

Wyrok z dnia 24 marca 1999 r.

I PKN 633/98

Dla wyłączenia prawa do odprawy przewidzianego w art. 8 ust. 3 pkt 2 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.) wystarczy, że pracownik "przyjmie propozycję" zatrudnienia go w zakładzie pracy, który korzysta z mienia poprzedniego pracodawcy. W pojęciu tym - poza przypadkami zawarcia nowej umowy jeszcze w czasie trwania umowy poprzedniej - mieszczą się przypadki zawierania umów przedwstępnych oraz takie "porozumienia", które stanowią wyraz jednoznacznej woli stron, choć nie precyzują warunków przyszłej umowy o pracę ze ścisłością wymaganą od umów przedwstępnych; warunkiem jest tu, by propozycja pochodziła od nowego pracodawcy, złożona została na serio i w jej następstwie doszło do zatrudnienia danego pracownika.

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Józef Iwulski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 24 marca 1999 r. sprawy z powództwa Stanisława G., Teresy L., Marzeny T., Stanisława S., Andrzeja B., Jadwigi W., Dariusza K., Danuty M., Haliny B., Lidii R., Hanny S., Anny M. i Ewy G. przeciwko Syndykowi Masy Upadłości Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowo-Usługowego „A.-C.”, Sp. z o.o. w B. o wynagrodzenie, odprawę i ekwiwalent, na skutek kasacji powoda Stanisława G. od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 29 kwietnia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

W imieniu powoda Stanisława G. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 29

kwietnia 1998 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację (oraz szeregu innych powodów) od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Bydgoszczy z dnia 16 października 1997 r. [...].

Powód Stanisław G. domagał się zasądzenia od Syndyka Masy Upadłości Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowo-Usługowego „A.-C.” Spółka z o.o. w B. odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy w 1997 r. wraz z odsetkami, twierdząc, że pozwany rozwiązał z nim stosunek pracy, zaś nowo tworzona Spółka „A.-P.” do czasu rozwiązania tego stosunku nie przedłożyła mu propozycji zatrudnienia. Zatrudnienie go w tej Spółce od 3 czerwca 1997 r. nastąpiło na innych warunkach pracy i płacy. Z ustaleń Sądu Pracy wynika, że w dniu 7 listopada 1994 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy, VIII Wydział Gospodarczy wydał postanowienie [...] o ogłoszeniu upadłości Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowo-Usługowego „A.-C.” Sp. z o.o. w B. Sąd ten wyraził zgodę na prowadzenie działalności gospodarczej przez stronę pozwaną do dnia 31 maja 1997 r. Decyzja ta spowodowała, iż pracownikom (w tym powodowi Stanisławowi G.) należało wypowiedzieć umowy o pracę ze skutkiem na 31 maja 1997 r. Strona pozwana wypowiedziała pracownikom umowy o pracę w dniu 25 lutego 1997 r. Majątek jakim dysponowała był własnością zarówno Skarbu Państwa (grunty i nieruchomości na tych gruntach, tj. budynki i budowle oraz część mienia ruchomego), jak i upadłego, tj. PPHU „A.-C.” Sp. z o.o. W marcu bądź kwietniu 1997 r. pozwany otrzymał informację z Ministerstwa Skarbu Państwa, że znaleziono nabywcę i że tym nabywcą, który kupi majątek (masę upadłości), jest Europejski Fundusz Leasingowy S.A. w W. Pozwany nawiązał więc kontakt z potencjalnym właścicielem w celu omówienia sposobu przekazania majątku Skarbu Państwa i warunków zakupu majątku upadłego. Chodziło mianowicie o to, by przejęcie zakładu nastąpiło „w ruchu”. Pozwany uzgodnił też, iż nabywca zatrudni wszystkich pracowników upadłej spółki.

