

Wyrok z dnia 10 stycznia 2003 r.

I PK 87/02

Zbycie zakładu pracy w toku procesu o zapłatę wynagrodzenia za pracę nie pozbawia byłego pracodawcy biernej legitymacji procesowej w zawistym sporze, bez względu na to, czy miało miejsce zbycie przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 55¹ i 55² k.c., czy wystąpiła podmiotowa sukcesja po stronie pracodawcy (art. 23¹ k.p.).

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 stycznia 2003 r. sprawy z powództwa Jacka T. przeciwko Wiesławowi W. - prowadzącemu Przedsiębiorstwo Produkcyjne - Środki Odżywcze „G.” w Z. o wynagrodzenie, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 23 października 2001 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 23 października 2001 r. zmienił zaskarżony przez pozwanego Wiesława W. prowadzącego Przedsiębiorstwo Produkcyjne-Środki Spożywcze „G.” w Z. wyrok Sądu Okręgowego w Krakowie z dnia 5 czerwca 2001 r. w pkt. III jego sentencji w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda Jacka T. kwotę 1.000 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za pierwszą instancję, oddalając apelację pozwanego w pozostałej części, a ponadto oddalił apelację powoda i zniósł wzajemnie między stronami koszty postępowania apelacyjnego. W sprawie tej ustalono, że powód od dnia 1 listopada 1988 r. rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie między innymi usług konsultingowych na podstawie wpisu dokonanego w dniu 28 października 1998 r. W okresie od dnia 2 listopada 1998 r. do dnia 2 listopada 1999

r. powód był zatrudniony przez pozwanego prowadzącego Przedsiębiorstwo Produkcyjne Środki Spożywcze „G.” w Z. na podstawie umowy o pracę, ostatnio na stanowisku dyrektora działu zakupów. Zgodnie z pisemną umową o pracę powodowi przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 985 zł oraz premia za wykonanie zadań premiovych. Pracownicy działu, którym kierował powód, byli uprawnieni do premii uzależnionej od uzyskiwanych efektów ekonomicznych w postaci premii z tytułu oszczędności oraz premii za „wydłużenie terminu płatności”. Podstawę obliczenia pierwszego z tych świadczeń stanowiła kwota odpowiadająca 9% kwoty zaoszczędzonej na zakupach w danym miesiącu w stosunku do miesiąca poprzedniego, z czego powód otrzymywał jedną piątą. System premiowy nie określał przy tym żadnych okoliczności wyłączających prawo do tej premii. Jedynym warunkiem otrzymania drugiej premii było wynegocjowanie przez pracowników działu wydłużenia co najmniej o 7 dni terminu zapłaty za towary nabywane przez pozwanego. Z kwoty przeznaczonej na to świadczenie powód otrzymywał 40%. Przedstawione przez powoda wyliczenia dotyczące oszczędności i wydłużenia terminów płatności były weryfikowane przez współpracującą z pozwanym jego żonę. Ostateczne pisemne zatwierdzenie przez nią danych zawartych w zestawieniach powoda było podstawą obliczenia premii. Świadczenia premiowe były wypłacane powodowi na podstawie faktur VAT wystawianych przez niego w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej (usług konsultingowych), natomiast pozostali pracownicy otrzymywali należne im premie w ramach wynagrodzenia za fikcyjne umowy zlecenia. Oprócz tych faktur „premiowych”, powód wystawiał co miesiąc faktury na stałe kwoty, które wypłacano mu na warunkach umówionych przed nawiązaniem stosunku pracy.

W dniu 14 października 1999 r. żona pozwanego zaaprobowała własnym podpisem zestawienie oszczędności za wrzesień 1999 r. na kwotę 202.634,21 zł, a także podstawę wyliczenia premii za „wydłużenie terminu płatności” w kwocie 4.114,29 zł, nie dokonując wykreślenia jakiegokolwiek pozycji, a jedynie zamieszczając odrębną uwagę do jednej z firm w zakresie terminu płatności. Ponadto w dniu 11 listopada 1999 r. zaakceptowała sporządzone przez pracownika działu zestawienie za październik 1999 r., w którym podstawa wymiaru premii z tytułu oszczędności wyniosła 45.827 zł, a premii za wydłużenie terminów płatności kwota 400 zł.

