

Wyrok z dnia 5 marca 1999 r.

I PKN 627/98

Zaprzestanie działalności gospodarczej może oznaczać rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy.

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Maria Mańkowska, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 marca 1999 r. sprawy z powództwa Janusza O. przeciwko „E.-E.”, Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. o wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 23 kwietnia 1998 r. [...]

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

U z a s a d n i e

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 23 kwietnia 1998 r. oddalił apelację powoda Janusza O. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Radomiu z dnia 26 listopada 1997 r. [...], oddalającego powództwo przeciwko „E.-I.-E.” - Spółce z o.o. w R. o wynagrodzenie za czas pozostawania w gotowości do świadczenia pracy za okres od 16 września 1994 r. do 25 czerwca 1996 r. oraz z tytułu ekwiwalentów za nie wykorzystane urlopy wypoczynkowe za lata 1995 i 1996. W sprawie tej ustalono, że powód w dniu 1 marca 1994 r. zawarł z pozwaną Spółką umowę o pracę na czas nie określony w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem 360 zł miesięcznie. Pozwana prowadziła działalność gospodarczą w branży samochodowej w J. do końca czerwca 1994 r., a powód zajmował stanowisko kierownika d/s sprzedaży samochodów. Po tym okresie przeniesiono siedzibę Spółki do R. oraz został zmieniony profil jej działalności na branżę spożywczą. Z uwagi na brak spodziewanych zysków Spółka od 15 września 1994 r. zawie-

siła działalności. Sąd pierwszej instancji przyjął, że powód do tego dnia wykonywał pracę, a po tym okresie świadczył przewozy taksówką osobową w ramach własnej działalności gospodarczej, dlatego nie pozostawał w gotowości do pracy u strony pozwanej. Łączący strony stosunek pracy został rozwiązany 25 czerwca 1996 r. za wypowiedzeniem dokonany przez powoda.

Sąd drugiej instancji potwierdził prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji uznając, że powód w okresie od 16 września 1994 r. do 25 czerwca 1996 r. nie był zainteresowany pracą w pozwanej Spółce, ponieważ nie uzewnętrzniał swej gotowości do świadczenia pracy.

W kasacji powoda podniesiono zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 81 KP, jak też naruszenie art. 233 § 1, 328 § 2 w związku z art. 391 KPC, a nadto art. 224 § 1 w związku z art. 299 i 382 KPC. Zdaniem skarżącego art. 81 KP nie zawiera „ściśłych dyrektyw” dotyczących sposobów uzewnętrzniania przez pracownika woli i faktycznej możliwości świadczenia pracy. Wykonywanie własnej działalności gospodarczej nie kolidowało z obowiązkiem realizowania stosunku pracy przez stronę pozwaną, z którą powód co-dziennie pozostawał w kontakcie telefonicznym, oczekując na dyspozycje pracodawcy. Jednostronna i powierzchowna ocena materiału dowodowego w sprawie przez Sąd drugiej instancji była następstwem bezpodstawnego oddalenia wniosku o uzupełniające przesłuchanie powoda w charakterze strony, co miało istotny wpływ na wynik sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji są uzasadnione, chociaż wstępnie należało zauważyć, że zaskarżony wyrok uprawomocnił się w jego niezaskarżonej części - negatywnie rozstrzygającej o prawie powoda do ekwiwalentów urlopowych za lata 1995 i 1996.

W ocenie Sądu Najwyższego istotnym brakiem postępowania apelacyjnego było nieuwzględnienie wniosku o przesłuchanie powoda w charakterze strony (art. 299 KPC w związku z art. 382 KPC). Przeprowadzenie takiego dowodu było niezbędne dla zweryfikowania okoliczności faktycznych wynikających z pozwu i wyjaśnień powoda w postępowaniu zakończonym wyrokiem zaocznym Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Radomiu z dnia 9 lipca 1996 r. [...], a w konsekwencji dla oznaczenia granic powagi rzeczy osądzonej tym wyrokiem. Res iudicata tego orzeczenia, jak

prawidłowo przyjął Sąd drugiej instancji, wiąże sądy w obecnym postępowaniu (art. 365 KPC). W konsekwencji sądy powinny brać pod uwagę nie tylko fakt istnienia i treść tego prawomocnego wyroku zaocznego, ale również należyście rozważyć przesłanki wydania tego orzeczenia (do którego nie sporządzono uzasadnienia), tj. w szczególności uwzględnić okoliczności faktyczne zawarte w pozwie i wyjaśnieniach powoda w tamtym postępowaniu, które przecież zostały przyjęte, nie budząc uzasadnionych wątpliwości co do zgodności z prawdziwym stanem rzeczy (art. 339 § 2 KPC).