W dniu 8 maja 1997 r. pozwany skierował do pracowników, którzy nie otrzymali wypowiedzenia, pismo w którym informował, że z dniem 1 czerwca 1997 r. Europejski Fundusz Leasingowy przejmuje w całości PPHU „A.-C.” Sp. z o.o. w B. i tworzy nowe przedsiębiorstwo, które zgodnie z art. 23¹ KP staje się pracodawcą w dotychczasowych stosunkach pracy. Pracownicy „A.-C.” mogą więc rozwiązać w terminie do 31 maja 1997 r. stosunek pracy bez wypowiedzenia za 7-dniowym uprzedzeniem. Pracowników zobowiązano też do podania w terminie do 21 maja 1997 r.,

czy rozwiążą stosunek pracy. Następnie pozwany skierował do pracowników pismo, w którym cofnął wypowiedzenia umów o pracę z 25 lutego 1997 r. W dniu 31 maja 1997 r. został ogłoszony komunikat „A.-P.” Sp. z o.o. w B., podpisany przez zarząd, w którym oświadczył on, że z dniem 1 czerwca 1997 r. zatrudni wszystkich pracowników PPHU „A.-C.” Sp. z o.o. (w upadłości) na dotychczasowych warunkach płacowych i stanowiskach pracy wynikających z istniejących umów o pracę, z wyłączeniem warunków wynikających z dotychczasowego układu zbiorowego pracy. Pracownicy mieli stawić się do pracy w dniu 2 czerwca 1997 r. Powód Stanisław G. „otrzymał kontrakt” na czas określony jako członek zarządu „A.-P.” „Angaż” wystawiony został od 3 czerwca 1997 r. W jego przypadku wcześniej złożone wypowiedzenie nie zostało cofnięte. Miało to nastąpić z chwilą potwierdzenia propozycji zatrudnienia go przez nowego pracodawcę. Sąd pierwszej instancji nie dał wiary wyjaśnieniom powoda, że takiej propozycji nie otrzymał. Powód został bowiem w „A.-P.” zatrudniony niemal natychmiast po ustaniu zatrudnienia w „A.-C.” i to na bardzo odpowiedzialnym stanowisku. Został członkiem zarządu „A.-P.”. Trudno podzielić stanowisko, iż na tak odpowiedzialne stanowisko powołuje się osobę, która rzekomo zgłasza swoją propozycję w przeddzień zatrudnienia (2 czerwca 1997 r.). W dniu 3 czerwca 1997 r. powód zgłosił się do pracy, a w dniu następnym brał udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej „A.-P.” w W. Według Sądu Pracy jest rzeczą oczywistą (nie budzącą żadnych wątpliwości), że „A.-P.” Spółka z o.o. w B. została powołana przez Europejski Fundusz Leasingowy S.A. w W. „na bazie” majątku pozwanego. „A.-P.” Sp. z o.o. przejęła majątek pozwanego, jak i Skarbu Państwa (który użytkował pozwany). Oznacza to, że doszło do przejścia całego zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 23¹ § 1 KP). Powód otrzymał ekwiwalent za urlop. W tym zakresie więc jego żądanie stało się bezprzedmiotowe.

Rozpoznając apelację powoda Stanisława G. (a także innych powodów) Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w szczególności stwierdził, że bezsporne jest, iż powód Stanisław G. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, które spowodowało ustanie stosunku pracy z dniem 31 maja 1997 r. Sąd ten (po uzupełnieniu ustaleń z tego zakresu) podzielił stanowisko Sądu Pracy, iż miało miejsce przejście zakładu pracy powoda (powodów) na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 KP, skutkujące jego wejściem w prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy. Jednocześnie Sąd drugiej instancji ustalił, że powód Stanisław G. złożył w dniu 27 maja 1997 r. oświadczenie, że przyjmuje propozycję zatrudnienia z dniem 1 czerwca 1997

r. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy w Spółce „A.-P.” [...]. Powód był członkiem Zarządu Spółki „A.-C.” (bezsporne) i w dniu 3 czerwca 1997 r. został wybrany w skład Zarządu Spółki „A.-P.”; w dniu tym otrzymał pełnomocnictwo Europejskiego Funduszu Leasingowego S.A. w W. do przejęcia na rzecz Funduszu mienia nabytego od Skarbu Państwa [...]. Jako przejmujący podpisał też protokół zdawczo-odbiorczy z dnia 9 czerwca 1997 r., stwierdzający przejęcie mienia pozostałego po likwidacji P.P. „P.” z dniem 31 maja 1997 r. [...] oraz protokoły odczytu stanu liczników energii cieplnej, elektrycznej i wody z dnia 2 czerwca 1997 r. [...] W umowie o pracę z dnia 3 czerwca 1997 r. przewidziano zatrudnienie powoda na stanowisku członka zarządu spółki „A.-P.” na czas określony do 31 grudnia 1997 r. [...] Przyjęcie przez niego propozycji zatrudnienia w Spółce „A.-P.”, jako przejmującej mienie dotychczas zatrudniającego go zakładu pracy, wyłącza prawo do odprawy (art. 8 ust. 3 pkt 2 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. 18 ze zm.). Powód, tak jak inni pracownicy, przed upływem okresu wypowiedzenia złożył oświadczenie, że przyjmuje propozycję zatrudnienia w spółce „A.-P.”, stawiał się do pracy w dniu 2 czerwca 1997 r. (tj. w pierwszym dniu roboczym po rozwiązaniu umowy z „A.-C.”), w dniu 3 czerwca 1997 r. został wybrany do zarządu Spółki i w tym dniu zawarto z nimi umowę o pracę. Złożenie przez powoda oświadczenia o przyjęciu propozycji zatrudnienia „z dniem 1 czerwca 1997 r. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy w „A.-P.” Sp. z o.o. z siedzibą w B.” pozostawało w oczywistym związku z wynegocjowanym przez Europejski Fundusz Leasingowy i Ministra Skarbu Państwa zobowiązaniem tego Funduszu (ostatecznie sprecyzowanym w § 7 aktu notarialnego – umowy sprzedaży mienia przedsiębiorstwa z dnia 30 maja 1997 r.) do zatrudnienia w Spółce lub w podmiocie przezeń utworzonym pracowników Spółki „A.-C.” Sp. z o.o. i utrzymania poziomu zatrudnienia przez co najmniej dwa lata (od daty podpisania umowy) na poziomie nie niższym niż 207 osób. Także komunikat zarządu Spółki „A.-P.” z dnia 31 maja 1997 r. zawierający oświadczenie, że Spółka „zatrudni wszystkich pracowników PPHU „A.-C.” Sp. z o.o. (w upadłości) – na dotychczasowych warunkach płacowych i tych samych stanowiskach pracy – wynikających z umów o pracę, z wyłączeniem dotychczasowego układu zbiorowego pracy” stanowił potwierdzenie zobowiązań, które przez sporządzającego wzór oświadczenia z 27 maja 1997 r. syndyka i podpisującego je powoda zostały potraktowane jako adresowane także do powoda.

W ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych istnieją wszelkie podstawy do przyjęcia, że zatrudnienie powoda w Spółce „A.-P.” nastąpiło w wyniku realizacji tego zobowiązania (przyjęcia przez niego propozycji zatrudnienia). Dlatego nie ma w sprawie – zdaniem tego Sądu – znaczenia okoliczność, iż przed dniem ustania stosunku pracy powoda w Spółce „A.-C.”, Spółka „A.-P.” nie prowadziła z nim indywidualnych pertraktacji odnośnie do zatrudnienia; w każdym zaś razie pozwany nie udowodnił swych twierdzeń w tym zakresie. Dla wyczerpania dyspozycji art. 8 ust. 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. nie jest konieczne, by zawarcie umowy o pracę z nowym pracodawcą nastąpiło jeszcze przed dniem rozwiązania umowy z dotychczasowym pracodawcą, ani by zawarta umowa zapewniła „ciągłość zatrudnienia”. Istotne jest, że adresowaną do wszystkich pracowników propozycję zatrudnienia powód przyjął i że w wyniku jej realizacji zawarł ze Spółką „A.-P.” umowę o pracę i to w charakterze członka jej zarządu.

W kasacji postawiony został zarzut niewłaściwego zastosowania: 1. art. 23¹ KP przez przyjęcie, że poprzedni zakład pracy powoda Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowo-Usługowe „A.-C.” spółka z o.o. w B. przeszedł w całości na nowego pracodawcę „A.-P.” spółka z o.o. w B. oraz 2. art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r. i art. 203 Kodeksu handlowego „przez ustalenie, że powód przyjął propozycję zatrudnienia w „A.-P.” spółka z o.o., przed rozwiązaniem umowy o pracę w „A.-C.” spółka z o.o.”

