

Uchwała z dnia 7 czerwca 1994 r.  
I PZP 20/94

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie  
SN: Józef Iwulski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora w Ministerstwie Sprawiedliwości  
Stefana Trautsołta, w sprawie z powództwa Zygmunta S. przeciwko Spółdzielczemu  
Przedsiębiorstwu Budownictwa Wiejskiego w O. i Ryszardowi M. o wynagrodzenie po  
rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 7 czerwca 1994 r. zagadnienia prawnego  
przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu  
postanowieniem z dnia 13 stycznia 1994 r.  
[...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.,

"Czy rozwiązanie umowy dzierżawy (połączone z przejęciem mienia), w wyniku  
której nastąpiło przejęcie zakładu pracy przez dzierżawcę w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p.,  
prowadzi do kolejnego przejęcia zakładu pracy, w rozumieniu tego przepisu przez  
wyzierżawiającego?"

p o d j ą ł następującą uchwałę:

**Jeżeli w wyniku zawarcia umowy dzierżawy nastąpiło przejęcie zakładu  
pracy przez dzierżawcę, to rozwiązanie tej umowy prowadzi do ponownego  
przejęcia zakładu pracy przez wydzierżawiającego (art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p.).**

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

Zygmunt S. pozywając Spółdzielcze Przedsiębiorstwo Budownictwa Wiejskiego  
w O. oraz Ryszarda M. domagał się zasądzenia wynagrodzenia za pracę poczynając od  
1 lutego 1993 r. do czasu rozwiązania umowy o pracę, nagrody jubileuszowej za  
czterdziestoletni okres pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę, odprawy i  
ekwiwalentu za urlop oraz wydania świadectwa pracy. Domagał się też zasądzenia  
pobranej i nie odprowadzonej przez Ryszarda M. zaliczki na poczet podatku  
dochodowego. Podniósł też, że Ryszard M. nie odprowadził składek na ubezpieczenie  
społeczne i nie dokonał wpisów w legitymacji ubezpieczeniowej.

Pozwane Przedsiębiorstwo wniosło o oddalenie powództwa. Pozwany Ryszard  
M. nie zajął stanowiska w sprawie. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Opolu wyrokiem z 24  
września 1993 r. ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Spółdzielczym  
Przedsiębiorstwie Budownictwa Wiejskiego - Zakład w S. - Ryszard M. w okresie od 1  
września 1992 r. do 16 czerwca 1993 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, zasądził od  
tak określonego pozwanego kwotę 23.634.000 zł tytułem wynagrodzenia za luty i 16 dni  
marca 1993 r., odszkodowanie tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o  
pracę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy oraz kwotę 2.590.000 zł tytułem nie  
odprowadzonej zaliczki na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych. Nakazał  
też Ryszardowi M. wydanie powodowi świadectwa pracy. W pozostałej części, w tym  
również wobec Spółdzielczego Przedsiębiorstwa Budownictwa Wiejskiego w O.,

powództwo oddalił. Sąd ten ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Zygmunt S. zatrudniony był w pozwanym Spółdzielczym Przedsiębiorstwie Budownictwa Wiejskiego w O. z tym, że z dniem 1 marca 1990 r. przeniesiony został do pracy w Zakładzie w S. na stanowisko kierownika zaopatrzenia. Do 31 sierpnia 1992 r. Zakład ten stanowił wydzieloną ze Spółdzielczego Przedsiębiorstwa Budownictwa Wiejskiego w O. samodzielną jednostkę organizacyjną. 1 września 1992 r. jednostka ta przestała istnieć jako wyodrębniony w strukturze Przedsiębiorstwa zakład pracy. Było to wynikiem umowy dzierżawy zawartej 29 lipca 1992 r. między Przedsiębiorstwem a Ryszardem M. - właścicielem Przedsiębiorstwa "M.". Dzierżawca przejął mienie Zakładu w S. wraz z załogą. W umowie dzierżawy zobowiązał się zatrudnić pracowników na warunkach nie gorszych niż dotychczasowe oraz oznaczyć zakład w sposób następujący: Spółdzielcze Przedsiębiorstwo Budownictwa Wiejskiego w O. - Zakład w S., dzierżawca Ryszard M. Pozwany Ryszard M. prowadził na własny rachunek działalność gospodarczą w Zakładzie w S. Powód pracował do 26 października 1992 r. w siedzibie Przedsiębiorstwa w O. wykonując zarówno polecenia głównego księgowego Przedsiębiorstwa, jak i Ryszarda M. Od 27 października 1992 r. chorował i otrzymywał od Ryszarda M. zasiłek chorobowy do 31 stycznia 1993 r. Po zakończeniu choroby zgłosił się w Zakładzie w S. i od referenta d/s pracowniczych otrzymał kartę urlopową na okres od 8 lutego do 16 marca 1993 r.