W ramach takich ustaleń Sąd pierwszej instancji uznał, że roszczenia powoda mające oparcie w łączącym strony stosunku pracy kwalifikują się jako sprawa z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 k.p.c. W spornym okresie obowiązywał

u pozwanego system premiowania pracowników zawierający sprawdzalne pozytywne przesłanki nabycia uprawnień premiowych. System ten nie zawierał natomiast żadnych reduktorów premii, które mogłyby pozbawiać lub ograniczać należne świadczenia premiowe. Dlatego odmowa wypłacenia powodowi premii za wrzesień 1999 r. z uwagi na wystąpienie braków surowcowych i opakowań była bezpodstawną. Także odrębna adnotacja o wydłużeniu jednego z terminów płatności nie stanowiła podstawy do wykreślenia tej pozycji przy obliczeniu należnej powodowi premii, skoro nie została wyraźnie wykreślona z przedłożonego zestawienia. Ostatecznie Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 15.474,79 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 16 listopada 1999 r. tytułem należnych mu premii, a także kwotę 2000 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Równocześnie Sąd ten nie znalazł podstaw do uwzględnienia w zasądzonej kwocie podatku VAT, wskazując, że tego rodzaju obciążenie fiskalne nie jest związane z wynagrodzeniem za pracę wykonaną w ramach stosunku pracy. Rozliczanie należnego wynagrodzenia za pracę fakturami VAT zmierzało przy tym do omińnięcia przepisów ustaw, było przeto nieważne z mocy art. 58 k.c.

Rozpoznając apelacje obu stron, Sąd drugiej instancji uwzględnił jedynie apelację pozwanego co do kosztów procesu, oddalając ją w pozostałej części, a także oddalił w całości apelację powoda. Sąd Apelacyjny uznał za nieuzasadniony zarzut pozwanego o braku jego biernej legitymacji procesowej, oparty na twierdzeniu o wniesieniu w toku procesu prowadzonego przezeń przedsiębiorstwa w postaci aportu do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. W ocenie tego Sądu, kwestię przejścia całości lub części zakładu pracy na nowego pracodawcę reguluje art. 23¹ k.p., który jest normą szczególną w stosunku do art. 55¹ pkt 5 i 55² k.c. Skoro przejście zakładu pracy prowadzonego przez pozwanego na innego pracodawcę nastąpiło po rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy, to w sprawie nie ma zastosowania art. 23¹ § 1 k.p. ani też nie zachodzi solidarna odpowiedzialność dotychczasowego i nowego pracodawcy za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, które powstały przed przejściem zakładu pracy. Taką odpowiedzialność przewiduje art. 23¹ § 2 k.p. tylko w przypadku przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę. Sąd Apelacyjny wskazał na podmiotowe rozumienie pracodawcy w ujęciu art. 3 k.p., którym jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Natomiast zakładem pracy w znaczeniu przedmiotowym jest jednostka organizacyjna, w której odbywa się pro-

ces pracy zespołowej. Pracodawcą powoda był Wiesław W. prowadzący działalność gospodarczą pod własną firmą: Przedsiębiorstwo Produkcyjne-Środki Odżywcze „G.”, będące zakładem pracy w znaczeniu przedmiotowym. Ewentualne zbycie tego przedsiębiorstwa przez wniesienie go w postaci aportu do spółki z o.o. nie zwalnia pozwanego pracodawcy od odpowiedzialności za zobowiązania ze stosunku pracy powstałe przed tym zdarzeniem prawnym, albowiem nie doszło do likwidacji pracodawcy w znaczeniu podmiotowym. Gdyby nawet przyjąć, że miało miejsce następstwo prawne, czego pozwany nie wykazał, to miałby zastosowanie art. 526 k.c. w związku z art. 300 k.p., co oznaczałoby, iż nabywca przedsiębiorstwa odpowiada solidarnie ze zbywcą za zobowiązania związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa. Odpowiedzialności tej nie można bez zgody wierzyciela wyłączyć ani ograniczyć. Tym samym wierzyciel, stosownie do art. 366 § 1 k.c., jest uprawniony do wyboru dłużnika, a uprawnienie to nie podlega żadnym ograniczeniom. Ponadto Sąd drugiej instancji podniósł, że zarzut braku biernej legitymacji procesowej zgłoszony był po raz pierwszy dopiero w skardze apelacyjnej.

