

Wyrok z dnia 16 listopada 2004 r.

I PK 23/04

Umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta z dotychczasowym pracodawcą nie przekształca się w umowę na czas określony u nowego pracodawcy, wskutek zobowiązania się przez niego do zatrudniania pracowników przez oznaczony okres w umowie, na podstawie której nastąpiło przejście zakładu pracy.

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 listopada 2004 r. sprawy z powództwa Andrzeja P. przeciwko Agencji Ochrony S. Sp. z o.o. w W. o odprawę i odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Suwałkach z dnia 20 listopada 2003 r. [...]

u c h y l i ł wyrok Sądu Okręgowego w Suwałkach w zaskarżonej części i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania w tym zakresie i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy w Suwałkach wyrokiem z dnia 20 listopada 2003 r. [...] oddalił apelacje stron od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach z dnia 13 czerwca 2003 r. [...], zasądającego od Agencji Ochrony „S.” Spółki z o.o. w W. na rzecz powoda Andrzeja P. kwotę 4.128 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2001 r. do dnia zapłaty i oddalającego powództwo w pozostałym zakresie.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena Andrzej P. był zatrudniony w Zakładzie Telekomunikacji w S. jako pracownik straży przemysłowej do 14 maja 2000 r. Stosunek pracy został rozwiązany w wyniku porozumienia stron z przyczyn dotyczących pracodawcy.

W dniu 26 kwietnia 2000 r. Agencja Ochrony „S.” zawarła z Telekomunikacją Polską SA Dyrekcją Okręgu z siedzibą w O. umowę zlecenia, na podstawie której zobowiązała się zapewnić ochronę trzynastu obiektom Telekomunikacji na terenie województw podlaskiego oraz warmińsko - mazurskiego i zatrudnić siedemdziesięciu jeden pracowników straży przemysłowej - w tym powoda - zachowując ich dotychczasowe zatrudnienie i wynagrodzenie przez okres 36 miesięcy. W § 6 umowy zastrzeżono możliwość jej rozwiązania za sześciomiesięcznym wypowiedzeniem ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego.

W dniu 8 maja 2000 r. Agencja Ochrony „S.” zawarła z Andrzejem P. umowę o pracę na czas nieokreślony. Jako dzień rozpoczęcia pracy wskazano 15 maja 2000 r. W dniu 20 września 2001 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego 31 października 2001 r. Jako przyczynę wypowiedzenia podano rozwiązanie przez Telekomunikację umowy zlecenia ochrony obiektów.

W tym czasie rozwiązano również umowy o pracę z pozostałymi pracownikami ochrony - Zygmuntem B., Walentym W., Grzegorzem M. i Andrzejem J. Prawomocnym wyrokiem z dnia 6 stycznia 2003 r. [...] Sąd Okręgowy w Suwałkach zasądził na rzecz Zygmunta B., Walentego W. i Grzegorza M. odprawy pieniężne na podstawie art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). W ocenie tego Sądu, rozwiązanie umów o pracę z powodami nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy - Agencji Ochrony „S.”, którego rezultatem było zmniejszenie zatrudnienia.

Sąd Okręgowy wywodził, że podobny stan prawny i faktyczny odnosił się również do Andrzeja P. Wobec tego zasądził na jego rzecz - na podstawie art. 10 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych - odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, albowiem staż pracy powoda przekraczał 20 lat. Ponadto, podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że podstawy roszczeń odszkodowawczych powoda nie może stanowić art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Andrzej P. podnosił, że Agencja Ochrony „S.” nie wywiązała się z obowiązku wobec pracowników, wynikającego z zawartej z Telekomunikacją umowy zlecenia, albowiem rozwiązała z nimi umowy o pracę przed upływem 36 miesięcy. Jednakże z argumentacji uzasadniającej jego twierdzenie wynika, że roszczenie „oparto na samym fakcie wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy”. Skoro więc roszczenia wynika-

jące z wadliwego wypowiedzenia umowy przez pracodawcę wyczerpująco i kompleksowo reguluje Kodeks pracy, nie ma potrzeby odsyłania przez art. 300 k.p. do przepisów Kodeksu cywilnego. Andrzej P. nie może również, zdaniem Sądu, dochodzić skutecznie odszkodowania z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę.

