

**Wyrok z dnia 28 kwietnia 1997 r.
I PKN 122/97**

Jeżeli dotychczasowy dzierżawca restauracji nie rozwiązał z pracownikiem stosunku pracy, to kolejne jej wydzierżawienie stanowi przejęcie zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 2 KP (w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej 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.).

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 28 kwietnia 1997 r. sprawy z powództwa Henryka G. przeciwko Markowi P. o ustalenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 12 listopada 1996 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni.

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

Henryk G. domagał się dopuszczenia do pracy w Restauracji "K." w M., której dzierżawcą jest Marek P., twierdząc że jego stosunek pracy z tą restauracją trwa nadal. Pozwany Marek P. nie uznał powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gdyni wyrokiem z 1 sierpnia 1996 r. oddalił powództwo, ustalwszy następujący stan faktyczny:

Powód został zatrudniony w restauracji "K." w M. przez Urszulę M. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony na stanowisku barmana w wymiarze 1/2 etatu. Właścicielem tej restauracji jest Gminna Spółdzielnia "Samopomoc Chłopska" w K. Urszula M. prowadziła ją na podstawie umowy dzierżawy zawartej ze Spółdzielnią. Umowa została zawarta na trzy lata od 1 września 1992 r. do 1 września 1995 r. Urszula M. czyniła starania o jej przedłużenie. W lipcu 1995 r. otrzymała ustne zapewnienie ze strony Zarządu, że umowa zostanie przedłużona. Dopiero 29 sierpnia 1995 r. dowiedziała się, że lokal został wydzierżawiony pozwanemu. Powyższe okoliczności spowodowały, że nie rozwiązała ona ("formalnie" - jak zaznaczył Sąd Rejonowy) stosunków pracy z pracownikami, a czyniła starania, aby Marek P. zatrudnił ich u siebie. Pozwany zapewnił Urszulę M., iż zatrudni wszystkie osoby, które u niej wykonywały pracę. W dniu 30 sierpnia 1995 r. otrzymał listę zatrudnionych pracowników z wyszczególnieniem stanowisk i wysokości wynagrodzenia. Tego samego dnia zwołał zebranie pracowników i zapewnił, że zatrudni wszystkich, którzy będą chcieli u niego pracować. 6 września 1995 r. odbyło się kolejne zebranie, na którym pozwany ponowił zapewnienie, sporządził listę obecnych oraz określił termin rozpoczęcia pracy na połowę września (uzależniając go od daty uzyskania zezwolenia na prowadzenie

działalności gospodarczej). Jednocześnie pozwany wezwał pracowników, aby stawili się 11 września celem wykonania drobnych prac remontowych i porządkowych. Powód uczestniczył w obydwu zebraniach i stawił się 11 września, lecz dowiedział się, że pracy dla niego nie ma. Z pozostałymi pracownikami pozwany zawarł umowy o pracę i zatrudnił ich od połowy września.

Pozwany zawarł umowę dzierżawy 4 września 1995 r. a 5 września przejął lokal. Zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej - restauracji "K." w M. - uzyskał 15 września 1995 r. (Sąd określił w ten sposób dokonanie w tym dniu wpisu do ewidencji działalności gospodarczej prowadzenia usług gastronomicznych - restauracji "K." w M. oraz działalności rozrywkowej przez pozwanego Marka P.). W ocenie Sądu Pracy stan faktyczny sprawy nie dawał podstawy do przyjęcia, iż nastąpiło przejęcie zakładu pracy w rozumieniu art. 23 KP, a w konsekwencji ustalenia, iż stosunek pracy powoda trwa nadal. Powód zawarł umowę o pracę z Urszulą M., osobą prywatną a nie z restauracją "K." jako podmiotem prawnym. Urszula M. jest stroną stosunku pracy nawiązanego z powodem, "który de facto ustał z dniem 31.06.1995 r. Urszula M. była zatem dla powoda zakładem pracy w rozumieniu przepisu art. 3 KP. Podjęcie działalności gospodarczej w tym samym lokalu przez inną osobą - pozwanego - nie stanowi w ocenie Sądu, przejęcia zakładu pracy w rozumieniu art. 23 KP". Zdaniem Sądu Rejonowego, "ponieważ pozwany zapewniał powoda o zatrudnieniu go, zapewnienia powoda można by rozpatrywać w kategoriach roszczeń odszkodowawczych wobec niezawarcia umowy przyrzeczonej. Takiego roszczenia w niniejszym procesie powód jednakże nie zgłaszał".

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni wyrokiem z 12 listopada 1996 r. [...] oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego. Sąd Wojewódzki uznał za słuszny pogląd o tym, że nie zostały spełnione przesłanki z art. 23¹ § 2 KP, gdyż nie nastąpiło przejęcie zakładu pracy przez pozwanego. "Pozwany stał się tylko nowym dzierżawcą lokalu". Sąd Wojewódzki nie podzielił natomiast poglądu co do roszczeń odszkodowawczych powoda wobec niezawarcia z nim przez pozwanego umowy przyrzeczonej. Pozwany tylko nosił się z zamiarem zatrudnienia powoda, jednakże strony nie złożyły oświadczeń woli co do istotnego elementu umowy o pracę, a mianowicie wynagrodzenia za pracę.

