

**Wyrok z dnia 7 czerwca 1994 r.**

**I PRN 29/94**

**1. Przejęcie jednego zakładu pracy w całości lub części przez inny zakład pracy nie pozbawia stron możliwości wprowadzenia na mocy porozumienia zmian do łączącego je stosunku pracy, a także do przekształcenia umowy zawartej na czas nie określony - w umowę na czas określony.**

**2. Wydanie świadectwa pracy nie oznacza rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy nastąpiło przejęcie wszystkich pracowników i majątku przez nowy zakład pracy na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p.**

**3. Zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej nie dotyczy rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron oraz zmiany jej warunków w tym trybie.**

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 czerwca 1994 r. sprawy z powództwa Genowefy W. przeciwko Spółdzielni Inwalidów "R." w M. o ustalenie i zapłatę, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 9 listopada 1993 r. [...]

o d d a l i ł rewizję nadzwyczajną.

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

Powódka Genowefa W. w pozwie z dnia 11 stycznia 1993 r. żądała zasądzenia od Spółdzielni Inwalidów "R." w M. kwoty 10.000.000 zł wraz z odsetkami od dnia 1 sierpnia 1990 r. tytułem odprawy pieniężnej należnej w związku z rozwiąza-

niem przez zakład pracy umowy o pracę z przyczyn dotyczących tego zakładu. W uzasadnieniu powyższego żądania powódka podała, że od dnia 1 października 1983 r. była zatrudniona jako główna księgowa w Domu Wypoczynkowym "S." w R. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. W wyniku reorganizacji wymieniony zakład pracy został przekazany Spółdzielni Inwalidów "R." w M., która zatrudniła powódkę na czas określony od 1 września 1990 r. do 31 grudnia 1992 r. Zdaniem powódki - skoro nastąpiła tak istotna zmiana treści umowy o pracę - pozwany zakład pracy powinien dokonać wypowiedzenia zmieniającego, a ponieważ tego nie uczynił - obowiązany jest wypłacić odprawę.

W toku postępowania powódka rozszerzyła żądanie domagając się uznania za nieważną umowy o pracę z dnia 1 września 1990 r., którą zawarła z pozwaną Spółdzielnią Inwalidów "R." w M., zasądzenia kwoty 12.254.100 zł. tytułem odszkodowania "w związku z naruszeniem przez pozwanego przepisów prawa pracy", zasądzenia odsetek i kapitalizacji odsetek od kwoty 12.254.100 zł poczynając od 19 stycznia 1993 r., zasądzenia kwoty 6.127.050 zł. tytułem odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy, zasądzenia ustawowych odsetek i kapitalizacji odsetek od kwoty 6.127.050 zł. poczynając od 1 stycznia 1993 r., a także wniosła o zobowiązanie strony pozwanej do sprostowania świadectwa pracy i wydania nowego, prawidłowego świadectwa pracy. Jako dodatkową okoliczność powódka podniosła to, że do dnia 22 lutego 1992 r. była członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej wobec czego w tym czasie i przez rok później korzystała z ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę i zmianą jej warunków.

Pozwana Spółdzielnia Inwalidów "R." w M. wniosła o oddalenie powództwa powołując się na to, że umowa o pracę z dnia 1 września 1990 r. została zawarta na czas określony za zgodą powódki oraz że rozwiązanie się takiej umowy wraz z nadejściem terminu ani nie stwarza prawa do odprawy pieniężnej ani nie narusza przepisów o ochronie stosunku pracy członków zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Krakowa Nowej Huty wyrokiem z dnia 12 sierpnia 1993 r. oddalił powództwo. Sąd ten ustalił, że od 1 października 1983 r. do 31 sierpnia 1990 r. powódka była zatrudniona w Regionalnym Związku Spółdzielni Inwalidów w K. na stanowisku głównej księgowej w Ośrodku Rehabilitacyjno-

