

**Wyrok z dnia 3 czerwca 1998 r.**

**I PKN 159/98**

**Dla zakresu zastosowania normy z art. 23<sup>1</sup> § 1 KP obojętny jest przedmiot działalności prowadzonej przez nowego pracodawcę w oparciu o majątek przejęty w całości lub w części od poprzedniego pracodawcy, a więc nie musi to być działalność tego samego czy podobnego rodzaju.**

Przewodniczący SSN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Adam Józefowicz, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu dnia 3 czerwca 1998 r. sprawy z powództwa Olgi H. przeciwko 1. Centrum Kształcenia Podyplomowego w W., 2. Państwowemu Szpitalowi Klinicznemu w B., 3. Akademii Medycznej w B. o zapłatę i sprostowanie świadectwa pracy, na skutek kasacji strony pozwanej ad) 1 od wyroku Sądu Wojewódzkiego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 28 listopada 1997 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt II i poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Białymstoku z dnia 23 września 1997 r. [...] w pkt I oraz przekazał sprawę temu Sądowi Rejonowemu w tym zakresie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku wyrokiem z dnia 23 września 1997 r. [...] zasądził od pozwanego Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego w W. na rzecz powódki Olgi H. kwotę 5.369,20 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 1997 r. co do kwoty 2.918 zł i od dnia 17 kwietnia 1997 r. co do kwoty 2.451,20 zł, nakazał pozwanemu sprostować świadectwo pracy powódki z dnia 28 marca 1997 r. przez wpisanie w jego pkt I początkowej daty zatrudnienia w dniu 1 czerwca 1973 r., oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy w pozostałym

zakresie, umorzył postępowanie w sprawie o ustalenie i wydanie świadectwa pracy oraz oddalił powództwo wobec dwojga pozostałych pozwanych, to jest Akademii Medycznej w B. i Państwowego Szpitala Klinicznego [...] Akademii Medycznej w B. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Pracy powołał się na ustalenie poniższego stanu faktycznego.

Powódka Olga H. podjęła pracę w pozwanym Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego w W. (Filia Domu Nauki w B.) w dniu 1 stycznia 1984 r., pracując przedtem - od 1 czerwca 1973 r. do 31 grudnia 1983 r. - w zlikwidowanym i przejętym przez Centrum innym zakładzie, to znaczy w Ośrodku Szkoleniowym Społecznej Pediatrii i Położnictwa w B. Powódka pracowała w Centrum jako samodzielny referent w pełnym wymiarze czasu. Pismem z dnia 26 lutego 1997 r. pozwane Centrum poinformowało powódkę, iż w związku z przejściem Filii Domu Nauki na innego pracodawcę będzie od 1 marca 1997 r. pracownikiem PSK w B. oraz że ma w terminie 1 miesiąca prawo rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem 7-dniowego okresu uprzedzenia. Pomimo wstępnej zgody, powódka nie przyjęła jednak nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych jej przez pozwany Szpital i pismem z 7 marca 1997 r. zwróciła się do pozwanego CMKP o wypłacenie 3-miesięcznej odprawy oraz należności za urlop wypoczynkowy. W nawiązaniu do wystąpienia powódki, Centrum oświadczyło w piśmie z dnia 20 marca 1997 r., że „uznaje”, iż skorzystała ona z możliwości rozwiązania umowy za 7-dniowym uprzedzeniem, wobec czego „rozwiązuje” z nią umowę o pracę z dniem 31 marca 1997 r. w trybie art. 23<sup>1</sup> § 4 KP, „traktując” okres od 13 do 31 marca 1997 r. „jako wykorzystywanie urlopu wypoczynkowego za 1996 r. - 5 dni i 1997 r. - 7 dni.” Pozwane Centrum oświadczyło równocześnie, że nie ma podstaw do wypłaty odprawy pieniężnej, gdyż po przekazaniu części zakładu zostało powódce zapewnione miejsce pracy, które nadal na nią czeka.

