

Wyrok z dnia 22 września 1999 r.

I PKN 264/99

Przekształcenie stosunku pracy z mocy art. 23¹ § 1 KP (wejście nowego pracodawcy w prawa i obowiązki dotychczasowego) nie podlega ocenie w aspekcie nadużycia prawa (art. 8 KP). Skutek wynikający z art. 23¹ § 1 KP jest niezależny od podjęcia przez pracownika pracy u nowego pracodawcy.

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 22 września 1999 r. sprawy z powództwa Marka K. przeciwko „I.-A.” Spółce z o.o. w K. o ustalenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 31 lipca 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 200 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, oddalając jego wniosek dotyczący tych kosztów w pozostałym zakresie.

U z a s a d n i e

W imieniu pozwanego „I.-A.” Spółki z o.o. w K. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 31 lipca 1998 r. [...], którym Sąd ten zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Koninie (z dnia 1 lutego 1996 r. [...]) i ustalił, że strony („I.-A.” i powoda Marka K.) łączy stosunek pracy (od dnia 1 marca 1995 r.).

Wyrokiem z dnia 1 lutego 1996 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Koninie oddalił powództwo o ustalenie, że powodowie (w tym Marek K.) pozostają w stosunku pracy z pozwaną spółką „I.-A.” w K. w następstwie przejęcia przez nią Przedsiębiorstwa Motoryzacyjnego „U.” Spółka z o.o. w K. Sąd ten ustalił, że powodowie (Marek K., Halina K., Marek O. i Hanna S.) byli pracownikami Stacji Obsługi Samochodów [...] w K., która podlegała Przedsiębiorstwu Państwowemu „P.” w P. Następnie zawiązali

oni spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością o nazwie Przedsiębiorstwo Motoryzacyjne „U.”. Spółka ta na podstawie umowy zawartej z PP „P.” w P. w dniu 15 stycznia 1990 r. wydzierżawiła stację Obsługi Samochodów (wyodrębnioną organizacyjnie) wraz z pracownikami. Zarządzeniem Ministra Przemysłu i Handlu nr 21 z 15 maja 1992 r. wprowadzono zmiany organizacyjne w PP „P.” w P., w wyniku których powstało PP „P.” w K. To ostatnie przedsiębiorstwo na mocy aneksu do umowy dzierżawy z 6 lipca 1992 r. stało się wydzierżawiającym. Natomiast kolejnym aneksem (w dniu 27 października 1993 r.) § 6 umowy dzierżawy uzyskał brzmienie: „umowa ulega rozwiązaniu automatycznie z upływem 1 miesiąca od daty podjęcia decyzji o likwidacji PP „P.” w K. wyłącznie w celu prywatyzacji w oparciu o art. 37 i 38 ustawy z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych”. W dniu 1 marca 1995 r. umowa dzierżawy uległa rozwiązaniu, a likwidator poinformował (pismem z 23 lutego 1995 r.) dzierżawcę „U.”, że aktywa i pasywa likwidowanego przedsiębiorstwa przejmuje „I.-A.” Spółka z o.o. w K., w związku z czym „U.” złożył wniosek o ogłoszenie upadłości. Powodowie uznali, iż zgodnie z art. 23¹ § 2 KP spółka „I.-A.” stała się z dniem 1 marca 1995 r. stroną w stosunkach pracy z pracownikami likwidowanego przedsiębiorstwa. Sąd pierwszej instancji nie podzielił stanowiska powodów i oddalił powództwo, uznając, iż art. 23¹ KP nie ma zastosowania do wszystkich wypowiedzianych umów dzierżawy, gdyż przyjęcie takiego poglądu prowadziłoby do obarczenia właściciela „objektów wszelkimi zobowiązaniami pracowniczymi dzierżawcy”. Syndyk masy upadłości miał obowiązek rozwiązania z pracownikami umów o pracę, a spółka „I.-A.” miała swobodę w zakresie zawierania umów z pracownikami.

