

# Teresa Flemming-Kulesza

---

## Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

---

Palestra 46/1-2(529-530), 212-224

---

2002

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

*Teresa Flemming-Kulesza*

# Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

## I. SPRAWY ADMINISTRACYJNE

### 1. DOPUSZCZALNOŚĆ DROGI SĄDOWOADMINISTRACYJNEJ.

Postanowienie z dnia 5 stycznia 2001 r. – III RN 45/00

**Na decyzję o odmowie przyznania stypendium naukowego przysługuje skarga do Naczelnego Sądu Administracyjnego.**

Prodzikan Wydziału Elektroniki, Automatyki i Informatyki Akademii decyzją z dnia 25 listopada 1998 r. odmówił przyznania Pawłowi O. stypendium za wyniki w nauce w roku akademickim 1997/98 z powodu nieprzedłożenia indeksu w dziekanacie Wydziału do dnia 30 września 1998 r.

Prorektor Akademii decyzją z dnia 30 grudnia 1998 r. utrzymał w mocy decyzję zaskarżoną przez Pawła O.

Naczelny Sąd Administracyjny – Ośrodek Zamiejscowy w Krakowie postanowieniem z dnia 9 lipca 1999 r. odrzucił skargę Pawła O. na powyższą decyzję organu drugiej instancji.

Prezes Naczelnego Sądu Administracyjnego zaskarżył to postanowienie rewizją nadzwyczajną.

Sąd Najwyższy uchylił zaskarżone postanowienie i stwierdził, że w rozpoznawanej sprawie jest sporne, czy decyzja organu szkoły wyższej odmawiająca przyznania studentowi stypendium za wyniki w nauce, podlega zaskarżeniu do Naczelnego Sądu Administracyjnego. Rozstrzygnięcie tej kwestii wymaga rozważenia charakte-

ru prawnego tej decyzji oraz relacji zachodzących między przepisem art. 161 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 358 ze zm.) a przepisem art. 16 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 11 maja 1995 r. o Naczelnym Sądzie Administracyjnym (Dz.U. Nr 74, poz. 368 ze zm.). Odnośnie do pierwszego z tych zagadnień Sąd Najwyższy wskazał, że zgodnie z przepisem art. 152 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym studentowi przysługuje prawo do pomocy materialnej. Prawo to obejmuje także prawo do świadczeń w postaci stypendium za wyniki w nauce. W ocenie Sądu Najwyższego, nie ulega wątpliwości, że rozstrzygnięcie szkoły wyższej w przedmiocie stypendium za wyniki w nauce jest decyzją administracyjną, do której stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu postępowania administracyjnego.

Odnośnie zaś do relacji między przepisem art. 161 zdanie drugie ustawy o szkolnictwie wyższym stanowiącym, że „na decyzje ostateczne w sprawach, o których mowa w art. 141 ust. 5, art. 148 i art. 159 ust. 2 i 5, przysługuje skarga do Naczelnego Sądu Administracyjnego w trybie i na zasadach określonych w kodeksie postępowania administracyjnego” a przepisem art. 16 ust. 1 pkt 1 ustawy o Naczelnym Sądzie Administracyjnym, który przewiduje, iż sąd orzeka w sprawach skarg na decyzje administracyjne, Sąd Najwyższy stwierdził, że błędny jest pogląd NSA wyrażony w uzasadnieniu zaskarżonego postanowienia, jakoby przepis art. 161 ustawy o szkolnictwie wyższym był bez wątpienia przepisem bardziej szczegółowym od klauzuli generalnej zawartej w wymienionym przepisie ustawy o Naczelnym Sądzie Administracyjnym. Przeciwnie, Sąd Najwyższy stwierdził, że relacje między tymi przepisami nie mogą być rozpatrywane w kategoriach *lex specialis – lex generalis*, bowiem przyjęcie tego błędnego założenia prowadziłoby nieuchronnie do wniosku, że w sytuacji, gdy przepis ustawy szczególnej przewiduje zaskarżanie do sądu administracyjnego tylko niektórych, wyraźnie w nim wymienionych, spraw administracyjnych, to przepis taki zarazem wyłącza dopuszczalność złożenia do sądu administracyjnego skargi na decyzje administracyjne rozstrzygające sprawy administracyjne niewymienione w tym przepisie, lecz uregulowane w tej ustawie szczególnej. Wnioskowanie przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku prowadzi ponadto do paradoksalnego wniosku, że przepis art. 161 zdanie drugie ustawy o szkolnictwie wyższym, którego pierwotnym celem było poszerzenie przedmiotowego zakresu sądowej kontroli decyzji administracyjnych, jest wykorzystywany niezgodnie z tym jego celem do bezpodstawnego ograniczania kompetencji Naczelnego Sądu Administracyjnego określonych w art. 16 ust. 1 pkt 1 ustawy o Naczelnym Sądzie Administracyjnym. W przepisie tym przewidziano bowiem (generalną) kompetencję tego sądu do rozpatrywania skarg na decyzje administracyjne, zaś wyjątki od tej zasady określa przepis art. 19 tej ustawy, co oznacza, że niedopuszczalność zaskarżenia do Naczelnego Sądu Administracyjnego decyzji administracyjnych wydanych w trybie i na zasadach określonych w kodeksie postępowania administracyjnego może wynikać wyłącznie z wyraźnego przepisu ustawy szczególnej. Ani przepis art. 161 ustawy o szkolnictwie wyższym ani żaden z prze-