Skoro powód wywodził swoje roszczenia z łączącej strony umowy o pracę na stanowisku dyrektora działu pozwanego pracodawcy, twierdząc, iż wynagrodzenie wypłacane mu z tytułu świadczenia usług konsultingowych w ramach prowadzonej działalności gospodarczej było w istocie rzeczą częścią uzgodnionego wynagrodzenia zasadniczego za pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy, przysługującego wraz z premiami wynikającymi z obowiązujących u pozwanego pracodawcy zasad premiowania pracowników, to roszczenia te były objęte pojęciem spraw z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.). W konsekwencji Sąd pierwszej instancji zasadnie zasądził na rzecz powoda kwoty z tytułu wykonanych przezeń zadań premiovych zgodnie z postanowieniami regulaminu premiowania pracowników, który nie określał żadnych reduktorów premii. Brak było natomiast podstaw prawnych do powiększenia zasądzonych premii o kwoty podatku VAT, a także do zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia wynikającego z faktur VAT za świadczenie usług konsultingowych w ramach prowadzonej przezeń działalności gospodarczej. Ewentualne ustalenia stron co do takiej formy zapłaty wynagrodzenia za pracę w części nie objętej umową o pracę były dotknięte nieważnością (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.), ponieważ miały na celu obejście ustawy, a nadto były sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdyż jako naruszające „zasady uczciwości, etyki, uczciwego obrotu i lojalnego zachowania się wobec Państwa i innych członków społeczeń-

stwa" nie mogą stanowić podstawy skutecznego dochodzenia roszczeń na drodze sądowej. Z tych względów brak było podstaw do zasądzenia na rzecz powoda kwot podatku VAT, a także wynagrodzenia z faktur za świadczone przez niego usługi konsultingowe w części, w jakiej nie miały swojego źródła w łączącym strony stosunku pracy.

Wyrok Sądu Apelacyjnego zaskarżył kasacją pozwany, podnosząc następujące zarzuty: 1) niewłaściwego zastosowania art. 55¹ pkt 5 k.c. przez „niewwzględnienie faktu, że w skład zorganizowanego przedsiębiorstwa stanowiącego przedmiot wkładu do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wchodzi również zobowiązania i obciążenia, związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa w tym także mające charakter pracowniczy”, 2) niewłaściwego zastosowania art. 55² k.c. przez „niewwzględnienie faktu, że czynność prawna mająca za przedmiot przedsiębiorstwo obejmuje wszystko, co wchodzi w skład tego przedsiębiorstwa”, 3) niewłaściwego zastosowania art. 23¹ k.p. przez przyjęcie, że „w przypadku wniesienia przez osobę fizyczną zorganizowanego przedsiębiorstwa jako wkładu niepieniężnego do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie mamy do czynienia z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę”, 4) niewłaściwego zastosowania art. 22 § 1¹ k.p. - przez przyjęcie, że strony łączył wyłącznie stosunek pracy, 5) niewłaściwego zastosowania art. 476 § 1 k.p.c. polegającego na przyjęciu, że rozpoznawana sprawa ma charakter sprawy z zakresu prawa pracy. Na tych podstawach skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie z dnia 5 czerwca 2001 r. i oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenia kosztów postępowania za wszystkie instancje. Alternatywnie domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku i poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego oraz przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Skarżący wskazał, iż okolicznościami przemawiającymi za przyjęciem kasacji do rozpoznania jest potrzeba „wyjaśnienia skutków prawnych wniesienia w trakcie procesu o zapłatę zorganizowanego przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 55¹ k.c. jako wkładu niepieniężnego do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz ewentualnej konieczności dokonania zmian podmiotowych po stronie pozwanej” w relacji do art. 23¹ k.p. Ponadto wykładni wymaga art. 476 § 1 k.p.c. „poprzez wyjaśnienie czy w sytuacji gdy strony współpracowały ze sobą jako podmioty gospodarcze, a rozliczenia pomiędzy nimi dokonywane były w oparciu o faktury VAT istnieją podstawy do przyjęcia, że sprawa ma charakter sprawy z zakresu prawa pracy, która to kwestia nie może być rozstrzygnięta bez stosownej wykładni