Rozpoznając rewizję powodów Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 4 września 1996 r. oddalił ją, podzielając stanowisko zajęte przez Sąd pierwszej instancji, iż przepis art. 23¹ § 2 KP nie ma zastosowania do wszystkich umów dzierżawy, które zostały wypowiedziane. Zdaniem Sądu drugiej instancji PP „P.” w K. wydzierżawiło jedynie budynki z wyposażeniem na rzecz spółki „U.”, nie doszło natomiast do przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 3 KP. Art. 23¹ § 2 nie ma więc zastosowania, gdyż przewidziany w nim swego rodzaju automatyzm odnosi się do przejścia zakładu pracy, co w rozpatrywanej sprawie nie miało miejsca. Ogłoszenie upadłości spółki „U.” pociągnęło za sobą rozwiązanie z powodami stosunku pracy. Od tego momentu pracownicy mieli swobodę zawierania nowych umów o pracę.

Od wyroku tego powód Marek K. złożył kasację, zarzucając naruszenie prawa

materialnego przez błędną jego interpretację i wniósł o „zmianę zaskarżonego wyroku w całości i ustalenie, że powód w wyniku ponownego przejęcia jego zakładu pracy, Przedsiębiorstwa Motoryzacyjne „U.” SP. z o.o. w K., przez „I.-A.” Sp. z o.o. w K. stał się stroną w stosunku pracy tego zakładu”. Wyrokiem z dnia 8 grudnia 1997 r. Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok w stosunku do Marka K. i przekazał w tym zakresie sprawę Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego. Sąd Najwyższy uznał kasację za uzasadnioną wskazując, że Sądy obu instancji bezpodstawnie przyjęły, iż w sprawie nie ma zastosowania art. 23¹ § 1 KP. Sąd ten wskazał na konieczność wyjaśnienia, czy powód świadczył pracę związaną z tą częścią mienia PP „P.” w K., która uległa przejęciu przez spółkę „I.-A.”. Ponadto należało zwrócić uwagę, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę przez syndyka masy upadłości Spółki „U.” nastąpiło po przekazaniu przedmiotu dzierżawy innemu podmiotowi.

Rozpoznając ponownie sprawę Sąd drugiej instancji w szczególności stwierdził, że dnia 1 marca 1995 r. strona pozwana, po wygaśnięciu umowy dzierżawy, przejęła we władanie część przedmiotu umowy dzierżawy w postaci lakierni, kotłowni, blacharni i salonu sprzedaży samochodów. Niewątpliwie na podstawie akt sprawy można stwierdzić, że praca powoda związana była z tą częścią mienia, która następnie została przejęta przez spółkę „I.-A.”. Przepis art. 23¹ § 1 KP odnosi się do całości lub części zakładu pracy, przechodzących na innego pracodawcę. Pod pojęciem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę należy rozumieć „przemieszczenie jego posiadania z dotychczasowego na nowego pracodawcę, przy czym może to nastąpić na podstawie czynności prawnej lub wskutek innych zdarzeń prawnych. Może być efektem między innymi sprzedaży danego zakładu lub jego części, spadkobrania, czy też, jak w rozpoznawanej sprawie, przejęcia w dzierżawę”. Zakład pracy w rozumieniu art. 23¹ jest pojęciem o charakterze przedmiotowym. W skład tak rozumianego zakładu pracy wchodzi również zatrudnieni w nim pracownicy. Przez część zakładu pracy należy rozumieć „taką wyodrębnioną organizacyjnie całość, która funkcjonuje jako placówka zatrudnienia dla pracowników wykonujących w niej pracę. Może to być np. stołówka, warsztaty naprawcze”. Biorąc to pod uwagę, przyjęć należy, iż przejście na innego pracodawcę „takich elementów zakładu pracy, jak blacharnia i salon sprzedaży samochodów, co miało miejsce w niniejszej sprawie, stanowi przejęcie części zakładu pracy z dotychczasowego na nowego pracodawcę