pisów ustawy o Naczelnym Sądzie Administracyjnym nie daje podstaw do przyjęcia, że Naczelny Sąd Administracyjny nie jest właściwy w sprawach skarg na decyzje administracyjne o odmowie przyznania stypendium za wyniki w nauce.

## 2. PRZYJĘCIA NA APLIKACJĘ RADCOWSKĄ

Postanowienie z dnia 22 lutego 2001 r. – III RN 71/00

**W postępowaniu w sprawie wniosku o przyjęcie na aplikację radcowską organy samorządu radcowskiego obowiązane są stosować przepisy kodeksu postępowania administracyjnego (art. 1 § 2 k.p.a.), w tym również art. 73 i 74 k.p.a. dotyczące udostępnienia akt, o ile przepisy ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. Nr 133, poz. 883 ze zm.) nie stanowią inaczej (art. 22 ustawy).**

Naczelny Sąd Administracyjny odrzucił skargę na bezczynność Okręgowej Izby Radców Prawnych w L. w przedmiocie niewydania skarżącemu uwierzytelnionych odpisów pracy pisemnej z egzaminu na aplikację, testu i prawidłowych odpowiedzi testowych.

Prezes Naczelnego Sądu Administracyjnego wniósł rewizję nadzwyczajną od powyższego postanowienia.

Sąd Najwyższy uchylił zaskarżone postanowienie i podniósł następujące argumenty:

Samorząd radców prawnych jest rodzajem publicznoprawnego samorządu zawodowego, który został utworzony i funkcjonuje na podstawie przepisów ustawy o radcach prawnych. Ustawowo określone zadania tego samorządu obejmują między innymi „przygotowanie aplikantów radcowskich do należytego wykonywania zawodu radcy prawnego”, w związku z czym do zakresu działania Krajowej Rady Radców Prawnych należy również „uchwalanie regulaminów odbywania aplikacji radcowskiej i składania egzaminu radcowskiego” oraz „ustalanie zasad przeprowadzania konkursu na aplikantów radcowskich”. Ustawa stanowi, że wpis na listę aplikantów radcowskich następuje po przeprowadzeniu konkursu przez radę okręgowej izby radców prawnych. Natomiast rozstrzygnięcie w sprawie wpisu lub odmowy wpisu określonej osoby na listę aplikantów radcowskich, mające znamiona prawne decyzji administracyjnej wydawanej w trybie określonym przepisami kodeksu postępowania administracyjnego (art. 1 § 2 pkt 2 k.p.a.), podejmuje w formie uchwały rada okręgowej izby radców prawnych, od której przysługuje odwołanie do Krajowej Rady Radców Prawnych, a następnie także skarga do Naczelnego Sądu Administracyjnego. Zdaniem Sądu Najwyższego, nie ma najmniejszych wątpliwości co do tego, że na gruncie obowiązującego porządku prawnego postępowanie w sprawie przyjęcia na aplikację radcowską powinno się toczyć z zachowaniem wymagań prawnych określonych w przepisach kodeksu postępowania administracyjnego.

Zgodnie z wyraźnym brzmieniem art. 73 § 1 i § 2 k.p.a., stronie – w postępowaniu o przyjęcie na aplikację radcowską jest nią kandydat ubiegający się o wpis na

listę aplikantów radcowskich – przysługuje w każdym stadium postępowania między innymi prawo żądania „wydania jej z akt sprawy uwierzytelnionych odpisów, o ile jest to uzasadnione ważnym interesem strony”. Sąd Najwyższy podniósł też, że pośród konstytucyjnie gwarantowanych praw i wolności art. 51 ust. 3 Konstytucji RP stanowi, iż „Każdy ma prawo dostępu do dotyczących go urzędowych dokumentów i zbiorów danych. Ograniczenie tego prawa może określić ustawa”. Prawo to potwierdza również art. 1 ust. 1 – wydanej w nawiązaniu do art. 51 ust. 5 Konstytucji – ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. Nr 133, poz. 883 ze zm.). Ustawa ta przyznaje każdej osobie prawo dostępu do wszelkich dotyczących jej danych zawartych w zbiorach danych i podlegających przetwarzaniu, w tym także prawo zapoznania się z ich treścią, a odmowa udostępnienia danych osobowych objętych zbiorem danych jest dopuszczalna wyłącznie z przyczyn enumeratywnie określonych w art. 30 ustawy o ochronie danych osobowych.