Umowa o pracę została z nim rozwiązana z zachowaniem ustawowego trybu i ustawowego okresu wypowiedzenia. Z jej treści nie wynikał obowiązek zatrudnienia przez okres 36 miesięcy. Obowiązek ten nie płynął również bezwzględnie z umowy zawartej między Agencją Ochrony „S.” i Telekomunikacją. Ponieważ powód nie był stroną umowy zlecenia zawartej 26 kwietnia 2000 r., to nie istniał - poza umową o pracę - żaden stosunek zobowiązaniowy uzasadniający obowiązek jego zatrudnienia przez okres 36 miesięcy.

Nie można - według Sądu, przyjąć - że Agencja Ochrony „S.” została pracodawcą Andrzeja P. w wyniku przejęcia zakładu w trybie art. 23¹ §1 k.p. Dotychczasowy pracodawca, tj. Telekomunikacja Polska SA, rozwiązał bowiem z Andrzejem P. umowę o pracę. Ponadto, Telekomunikacja Polska zleciła stronie pozwanej wyłącznie część działalności, niełączącej się wprost z podstawowymi celami i zadaniami Telekomunikacji. Powód nie był stroną umowy zlecenia. Znajdował się jedynie w grupie beneficjentów, wskazanej przez Telekomunikację do zatrudnienia u nowego pracodawcy. Gdyby doszło do przejęcia pracowników w trybie art. 23¹ §1 k.p., nie byłoby potrzeby zawierania umowy i wskazywania na zatrudnienie całej grupy strażników przemysłowych. Umowa zlecenia zawarta między Agencją Ochrony „S.” i Telekomunikacją regulowała stosunki wyłącznie między tymi stronami i tylko te podmioty mogły ją wypowiedzieć. Nieuzasadnione - według Sądu - jest twierdzenie, że strona pozwana zobowiązała się do zatrudnienia powoda przez okres 36 miesięcy bez względu na to, czy umowa zlecenia będzie wypowiedziana, czy też nie. Źródło uprawnień i obowiązków stron stosunku pracy stanowiła jedynie umowa o pracę z 8 maja 2000 r. Umowa zlecenia nie nakazywała przejęcia zobowiązań wynikających ze stosunku pracy wcześniej istniejącego. Nie mogły tylko ulec pogorszeniu warunki wynagradzania i waloryzacji uposażeń. Okres trwania zlecenia na ochronę obiektów oraz zobowiązanie Telekomunikacji do refundowania kosztów uposażeń gwarantowały, że strona pozwana będzie miała zarówno pracę dla powodów, jak i środki na zapłatę wynagrodzeń. Wypowiedzenie umowy zlecenia przez Telekomunikację spowodowało w Agencji Ochrony „S.” zmiany organizacyjne i ekonomiczne. Z chwilą rozwiązania stosunku pracy między Telekomunikacją Polską a powodem nie istniało

żadne zobowiązanie, które mogłoby być traktowane jako dług, przejęty przez stronę pozwaną. Nie sposób więc przyjąć za zasadne twierdzenie o naruszeniu przez Sąd pierwszej instancji art. 393 § 1 k.c. i art. 519 § 2 pkt 2 k.c. W ocenie Sądu, powód nie przedstawił dowodów zaistnienia szkody poniesionej w wyniku rozwiązania umowy między Agencją Ochrony „S.” i Telekomunikacją. Nie ma zatem ani podstaw do uwzględnienia roszczenia, ani możliwości ustalenia czy istotnie szkoda zaistniała i jaka jest jej wysokość.