w rozumieniu przepisu art. 23¹ KP”. Syndyk masy upadłości Spółki „U.” dokonał wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w dniu 20 marca 1995 r. Nastąpiło to więc już po przejęciu przez stronę pozwaną określonych składników majątku. „Natomiast przepis art. 23¹ § 1 KP jest tak skonstruowany, iż w razie przejęcia zakładu pracy na nowego pracodawcę, dotychczas zatrudnieni pracownicy zachowują swój status prawny. „Status ten zachowują oni, bez konieczności rozwiązywania stosunku pracy u dotychczasowego i nawiązywania u nowego pracodawcy, z mocy prawa („automatycznie”)”. Skoro przedmiot dzierżawy będący wcześniej w posiadaniu spółki „U.”, został przekazany spółce „I.-A.”, to ta ostatnia spółka stała się automatycznie stroną umowy o pracę, a powód zachował swój dotychczasowy status prawny. „Rozważając nadto niniejszą sprawę pod kątem nadużycia prawa, określonego w art. 8 KP wskazać należy, iż oczywiście każda ze stron stosunku pracy może powoływać się na naruszenie przewidzianych w tym przepisie granic praw podmiotowych (sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego), jednakże świadomość tych granic musi być dla Sądu bardziej lub mniej oczywista. W braku bowiem tej świadomości, rozstrzygnięcie sprawy następowałoby na podstawie subiektywnego poczucia słuszności, a więc na podstawie kryteriów, które wymykałyby się spod jakiegokolwiek kontroli. W ocenie Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy nie można przyjąć, by nastąpiło przekroczenie zasad współżycia społecznego w rozumieniu powołanego wyżej art. 8 KP (odpowiednik art. 5 KC), a w każdym razie brak jest elementów, które wskazywałyby na oczywistość przekroczenia owych zasad”.

W kasacji postawiony został zarzut, iż zaskarżony wyrok narusza art. 23¹ KP oraz art. 8 KP, ponieważ „postępowanie powoda jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego a przede wszystkim ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa określonego treścią art. 23¹ Kodeksu pracy nie jest uważane za wykonywanie tego prawa, nie korzysta z ochrony i przesądza o bezzasadności powództwa (art. 8 KP)”. Według kasacji naruszony został także art. 29 KP, gdyż „wyrok Sądu Wojewódzkiego w Poznaniu narusza prawo materialne także z tego powodu, że nie określa istotnych elementów stwierdzonego przez ten Sąd, bo istniejącego ex lege, stosunku pracy łączącego strony”. Ponadto w kasacji zarzucono, iż doszło do naruszenia art. 328 § 2 KPC, gdyż „z treści tegoż przepisu wynika obowiązek szczegółowego wykazania motywów negatywnego stanowiska Sądu w kwestii zarzutów podnoszonych przez stronę”, a także art. 302 § 1 KPC, gdyż „zdaniem strony pozwanej Sąd