Z treści tego wyroku zaocznego wynika ustalenie o pozostawaniu stron w stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 1 marca 1994 r. do 25 czerwca 1996 r. i rozwiązanie stosunku pracy „na wniosek pracownika” niezależnie od tego, że w pozwie powód twierdził, że był zatrudniony jedynie w wymiarze połowy etatu oraz wnosił o rozwiązanie umowy o pracę „na zasadzie wypowiedzenia przez pracownika - z wniosku pracownika z chwilą dotarcia oświadczenia do pracodawcy”, żądając rozwiązania umowy o pracę „z wniosku pracownika”. Tymczasem w art. 30 KP - zawierającym zamknięty katalog możliwości rozwiązania umowy o pracę - nie wymieniono sposobu rozwiązania stosunku pracy „na wniosek pracownika”. Można zatem utrzymywać, że w tym postępowaniu Sądy dowolnie przyjęły, iż stosunek pracy został rozwiązany 26 czerwca 1996 r. w trybie art. 30 § 1 pkt 2 KP „za wypowiedzeniem dokonany przez powoda”, skoro określony w wyroku zaocznym sposób rozwiązania stosunku pracy „na wniosek pracownika” równie dobrze mógł być kwalifikowany jako porozumienie stron (art. 30 § 1 pkt 1 KP) lub nawet jako wymuszone bezczynnością pracodawcy jednostronne rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę (art. 30 § 1 pkt 3 KP w związku z art. 55 § 1¹ KP).

Równocześnie Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1575 zł „z 46% rocznie” od dnia 26 czerwca 1996 r. do dnia zapłaty i zobowiązał pozwaną do wydania świadectwa pracy uwzględniającego ustalony okres zatrudnienia i sposób rozwiązania stosunku pracy.

Oceniając zakres powagi rzeczy osądzonej omówionym wyrokiem zaocznym Sąd drugiej instancji przyjął, że uwzględniona w nim kwota stanowiła wynagrodzenie powoda za okres od 1 maja do 15 września 1994 r. Tymczasem w tamtym postępowaniu powód formułował rozmaicie żądania płacowe - domagając się wynagrodzenia za okres „od 16 maja do połowy września 1994 r.” czy wynagrodzenia „za kwiecień,

maj, czerwiec i prawdopodobnie lipiec 94 r” bądź wreszcie żądając wynagrodzenia za „siedem i pół miesiąca od sierpnia 94 r. do połowy marca 95 r. w wysokości 1575 zł, więcej nie żądam”. Równocześnie powód domagał się zasądzenia na jego rzecz odpłaty z tytułu rozwiązania umowy o pracę w związku z likwidacją zakładu pracy, co zostało w ogóle pominięte w sentencji wyroku zaocznego.

Prawomocny wyrok zaoczny korzysta z powagi rzeczy osądzonej w ściśle określonym zakresie przedmiotowym objętym jego sentencją (art. 366 KPC). Granice związania tym wyrokiem w obecnym postępowaniu (art. 365 KPC) nie zostały wszechstronnie ani jednoznacznie rozważone przez Sąd drugiej instancji, który nie uwzględnił prawnej konstrukcji domniemania zgodności twierdzeń faktycznych powoda z rzeczywistym stanem rzeczy, u której podstaw leży fikcja ich przyznania (art. 339 § 2 KPC). Z tych przyczyn Sąd Najwyższy podzielił również zarzut naruszenia art. 224 § 1 KPC w związku z art. 382 KPC.