art. 22 § 1¹ k.p.”. Ponadto wyjaśnienia wymaga zakres swobody stron w kształtowaniu łączących je stosunków prawnych, a w szczególności „wyjaśnienia wymaga czy dopuszczalnym jest aby jednocześnie strony pozostawały w stosunku pracy, a dodatkowo współpracowały ze sobą jako odrębne podmioty gospodarcze”. W ocenie skarżącego, kwoty dochodzone przez powoda nie były związane ze świadczoną przezeń pracą, lecz dodatkowymi usługami wykonywanymi przez niego w ramach „prowadzącego działalność przedsiębiorstwa JJT Consulting”, skoro domagał się on również zasądzenia podatku VAT, co definitywnie przesądzało, iż sprawa miała charakter gospodarczy, a stosunkiem prawnym łączącym strony nie był wyłącznie stosunek pracy.

Ponadto zaprzestanie w trakcie procesu prowadzenia działalności gospodarczej przez pozwanego, który „wniósł zorganizowane przedsiębiorstwo w rozumieniu art. 55¹ k.c. jako wkład niepieniężny do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością „G.” sp. z o.o.”, spowodowało przejście przez tę Spółkę wszelkich pasywów i aktywów przedsiębiorstwa prowadzonego przez pozwanego, związane z likwidacją dotychczas prowadzonej działalności gospodarczej i tym samym pozbawiło go biernej legitymacji procesowej. Utrzymanie zaskarżonego wyroku spowoduje „konieczność zaspokojenia przez pozwanego zobowiązań powoda ze swego majątku prywatnego bez możliwości powiązania tego w jakikolwiek sposób z kosztami prowadzonej działalności gospodarczej”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 393¹¹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia oraz jej podstaw. Procesowy zarzut niewłaściwego zastosowania art. 476 § 1 k.p.c. jest oczywiście bezzasadny, jeżeli zważyć, że strony łączyła pisemna umowa o pracę, a Sądy meriti trafnie uznały, iż określone w niej składniki wynagrodzenia przysługiwały powodowi jako element uzgodnionego pracowniczego wynagrodzenia za pracę, a zatem rozpoznawana sprawa dotyczyła bezpośrednio roszczeń płacowych ze stosunku pracy w rozumieniu art. 476 § 1 k.p.c. Brak innych kasacyjnych zarzutów proceduralnych w zasadzie usuwał spod kontroli kasacyjnej weryfikowanie podtrzymywanych przez skarżącego twierdzeń, jakoby uzgodnione w pisemnej umowie o pracę premie nie były związane z wykonywaniem przez powoda obowiązków pracowniczych, ale były wynagrodzeniem za „dodatkowe usługi” świad-