Poza sporem w sprawie było to, że na mocy porozumienia z dnia 28 lutego 1997 r. pozwana Akademia Medyczna przejęła nieodpłatnie od pozwanego Centrum działkę gruntu przy ul. W. w B., zabudowaną drewnianym domkiem usługowym („domkiem szwedzkim”). W wykonaniu tego porozumienia, pozwane Centrum protokołem zdawczo-odbiorczym z tej samej daty przekazało Akademii Medycznej wspomnianą nieruchomość wraz z domkiem, mieniem ruchomym oraz aktami osobowymi zatrudnionych tam pracowników. Wskutek dalszych uzgodnień między stronami, pracowników białostockiej Filii Domu Nauki CMKP miał zatrudnić pozwany PSK w B.,

któremu Akademia Medyczna przekazała obiekt do bezpłatnego używania. Wynika to wprost z treści faxu dyrektora PSK z dnia 26 lutego 1997 r., potwierdzającego wobec pozwanego Centrum „przyjęcie na etaty szpitalne” 10 wymienionych w faxie pracowników Filii, w tym powódki. W odpowiedzi na ten fax Centrum powiadomiło tegoż dnia dyrektora PSK, że zgodnie z art. 23<sup>1</sup> KP przekazuje mu z dniem 1 marca 1997 r. akta personalne wszystkich dziesięciorga pracowników Filii.

Od dnia 1 marca 1997 r. powódka nadal stawiała się do pracy i podpisywała listę obecności w byłej siedzibie Filii pozwanego Centrum. W dniu 7 marca 1997 r. powódka otrzymała od pozwanego PSK ofertę pracy na stanowisku pomocy laboratoryjnej z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 340 zł brutto i 10%-ową premią oraz dodatkiem stażowym. Ze względu na rodzaj pracy i niskie wynagrodzenie propozycja ta nie odpowiadała powódce, więc w tym samym dniu oświadczyła pozwanemu PSK, że zainteresowana jest świadczeniem pracy na dotychczasowym stanowisku i za identycznym lub podobnym wynagrodzeniem. W dniu 7 marca 1997 r. powódka z czworgiem innych pracowników byłej Filii wystosowała też do pozwanego Centrum pismo z informacją, że Akademia Medyczna nie dotrzymała warunków dotyczących ich dalszego zatrudniania i scedowała to na PSK, który nie zapewnił nie tylko równorzędnych, ale nawet podobnych warunków pracy oraz wynagrodzenia. W tymże dniu powódka zwróciła się wreszcie ze wspomnianym już wyżej pismem do pozwanego Centrum, którego przytoczoną wcześniej odpowiedź z dnia 20 marca 1997 r. otrzymała w dniu 24 marca 1997 r.

Na podstawie dokonanych ustaleń Sąd Pracy stwierdził, że w przedmiotowej sprawie nie doszło do przejęcia części zakładu pracy przez innego pracodawcę (art. 23<sup>1</sup> § KP). Do statutowych zadań pozwanego Centrum należy bowiem podyplomowe kształcenie lekarzy i innych pracowników ochrony zdrowia z wyższym wykształceniem, badanie potrzeb w zakresie kształcenia podyplomowego, prowadzenie badań naukowych w zakresie nauk medycznych i ochrony zdrowia oraz udzielanie specjalistycznych świadczeń diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych w zakresie specjalności reprezentowanych przez poszczególne jednostki organizacyjne. Do zadań pracowników białostockiej Filii Domu Nauki CMKP należała zaś administracyjna i hotelowa obsługa osób odbywających podyplomowe szkolenie. Natomiast statutowym celem pozwanej Akademii Medycznej jest kształcenie studentów i pracowników naukowo-dydaktycznych oraz prowadzenie badań naukowych. Zamiarem Akademii było wprowadzenie przejęcia „domku szwedzkiego” na cele dydaktyczne, jednakże „w

rezultacie” obiekt został na podstawie umowy użyczenia przekazany do dyspozycji PSK i obecnie mieści się tam jego administracja. Akademia nie przejęła działalności białostockiej Filii Domu Nauki CMKP, tylko zobowiązała się jej pracownikom znaleźć zatrudnienie w PSK.