Zgłoszone przez skarżącego jeszcze w czasie trwania postępowania administracyjnego w sprawie przyjęcia go na aplikację radcowską żądanie udostępnienia uwierzytelnionych odpisów dokumentów z akt tej sprawy, które nie zostało załatwione w czasie tego postępowania w prawem określonym trybie, czyli zgodnie z przepisami art. 73 i art. 74 k.p.a., nie stało się bezprzedmiotowe także po zakończeniu tego postępowania i powinno zostać załatwione przez organy samorządu radcowskiego w trybie określonym przepisami art. 1, art. 32 ust. 1 pkt 3 i art. 34 ustawy o ochronie danych osobowych oraz mającymi w tych sprawach zastosowanie przepisami kodeksu postępowania administracyjnego (art. 73 i art. 74 KPA).

### 3. WOLNOŚĆ ZGROMADZEŃ

Wyrok z dnia 5 stycznia 2001 r. – III RN 38/00

**Ocena zgodności z prawem decyzji o zakazie odbycia zgromadzenia publicznego powinna być dokonana przez sąd administracyjny przede wszystkim z punktu widzenia uprawnień wynikających z wolności zgromadzeń, a nie tylko pod kątem ochrony praw i wolności innych osób.**

Prezydent miasta T. zakazał odbycia zgromadzenia publicznego. Powołał się na doręczony mu protest 48 mieszkańców domu, przed którym miała się odbyć demonstracja i uznał, że mieszkańcy będą zmuszeni do wysłuchania nagłośnionych przemówień oraz znoszenia utrudnień w przejściu i w przejeździe do swoich mieszkań, nie wykluczając zupełnego uniemożliwienia swobodnego poruszania się w rejonie miejsca stałego zamieszkania.

Wojewoda M. utrzymał w mocy zaskarżoną odwołaniem decyzję Prezydenta miasta, a Naczelny Sąd Administracyjny oddalił skargę od decyzji Wojewody.

Rzecznik Praw Obywatelskich zaskarżył powyższy wyrok rewizją nadzwyczajną.

Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok. W uzasadnieniu swego rozstrzygnięcia stwierdził, że nie jest trafny pogląd NSA przedstawiony w motywach owego wyroku, że w rozpatrywanej sprawie między wolnością gromadzenia się (art. 57 Konstytucji)

tucji RP), a prawem decydowania o swoim życiu osobistym (art. 47 Konstytucji RP) zachodzi nieusuwalna sprzeczność (wykluczanie się tych wartości konstytucyjnych). Sąd bowiem nie dostrzegł, że czym innym jest konflikt konstytucyjnych praw i wolności, a czym innym ograniczenia tych praw i wolności. Zagadnienia te są szeroko dyskutowane w piśmiennictwie i orzecznictwie sądowym. Konflikt konstytucyjnie chronionych praw i wolności jest rozstrzygany według konstytucyjnoprawnych reguł kolizyjnych i w żadnym razie nie idzie tu o nieusuwalną sprzeczność między tymi prawami i wolnościami, bowiem prowadziłoby to nieuchronnie do konstruowania hierarchii konstytucyjnych praw i wolności, co nie znajduje żadnego uzasadnienia w przepisach Konstytucji RP. W szczególności nieuprawniony jest, oparty na tym błędnym założeniu, wniosek, jakoby konflikt między wykonywaniem wolności zgromadzeń, a wykonywaniem innych konstytucyjnych praw i wolności, należało rozstrzygać *a priori* na korzyść tych innych praw i wolności.

Wolność zgromadzeń w ujęciu Konstytucji RP jest wolnością człowieka i jako taka powinna być rozpatrywana z punktu widzenia jej treści i istoty, nie zaś jak to uczynił to sąd, jedynie z punktu widzenia ustawowych ograniczeń tej wolności. Bez dokonania głębszej konstytucyjnoprawnej analizy tej wolności sformułowane przez sąd oceny odnośnie do granic tej wolności, a zwłaszcza domniemanej nieusuwalnej sprzeczności między tą wolnością a innymi prawami i wolnościami konstytucyjnymi, muszą być uznane za powierzchowne i przypadkowe. Sąd (NSA) przyjął, że skoro wolność gromadzenia się nie jest wolnością absolutną i podlega ograniczeniom, to w rozpoznawanej sprawie wystarczające jest oparcie się na dowodach wskazujących na to, że wykonywanie w tym konkretnym przypadku wolności gromadzenia się narusza prawa i wolności innych osób. W związku z tym sąd stwierdził, że protest mieszkańców jako element materiału dowodowego był wystarczająco reprezentatywny do podjęcia zaskarżonej decyzji. Tymczasem ocena zgodności z prawem decyzji o zakazie odbycia zgromadzenia publicznego nie może być dokonywana przez sąd administracyjny jedynie pod kątem ochrony praw i wolności innych osób, lecz przede wszystkim z punktu widzenia uprawnień wynikających z wolności zgromadzania się. W związku z tym, obowiązkiem organów administracji publicznej jest, po pierwsze – identyfikacja wszystkich wchodzących w grę interesów prawnych, po drugie – ustalenie relacji między tymi interesami prawnymi, po trzecie – rozstrzygnięcie ewentualnego konfliktu interesów prawnych, po czwarte – szczególnie staranne przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego i przekonujące uzasadnienie decyzji. W rozpoznawanej sprawie organy administracji publicznej były zatem obowiązane do wyjaśnienia, na czym polegają interesy prawne mieszkańców osiedla i organizatora zgromadzenia, zaś w razie uznania, że interesy te są sprzeczne, do rozstrzygnięcia tej sprzeczności zgodnie z regułami przyjętymi w demokratycznym państwie prawnym, w tym zwłaszcza zgodnie z konstytucyjnymi regułami usuwania kolizji konstytucyjnych praw i wolności. Powyższe oceny i ustalenia organu administracji publicznej powinny mieć oparcie w starannie zebranych, kompletnym materiale dowodowym. Tymczasem organy administracji pu-