winien wezwać pozwanego do osobistego stawiennictwa i tylko w przypadku niezastosowania się do tegoż wezwania poprzestać na przesłuchaniu tylko jednej strony”, natomiast „Sąd zawiadomił pozwanego o terminie rozprawy a przesłuchał jedynie obecnego powoda”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie została uwzględniona. Główny jej zarzut oparty jest na opacznym pojmowaniu mechanizmu prawnego ustanowionego w art. 23¹ KP. W myśl art. 23¹ § 2 KP (w brzmieniu sprzed zmiany dokonanej przez ustawę z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm., które miało zastosowanie do rozpoznawanej sprawy), w razie przejęcia zakładu pracy w całości lub w części przez inny zakład, staje się on stroną w stosunkach pracy z pracownikami przejętego zakładu. Przejęcie zakładu pracy lub jego części – w ujęciu tego przepisu – dotyczyło zakładu pracy (lub jego części jako placówki zatrudnienia) w znaczeniu przedmiotowym. Potwierdzeniem tego jest nowa redakcja art. 23¹ KP, z której jednoznacznie wynika, iż „przejęcie” („przejście”) dotyczy zakładu pracy (jego części), - przejęcia dokonuje bowiem pracodawca jako strona stosunku pracy - a przy tym nie ulega wątpliwości, iż celem dokonanej zmiany było jedynie udoskonalenie regulacji z art. 23¹ KP, przy zachowaniu jej istoty. Zmiana podmiotu zatrudniającego (pracodawcy) w myśl art. 23¹ § 2 KP następowała z mocy samego prawa, a to oznacza, iż skutek polegający na tym, iż nowy pracodawca (zakład pracy w znaczeniu podmiotowym) stawał się stroną w stosunkach pracy z pracownikami przejętego zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym) lub jego części, nie może być w ogóle oceniany w aspekcie nadużycia prawa (art. 8 KP). Pracownik nie może nadużyć prawa, skoro stał się pracownikiem nowego pracodawcy z woli samego ustawodawcy (automatycznie) i niezależnie od swojego zachowania się. O tyle więc błędne są wywody Sądu drugiej instancji, w których przyjmuje on założenie, że skutek wynikający z art. 23¹ § 2 KP może być kwestionowany z powołaniem się na art. 8 KP. By w ogóle można było nadużyć prawa niezbędne jest czynienie jakiegoś użytku z prawa podmiotowego, które przysługuje podmiotowi czyniącemu z niego użytek. Ponieważ skutek przewidziany w art. 23¹ § 2 KP następuje „automatycznie”, to niezależnie od tego, czy pracownik wystąpi z określonym roszczeniem (o ustalenie istnienia stosun-

ku pracy) w sensie prawnym stanie się on i tak pracownikiem nowego pracodawcy. Jeżeli bowiem stosunek pracy nie zostanie rozwiązany, to dochodzi do następstw przewidzianych w art. 23¹ § 2 KP, przy czym nie można zakładać, że pracownik nadużywa prawa, ponieważ sam nie rozwiązuje stosunku pracy (nie korzysta z przysługującego mu prawa kształtującego rozwiązanie stosunku pracy). Innym zupełnie zagadnieniem jest ocena ewentualnych roszczeń pracowniczych (i ich dochodzenia) wywodzonych z faktu, że pracownik stał się w następstwie „przejęcia” zakładu pracy lub jego części pracownikiem nowego pracodawcy. Rozpoznawany spór nie dotyczy jednakże tego typu roszczeń i stąd powoływanie się przez stronę pozwaną na art. 8 KP oparte jest na nieporozumieniu. Chybione są tym samym wywody uzasadnienia kasacji, w których pisze się, że „po przejęciu w dniu 2 marca 1995 roku części obiektu przez Likwidatora PP „P.” powód nie tylko, że nie zgłosił gotowości pracy u Likwidatora bądź u pozwanego, który później od tegoż Likwidatora przejął obiekt, lecz nadto nadal pracował u syndyka masy upadłości PM „U.”. Takie postępowanie powoda należy uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa określonego artykułem 23¹ KP, którego ratio legis stanowi ochrona stosunku pracy i jego trwałości w przypadku przekształceń po stronie zakładu pracy”, a przy tym „z ochrony nim objętej nie może korzystać pracownik, który dobrowolnie podejmuje pracę w innym podmiocie”, a „nadto ochrona wynikająca z art. 23¹ nie może pozostawać w sprzeczności z wolą pracownika, zaś przejawem tejże woli winna być natychmiastowa gotowość świadczenia pracy w przejmującym zakładzie i to gotowość uzewnętrzniana, bo okazana temuż zakładowi”. W wywodach tych występuje pomieszanie różnych materii, gdyż z jednej strony, nawiązują one do art. 8 KP, a z drugiej strony, w istocie zawierają własną, z gruntu błędną, wykładnię art. 23¹ § 2 KP, gdyż wprowadzają elementy, które w przepisach art. 23¹ KP w ogóle nie występują, w szczególności przyjmując, że skutek przewidziany w art. 23¹ § 2 KP zależy od zachowania się pracownika, w tym sensie, że nie następuje, jeżeli podjął on inne zatrudnienie, a także, gdy nie przejawiał gotowości podjęcia pracy u nowego pracodawcy. W pewnych przypadkach zachowanie pracownika może być oceniane jako wyrażenie przez niego woli rozwiązania stosunku pracy (za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia czy w drodze porozumienia stron), ale jest to zupełnie inne zagadnienie niż kwestia skutków wynikających z zastosowania art. 23¹ § 2 KP. Główny zarzut kasacji, tj. zarzut naruszenia art. 23¹ § 2 KP oraz art. 8 KP, jest więc bezzasadny.