czone przez powoda w ramach rozpoczętej przezeń w dniu poprzedzającym nawiązanie stosunku pracy działalności gospodarczej o charakterze konsultingowym. Wprawdzie istotnie strony uzgodniły, że należne powodowi świadczenia premiowe będą wypłacane na podstawie wystawianych przez niego faktur VAT, jednakże Sądy meriti jednoznacznie wykazały, iż taki sposób wypłaty powodowi premiowych składników wynagrodzenia za pracę wynikających ze stosunku pracy był nieważny, gdyż zmierzał do pogwałcenia zarówno norm prawa pracy, jak i do obejścia przepisów prawa podatkowego oraz prawa ubezpieczeń społecznych (dążenie do ograniczenia obciążeń podatkowych i rozmiaru składek na ubezpieczenia społeczne). Oznacza to, iż prawo pracy nie wyklucza możliwości dodatkowej współpracy przez strony stosunku pracy występujące równocześnie w charakterze odrębnych podmiotów gospodarczych tylko wówczas, gdy dotyczy ona sfer nie objętych treścią realizowanego stosunku pracy. Jednakże to zjawisko tzw. samozatrudnienia, polegającego na wykonywaniu usług na rzecz pracodawcy przez pracowników równocześnie prowadzących działalność gospodarczą lub wykonujących wolny zawód, podlega - w razie sporu pomiędzy stronami - zawsze weryfikacji przez pryzmat oddziaływania imperatywnych norm prawa pracy, a w szczególności dyspozycji zawartych w art. 22 k.p., które dyskwalifikują walor prawny samozatrudnienia pracowników przy wykonywaniu zależnej pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, za którą przysługuje wynagrodzenie za pracę ze stosunku pracy (art. 22 § 1 i §§ 1¹ i 1² k.p.). Ponadto, wbrew wywodom kasacji, Sądy meriti krytycznie zastosowały art. 22 § 1¹ k.p. i wcale nie przyjęły, że strony łączył jedynie stosunek pracy. Sądy miały bowiem na uwadze naganność zachowania się obu stron, świadomie zmierzających do nadużycia lub obejścia przepisów prawa, i przypisały walor pracowniczego wynagrodzenia za pracę wyłącznie uzgodnionym w umowie o pracę świadczeniom premiowym ze stosunku pracy, natomiast odmówiły uznania pracowniczego charakteru wynagrodzenia za pracę innej należności powoda w stałej miesięcznej kwocie 4.514 zł, która nie była objęta pisemną umową o pracę, a powód nie wykazał, iżby w ogóle nie prowadził jakiegokolwiek samodzielnej gospodarczej działalności konsultingowej.

Natomiast stawiając pozostałe kasacyjne zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 55¹ i 55² k.c. oraz art. 23¹ k.p.) strona skarżąca zmierzała do bezzasadnego wykazania swojej rzekomej utraty legitymacji biernej w toku procesu. Sąd Najwyższy był w tym względzie związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi pod-

stawę zaskarżonego orzeczenia (art. 393¹¹ § 2 k.p.c.), że pozwany pracodawca podniósł zarzut braku biernej legitymacji procesowej dopiero w postępowaniu apelacyjnym. Tymczasem już z chwilą doręczenia pozwu zbycie w toku sprawy rzeczy lub prawa, objętych sporem, nie ma wpływu na dalszy bieg sprawy, a nabywca może wejść na miejsce zbywcy wyłącznie za zezwoleniem strony przeciwnej (art. 192 pkt 3 k.p.c.). Ewentualne wniesienie przez pozwanego pracodawcę majątkowych składników prowadzonego przedsiębiorstwa jako aportu do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w toku zawisłego sporu pozostawało zatem bez wpływu na dalszy bieg procesu, w którym pracownik był chroniony przed ujemnymi następstwami tej czynności w ten sposób, że pozwany pracodawca pozostał biernie legitymowaną stroną procesową (pozwany), zważywszy ponadto że w toku postępowania apelacyjnego nie jest możliwe podmiotowe przekształcenie powództwa (art. 391 § 1 zdanie drugie k.p.c.). Powyższe oznacza, że zbycie zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym w toku procesu o zapłatę pracowniczego wynagrodzenia za pracę nie pozbawia byłego pracodawcy legitymacji biernej w zawisłym sporze bez względu na to, czy miało miejsce zbycie przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 55¹ i 55² k.c., czy wystąpiła podmiotowa sukcesja po stronie pracodawcy (art. 23¹ k.p.). Ten ostatni przepis nie miał i tak w ogóle zastosowania do oceny dochodzonych roszczeń przez powoda z uwagi na to, że jego stosunek pracy zakończył się przed wniesieniem przez pozwanego pracodawcę prowadzonego zakładu pracy jako aportu do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił kasację nie mającą usprawiedliwionych podstawę (art. 393¹² k.p.c.).

=====