

**Wyrok z dnia 19 marca 2002 r.**

**I PKN 209/01**

**Faktyczne zaprzestanie działalności przez pracodawcę polegające na likwidowaniu „z dnia na dzień” zakładu pracy może być potraktowane jako zachowanie ujawniające w dostateczny sposób wolę rozwiązania stosunku pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.).**

Przewodniczący SSN: Barbara Wagner, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 marca 2002 r. sprawy z powództwa Aliny W. i Roberta S. przeciwko „D.C.” Spółce z o.o. w K. o wynagrodzenie, ekwiwalent z urlop wypoczynkowy, ochronę i ustalenie, na skutek kasacji powodów Aliny W. i Roberta S. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 15 listopada 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację powoda Roberta S.;

u m o r z y ł postępowanie kasacyjne wobec powódki Aliny W.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kielcach wyrokiem zaocznym z dnia 21 czerwca 2000 r. [...] ustalił, że powódka Alina W. była w pozwanej Spółce z o.o. „D.C.” w K. zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od dnia 18 sierpnia do dnia 27 września 1997 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku fakturzystki, następnie od dnia 18 września 1997 r. do dnia 21 marca 1998 r. na podstawie terminowej umowy o pracę na stanowisku fakturzystki - kasjera, a od dnia 21 marca do dnia 31 grudnia 1998 r. na podstawie bezterminowej umowy o pracę na stanowisku fakturzystki - kasjera i ta umowa została rozwiązana za wypowiedzeniem przez pozwaną z powodu jej likwidacji. Sąd Rejonowy ustalił również, że powód Robert S. był w pozwanej Spółce zatrudniony w okresie od dnia 10 listopada 1997 r. do 31 grudnia 1998 r. na podstawie umów o pracę na czas określony z dnia 10 listopada

1997 r. i 10 lutego 1998 r. na stanowisku przedstawiciela handlowego do spraw hurtu w pełnym wymiarze czasu pracy, który to stosunek pracy został przez Spółkę wypowiedziany wskutek jej likwidacji. Poza tym Sąd Rejonowy umorzył postępowanie w pozostałej części wobec skutecznego cofnięcia pozwów co do wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz odprawy w związku z rozwiązaniem stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy powołał się na poniższe ustalenia i ich prawną kwalifikację.

Oboje powodowie przyszedli w dniu 15 grudnia 1998 r. do pracy, lecz zastali zakład opróżniony z mebli i innego wyposażenia. Pozwany pracodawca faktycznie zaprzestał prowadzenia działalności, choć nie złożył oświadczeń o rozwiązaniu stosunku pracy, a Spółka nadal pozostaje wpisana do rejestru handlowego. W tej sytuacji Sąd Rejonowy przyjął, że „pozwany pracodawca został faktycznie zlikwidowany, a oświadczenie o rozwiązaniu z obojgiem powodów stosunku pracy zostało złożone w dniu 15 grudnia 1998 r. sposób dorozumiany, to jest przez fakt likwidacji lokalu, który był dla nich miejscem pracy”. Umowy o pracę uległy więc rozwiązaniu w dniu 31 grudnia 1998 r. za czym przemawia okoliczność, że wnosząc w dniu 18 stycznia 1999 r. pozwy powodowie domagali się świadczeń związanych z ustaniem stosunku pracy.

W uwzględnieniu apelacji powodów Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 15 listopada 2000 r. [...] zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że uchylił je w odniesieniu do rozstrzygnięcia o umorzeniu postępowania i w tym zakresie sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, natomiast w pozostałej części apelację oddalił. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Okręgowy podkreślił, że skutkiem cofnięcia pozwu co do żądania wynagrodzenia, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i odprawy jest (było) w istocie zrzczenie się prawa do wynagrodzenia. Sąd Rejonowy zgodnie z art. 203 § 4 i art.469 k.p.c. powinien więc sprzeciwić się cofnięciu pozwu jako czynności niezgodnej z prawem, a ponadto naruszającej słuszny interes pracownika. Apelacja jest natomiast bezzasadna w zakresie żądania ustalenia, że „umowy o pracę rozwiązały się dopiero w dacie kiedy powodowie podjęli pracę u nowych pracodawców”. Co prawda Sąd Rejonowy jako podstawy prawnej rozstrzygnięcia nie powołał art.41<sup>1</sup> § 2 k.p., lecz prawidłowo przyjął, że „przez fakty konkretne pozwana Spółka faktycznie wypowiedziała powodom umowy o pracę, które w tym wypadku na podstawie powołanego

przepisu uległy rozwiązaniu po upływie dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, a więc z dniem 31 grudnia 1998 r.”.