Na nieporozumieniu oparty jest także zarzut dotyczący art. 29 KP. Przepis ten odnosi się do umowy o pracę, a powództwo nie dotyczyło jej treści, lecz jedynie tego, czy określone strony łączą stosunek pracy. Ponieważ art. 23¹ § 2 KP przewiduje, że nowy pracodawca staje się stroną w stosunkach pracy z pracownikami przejętego zakładu pracy (jego części), to oznacza to, że treść stosunków pracy łączących strony przed „przejęciem” pozostaje bez zmiany, chyba że przepis szczególny wprowadza w tym zakresie jakieś modyfikacje. Nie ma tym samym powodów, a także prawnego uzasadnienia, do sięgania do art. 29 KP, skoro powództwo dotyczy ustalenia istnienia stosunku pracy między określonymi podmiotami i oparte zostało na art. 189 KPC. Tym samym o naruszeniu art. 29 KP nie może być mowy.

W uzasadnieniu kasacji pojawia się zarzut, że po stronie „I.-A.” Spółki z o.o. brak było legitymacji biernej. Nie wskazuje się w związku z tym jaki przepis prawa został przez Sąd drugiej instancji naruszony, a to oznacza, że niezależnie od jego merytorycznej bezpodstawności, ten zarzut nie mógł zostać wzięty pod rozwagę przez Sąd Najwyższy. Sąd ten rozpoznaje bowiem sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), które są w szczególności wyznaczone przez to, w jaki sposób ujęte zostały podstawy kasacyjne (przez które pojmujemy się konkretne przepisy prawa, których naruszenie zarzuca się zaskarżonemu wyrokowi) oraz ich uzasadnienie (art. 393³ KPC).

Bezzasadny jest także zarzut naruszenia art. 328 § 2 KPC, gdyż strona pozwana formułując go nie wykazała, że naruszenie tego przepisu mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, czego wymaga art. 393¹ pkt 2 KPC. Ponadto błędny jest jej pogląd, że przepis art. 328 § 2 KPC wymaga odniesienia się w uzasadnieniu wyroku do zarzutów podnoszonych przez stronę, gdyż nakłada on na sąd jedynie powinność wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia oraz wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Rację ma natomiast strona pozwana zarzucając, że w toku rozpoznawania sprawy doszło do naruszenia art. 302 § 1 KPC gdyż Sąd drugiej instancji ograniczył się do przesłuchania powoda Marka K., nie przeprowadzając przesłuchania strony pozwanej; brak było bowiem przyczyn natury faktycznej i prawnej, które uzasadniałyby rezygnację z jej przesłuchania. Jednakże w ocenie Sądu Najwyższego – mając na uwadze całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie – uchybienie regule wynikającej z art. 302 § 1 KPC nie miało istotnego wpływu na wynik rozpoznawanej sprawy. Ponadto Sąd Najwyższy miał na uwadze także to, że strona pozwana nie wykazała, odpowiednio to uzasad-

niając, że naruszenie art. 302 § 1 KPC mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a więc tym samym nie zostało spełnione wymaganie wynikające z art. 393³ KPC (w części dotyczącej konieczności uzasadnienia zarzutów kasacyjnych, co w przypadku zarzutu naruszenia przepisów postępowania oznacza nie tylko potrzebę uzasadnienia na czym polega ich naruszenie, ale także i uprawdopodobnienia, że mogło ono mieć istotny wpływ na wynik sprawy).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====