

Wyrok z dnia 21 lipca 1994 r.
I PRN 48/94

Przejęcie zakładu pracy w rozumieniu art. 231 § 2 k.p. nastąpić może nie tylko między zakładami pracy w znaczeniu art. 3 k.p. lecz także między tymi zakładami a osobami fizycznymi zatrudniającymi pracowników lub wyłącznie między takimi osobami (art. 299 § 1 k.p.).

Wydzierżawienie restauracji jest przejęciem zakładu pracy w rozumieniu art. 231 § 2 k.p.

Przewodniczący SSN: Antoni Filcek (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Maria Tyszel,

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 lipca 1994 r. sprawy z powództwa Krystyny K. przeciwko Zbigniewowi B. o przywrócenie do pracy, na skutek rewizji nadzwyczajnej Rzecznika Praw Obywatelskich [...] od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Braniewie z dnia 30 grudnia 1992 r., [...],

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części oddalającej powództwo w stosunku do pozwanego Zbigniewa B. i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Braniewie do ponownego rozpoznania.

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

Powódka Krystyna K., złożyła do Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Braniewie odwołanie od wypowiedzenia jej przez pozwanego Zbigniewa B. warunków płacy z dniem 2 listopada 1992 r. ze skutkiem na dzień 2 lutego 1993 r. Wypowiedzenie to powódka otrzymała w dniu 18 listopada 1992 r., a od 12 listopada 1992 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Ponieważ odwołanie złożone zostało w okresie dokonanego wypowiedzenia Sąd Rejonowy uznał, że powódka wystąpiła z powództwem o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne.

Pozwany Zbigniew B. wniósł o oddalenie powództwa. Zarzucił, że nie traktuje powódki jako swojej pracownicy, gdyż nie chciała zawrzeć z nim umowy o pracę, nadto od chwili przejęcia wydzierżawionej przez niego od Gminnej Spółdzielni "Samopomoc Chłopska" w M. restauracji "W." w M., tj. od dnia 2 listopada 1992 r. powódka u niego nie pracowała, bo najpierw była na urlopie wypoczynkowym, a następnie na zwolnieniu lekarskim. 1 grudnia 1992 r. otrzymał od wymienionej

Spółdzielni pismo rozwińszujřce z powódkř z dniem 1 listopada 1992 r. umowę o pracę z powodu porozumienia zakłádów pracy i Ńwiadectwo pracy powódkci.

Wobec treŃci tych zarzutów pozwanej Zbigniewa B. powódkci oŃwiadczyła na rozprawie w dniu 10 grudnia 1992 r., że domaga się takiego rozstrzygnięcia, które pozostawi jř jako pracownika Gminnej Spółdzielni, bowiem na żadne rozwińszanie umowy o pracę się nie godziła.

W zwińszku z powyższym Sřd Rejonowy wezwał w trybie art. 477 k.p.c. do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej Gminnř Spółdzielnię "Samopo-

moc Chłopska" w M.

Pozwana Spółdzielnia wniosła o odrzucenie pozwu, gdyż z dniem 2 listopada 1992 r. wydzierżawiła pozwanemu Zbigniewowi B. u restaurację "W." w M. i pracownicy zatrudnieni w tej restauracji, w tym także powódkci, zgodnie z § 6 umowy dzierżawy oraz art. 231 § 2 k.p. stali się automatycznie pracownikami dzierżawcy.

Nie zachodziła zatem potrzeba rozwińszywania umowy o pracę z powódkř. Wprawdzie pracownica Gminnej Spółdzielni, wprowadzona w bład przez pracownicę pozwanego Zbigniewa B., dla celów ubezpieczenia społecznego wystawiła pismo

rozwińszujřce z powódkř umowę o pracę i potwierdzajřce tę okolicznořć Ńwiadectwo pracy, ale fakt ten nie ma znaczenia, gdyż dokumenty te nie były potrzebne, a sporzřdzone zostały pod wpływem błędu, który dotyczył treŃci czynnořci prawnej.

Sřd Rejonowy-Sřd Pracy w Braniewie wyrokiem z dnia 30 grudnia 1992 r.,

[...] przywrócił powódkę do pracy w pozwanej Gminnej Spółdzielni na dotychczas-

wych warunkach płacy i zasřdził od tej Spółdzielni na rzecz powódkci wynagrodzenie

za czas pozostawania bez pracy w kwocie 6.277.600 zł, w stosunku zaŃ do pozwanego Zbigniewa B. powódkci oddalił.