Wypoczynkowym "S." w R. W związku z likwidacją Regionalnego Związku Spółdzielni Inwalidów wszyscy pracownicy Ośrodka zostali przekazani Spółdzielni Inwalidów "R." w M. Po przejściu wymienionego Ośrodka Spółdzielnia Inwalidów "R." zawarła z powódką umowę o pracę na czas określony od 1 września 1990 r. do 31 sierpnia 1992 r., którą następnie przedłużyła do 31 grudnia 1992 r. Obie umowy zostały przez powódkę przyjęte, podpisane i nie kwestionowane. W świetle tych ustaleń Sąd I instancji uznał, że skoro strona pozwana nie wypowiedziała powódce umowy o pracę na podstawie przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami umów o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.), nie przysługuje jej odprawa pieniężna. Nie przysługuje jej również odszkodowanie z tytułu rozwiązania tej umowy, gdyż ustanie stosunku pracy było następstwem nadejścia terminu, do którego umowa miała trwać, ustalonego przez strony. Gdy chodzi o odszkodowanie z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy, to aczkolwiek powódka otrzymała świadectwo pracy z opóźnieniem, fakt ten nie spowodował żadnej szkody, gdyż do dnia 16 maja 1993 r. korzystała ona ze zwolnienia lekarskiego i pobierała zasiłek chorobowy w pełnej wysokości, a świadectwo pracy otrzymała dnia 19 marca 1993 r.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie rozpoznając sprawę na skutek rewizji powódki, wyrokiem z dnia 9 listopada 1993 r. rewizję tę oddalił.

Sąd II instancji podzielił stanowisko wyrażone w kwestionowanym wyroku Sądu Rejonowego, a ponadto podniósł następujące okoliczności: - zgodnie z umową zawartą dnia 10 sierpnia 1990 r. między Regionalnym Związkiem Spółdzielni Inwalidów w K. a Spółdzielnią Inwalidów "R." w M. wszelkie prawa i obowiązki wynikające ze stosunku pracy pracowników Ośrodka Rehabilitacyjno-Wypoczynkowego "S." w R. przeszły z mocy prawa na pozwaną Spółdzielnię; - przejęcie jednego zakładu pracy przez inny zakład pracy powoduje, że pracownicy dotychczasowego zakładu pracy stają się automatycznie pracownikami przejmującego zakładu pracy i nie jest konieczne zawieranie z nimi nowych umów o pracę przez zakład przejmujący; - zawarcie przez powódkę ze stroną pozwaną, jako przejmującym zakładem pracy, nowej umowy o pracę na czas nie określony jest skuteczne, gdyż powódka zgodziła

się na warunki tej umowy i w czasie jej trwania nigdy ich nie kwestionowała; - nie może więc domagać się zasądzenia odprawy pieniężnej przewidzianej w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r., ani odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy, gdyż umowa rozwiązała się w terminie i w sposób ustalony przez strony.

Od wyroku Sądu Wojewódzkiego Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych złożyło rewizję nadzwyczajną, w której zarzuciło rażące naruszenie art. 8, 23<sup>1</sup>, 30, 52, 54 i 97 k.p., art. 6 powołanej wyżej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy..., art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234), jak również art. 3 § 2 i art. 316 § 1 k.p.c.

Przede wszystkim rewidujący podniósł, że powódka była członkiem Zarządu Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" i z tego względu pogorszenie jej sytuacji jako pracownika mogło nastąpić jedynie przez wypowiedzenie warunków pracy lub płacy albo wskutek rozwiązania stosunku pracy, lecz tylko za zgodą zakładowej organizacji związkowej. W związku z tym umowa z dnia 1 września 1990 r., z oznaczonym czasem jej trwania, nie mogła naruszyć wynikającego z przepisów prawa statusu powódki. Również nieprawidłowe jest rozstrzygnięcie dotyczące odszkodowania z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy. Sąd Wojewódzki pominął bowiem to, że zasiłek chorobowy był niższy od dotychczasowego wynagrodzenia oraz że nowy zakład pracy przyznał powódce również niższe wynagrodzenie od tego, które otrzymywała u strony pozwanej.

W konkluzji rewidujący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i o przekazanie sprawy temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rewizja nadzwyczajna nie zasługuje na uwzględnienie z kilku powodów, jednak przed ustosunkowaniem się do jej zarzutów niezbędne jest zwrócenie uwagi na niektóre elementy stanu faktycznego i niektóre aspekty prawne.

Przed zatrudnieniem w pozwanej Spółdzielni powódka pracowała w Ośrodku Rehabilitacyjno-Wypoczynkowym "S." w R. Na podstawie umowy z dnia 10 sierpnia

1990 r. Spółdzielnia Inwalidów "R." w M. przejęła nieodpłatnie wymieniony Ośrodek wraz z majątkiem i pracownikami. Z punktu widzenia prawnego jest to sytuacja, która odpowiada art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. W myśl powyższego przepisu przejęcie jednego zakładu pracy w całości lub w części przez inny zakład pracy powoduje to, że zakład przejmujący staje się z mocy prawa stroną w stosunkach pracy z pracownikami przejętego zakładu, a jeszcze inaczej - że pracownicy przejmowanego zakładu stają się automatycznie pracownikami przejmującego zakładu, zatrudnionymi na dotychczasowych warunkach. Regulacja przewidziana w art. 23<sup>1</sup> k.p. ma na celu stabilizację zatrudnienia pracowników i czyni zbędnym rozwiązywanie z pracownikami umów o pracę przez dotychczasowy zakład pracy, jak też zawieranie nowych umów przez przejmujący zakład pracy. Nie oznacza jednak niedopuszczalności zmiany warunków pracy lub płacy czy też rozwiązania stosunku pracy w ogóle.