blicznej swoje rozstrzygnięcie o zakazie odbycia zgromadzenia publicznego oparły na jedynym dowodzie, jakim był protest części mieszkańców osiedla, na terenie którego miała się odbyć planowana demonstracja. Sąd Najwyższy uznał zatem, że sprawa nie została dostatecznie wyjaśniona dla potrzeb rozstrzygnięcia.

## II. SPRAWY Z ZAKRESU PRAWA PRACY

### 1. NAGRODY Z ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU NAGRÓD (TZW. „TRZYNASTKI”) W ZAKŁADACH OPIEKI ZDROWOTNEJ

Uchwała z dnia 16 maja 2001 r. – III ZP 9/01

**Pracownik zakładu opieki zdrowotnej przejęty na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. przez samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej przed dniem 1 stycznia 1998 r., tj. przed dniem wejścia w życie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.) zachowuje prawo do nagrody z zakładowego funduszu nagród do czasu zmiany treści stosunku pracy w tym zakresie.**

W uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy podał, że w wyniku powstania samodzielnego zespołu opieki zdrowotnej i zlikwidowania jednostki budżetowej, jaką był poprzednio zespół opieki zdrowotnej doszło do przejścia w całości zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym) przez nowego pracodawcę i wszyscy pracownicy dotychczasowego pracodawcy zostali z mocy prawa przejęci przez nowego pracodawcę na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. (por. uchwałę z dnia 7 lipca 2000 r., III ZP 16/00, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 847, według której samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej, który powstał w wyniku przekształcenia zakładu publicznego prowadzonego w formie jednostki budżetowej ponosi odpowiedzialność za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed dokonaniem przekształcenia). W stanie faktycznym sprawy, Sąd Najwyższy uznał za wymagające podkreślenia, że przejście to nastąpiło 1 września 1997 r., a więc wówczas, gdy obowiązywała jeszcze ustawa z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród. Uchylenie tej ustawy i wejście w życie nowej ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej nastąpiło później, bo 1 stycznia 1998 r.

Problemem prawa do nagrody z zakładowego funduszu nagród po przejściu pracowników przez nowego pracodawcę Sąd Najwyższy zajmował się poprzednio w dwóch uchwałach. W uchwale z dnia 24 października 1997 r., III ZP 35/97 (OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 474) Sąd Najwyższy uznał, że do czasu wypowiedzenia pracownikom warunków pracy lub płacy przez nowego pracodawcę, który przejął zakład pracy na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., pracodawcę tego wiążą dotychczasowe warunki umów o pracę. Teza tej uchwały jest ogólna i stanowi kontynuację utrwalonej linii orzecznictwa, ale w sprawie chodziło konkretnie o zachowanie prawa do nagrody z zakładowego funduszu nagród w zakładzie przejętym przez prywatnego

