP 1991 z. 9, poz. 208).

Oznacza to, że prawidłowa ocena Sądu drugiej instancji, iż powódka jako pracownik nie została przejęta przez pozwaną Miejski Ośrodek Kultury, gdyż jej stosunek pracy wcześniej się rozwiązał, a więc, że w sprawie nie miał zastosowania art. 23¹ § 1 KP, doprowadziła Sąd do przedwczesnego wniosku, że Ośrodek ten nie przejął obowiązków swojego poprzednika w zakresie rozwiązanych stosunków pracy. Aby to ocenić konieczne jest ustalenie na jakiej podstawie doszło do przekształceń po stronie pracodawcy i analiza, czy nie nastąpiło przejście obowiązków prawnych poprzednika, w tym zwłaszcza obowiązków w zakresie rozwiązanych uprzednio stosunków pracy. W tym znaczeniu Sąd drugiej instancji błędnie zastosował (nie zastosował) art. 23¹ § 1 KP, gdyż nieprawidłowo przyjął, że niestosowanie tego przepisu oznacza brak następstwa prawnego pozwanego Ośrodka w zakresie obowiązków

(roszczeń) powódki w zakresie rozwiązanego przez Agencję Artystyczną – „E.P.” w K. stosunku pracy.

Prowadzi to do uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania na podstawie art. 393¹³ § 1 i 108 § 2 KPC.

=====