Skoro działalność Filii nie jest w przejętym obiekcie kontynuowana, to nie nastąpiło - zdaniem Sądu Pracy - przejście części zakładu na nowego pracodawcę, tylko jej likwidacja przez dotychczasowego pracodawcę. Nie ma tu więc zastosowania art. 23<sup>1</sup> § 1 KP, a w konsekwencji również przepis jego § 4, błędnie zresztą zinterpretowany przez pozwane Centrum. Rozwiązanie stosunku pracy z powódką zostało przez Centrum dokonane niezgodnie z prawem, wobec czego Sąd zasądził na jej rzecz odszkodowanie, a ze względu na przyczynę rozwiązania, którą była redukcja zatrudnienia warunkowana ekonomicznie - również odprawę z art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Poza tym Sąd zasądził powódce ekwiwalent za nie wykorzystaną część urlopu wypoczynkowego i nakazał sprostować świadectwo pracy przez zmianę daty podjęcia zatrudnienia z uwagi na zachowanie jego ciągłości od 1 czerwca 1973 r. wskutek przejęcia przez Centrum poprzedniego zakładu pracy zainteresowanej. Powództwo o sprostowanie świadectwa Sąd oddalił jako przedwczesne, a umorzył postępowanie co do roszczenia o wydanie świadectwa, gdyż pozew został w tym zakresie cofnięty. Oddalenie powództwa wobec pozwanej Akademii oraz Szpitala wynika zaś z braku ich biernej legitymacji procesowej.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 28 listopada 1997 r. [...] uwzględnił apelację pozwanego Centrum jedynie w odniesieniu do pkt II zaskarżonego wyroku, oddalając powództwo o sprostowanie w świadectwie pracy początkowej daty zatrudnienia powódki. W okresie od 1 czerwca 1973 r. do 31 grudnia 1984 r. powódka była bowiem pracownikiem Ośrodka Szkoleniowego Społecznej Pediatrii i Położnictwa, który należał do Instytutu Matki i Dziecka. Późniejsze „przekazanie” powódki jako pracownika Instytutu do dyspozycji pozwanego Centrum nie zmienia więc w niczym faktu, że są to dwa niezależne okresy zatrudnienia, poświadczane odrębnymi świadectwami pracy. Sąd Wojewódzki oddalił natomiast apelację w pozostałej części, dzieląc ustalenia faktyczne i ich prawną kwalifikację w wyroku pierwszoinstancyjnym. Sąd drugiej instancji podkreślił, że dla przejęcia zakładu w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> KP nie wystarczy przejęcie majątku dotychczasowego pracodawcy. Konieczne jest również to, aby na bazie przejętego majątku pracownicy przejmowanego zakładu mogli na rzecz nowego pracodawcy

świadczyć pracę dotychczasową lub podobnego charakteru. Zakład pracy nie jest bowiem tylko zbiorem określonych wartości majątkowych, lecz również zbiorem zadań wykonywanych przy pomocy tego majątku. Dotychczasowe miejsce pracy powódki zostało wprawdzie przejęte przez inny podmiot, ale z przeznaczeniem na zupełnie odmienne cele, więc nie miała ona możliwości kontynuowania zatrudnienia z wykorzystaniem swych kwalifikacji i umiejętności. Pozwane Centrum powinno jej zatem wypowiedzieć umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, gdyż przekazaniem budynku dokonało „częściowej likwidacji swego stanu posiadania”, równoznacznego z częściową likwidacją zakładu pracy.

Kasację od powyższego wyroku wniosło pozwane Centrum, zarzucając błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 3 i art. 23<sup>1</sup> KP, jak też art. 8 ust. 2 w związku z art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy... (Dz.U. z 1990 Nr 4, poz. 19 ze zm.) i domagając się na tej podstawie uchylecia zaskarżonego orzeczenia oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Białymstoku i przekazania sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu skargi podniesiono, że przepis art. 23<sup>1</sup> KP ma zastosowanie w razie faktycznego przejęcia majątku, choćby dotychczasowy i nowy pracodawca nie działali w zgodnym celu. Intencje stron porozumienia z dnia 28 lutego 1997 r. były zresztą jednakowe aż do momentu przekazania - przejęcia obiektu. Centrum działało w przekonaniu, że Akademia Medyczna będzie - jak to deklarowała wobec Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej - wykorzystywać obiekt na cele dydaktyczne wraz z usługami towarzyszącymi, przy których zatrudnienie znajdują pracownicy Filii Domu Nauki CMKP, przejęci przez Akademię w trybie art. 23<sup>1</sup> KP. Tymczasem Akademia wbrew porozumieniu i wspomnianej deklaracji użyczyła obiekt na administracyjne cele Szpitala Klinicznego, przekazując mu też - bez świadectwa pracy - dziesięcioro pracowników byłej Filii, na co Centrum nie miało żadnego wpływu. W tej sytuacji należało - zdaniem skarżącego - uznać, że pracownicy Filii przeszli na podstawie art. 23<sup>1</sup> KP najpierw do pozwanej Akademii a następnie do pozwanego Szpitala Klinicznego. Sąd Wojewódzki pojmując zakład pracy jako kategorię podmiotowo-przedmiotową, a więc zgodnie z art. 3 KP w jego brzmieniu sprzed dnia 2 czerwca 1996 r., nie zauważając, że przepis ten definiuje już pojęcie „pracodawca”, wobec czego nazwa „zakład pracy” funkcjonuje obecnie tylko w znaczeniu przedmiotowym, jako wyodrębnione mienie pracodawcy, przeznaczone dla prowadzenia określonej działalności