Kasację od powyższego wyroku w części oddalającej apelację wnieśli oboje powodowie, zarzucając błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art.41<sup>1</sup> § 2 k.p. i art. 81 § 1 k.p., a także mające wpływ na wynik sprawy naruszenie przepisów art.233 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. „przez przyjęcie, iż w dniu 15 grudnia 1998 r. pozwany złożył powodom oświadczenie o rozwiązaniu umów o pracę z powodu likwidacji zakładu pracy mimo, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie daje ku temu podstaw”, jak też art. 328 § 2 w związku z art. 391 §1 k.p.c. „poprzez nienależyte wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku”. Na tej podstawie skarżący domagali się uchylenia kwestionowanej części wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenia kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu kasacji podniesiono w szczególności, że ustalenie o dorozumianym wypowiedzeniu powodom umowy o pracę w dniu 15 grudnia 1998 r. nosi cechy dowolności, naruszając art. 233 § 1 k.p.c. Opróżnienie lokalu, w którym powodowie dotąd świadczyli pracę było dla nich zaskoczeniem, lecz nie wskazywało na określony zamiar pozwanego pracodawcy, mogąc przykładowo równie dobrze świadczyć o zmianie siedziby. Pozwany pracodawca ma status spółki z o.o., więc proces jego likwidacji powinien się rozpocząć otwarciem likwidacji w rozumieniu art. 129 k.h. Likwidacja pracodawcy o której mowa w art.41<sup>1</sup> § 2 k.p. „nie może polegać na opróżnieniu lokalu stanowiącego siedzibę spółki z mebli i innego wyposażenia dosłownie z dnia na dzień i to bez żadnych innych czynności wymaganych przez przepisy prawa”. W przeciwnym razie trzeba by bowiem przyjąć, że „poprzez np. zamknięcie drzwi przed pracownikiem, przeniesienie siedziby do innego lokalu pracodawca składa oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, przy czym miałby tu zastosowanie art. 41<sup>1</sup> § 2 przewidujący skrócony okres wypowiedzenia”. Skarżący uważają, że „z ich strony była gotowość do świadczenia pracy aż do czasu podjęcia pracy u innych pracodawców”, a zatem do tego momentu stosunek pracy trwał, a Sąd Okręgowy nie wyjaśnił dlaczego nie akceptuje takiej koncepcji, czym naruszył art. 328 § 2 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja powódki Aliny W. została cofnięta, więc w tym zakresie postępowanie kasacyjne zostaje umorzone. Natomiast kasacja powoda Roberta S. podlega oddaleniu, gdyż jej podstawy nie mają usprawiedliwienia. Co się tyczy procesowej podstawy kasacyjnej, to skarga powołuje się na naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. twierdząc, iż Sąd Okręgowy zbyt lakonicznie i ogólnikowo potraktował sugestię, jakoby moment ustania stosunku pracy należało widzieć w fakcie podjęcia innej pracy, gdyż dopiero wtedy ustała gotowość skarżącego do wykonywania pracy na rzecz pozwanego pracodawcy. Jakkolwiek twierdzenie o zbyt prostym przejściu Sądu do porządku dziennego nad tą kwestią jest słuszne, lecz ta ułomność motywów zaskarżonego wyroku nie miała żadnego wpływu na wynik sprawy. Chybiony jest również zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Okoliczności faktyczne dotyczące w dniu 15 grudnia 1998 r. stanu lokalu będącego wcześniej miejscem pracy skarżącego są bowiem w zasadzie bezdyskusyjne. Problem polega jedynie na tym, czy faktyczne zaprzestanie działalności przez pozwanego pracodawcę może i powinno być w okolicznościach przedmiotowej sprawy potraktowane jako zachowanie objawiające w dostateczny sposób jego wolę zakończenia, czy raczej zerwania stosunku pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), przy czym twierdząca odpowiedź nie może tu budzić wątpliwości. Jest to oświadczenie bezprawne zarówno ze względu na niezachowanie wymaganej formy pisemnej, wraz z pouczeniem o sposobie odwołania (art. 30 § 3 i 4 k.p.), jak też z uwagi na przyczynę rozwiązania i ewentualnie związany z nią tryb postępowania poprzedzającego złożenie oświadczenia. W odniesieniu do przyczyny rozwiązania jest przy tym oczywiste, że nie nastąpiło ono z przesłanek, dla których przepisy prawa pracy dopuszczałyby rozwiązanie niezwłoczne. Innymi słowy, w faktycznym zakończeniu działalności pracodawcy należałoby co najwyżej widzieć zachowanie zmierzające do bezprawnego wypowiedzenia stosunku pracy, przy czym ocena ta musi w zasadzie dotyczyć wszystkich rodzajów umów o pracę, a więc nie tylko umów na czas nieokreślony, lecz również umów na czas określony (w tym na okres dłuższy niż półroczny oraz bez klauzuli wypowiedalności) oraz umów na czas wykonania określonej pracy, nie podlegających w zasadzie wypowiedzeniu. Podstawy prawnej takiego rozumowania trzeba upatrywać w stosowanym tu na zasadzie analogii przepisie art. 41<sup>1</sup> k.p., a gdy chodzi - jak w niniejszej sprawie - o umowę terminową, w ramach której był zatrudniony skarżący, to zwłaszcza przepisie § 2 tego artykułu.

Wprawdzie wspomniane zakończenie faktycznej działalności pracodawcy jest bezprawnym oświadczeniem woli, lecz wywołuje skutek prawny w postaci ustania

stosunku pracy, choć skutek ten podlega zaskarżeniu. Jeżeli zaś dochodzi do wspomnianego skutku, to bezprzedmiotowe są dywagacje na temat ewentualnej gotowości skarżącego do świadczenia pracy, której nie mógł rzeczywiście wykonywać z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 § 1 k.p.). Gotowość do pracy w rozumieniu powołanego przepisu dotyczy bowiem „z istoty rzeczy” jedynie sytuacji trwania stosunku pracy. Dlatego chybione są także kasacyjne zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> oraz art. 393<sup>17</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====