Powyższy wyrok oparty został na następujących ustaleniach i wnioskach:

Powódkci pracowała w Gminnej Spółdzielni "Samopomoc Chłopska" w M. od 1 lipca 1957 r. na stanowisku kuchmistrza, a od dnia 1 marca 1992 r. jako bufetowa.

Pismem z dnia 27 lipca 1992r. wypowiedziano powódkci warunki pracy i płacy proponujřc pracę w kuchni na poprzednim stanowisku; w przypadku odmowy przyjęcia zaproponowanej pracy z dniem 31 paŃdziernika 1992 r. nastřpić miało

rozwińszanie umowy o pracę. Powódkci przyjęła zaproponowane warunki. Pismem z

dnia 26 paŃdziernika 1992 r. ze skutkiem na dzień 1 listopada 1992 r. pozwana

Spółdzielnia rozwińszwała z powódkř umowę o pracę bez wypowiedzenia wobec porozumienia zakłádów pracy i z podaniem art. 30 § 1 k.p. jako podstawy prawnej.

Te same dane zawiera świadectwo pracy powódki z dnia 2 listopada 1992 r. Żaden

z tych dokumentów nie został doręczony powódce.

Umowę z dnia 30 października 1992 r. pozwana Spółdzielnia wydzierżawiła pozwanemu B. restaurację, w której zatrudniona była powódka. W § 6 umowy dzierżawy zawarto postanowienie, że dzierżawca zobowiązuje się do dalszego zatrudnienia pracowników restauracji, a dokonane przekształcenie organizacyjno-prawne na podstawie art. 231 k.p. powoduje pozostanie przechodzących pracowników w stosunku pracy z dzierżawcą.

Sąd Rejonowy uznał jednak, że oddanie przez Spółdzielnię restauracji w dzierżawę nie jest sytuacją, o której traktuje art. 231 k.p. Zdaniem Sądu Rejonowego tego rodzaju przekształcenie jak połączenie dotychczasowego zakładu pracy z innym, jego podział, przejęcie w całości lub w części przez inny zakład, jest czymś na trwałe zmieniającym dotychczasowe struktury. Natomiast oddanie części zakładu w dzierżawę nie jest takim przekształceniem, bowiem dzierżawę można rozwiązać, wypowiedzieć, może ona wygasnąć i jej przedmiot powraca do właściciela. Skoro zaś nie nastąpiło przekształcenie w rozumieniu art. 231 k.p., to pracownicy Spółdzielni zatrudnieni w wydzierżawionej restauracji nie stali się automatycznie pracownikami pozwanego B., w stosunku do którego z powodu braku biernej legitymacji powództwo ulega oddaleniu.

Dopiero na rozprawie w dniu 10 grudnia 1992 r. powódka dowiedziała się o treści pisma pozwanej Spółdzielni z dnia 26 października 1992 r. doręzonego pozwanemu B. o rozwiązaniu z nią przez Spółdzielnię umowy o pracę ze skutkiem na dzień 1 listopada 1992 r.

Rozwiązanie to rażąco narusza przepisy prawa. Kodeks pracy nie zna sposobu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu porozumienia zakładów pracy. O takim trybie nie traktuje art. 30 § 1 k.p., który powołano jako podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę z powódki. Przepis ten mówi natomiast, że jednym ze sposobów rozwiązania umowy jest porozumienie stron.

Gdyby przyjąć, że pozwana Spółdzielnia przez porozumienie zakładów pracy rozumie porozumienie stron z udziałem obu zakładów pracy, to do zachowania

takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę brakuje oświadczenia powódki. W przedstawionej sytuacji nie zachodzi też żadna z wymienionych w art. 52 lub 53 k.p.

podstaw do rozwiązania z powódki umowy o pracę bez wypowiedzenia, wobec czego na podstawie art. 56 i 57 § 1 k.p. uwzględniono powództwo w stosunku do pozwanej Spółdzielni.

Tylko ta Spółdzielnia zaskarżyła powyższy wyrok Sřdu Rejonowego do Sřdu Wojewódzkiego-Sřdu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibš w Gdyni, który wyrokiem z dnia 27 października 1993 r., [...] zmienił wyrok Sřdu Rejonowego w części uwzględniającej powództwo i w odniesieniu do pozwanej Spółdzielni oddalił powództwo.