przy użyciu siły roboczej. Niewłaściwe rozumienie art. 3 KP doprowadziło Sąd w konsekwencji do błędnej wykładni art. 23<sup>1</sup> KP i bezzasadnej odmowy zastosowania go w niniejszej sprawie. Teza Sądów obu instancji o likwidacji Filii jako częściowej likwidacji pozwanego Centrum, jest też sprzeczna z treścią porozumienia stron, przez co narusza art. 56 KC w związku z art. 300 KP. Zasądzenie powódce odprawy przewidzianej w ustawie o grupowych zwolnieniach pozostaje zaś w sprzeczności z jej art. 8 ust. 2, gdyż w pozwanym Centrum nie wystąpiły przesłanki określone w art. 1 i 10 tej ustawy.

W odpowiedzi na kasację Akademia Medyczna w B. wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi podkreśla się, że pomimo darowizny prawa wieczystego użytkowania działki o powierzchni 2620 m<sup>2</sup> i własności drewnianego budynku o powierzchni 625 m<sup>2</sup>, Akademia nigdy nie zobowiązała się wobec Centrum do przejęcia zadań Filii oraz jej pracowników, a jedynie do pomocy w znalezieniu zwolnionym pracownikom zatrudnienia w Szpitalu Klinicznym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest zasadna, chociaż nie wszystkie podniesione w niej zarzuty zasługują na uwzględnienie. Trafny jest bowiem tylko zarzut błędnej wykładni art. 23<sup>1</sup> KP, a ściślej przepisu jego § 1, co jedynie w konsekwencji doprowadziło zarówno do niesłusznej w ustalonych okolicznościach faktycznych odmowy zastosowania tego przepisu, jak też do niesłusznego w tych okolicznościach zastosowania wobec skarżącego Centrum powinności wypłacenia odprawy z art. 8 ust. 2 tzw. ustawy o grupowych zwolnieniach. Zarzut naruszenia art. 56 KC (w związku z art. 300 KP) jest zaś chybiony dlatego, że przepis ten wiąże z czynnością prawną skutki nie tylko w niej wyrażone, lecz „również” skutki wynikające z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów, podczas gdy skutek określony w art. 23<sup>1</sup> § 1 KP następuje ex lege, w sposób automatyczny i niezależny od woli dotychczasowego oraz nowego pracodawcy, którzy w zawieranej między sobą umowie (np. umowie darowizny) nie mogą go wyłączyć ani ograniczyć. Kasacja gołostownie też zarzuca, że Sąd drugiej instancji nie dostrzega obowiązującej od 2 czerwca 1996 r. zmiany treści art. 3 KP (tzn. zastąpienia nazwy „zakład pracy” kategorią „pracodawca”) i przy wykładni art. 23<sup>1</sup> KP posługuje się pojęciem „zakład pracy” w dawnym „podmiotowo-

przedmiotowym” ujęciu, nie konkretyzując zresztą w czym się takie ujęcie przejawiało. Sąd Wojewódzki w żadnym jednak razie nie miesza pojęć „pracodawca” oraz „zakład pracy”, chociaż drugiemu z nich, a więc placówce zatrudnienia, przypisuje na płaszczyźnie art. 23<sup>1</sup> KP zbyt szeroki zakres.