pracodawcę. Całkiem wyraźnie w omawianej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 11 marca 1998 r., III ZP 3/98 (OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 588), w której stwierdził, że uprawnienie do rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród przysługuje na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi (Dz.U. Nr 32, poz. 141 ze zm.) stanowi element treści stosunku pracy pracowników zakładu pracy przejętego w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. i wiąże nowego pracodawcę do czasu zmiany treści tego stosunku. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy wywiódł, że treść umownego stosunku pracy jest kształtowana nie tylko przez umowę o pracę i uregulowania specyficznych źródeł prawa pracy, ale również przez powszechnie obowiązujące przepisy ustawodawstwa pracy, czyli przepisy kodeksu pracy i innych ustaw, ratyfikowanych umów międzynarodowych oraz normatywnych aktów wykonawczych. Innymi słowy, wpływ na treść stosunku pracy mają zarówno czynności prawne stron, jak też akty normatywne prawa pracy, bez względu na to od jakiego podmiotu pochodzą i w jakim trybie zostały ustanowione. Dokonanie czynności prawnej powoduje przy tym, że do treści kreowanego przez nią stosunku pracy zostają *ex lege* (art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p.) wprowadzone również prawa i obowiązki określone w aktach normatywnych. Takim elementem treści stosunku pracy pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi było między innymi uprawnienie do rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród. Uprawnienie to oraz odpowiadający mu po stronie pracodawcy obowiązek wypłacenia nagrody miały ograniczony zasięg podmiotowy i u innych pracodawców, np. o statusie spółki prawa handlowego, nie mogłyby powstać w sposób pierwotny, a jedynie w związku z przejęciem państwowej jednostki organizacyjnej w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., tzn. w sposób pochodny. Wspomniane przejęcie sprawia bowiem, że przejmujący staje się *ex lege* pracodawcą w dotychczasowych stosunkach pracy, a więc w stosunkach o treści ukształtowanej także przez akty normatywne, nie wyłączając aktów obowiązujących poprzedniego pracodawcę i nie mających skądinąd zastosowania wobec nowego pracodawcy.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym omawiane zagadnienie prawne podzielił te poglądy. Uchylenie ustawy z 1985 r. nie miało wpływu na przysługiwanie prawa do nagrody, bo nie wynikało ono już wówczas z ustawy, lecz z treści stosunku pracy. Pozbawienie pracownika tego składnika wynagrodzenia mogło nastąpić tylko w wyniku zmiany treści stosunku pracy w tym zakresie w drodze prawnie przewidzianej (porozumienie stron lub wypowiedzenie zmieniające).

## 2. WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ PRZED PRZEJĘCIEM ZAKŁADU PRACY NA INNEGO PRACODAWCĘ

Wyrok z dnia 4 kwietnia 2000 r. – I PKN 568/99

**Nie stanowi obejścia prawa powodującego nieważność czynności prawnej (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) wypowiedzenie pracownikowi umowy**



### **o pracę ze skutkiem na dzień poprzedzający przejście zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę.**

Uzasadniając przedstawioną tezę, Sąd Najwyższy podniósł, że nie ma w treści art. 23<sup>1</sup> k.p. zakazu wypowiedzania umów o pracę pracownikom zatrudnionym w zakładzie pracy podlegającym przejściu na innego pracodawcę. Dotychczasowy pracodawca może zatem wypowiedzieć umowy o pracę. Zasadność wypowiedzenia (w znaczeniu istnienia rzeczywistej i uzasadnionej jego przyczyny) podlega badaniu w razie odwołania się pracownika do sądu pracy od wypowiedzenia mu umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego okres ulega zakończeniu przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę, ma ten skutek, że pracownik nie staje się z mocy prawa stroną stosunku pracy z nowym pracodawcą, albowiem jego stosunek pracy rozwiązał się w wyniku wypowiedzenia przed zmianami podmiotowymi po stronie pracodawcy.

Zmiana treści art. 23<sup>1</sup> k.p. wprowadzona ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), która weszła w życie z dniem 2 czerwca 1996 r., polegająca na wprowadzeniu § 3 tego artykułu, nic nie zmieniła, jeśli chodzi o przytoczone rozumienie mechanizmu przejścia z mocy prawa przez nowego pracodawcę tych (i tylko tych) pracowników, którzy są zatrudnieni w zakładzie pracy w chwili jego przejścia na innego pracodawcę. Zmiana ta nałożyła jedynie na pracodawcę obowiązek informowania pracowników o przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i wynikających z tego skutkach dla przejmowanych pracowników w zakresie ich stosunków pracy. To, czy przejście zakładu pracy (jego części) na innego pracodawcę może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umów o pracę pracownikom przez dotychczasowego pracodawcę, podlega indywidualnej ocenie w sprawie wszczętej w wyniku wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, w relacji do konkretnego stanu faktycznego.

### **3. FIKCJA PRAWNA Z ART. 23<sup>1</sup> § 4 KODEKSU PRACY**

Wyrok z dnia 25 maja 2000 r. – I PKN 647/99

**Fikcję prawną przyjmującą, że rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 23<sup>1</sup> § 4 zdanie pierwsze k.p. powoduje dla niego skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, należy odnosić do przyszłego zatrudnienia.**

Sąd Najwyższy podniósł w uzasadnieniu wyroku, że według art. 23<sup>1</sup> § 4 zdanie 2 k.p., rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Zdanie drugie art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. zawiera fikcję prawną. Ustawodawca w zakresie skutków rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem nakazuje przyjmując, że stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Owych skutków „jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za

wypowiedzeniem” nie należy jednak pojmować jako wszelkich konsekwencji wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Gdyby tak było, pracownikowi musiałyby przysługiwać np. dni wolne na poszukiwanie pracy (art. 37 k.p.) czy odprawa z tytułu wypowiedzenia stosunku pracy w związku ze zmianami organizacyjnymi (art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych). No i roszczenia z art. 45 k.p. – w razie wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę lub z art. 50 k.p. w odniesieniu do umów terminowych. Pracownik mógłby więc, w skrajnych sytuacjach, żądać restytucji stosunku pracy, który sam uprzednio rozwiązał. Z istoty rzeczy do ustalenia skutków rozwiązania umowy o pracę przez uprzedzenie nie mogą być stosowane np. te przepisy prawa pracy, które chronią trwałość stosunku pracy.