Sřd Wojewódzki uznał za błędny poglšd Sřdu Rejonowego, że przejęcie restauracji wraz z pracownikami w ramach umowy dzierżawy przez pozwanego B. od pozwanej Spółdzielni nie stanowiło przejęcia części zakładu pracy w rozumieniu art. 231 § 2 k.p., przeciwnie w ustalonym przez Sřd Rejonowy stanie faktycznym dopatrył się wypełnienia dyspozycji tego przepisu, co powoduje brak legitymacji biernej po stronie pozwanej Spółdzielni, która z dniem przejęcia restauracji przez pozwanego B. przestała być pracodawcą powódki, a został nim pozwany B. W stosunku do tego pozwanego wyrok Sřdu Rejonowego nie mógł być jednak zmieniony przez Sřd Wojewódzki, gdyż uprawomocnił się wobec niezaskarżenia przez powódkę.

Wyrok Sřdu Rejonowego w Braniewie w części oddalającej powództwo w stosunku do pozwanego Zbigniewa B. został zaskarżony rewizją nadzwyczajną przez Rzecznika Praw Obywatelskich, który zarzucił, że wyrok ten wydany został z rażącem naruszeniem przepisów art. 3 § 1 i art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 231 § 2 k.p., a także interesu Rzeczypospolitej Polskiej, wobec czego powinien być w zaskarżonej części uchylony a sprawa w powyższym zakresie przekazana Sřdowi Rejonowemu w Braniewie do ponownego rozpoznania.

Sřd Najwyższy zważył, co następuje:

Trafny jest zarzut rażącego naruszenia przez Sřd Rejonowy przepisu art. 231 § 2 k.p. przez błędnš jego wykładnię polegającš na założeniu, że dotyczy on "trwałego" przejęcia zakładu pracy lub jego części przez inny zakład, a z takim przejęciem nie mamy do czynienia w razie dzierżawy części zakładu pracy. Do powyższego wniosku nie upoważnia treć wymienionego przepisu. Z utrwalonej judykatury Sřdu Najwyższego (m.in. uzasadnienia uchwały z dnia 19 stycznia 1993 r., I PZP 70/92 - OSNCP 1993 z. 6 poz. 100) wynika, że przepis art. 231 § 2 k.p. dotyczy przejęcia zakładu pracy lub jego części, w których zatrudnieni sš pracownicy przez inny zakład pracy w wyniku różnorodnych zdarzeń prawnych, w tym również wskutek czynności prawnych, także o charakterze obligacyjnym jak umowa sprzedaży. Kontynuując ten kierunek wykładni Sřd Najwyższy w uchwale z dnia 7

czerwca 1994 r. I PZP 20/94 (dotychczas nie publikowanej) wyraził pogląd, który Sąd

Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela, że przejęcie

zakładu pracy (lub jego części) w rozumieniu rozważanego przepisu, następuje nie

tylko gdy jest ono następstwem umowy dzierżawy, lecz także w razie rozwiązania tej

umowy prowadzącego do ponownego przejęcia zakładu pracy przez wydzierżawiającego.

Gdyby podzielić pogląd Sądu Rejonowego, to nawet umowy sprzedaży

zakładu pracy nie można by traktować jako "trwałego" przejęcia zakładu pracy, gdyż

nabywca nie jest ograniczony czasowo w możliwości sprzedaży tego zakładu dalszym nabywcom, nie wyłącza pierwszego sprzedawcy. Z kolei w

powołanym w

rewizji nadzwyczajnej orzeczeniu z dnia 20 września 1990 r., I PR 251/90 (OSNCP

1991 z. 10-12 poz. 130) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że zgodnie z art. 231 § 2 k.p. w

razie przejęcia zakładu pracy przez inny zakład staje się on stroną w stosunkach

pracy przejętego zakładu, co następuje z mocy prawa, wobec czego nowy zakład nie

musi zawierać z pracownikami przejmowanego zakładu pracy umów o pracę. Wbrew

zdaniu organu wnoszącego rewizję nadzwyczajną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie można dopatrzeć się poglądu Sądu Rejonowego jakoby w myśl