Od tego wyroku powód wniósł kasację. Zarzucił naruszenie przepisu prawa materialnego, art. 23¹ § 2 KP (w brzmieniu obowiązującym do 2 czerwca 1996 r.) przez błędną wykładnię, "iż ustalony stan faktyczny nie daje podstawy do przyjęcia, iż nastąpiło przejęcie zakładu pracy mimo, iż świadczy on o zasadności stanowiska powoda". Podniósł też zarzut naruszenia przepisów postępowania (art. 477 i 477¹ KPC), które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, polegającego na "niepoddaniu ocenie możliwości dopozwania Gminnej Spółdzielni "Samopomoc Chłopska" w K. w sytuacji zajęcia - odmownego co do zasadności powództwa - stanowiska" i na nieorzeczeniu "o roszczeniach, które wynikają z faktów przytoczonych przez pracownika a znajdujących uzasadnienie w przyznanym i ustalonym przez Sąd stanie faktycznym". W konkluzji wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona w zakresie podstawy kasacyjnej - naruszenia prawa materialnego poprzez błędną jego wykładnię. Zasadnie zarzuca się w kasacji nieprawidłową interpretację art. 23¹ KP (w brzmieniu sprzed nowelizacji Kodeksu dokonanej ustawą z 2 lutego 1996 r.), w szczególności użytego w tym przepisie pojęcia przejęcia zakładu pracy. Pojęcie to odnosiło się z pewnością (choć nie tylko) do zespołu środków materialnych umożliwiających wykonywanie pracy, czyli zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. Przejęcie tych środków - na skutek różnych zdarzeń prawnych - stanowiło przejęcie zakładu pracy w rozumieniu tego przepisu. Sens tego przejęcia sprowadzał się przede wszystkim do tego, że mimo, iż następowała zmiana pracodawcy ("zakładu pracy" w znaczeniu podmiotowym) stosunki pracy były kontynuowane wówczas, gdy nowy pracodawca "przejmował" środki materialne (np. lokal, urządzenia), w oparciu o które jego poprzednik zatrudniał pracowników lub też zadania poprzednika, które wykonywali zatrudniani przez niego pracownicy. Dla zaistnienia przejęcia nie jest konieczne nabycie własności zakładu pracy. Takie rozumowanie stanowiłoby niczym nie usprawiedliwione ograniczenie odniesienia omawianej normy prawnej, sprzeczne z wyraźnym brzmieniem przepisu. Nie jest jasne, dlaczego Sąd Pracy nie dostrzegając przejęcia zakładu pracy twierdzi, że "zakładem pracy" powoda była Urszula M. Zakładem pracy (w znaczeniu przedmiotowym) powoda była restauracja "K." a Urszula M. była jego pracodawcą w znaczeniu podmiotowym. Przejęcie zakładu pracy ("przejście" według aktualnej terminologii) zawsze ma miejsce wówczas, gdy zmienia się pracodawca. Mimo zmiany po jednej stronie stosunku pracy, jego treść nie ulega zmianie i trwa on nadal (aż do jego ewentualnego rozwiązania). Dzieje się tak wówczas, gdy dotychczasowy pracodawca nie rozwiązał stosunku pracy przed przejęciem zakładu pracy przez następcę.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie przedstawiono już pogląd, że zarówno zawarcie, jak i rozwiązanie umowy dzierżawy stanowi przejęcie zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ KP (w dawnym jego brzmieniu). Powołać się można np. na uchwałę z dnia 7 czerwca 1994 r., I PZP 20/94 (OSNAPiUS 1994 nr 9 poz. 141) i wyrok z dnia 21 lipca 1994 r., I PRN 48/94 (OSNAPiUS 1994 nr 7 poz. 112). W tezie tego ostatniego wyroku stwierdzono wprost, że wydzierżawienie restauracji jest przejęciem zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 2 KP. Analogiczne poglądy prezentowane były też w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w Luksemburgu (por. orzeczenie z dnia 10 lutego 1988 r. C 324/86 i orzeczenie z dnia 15 czerwca 1988 r., C 101/87, oba powołane przez L.Florka w opracowaniu Prawo pracy Unii Europejskiej w: "Europejskie Prawo Pracy i Ubezpieczeń Społecznych", Warszawa 1996, s. 33, 34 i 37).

Wobec zasadności omówionej podstawy kasacyjnej należało uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi II instancji, którego rzeczą będzie rozstrzygnięcie o aktualnych roszczeniach powoda (w apelacji powód sygnalizował ewentualną zmianę roszczeń). Ustosunkowanie się do pozostałych zarzutów kasacji jest bezprzedmiotowe, gdyż zostały przedstawione na wypadek niepodzielenia poglądu strony powodowej co do przejęcia przez pozwanego zakładu pracy.

Z tych wszystkich względów orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC.

=====