Z zastosowania przez ustawodawcę konstrukcji fikcji prawnej nie wynika, że *ex lege* następuje zamiana sposobu zakończenia stosunku pracy i strony dokonującej czynności rozwiązującej. Już z samego sformułowania art. 23<sup>1</sup> § 4 zdanie 2 k.p., że „rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki...” można wnosić, że sposób rozwiązania stosunku pracy nie ulega zmianie, a stroną rozwiązującą umowę o pracę jest i pozostaje pracownik. Regulacja zawarta w art. 23<sup>1</sup> § 4 zdanie 2 k.p. jest próbą pogodzenia z jednej strony ochrony miejsca pracy, a z drugiej – wolności pracy. Jej istotą jest to, żeby realizacja prawa pracownika do swobodnego wyboru pracodawcy (art. 11 k.p.) nie prowadziła do niekorzystnych dla niego konsekwencji prawnych. Wybór jednego z dwóch równorzędnych dóbr prawnie chronionych – pozostawiono pracownikowi. Funkcją owej fikcji prawnej nie jest wszakże uprzywilejowanie pracownika, lecz gwarancja niepogarszania jego sytuacji formalnej i faktycznej.

Przepisy prawa pracy, zarówno obowiązujące powszechnie, jak zwłaszcza branżowe i zakładowe, uzależniają prawo do niektórych świadczeń lub ich wymiar od sposobu ustania zatrudnienia. Często ze sposobem rozwiązania stosunku pracy związana jest możliwość uwzględnienia zakońzonego zatrudnienia w stażu pracy u kolejnych pracodawców. Sposób rozwiązania stosunku pracy jako kryterium zachowania lub nabycia prawa do niektórych świadczeń albo ich wymiaru, obecnie ograniczone, w przeszłości stosowane było bardzo szeroko. W takich właśnie sytuacjach prawo chroni pracownika, który ze względów aksjologicznie uzasadnionych rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, przed ujemnymi skutkami, jakie przepisy prawa pracy przewidują w razie niezwłocznej rezygnacji pracownika z zatrudnienia. W unormowaniu zawartym w art. 23<sup>1</sup> § 4 zdaniu 2 chodzi o skutki, jakie przyjęcie fikcji prawnej zwolnienia pracownika za wypowiedzeniem przez pracodawcę będzie miało dla uprawnień pracownika u następnego i kolejnych pracodawców.

#### 4. ZATRUDNIENIE W SPÓŁKACH

Wyrok z dnia 13 kwietnia 2000 r. – I PKN 605/99

**Przekształcenie jednoosobowego zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w zarząd trzyosobowy jest istotną zmianą warunków pracy w stosunku pracy dotychczasowego prezesa jednoosobowego zarządu i wymaga**

### **porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego, chyba że w umowie spółki przewidziano powoływanie zarządu o zmiennym składzie.**

Przedmiotem roszczenia w tej sprawie było żądanie ustalenia, że pracodawca nie posłużył się instytucją wypowiedzenia warunków pracy pomimo dokonania bez zgody pracownicy istotnej i trwałej zmiany treści jej stosunku pracy. Fakt niedokonania wypowiedzenia zmieniającego był między stronami bezsporny.

W sytuacji, gdy następuje zwiększenie składu zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z jednej do trzech osób, pracownik (prezes zarządu spółki) zachowuje wprawdzie swe dotychczasowe stanowisko, identyfikowane najczęściej z rodzajem pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., lecz zmianie ulegają równocześnie prawa i obowiązki związane z jedno – bądź wieloosobowym charakterem danego stanowiska. Powołanie dwóch nowych członków zarządu, władnych samodzielnie reprezentować spółkę, zmienia (ogranicza) kompetencje dotychczasowego prezesa, a poza tym modyfikuje sposób jego działania w kierunku koordynowania pracy całego zespołu, co z kolei oddziałuje na zasady odpowiedzialności. Przekształcenie zarządu spółki z o.o. z organu jednoosobowego w wieloosobowy należy zatem uznać w zasadzie za istotną zmianę treści stosunku pracy prezesa jednoosobowego zarządu, wymagającą porozumienia stron albo wypowiedzenia zmieniającego.