Przenosząc powyższe uwagi do rozpoznawanej sprawy należy stwierdzić, że dotychczasowy zakład pracy powódki (tj. Regionalny Związek Spółdzielni Inwalidów w K., któremu podlegał Ośrodek Rehabilitacyjno-Wypoczynkowy "S." w R.) nie miał obowiązku rozwiązać z nią umowy o pracę, zaś wynikająca z art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. ciągłość stosunku pracy nie dawała mu podstaw do przyznania powódce odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ust. 1 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.), gdyż odprawa ta przysługuje tylko pracownikowi w razie rozwiązania z nim stosunku pracy w określony sposób i z przewidzianych w ustawie przyczyn.

Z akt sprawy wynika, że dotychczasowy zakład pracy powódki wydał jej świadectwo pracy zawierające informację, iż "stosunek pracy został rozwiązany na zasadzie porozumienia między zakładami pracy". W świetle jednak poczynionych wyżej uwag nie budzi wątpliwości teza, że było to zbędne, gdyż według art. 97 § 1 k.p. wydanie pracownikowi świadectwa pracy następuje tylko w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Poza tym jest w sprawie niesporne, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy nie miało miejsca, gdyż poprzedni zakład pracy nie złożył oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, chociaż wydał powódce świadectwo pracy. Samo wydanie świadectwa pracy - bez wyraźnego lub dorozumianego oświadczenia woli - nie oznacza rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy na-

stąpiło przejście wszystkich pracowników i majątku przez nowy zakład pracy na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p.

Omówienie powyższego zagadnienia jest celowe dlatego, że gdyby Regionalny Związek Spółdzielni Inwalidów rozwiązał z powódką umowę o pracę ze względu na przekazanie Spółdzielni Inwalidów "R." w M. Ośrodka Rehabilitacyjno-Wypoczynkowego "S." w R., to co do zasady zaistniałyby podstawy do przyznania powódce odprawy pieniężnej, gdyż stosownie do art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed zmianami organizacyjnymi, o których mowa między innymi w § 2 tego przepisu, odpowiada nowy zakład pracy. Skoro jednak rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło, nie ma podstaw do obciążenia strony pozwanej obowiązkiem wypłacenia odprawy pieniężnej na zasadzie wynikającej z art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p.

Nie ma też podstaw do zasądzenia na rzecz powódki omawianej odprawy z tytułu rozwiązania się umowy o pracę z dnia 1 września 1990 r. łączącej ją z pozwaną Spółdzielnią. Była to bowiem umowa zawarta na czas określony, czyli taka, która z góry przewidywała zakończenie stosunku pracy wraz z nadejściem ustalonego przez strony terminu (lub zdarzenia), bez potrzeby składania przez którąkolwiek ze stron oświadczenia o jej rozwiązaniu. Inaczej mówiąc, konstrukcja tej umowy polega na tym, że jej rozwiązanie następuje zgodnie z wyrażoną wcześniej wolą stron, niezależnie od tego, czy istnieją przyczyny uzasadniające jej rozwiązanie, czy też nie. Tymczasem z art. 1, art. 8 i art. 11 powołanej uprzednio ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. wynika, że warunkiem prawa do odprawy jest rozwiązanie stosunku pracy przez zakład pracy z określonych w ustawie przyczyn, jak też rozwiązanie stosunku pracy - przy istnieniu tychże przyczyn - na mocy porozumienia stron. Oznacza to, że wymagania przewidziane w ustawie nie pozwalają przyjąć, że rozwiązanie się umowy zawartej na czas określony stwarza również podstawę do przyznania odprawy.

Sąd Rejonowy i Sąd Wojewódzki trafnie podkreśliły, że umowa z dnia 1 września 1990 r., trwająca najpierw do 31 sierpnia 1992 r., a następnie przedłużona do 31 grudnia 1992 r., została zawarta przez powódkę w sposób świadomy i swobodny i w czasie jej obowiązywania nigdy nie była kwestionowana. Jej warunki, w tym czas trwania, zostały określone w sposób nie budzący wątpliwości. Wprawdzie

powódka powołuje się na błąd, lecz formułuje swój zarzut w ten sposób, że to "Regionalny Związek Spółdzielni Inwalidów wprowadził pracowników w błąd, ponieważ od 1 września po podjęciu pracy u nowego pracodawcy w Spółdzielni Inwalidów <<R>> nie zostały przedłużone umowy o pracę i dopiero pod koniec miesiąca września 1990 r. dowiedziała się, że została zatrudniona na czas określony" (k. 24).