W zakresie kasacyjnego zarzutu naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię przepisu art. 81 § 1 KPC nie można pomijać związania sądów prawomocnym wyrokiem zaocznym - ustalającym trwanie stosunku pracy w okresie od 1 maja 1994 r. do 25 czerwca 1996 r. Zgodnie z art. 22 § 1 KP w czasie trwania stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy, który ma obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W braku możliwości dalszego zatrudniania pracodawca powinien rozwiązać stosunek pracy zgodnie z przepisami prawa pracy i wypłacić należne pracownikowi świadczenia. Nie można zatem akceptować sytuacji, w której pozwana Spółka zawiesiła prowadzenie działalności gospodarczej i nie rozwiązała z powodem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, zwodząc go obietnicami dalszego zatrudnienia. Pracownik nie ma obowiązku rozwiązania stosunku pracy w razie bezczynności pracodawcy w jego zatrudnianiu, natomiast pozostając w gotowości do pracy nabywa prawo do wynagrodzenia (art. 81 § 1 KP). Powód przejawiał gotowość do dalszego świadczenia pracy, a pozwany pracodawca nie tylko uniemożliwiał mu wykonywanie obowiązków pracowniczych, ale przez zawieszenie prowadzenia działalności gospodarczej stworzył obiektywne przeszkody w uzewnętrznianiu stanu pracowniczej gotowości do pracy. W rozpoznawanej sprawie było niesporne, że do czasu zawieszenia działalności gospodarczej przez pozwaną Spółkę powód świadczył pracę, albowiem za ten okres uzyskał prawomocny wyrok zaoczny zasądzający wynagrodzenie za pracę. Po zawieszeniu działalności gospodarczej pozwany praco-

dawca nie rozwiązał z powodem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, ale zwodził go przyrzeczeniami dalszego zatrudniania i wymagał dyspozycyjności powoda, który spełniał te wymagania. Jeżeli następnie prawomocnym wyrokiem zaocznym ustalono pozostawanie w stosunku pracy w całym spornym okresie, to ciężar dowodu niepozostawania powoda w gotowości do pracy przeszedł na pozwanego pracodawcę, który zawieszając prowadzenie działalności gospodarczej i nie rozwiązując stosunku pracy z powodem - praktycznie uniemożliwiał mu uzewnętrznianie gotowości do pracy. Tymczasem pracownik ma prawo do wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy (art. 81 § 1 KP) bez potrzeby codziennego stawiania się do dyspozycji pracodawcy, który w związku ze zmianą miejsca i rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej nie dawał mu zatrudnienia, a po zawieszeniu działalności gospodarczej nie rozwiązał z nim stosunku pracy.

W ocenie zgłoszonych roszczeń powoda należy jednak mieć na uwadze, że wprowadzie wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, przysługujące pracownikowi za okres gotowości do jej wykonywania, nie jest ograniczone czasowo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 12/95, OSNAPiUS 1995 nr 21, poz. 262), ale równocześnie przyjmuje się, że faktyczna likwidacja spółki i zaprzestanie jej działalności jako zakładu pracy wyklucza możliwość powoływania się pracownika na jego gotowość do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1997 r., I PKN 280/97, OSNAPiUS 1998 nr 15, poz. 453). Z tych orzeczeń wynika potrzeba ustalenia daty definitywnej odmowy przez pozwanego pracodawcę dalszego zatrudniania powoda, który nie mógł bezczynnie i bezterminowo wyczekiwać na dopuszczenie go do pracy, ale powinien wystąpić z określonymi roszczeniami z tytułu dorozumianego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. W tym sensie należy zweryfikować pierwotne twierdzenia powoda ze sprawy zakończonej prawomocnym wyrokiem zaocznym, w której twierdził, że pracę świadczył do 15 września 1994 r., następnie do 30 marca 1995 r. codziennie stawiał się w firmie, a „po kilku miesiącach” zorientował się, że pracodawca „zwodzi go” w celu uniknięcia zapłaty zaległego wynagrodzenia i zmuszenia go do rozwiązania trwającej umowy o pracę. Trafnie jednak argumentował skarżący, że prowadzenie przez powoda własnej działalności gospodarczej, która nie kolidowała z jego zobowiązaniami pracowniczymi i o której pozwany pracodawca wiedział przy zawieraniu z nim umowy o pracę, nie przekreślała eo ipso stanu gotowości pracownika do

świadczenia umówionej pracy. Dopiero rozpoznanie sygnalizowanych aspektów pozwoli na wydanie prawidłowego wyroku w sprawie.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował kasatoryjnie na podstawie art. 393¹³ KPC.

=====