rozważanego przepisu podmiotem zarówno przekazującym, jak też przejmującym

nie mogła być osoba fizyczna zatrudniająca pracowników. Sąd Rejonowy dokonując

wykładni art. 231 § 2 k.p. posłużył się sformułowaniami zawartymi w tym przepisie, a

te mówi o zakładach pracy. Jest jednak oczywistym, że przejęcie zakładu pracy lub

jego części w rozumieniu art. 231 § 2 k.p. nastąpić może nie tylko między zakładami

pracy w znaczeniu art. 3 k.p., lecz także między tymi zakładami a osobami fizycznymi zatrudniającymi pracowników lub wyłącznie między takimi osobami (art.

299 § 1 k.p.).

Pozostało zatem do rozważenia, czy w dniu przejęcia restauracji przez

pozwanego B. od pozwanej Spółdzielni (co - bezspornie między nimi - nastąpiło dnia

2 listopada 1992 r.) powódka była pracownicą pozwanej Spółdzielni zatrudnioną w

tej restauracji, a to ze względu na treść pisma Spółdzielni z dnia 26 października

1992 r. rozwiązującego z dniem 1 listopada 1992 r. umowę o pracę z powódką bez

wypowiedzenia wobec porozumienia zakładów pracy. Trafne jest w tym względzie

stanowisko Sądu Rejonowego, że wobec braku oświadczenia ze strony powódki, nie

może być ono traktowane jako rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Pismo to nie było zresztą doręczone powódce, która o jego treści dowiedziała się dopiero na pierwszej rozprawie czyli 10 grudnia 1992 r., kiedy pozwana Spółdzielnia nie była już uprawniona do rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami zatrudnionymi w przejętej przez pozwanego B. restauracji. Z tego samego względu pismo to nie mogło wywrzeć skutku prawnego jako rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia.

Skoro więc powódka była w dniu przejęcia restauracji przez pozwanego B.

pracownicą pozwanej Spółdzielni, to z mocy art. 231 § 2 k.p. stała się pracownicą

pozwanego B. bez potrzeby zawierania z nim umowy o pracę. Pozwany ten traktował ją zresztą jako swoją pracownicę, skoro dnia 4 listopada 1992 r. udzielił jej

urlopu wypoczynkowego (k. 7), a następnie wypowiedział jej z datą wsteczną od

dnia 2 listopada 1992 r. ze skutkiem na dzień 2 lutego 1993 r. warunki pracy (k.3).

Okoliczności te - gdyby nawet nie zachodziła w sprawie sytuacja określona w art. 231

§ 2 k.p. - świadczyłyby o zawarciu przez pozwanego B. stosunku pracy z powódką w

sposób dorozumiany (art. 60 k.c. w zw. z art. 350 k.p.).

Z powyższych względów rewizja nadzwyczajna podlega uwzględnieniu.

Sąd Najwyższy nie wydał jednak wyroku orzekającego co do istoty sprawy, a

- zgodnie z wnioskiem rewizji nadzwyczajnej - uchylił zaskarżony wyrok i sprawę

przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Braniewie (art. 422 §

2 k.p.c.) celem ustalenia, czy wypowiedzenie powódce warunków płacy przez pozwanego B. nastąpiło istotnie w okresie jej nieobecności w pracy spowodowanej

chorobą (art. 41 k.p.) oraz jakich roszczeń dochodzi powódka od tego pozwanego.

Wobec nieobecności stron na rozprawie z rewizji nadzwyczajnej nie mogli tych

ustaleń dokonać Sąd Najwyższy we własnym zakresie.

Uwzględnieniu rewizji nadzwyczajnej nie stała na przeszkodzie okoliczność,

że została ona wniesiona po upływie 6 miesięcy od uprawomocnienia się zaskarżonego wyroku, gdyż narusza on nie tylko rażąco prawo, lecz także interes

Rzeczypospolitej Polskiej (art. 421 § 2 k.p.c.), skoro na skutek błędnej wykładni art.

231 § 2 k.p. pozbawił powódkę ochrony jej stosunku pracy u właściwego pracodawcy, a przywracając powódkę bezpodstawnie do pracy w pozwanej Spółdzielni spowodował, że powódka nie wniosła rewizji od wyroku oddalającego

powództwo w stosunku do pozwanego Zbigniewa B.

=====