W celu rozstrzygnięcia tej kwestii należy odwołać się do art. 84 k.c. (w związku z art. 300 k.p.), który reguluje skutki oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. I tak zgodnie z § 1 tego artykułu dopuszczalne jest uchylenie się od skutków prawnych swego oświadczenia woli w razie błędu co do treści czynności prawnej. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych możliwe jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć. W myśl zaś § 2 wymienionego artykułu można powoływać się tylko na błąd istotny, to jest uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści.

Analiza stanowiska powódki - w kontekście jej wyjaśnień i stanu prawnego - pozwala stwierdzić, że po pierwsze - zarzut wprowadzenia w błąd nie dotyczy w ogóle strony pozwanej, lecz poprzedniego pracodawcy, tj. Regionalnego Związku Spółdzielni Inwalidów w K., i po wtóre - powódka nie twierdzi, że zawierając umowę o pracę na czas określony działała pod wpływem błędu co do treści czynności prawnej, wywołanego przez stronę pozwaną. Zatem nie można przyjąć, że umowa z dnia 1 września 1990 r. zawarta na czas określony, jest nieważna.

Wbrew pogładowi wyrażonemu w rewizji nadzwyczajnej, wymieniona umowa nie narusza również przepisów o zawieraniu umów o pracę (art. 25-29 k.p.), ani przepisu art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. Istniejący obecnie stan prawny nie przewiduje bowiem ograniczenia możliwości zawierania umów o pracę na czas określony (ograniczenie może jedynie wynikać z art. 8 k.p. oraz z istoty i celu zatrudnienia), gdy zaś chodzi o art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p., to przejęcie jednego zakładu pracy w całości lub w części przez inny zakład pracy nie pozbawia stron możliwości wprowadzenia zmian do łączącego je stosunku pracy, a także do przekształcenia umowy zawartej na czas nie określony -

w umowę na czas oznaczony.

W rozpoznawanej sprawie taka sytuacja miała właśnie miejsce. Po przejęciu bowiem Ośrodka Rehabilitacyjno-Wypoczynkowego "S." pozwana Spółdzielnia i powódka przekształciły dotychczasową umowę (na czas nie określony) w umowę na czas oznaczony. W działaniu takim nie można się dopatrzeć niezgodności z prawem.

Nie jest wreszcie trafny zarzut rewidującego, iż zawarcie umowy na czas oznaczony, którego konsekwencją jest rozwiązanie stosunku pracy wraz z nadejściem ustalonego terminu, narusza przepisy o ochronie stosunku pracy zawarte w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.).

Z art. 32 ust. 1 i 2 wymienionej ustawy wynika, że pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu oraz że te same zasady odnoszą się do jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika. Treść wymienionego przepisu wskazuje, że zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umów o pracę odnosi się do pracodawców, a więc dotyczy zarówno rozwiązywania przez nich stosunku pracy jak i niekorzystnej dla pracownika zmiany warunków pracy lub płacy. Nie odnosi się natomiast do decyzji pracownika o rozwiązaniu umowy ani też do rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron oraz do zmiany jej warunków w tym trybie.

Oznacza to, że aczkolwiek na mocy art. 32 ustawy o związkach zawodowych powódce - jako członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej - przysługiwała ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, a także przed niekorzystną zmianą warunków pracy lub płacy, to ze względu na przekształcenie się z woli pozwanej Spółdzielni i samej powódki istniejącej umowy bezterminowej w umowę na czas określony, ochrona ta ograniczyła się do czasu trwania umowy, tj. do dnia 31 grudnia 1992 r. W tym zaś czasie pozwana Spółdzielnia nie wypowiedziała powódce umowy o pracę ani jej nie rozwiązała, ani też nie dokonała niekorzystnej zmiany warunków pracy lub płacy. Z wcześniejszych rozważań przy tym wynika, że przekształcenie przez strony umowy zawartej na czas nie określony w umowę na czas określony jest prawnie dopuszczal-

ne także i wówczas, gdy pracownikiem jest członek zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej.

Z przedstawionych zatem względów kwestionowany w rewizji nadzwyczajnej wyrok nie narusza wskazanych w niej przepisów i jest zgodny z prawem. Tym samym nie ma podstaw do jego uchylecia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Ocena ta powoduje oddalenie rewizji nadzwyczajnej stosownie do art. 421 § 1 k.p.c.

=====