Sąd drugiej instancji twierdzi bowiem, że zakład pracy jest nie tylko zbiorem określonych wartości majątkowych, ale również zbiorem zadań realizowanych przy pomocy tego majątku, lecz z tej słusznej skądinąd tezy wyprowadza w odniesieniu do art. 23<sup>1</sup> KP fałszywe wnioski. Uważa bowiem, że o przejęciu zakładu pracy w rozumieniu tego przepisu można mówić jedynie wówczas, gdy nowy pracodawca przejął majątek poprzedniego pracodawcy i na bazie tego majątku pracownicy mają możliwość świadczenia na rzecz nowego pracodawcy dotychczasowej pracy lub pracy o podobnym charakterze. Co prawda, w orzecznictwie Sądu Najwyższego, na które powoływał się Sąd pierwszej instancji, wielokrotnie zwracano uwagę, że pojęcie „części” zakładu pracy i istota aktu jej „przejęcia” muszą być wobec zakładów pracy realizujących cele społeczne, polityczne czy publiczne (np. szkoły) rozumiane nie tylko, a nawet nie tyle w aspekcie przejmowania struktury organizacyjnej i majątku, ile statutowych zadań zakładu (por. np. wyrok z dnia 16 marca 1994 r., PRN 4/94, OSNAPiUS 1994 Nr 3, poz. 42), lecz intencją tych orzeczeń nie było zawężenie, a wprost przeciwnie - rozszerzenie ochrony wynikającej z art. 23<sup>1</sup> KP również na pracowników zatrudnionych poza sferą obrotu gospodarczego. Wymagało to uznania (potwierdzenia) prawnej doniosłości praktyki przekazywania zadań (kompetencji) w oderwaniu od majątku dotychczasowego pracodawcy. Sąd Najwyższy nie twierdził jednak, iż statutowe zadania zakładu pracy są ważniejsze od jego majątku albo że jego przejęcie nie stanowi wystarczającej przesłanki do zastosowania art. 23<sup>1</sup> § 1 KP. Sąd Najwyższy podkreślał tylko, że zastosowanie tego przepisu przy przejmowaniu części majątku wymaga, aby dla pracujących w jej ramach osób mogła ona stanowić osobną placówkę zatrudnienia. Inna sprawa, że jej istnienie (trwanie) nie jest samoistnym celem, a jedynie środkiem dla realizacji zamierzeń pracodawcy. O szerokości zakresu zastosowania art. 23<sup>1</sup> § 1 KP w razie przejęcia „części zakładu” rozstrzyga więc ostatecznie interes pracodawcy, co można oceniać jedynie w okolicznościach konkretnej sytuacji, kierując się ogólną dyrektywą, że jeżeli nowy pracodawca prowadzi już jakiś zakład (przedsiębiorstwo), to rygory co do przejęcia w trybie art. 23<sup>1</sup> § 1 KP części innego zakładu powinny być relatywnie łagodniejsze ze

względu na możliwość włączenia tej części w strukturę posiadanego zakładu (przedsiębiorstwa).

Dla zakresu zastosowania normy prawnej z art. 23<sup>1</sup> § 1 KP obojętny jest natomiast - wbrew twierdzeniom Sądu drugiej instancji - przedmiot działalności prowadzonej przez nowego pracodawcę „na bazie” majątku przejętego od dotychczasowego pracodawcy. Nowy pracodawca najczęściej zresztą kontynuuje merytoryczną (statutową) działalność przejętego zakładu pracy. Tak będzie niejako z natury rzeczy przy przejmowaniu „części” zakładu, obejmującej głównie, czy wręcz zredukowanej do niektórych jego zadań, których kontynuacja w ramach nowej struktury organizacyjnej może być na podstawie szczególnych przepisów niekiedy przedmiotem prawnej powinności pracodawcy (np. prowadzenie klas zerowych przez gminy po przejęciu tej funkcji od resortu edukacji narodowej). Inaczej natomiast może być i - jak pokazuje niniejsza sprawa - rzeczywiście bywa - przy przejmowaniu części majątku, względnie całego zakładu pracy. Ten sam majątek zakładu można bowiem wykorzystać dla różnych celów produkcyjno - usługowych i decyzja w tej kwestii pozostawiona jest swobodzie zainteresowanego pracodawcy. Jeżeli więc zadecyduje on o zmianie dotychczasowego przedmiotu merytorycznej działalności przejętego zakładu pracy lub jego części, to taka zmiana może wpłynąć tylko na trwałość przejętych stosunków pracy, uzasadniając ich ewentualne wypowiedzenie zmieniające czy nawet wypowiedzenie definitywne, chyba że określony pracownik w miesięcznym terminie od zawiadomienia go o przyszłej zmianie pracodawcy (art. 23<sup>1</sup> § 3 KP) sam rozwiązałby stosunek pracy bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 4 KP.

Błędna ocena zakresu zastosowania normy z art. 23<sup>1</sup> § 1 KP spowodowała nieobjęcie nim stanu faktycznego ustalonego w niniejszej sprawie. Tymczasem w świetle tych ustaleń przejście białostockiej Filii Domu Nauki skarżącego Centrum na innego pracodawcę nie powinno być kwestionowane, bez względu na popełnione przez Centrum uchybienia. Przedmiotem sporu może być zatem jedynie - wymagająca dalszych ustaleń - kwestia, czy pracodawcą powódki był od razu PSK w B., czy też stało się to wskutek użyczenia Szpitalowi „domku szwedzkiego” przez Akademię Medyczną w B., która przejęła go od Centrum (mającego z Akademią bardzo podobne zadania statutowe) protokołem zdawczo-odbiorczym w dniu 28 lutego 1997 r. i mogła w roli pracodawcy występować nawet bardzo krótko, nie wyłączając dni 1 i 2 marca 1997 r., które wypadały w sobotę i niedzielę.



Z wyżej wskazanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC orzekł, jak w sentencji.

=====