Powyższa reguła może jednak doznawać wyjątku w okolicznościach konkretnej sprawy. Jeżeli bowiem umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością postanawia, że jej zarząd liczyć będzie od jednej do trzech osób, to osoba powołana na stanowisko prezesa jednoosobowego zarządu, a następnie zatrudniona w tym charakterze w ramach stosunku pracy, musi się – przy braku przeciwnego zastrzeżenia w umowie o pracę – liczyć z dokooptowaniem w każdym czasie drugiego lub trzeciego członka zarządu i na taką ewentualność wyrażać zgodę. Rozszerzenie składu zarządu musi być w takiej sytuacji traktowane jako dokonywane w ramach warunków pracy uzgodnionych przez strony.

#### **5. ZWOLNIENIA GRUPOWE; ROZWIĄZANIE STOSUNKU PRACY Z RADCĄ PRAWNYM**

Wyrok z dnia 25 maja 2000 r. – I PKN 649/99

**1. Przewidziany w art. 4 ust. 3 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.) obowiązek wydania regulaminu dotyczy tylko przypadków, w których strony nie mogą uzgodnić treści porozumienia, natomiast nie obejmuje sytuacji, gdy uzgodnienie treści porozumienia jest możliwe, ale z jego zawarcia strony zgodnie rezygnują**

**2. Przewidziane w art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. roszczenie o pozwolone zatrudnienie nie przysługuje pracownikom zwolnionym z pracy z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.**

**3. Konieczność uzyskania uprzedniej opinii organu samorządu radcowskiego (art. 19 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych. Dz.U. Nr 19, poz. 145 ze zm.) dotyczy zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę z powodu wskazanego przez pracodawcę nienależytego wykonywania obowiązków radcy prawnego i nie obejmuje przypadku, gdy zarzutu takiego pracodawca nie formułuje, a jedynie radca prawny uważa, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia jest takie jego zachowanie.**

### III. SPRAWA Z ZAKRESU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

#### WCZEŚNIEJSZE EMERYTURY

Wyrok z dnia 28 marca 2000 r. – II UKN 438/99

**Przeszkody w sprawowaniu opieki nad dzieckiem przez matkę spowodowane stanem jej zdrowia, określone w § 2 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 1989 r. w sprawie uprawnień do wcześniejszej emerytury pracowników opiekujących się dziećmi wymagającymi specjalnej opieki (Dz.U. Nr 28, poz. 149 ze zm.), mogą być uwzględniane jako przyczyna przejęcia opieki przez ojca.**

W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy przedstawił następujące rozważania:

Przepis § 1 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 1989 r. ustanawia prawo do emerytury dla matki, która przepracowała czas określony w art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 40, poz. 267 ze zm.) i – nie osiągnąwszy wieku emerytalnego – nie może kontynuować zatrudnienia z powodu konieczności sprawowania stałej opieki oraz pielęgnacji lub pomocy w czynnościach samoobsługowych nad wymagającym tego – ze względu na stan zdrowia – dzieckiem. W przepisie § 2 pkt 1 rozporządzenia prawo do tego świadczenia przewidziane jest także dla ojca lub innych osób, pod warunkiem przejęcia opieki nad dzieckiem, jednak tylko z powodu śmierci matki albo w innych przypadkach uniemożliwiających jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.

Skoro warunkiem uzyskania przez ojca dziecka wymagającego stałej opieki prawa do wcześniejszej emerytury, przewidzianego w § 1 w związku z § 2 pkt 2 rozporządzenia, jest niemożność kontynuowania przez niego zatrudnienia bez zaniebdania tej opieki (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 518/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 371), to określone w § 2 pkt 1 rozporządzenia przeszkody w sprawowaniu opieki nad dzieckiem, dotyczące matki, w tym związane ze stanem jej zdrowia, mogą być uwzględniane jako jedna z wielu przyczyn przejęcia opieki przez ojca. Należy też uwzględnić możliwość realizacji prawa matki do pracy i uzyskania własnej emerytury lub renty, na które szczególną uwagę zwrócił Trybunał Konstytucyjny w orzeczeniu z dnia 6 lipca 1999 r., P 8/98 (OTK 1999 nr 5, poz. 102), uznając, że § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 15

maja 1989 r. w sprawie uprawnień do wcześniejszej emerytury pracowników opiekujących się dziećmi wymagającymi stałej opieki – w zakresie w jakim narusza prawo wyboru rodziców dziecka, uzależniając prawo ojca do przejścia na wcześniejszą emeryturę od przesłanek związanych z osobą matki – jest niezgodny z art. 33 ust. 1 i 2 Konstytucji RP. W uzasadnieniu tego orzeczenia Trybunał zwrócił uwagę na to, że nie jest możliwa wykładnia przesłanek z § 2 rozporządzenia z 15 maja 1989 r. prowadząca do zapewnienia pełnej równości kobiety i mężczyzny w prawie do wcześniejszej emerytury w związku z opieką nad chorym dzieckiem.