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacji brakuje usprawiedliwionych podstaw i skutkiem tego nie mogła zostać uwzględniona. Ogranicza się ona do postawienia zarzutów w płaszczyźnie naruszenia prawa materialnego, jakkolwiek w jej uzasadnieniu podważane są także ustalenia faktyczne, które legły u podstaw zaskarżonego wyroku. Ponieważ brak jest zarzutów natury procesowej – na tej drodze istnieje pośrednia możliwość skutecznego zakwestionowania ustaleń faktycznych – Sąd Najwyższy nie może przyjąć za prawdziwe twierdzeń odnoszących się do faktów, a sformułowanych przez powoda i musi uznać za wiążący ten stan faktyczny sprawy, który stał się podstawą rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji i przy tym w takiej postaci, jak został on przez ten Sąd ustalony. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem kasację w jej granicach (art. 393¹¹ KPC), które w

szczegółności wyznaczone są przez sposób wskazania w niej podstaw kasacyjnych (art. 393³ KPC w związku z art. 393¹ KPC).

Zarzut naruszenia art. 23¹ KP o tyle jest nietrafny, że przepis ten nie ma bezpośredniego związku z roszczeniem powoda domagającego się odprawy. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku (co najmniej pośrednio) wynika, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z przyczyn ujętych w art. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., a to oznacza, iż Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przyjął, że spełniona została ogólna (pozytywna) przesłanka prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 ust. 1 tej ustawy. Sąd ten uznał jednak, że w sprawie wystąpiła przesłanka negatywna (okoliczność wyłączająca prawo do odprawy) z art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r., w myśl którego odprawa pieniężna nie przysługuje pracownikowi, który do dnia rozwiązania stosunku pracy przyjął propozycję zatrudnienia w zakładzie pracy przejmującym w całości lub w części mienie dotychczas zatrudniającego go zakładu albo w zakładzie pracy powstałym w wyniku takiego przejęcia. Przepis ten, w odróżnieniu od art. 23¹ § 1 KP, nie operuje pojęciem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, lecz kategorią „przejęcia w całości lub w części mienia” zakładu dotychczas zatrudniającego pracownika przez inny zakład (lub z powstałego w wyniku takiego przejęcia). W świetle zaś ustaleń faktycznych sprawy – niezależnie od tego czy doszło do przejęcia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 KP (skądinąd ustalenia Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – w ocenie Sądu Najwyższego – są w tym zakresie w pełni prawidłowe) – nie może budzić wątpliwości, iż „A.-P.” Spółka z o.o. co najmniej przejęła część mienia poprzedniego pracodawcy powoda. Ponieważ przepis art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r. nie czyni w tym względzie żadnych zastrzeżeń należy uznać, że przejęcie nie musi mieć charakteru bezpośredniego, a jego formy (zastosowane instrumenty prawne) mogą być różnorodne. Uwagę tę można i należy zresztą odnieść odpowiednio także do art. 23¹ § 1 KP, który również nie zastrzega, iż przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę może nastąpić tylko w określonej formie prawnej oraz że musi mieć bezpośredni charakter. Dla zastosowania wyłączenia z art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r. wystarczy, że pracownik przyjmie propozycję zatrudnienia go w zakładzie pracy, który korzysta – w szczególności, choć nie tylko, jako właściciel – z mienia jego poprzedniego pracodawcy. Natomiast nie jest niezbędne – jak sugeruje się w kasacji – by między stronami doszło do zawarcia umowy przedwstępnej, gdyby bowiem taki był zamysł ustawodawcy, to nic nie stało na przeszkodzie, by w art. 8