W tym czasie Spółdzielcze Przedsiębiorstwo Budownictwa Wiejskiego w O. rozwiązało w trybie natychmiastowym umowę dzierżawy i 1 marca 1993 r. zabezpieczyło pomieszczenia Zakładu w S. Sąd Pracy oparł swe rozstrzygnięcie na następujących przesłankach: W wyniku umowy dzierżawy zawartej między Spółdzielczym Przedsiębiorstwem Budownictwa Wiejskiego a Ryszardem M. nastąpiło przejęcie zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p., a zatem również zmiana pracodawcy w stosunku pracy powoda. Ryszard M. był pracodawcą do 16 marca 1993 r., tj. do zakończenia urlopu wypoczynkowego, po którym powód nie mógł powrócić do zakładu pracy z powodu rozwiązania umowy dzierżawy i "porzucenia" zakładu przez dzierżawcę. Doszło zatem do rozwiązania stosunku pracy - mimo braku wypowiedzenia - z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, ponieważ zakład pracy został zlikwidowany. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu rozpoznając rewizję powoda od omówionego wyroku przedstawił Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne przytoczone we wstępnej części uchwały. Wątpliwości Sądu Wojewódzkiego sprowadzają się do tego, czy ponowne przejęcie zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. mogło nastąpić w wyniku jednostronnej czynności prawnej, tj. rozwiązania umowy dzierżawy, czy też pojęcie przejęcia dotyczy tylko czynności prawnych dwustronnych, przy których umówiono się co do przejęcia zakładu pracy. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego zaprzestanie działalności zakładu pracy nie stoi na przeszkodzie przyjęciu pierwszego z przedstawionych poglądów, o ile nie doszło do rozwiązania stosunków pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W wyniku zawarcia umowy dzierżawy między Ryszardem M. a Spółdzielczym Przedsiębiorstwem Budownictwa Wiejskiego w O., której przedmiotem był Zakład w S., doszło do przejęcia zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. Nie jest istotne przy

tym, czy było to przejęcie zakładu pracy w całości czy w części, ponieważ Zakład w S., nawet będąc zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p., nie mógł być stroną umowy, ponieważ nie miał osobowości prawnej, a stanowił część składową pozwanego Przedsiębiorstwa. Po tym przekształceniu powód był pracownikiem zakładu prowadzonego przez Ryszarda M. na własny rachunek, w oparciu o mienie będące przedmiotem umowy dzierżawy. Inaczej mówiąc - zakładem pracy powoda rozumianym przedmiotowo, był wydzierżawiony Zakład w S., a podmiotowo (czyli pracodawcą) był Ryszard M. prowadzący działalność gospodarczą.

Spór dotyczy konsekwencji prawnych w zakresie stosunku pracy powoda, jakie wywołało rozwiązanie umowy dzierżawy. Przede wszystkim należy wskazać, że zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej może prowadzić do likwidacji zakładu pracy, lecz nie prowadzi do ustania stosunków pracy. Kodeks pracy nie zna konstrukcji porzucenia zakładu pracy przez pracodawcę, które miałyby skutkować rozwiązaniem umowy o pracę. W przypadku likwidacji zakładu pracy, aby stosunki pracy ustały, muszą zostać rozwiązane. W niniejszej sprawie nie twierdzi się, by dzierżawca przed rozwiązaniem umowy dzierżawy rozwiązał umowę o pracę z powodem, chociażby w sposób wadliwy. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że zaprzestał on prowadzenia działalności gospodarczej, a także płacenia czynszu. Spowodowało to rozwiązanie umowy dzierżawy bez zachowania okresu wypowiedzenia i przejęcie mienia przez wydzierżawiającego. Zdaniem Sądu Najwyższego czynności te stanowią przejęcie zakładu pracy - w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p.. Przepis ten nie zawiera określenia pojęcia "przejęcie". Należy je zatem rozumieć szeroko, jako wszelkie czynności i zdarzenia, które powodują przejście na inną osobę zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym w całości lub w części. Innymi słowy - przejęcie zakładu pracy ma miejsce zawsze wówczas, gdy do innej osoby przechodzą składniki majątkowe, z którymi związane było zatrudnienie pracowników. Zdarzeniem powodującym "przejęcie" może być czynność prawna zarówno dwustronna, jak i jednostronna, a także inne zdarzenie, np. dziedziczenie. Sąd Najwyższy podziela przy tym poglądy wyrażone w tej kwestii w uchwale z dnia 19 stycznia 1993 r. (I PZP 70/92, OSNCP 1993 z. 6 poz. 100) oraz w uchwale z dnia 22 lutego 1994 r. (I PZP 1/94, OSNAPiUS nr 2 poz. 23). W tej ostatniej uchwale powołano się też na szerokie rozumienie przejścia zakładu pracy na inną osobę w przedwojennym orzecznictwie na tle art. 476 § 1 k.z. Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę również na tle art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p.. nie ma podstaw do ograniczenia pojęcia przejścia zakładu pracy tylko do takich sytuacji, w których dwa podmioty (zakład przejmowany i przejmujący) działają zgodnie w celu uzyskania takiego skutku. Brzmienie przepisu nie stwarza podstaw do takiego ograniczenia, a jego cel w postaci gwarancji kontynuacji zatrudnienia również mu się sprzeciwia. Jeżeli zatem w wyniku rozwiązania umowy dzierżawy wydzierżawiający odzyskał składniki majątkowe będące przedmiotem tej umowy, z którymi to składnikami było związane wykonywanie pracy pracowników zatrudnionych przez dzierżawcę, to nastąpiło ponowne przejęcie zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. Trafnie przy tym zauważył Sąd Wojewódzki, że dla zaistnienia tego skutku nie ma znaczenia to, czy wydzierżawiający prowadzi lub zamierza prowadzić działalność gospodarczą przy użyciu odzyskanego przedmiotu dzierżawy. Skoro dzierżawca nie rozwiązał umowy o pracę, wydzierżawiający stał się pracodawcą z chwilą rozwiązania umowy dzierżawy i przejęcia jej przedmiotu

stanowiącego zakład pracy w rozumieniu przedmiotowym. Jeżeli zaś nie zamierza prowadzić działalności gospodarczej, może rozwiązać umowę o pracę.

Kierując się powyższymi względami Sąd Najwyższy podjął uchwałę o treści podanej w sentencji.

=====