Zdaniem Trybunału, prawodawca w zakwestionowanym przepisie, przez zróżnicowanie w zakresie uprawnień do uzyskania wcześniejszej emerytury, arbitralnie dokonał podziału obowiązków rodziców związanych ze sprawowaniem opieki nad chorym dzieckiem, przesądzając, że opiekę tę w zasadzie powinna sprawować matka. Możliwość sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez ojca została tym samym wyłączona ze sfery swobodnego wyboru rodziców, opartego na indywidualnej sytuacji rodziny i ograniczona do sytuacji, w których jest ona niezbędna, gdyż po stronie matki istnieją na tyle istotne przeszkody, że nie może ona wypełniać tych obowiązków. Kwestionowany przepis – co zostało dostrzeżone w omawianym orzeczeniu – wyklucza osobistą opiekę ojca w sytuacji, gdy jej sprawowanie przez matkę jest wprawdzie możliwe, lecz ze względów praktycznych niecelowe. Taką ingerencję prawodawcy w życie rodzinne Trybunał uznał za niedostatecznie uzasadnioną innymi wartościami konstytucyjnymi, nie służącą zapewnieniu faktycznej równości kobiet i mężczyzn, a przeciwnie, prowadzącą do nierówności w zakresie praw i obowiązków wchodzących w zakres władzy rodzicielskiej przez faktyczne pozbawienie ojca możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przy obciążeniu tym obowiązkiem wyłącznie matki dziecka z ograniczeniem jej prawa do zatrudnienia i awansów. Przesądzając, iż ma ją sprawować matka, prawodawca wprowadził dyskryminującą ojca dziecka nierówność w prawie do zabezpieczenia społecznego.

Skutki orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego dyktuje przepis art. 190 ust. 1 w związku z art. 239 ust. 1 Konstytucji, jednak mając na względzie to, że zaskarżony wyrok zapadł przed wydaniem orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego, należy – zdaniem Sądu Najwyższego rozpoznającego wniesioną od niego kasację – przyjąć, że sąd drugiej instancji powinien był ocenić zebrane w sprawie dowody, mając na względzie, że rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 1989 r. nie precyzuje, jakie okoliczności można uznać za uniemożliwiające sprawowanie matce osobistej opieki nad dzieckiem. Nic zatem nie stało na przeszkodzie, aby równorzędnie zaliczyć do tych okoliczności stan zdrowia matki oraz kryteria ekonomiczne, a wśród nich uwzględnić choćby powiększenie się dochodów rodziny wówczas, gdy niepracująca matka podejmie pracę, a dzieckiem zaopiekuje się ojciec – emeryt.

## IV. ZAGADNIENIA PROCESOWE

### 1. DROGA SĄDOWA

Postanowienie z dnia 15 marca 2000 r. – II UKN 4/00

**Nie jest dopuszczalna droga sądowa w sprawie z powództwa ubezpieczonego przeciwko organowi rentowemu o sprostowanie protokołu wypadkowego. Sprawa taka podlega przekazaniu do rozpoznania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 464 § 1 zdanie drugie k.p.c.**

### 2. POSTĘPOWANIE MIĘDZYINSTANCYJNE

Wyrok z dnia 11 kwietnia 2000 r. – I PKN 583/99

**Niezgłoszenie przez radcę prawnego wniosku o doręczenie orzeczenia wraz z uzasadnieniem powoduje, że doręczeniu podlega orzeczenie bez uzasadnienia.**

### 3. POSTĘPOWANIE APELACYJNE

Wyrok z dnia 9 maja 2000 r. – I PKN 615/99

**Pominięcie przez sąd drugiej instancji faktów i dowodów przytoczonych przez pracodawcę w apelacji, wskazujących na zasadność wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, narusza art. 381 k.p.c. wtedy, gdy sąd drugiej instancji rozpoznał sprawę co do zasadności wypowiedzenia, mimo że sąd pierwszej instancji ograniczył postępowanie dowodowe do formalnej prawidłowości wypowiedzenia.**

Wyrok z dnia 12 maja 2000 r. – II UKN 544/99

**W razie powołania przez wnioskodawcę nowego dowodu po wydaniu wyroku przez sąd pierwszej instancji, sąd drugiej instancji powinien przeprowadzić ten dowód lub wskazać w uzasadnieniu wyroku, dlaczego został on pominięty (art. 381 w związku z art. 328 § 1 k.p.c.).**

### 4. POSTĘPOWANIE KASACYJNE

Postanowienie z dnia 7 października 1999 r. – II UZ 118/99

**Sąd pierwszej instancji nie jest właściwy do odrzucenia kasacji.**

Wyrok z dnia 25 maja 2000 r. – I PKN 636/99

**W razie oparcia kasacji na podstawie naruszenia przepisów postępowania (art. 393<sup>1</sup> pkt 2 k.p.c.) i zgłoszenia zarzutów istotnego naruszenia przepisów dotyczących prowadzenia postępowania dowodowego oraz oceny zebranego w sprawie materiału, wnoszący kasację nie może domagać się wydania wyroku reformatoryjnego.**