ust. 3 pkt 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r. posłużył się on znaną z Kodeksu cywilnego kategorią umowy przedwstępnej. Oznacza to w szczególności, że w pojęciu „przyjęcia propozycji” – poza przypadkami zawarcia nowej umowy w czasie trwania umowy poprzedniej – mieszczą się przypadki zawieranych umów przedwstępnych w sprawie przyszłego zatrudnienia pracownika, ale i takie „porozumienia” między stronami, które stanowią wyraz ich jednoznacznej woli, a nie precyzują warunków przyszłej umowy o pracę z taką ścisłością, jak jest to wymagane w przypadku umów przedwstępnych. Ważne jest jedynie, by propozycja pochodziła od nowego pracodawcy (przejmującego mienie), by została złożona na serio i była realna oraz by w jej następstwie doszło do zatrudnienia danego pracownika. Miarą realności „propozycji” jest bowiem to, czy w jej wyniku dochodzi następnie do nawiązania stosunku pracy (zatrudnienia). Z art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r. wynika ponadto, że „przyjęcie propozycji” ma poprzedzać rozwiązanie stosunku pracy, co jednakże nie oznacza – jak zdaje się sugerować uzasadnienie kasacji – że nawiązanie nowego stosunku pracy musi nastąpić bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku poprzedniego, czy nawet jeszcze w czasie jego trwania. Wynika z niego także, że idzie o przyjęcie propozycji „zatrudnienia w zakładzie pracy”, co oznacza, iż obejmuje on także takie przypadki, w których propozycja nie dotyczy konkretnego stanowiska pracy (a jedynie zatrudnienia u nowego pracodawcy).

Z ustaleń dokonanych w zaskarżonym wyroku wynika, że powód otrzymał propozycję zatrudnienia u nowego pracodawcy (w „A.-P.”) przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę przez poprzedniego pracodawcę, że propozycja ta dotyczyła jego zatrudnienia w zakładzie pracy utworzonym co najmniej z części mienia poprzedniego zakładu, że pochodziła ona od nowego pracodawcy oraz że propozycję tę zaakceptował. Ustalenia te dotyczą strony faktycznej rozpoznawanej sprawy, jakkolwiek do pewnego stopnia łączą się z ocenami i kwalifikacjami prawnymi. Ponieważ jednakże ustalenie stanu faktycznego sprawy nie zostało w kasacji skutecznie podważone, to wobec tego należy przyjąć, iż odpowiada ono rzeczywistości. W tym zaś stanie rzeczy – mając na uwadze, że „przyjęcia propozycji” zatrudnienia z art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r. nie można identyfikować z zawarciem umowy przedwstępnej czy wręcz z zawarciem nowej umowy o pracę jeszcze przed rozwiązaniem umowy poprzedniej – nie budzi wątpliwości dokonana przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych kwalifikacja prawna, w myśl której stan faktyczny sprawy wyczerpuje znamiona ujęte w tym przepisie. To zaś oznacza, że zasadniczy zarzut

kasacji, a mianowicie zarzut naruszenia art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r., jest bezpodstawny. Bezpodstawny jest także zarzut naruszenia art. 203 Kodeksu handlowego, gdyż oparty jest on na założeniu – nie znajdującym uzasadnienia na gruncie art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r. - że „przyjęcie propozycji” w istocie polega na akceptacji tylko takiej propozycji, która określa ściśle przyszłe stanowisko pracy (u nowego pracodawcy), a skoro powód został zatrudniony jako członek zarządu spółki „A.-P.”, to wobec tego propozycja zatrudnienia go – zgodnie z art. 203 Kodeksu handlowego (w umowach pomiędzy spółką a członkami zarządu oraz w sporach z nimi reprezentuje spółkę rada nadzorcza lub pełnomocnicy powołani uchwałą wspólników) - mogła pochodzić tylko od rady nadzorczej spółki. Ponieważ jednakże „propozycja” nie musi dotyczyć ściśle określonego stanowiska wobec tego zarzut naruszenia art. 203 Kodeksu handlowego jest chybiony. Chybiony jest on także i z tego powodu, że do momentu zatrudnienia powoda nie był on pracownikiem i członkiem zarządu, a wobec tego nie mógł do niego w tym czasie mieć zastosowania art. 203 Kodeksu handlowego, który swoją hipotezą obejmuje jedynie członków zarządu spółki. Oprócz tego, ponieważ „propozycja” z art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r. nie jest czynnością prawną (umową), a w każdym razie – jak było to w przypadku powoda – nie musi nią być, to jest oczywiste, iż nie może ona pochodzić od rady nadzorczej spółki (chyba, że co innego wynika z umowy spółki).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji wyroku.

=====