Andrzej P. zaskarżył ten wyrok - w części oddalającej apelację i orzekającej o kosztach postępowania - kasacją. Wskazując jako podstawy kasacji naruszenie przepisów postępowania, a to: art. 382 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., poprzez „pominięcie w ocenie dowodów treści § 1 i 2 umowy [...] z dnia 26.04.2000 r., zawartej pomiędzy TP SA Dyрекcją Okręgową w O. a pozwaną”, art. 230 k.p.c. i art. 477¹ § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., poprzez „niezastosowanie tych przepisów przy ocenie wysokości roszczenia odszkodowawczego powoda”, a także naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez „niezastosowanie istotnych postanowień umowy [...] w wyniku uznania, że nie doszło do przejścia części zakładu TP SA na pozwaną”, art. 23¹ k.p., art. 471 k.c. w związku z art. 393 § 1 k.c. i art. 519 § 2 pkt 2 k.c., art. 300 k.p. oraz art. 50 § 3 i § 4 k.p., poprzez niezastosowanie powołanych przepisów, jego pełnomocnik wniósł o „uchylenie zaskarżonego wyroku w części zaskarżonej i przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi Okręgowemu w Suwałkach do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego”. Jako okoliczność uzasadniającą rozpoznanie kasacji powołał oczywiste naruszenie prawa „wskazane w podstawach kasacyjnych i granicach zaskarżenia” oraz występowanie istotnych zagadnień prawnych, a mianowicie: 1) „czy przejście zakładu lub jego części w trybie art. 23¹ k.p. może wynikać z treści umowy zawartej pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą o przejście zadań dotychczasowego pracodawcy wraz z pracownikami?”, 2) „czy w przypadku przejścia części zakładu na nowego pracodawcę jego zobowiązania do zatrudnienia przejętych pracowników przez czas określony (umowa terminowa) skutkuje roszczeniami pracowników, w razie wypowiedzenia przez nowego pracodawcę umów o pracę przed upływem gwarantowanego okresu zatrudnienia” i czy w tej sytuacji pracownikom przysługują „roszczenia odszkodowawcze, wynikające z przepisów kodeksu cywilnego (art. 471, 393 i 519 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)?”, oraz 3)

„czy odszkodowanie przewidziane w art. 50 § 3 i 4 k.p. wyłącza dalsze odszkodowanie na podstawie przepisów kodeksu cywilnego?”.

W uzasadnieniu kasacji pełnomocnik skarżącego podniósł, że ustalenia Sądu odnośnie do kwestii przejścia zakładu pracy oraz obowiązku zatrudnienia powoda przez okres 36 miesięcy są błędne. Wywodził, że „skutki przejęcia części zakładu pracy określone w art. 23¹ k.p.” wynikają z § 1 i § 2 umowy [...] z dnia 26 kwietnia 2000 r., zawartej pomiędzy Telekomunikacją Polską SA a stroną pozwaną, którą Sąd w tym zakresie pominął. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego twierdził, że przejęcie części zadań dotychczasowego pracodawcy, nawet niezwiązane z przejęciem mienia, jest traktowane za równoznaczne z przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę. Oznacza to, że w razie przejścia na nowego pracodawcę części zadań wraz pracownikami stosunki pracy nie ulegają rozwiązaniu, gdyż zgodnie z art. 23¹ k.p. nowy pracodawca z mocy prawa staje się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Według pełnomocnika skarżącego, zbędne zatem było rozwiązanie stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą. Ponowne nawiązanie stosunku pracy stanowiło potwierdzenie kontynuacji zatrudnienia z nowym pracodawcą. Bez znaczenia pozostaje okoliczność, że Andrzej P. nie był formalnie wymieniony jako strona umowy zlecenia. Ponieważ jednak skutki zawarcia umowy odnosiły się do konkretnych osób (w tym również powoda), należy przypisać Andrzejowi P. przymiot strony umowy. Dokonana przez Sąd interpretacja „rodzi niepewność na czyją rzecz została zastrzeżona gwarancja zatrudnienia”. Użyty w § 2 pkt 2, pkt 6 i pkt 7 umowy zlecenia zwrot „dotychczasowe zatrudnienie” świadczy, zdaniem pełnomocnika skarżącego, o zapewnieniu ciągłości stosunków pracy osób zatrudnionych w charakterze ochrony obiektów. Wywodził, że Sąd naruszył nie tylko przepisy postępowania, ale także art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p, albowiem nie dokonał analizy istotnych postanowień umowy zlecenia.

Andrzej P. nie kwestionował w toku postępowania trybu rozwiązania umowy o pracę. Domagał się natomiast odszkodowania z tytułu niewykonania przez stronę pozwaną zobowiązania do jego zatrudnienia przez okres 36 miesięcy. Wysokość tego odszkodowania stanowiła różnica pomiędzy wynagrodzeniem za pracę osiąganym w Agencji Ochrony „S.” a wynagrodzeniem otrzymywanym u innego pracodawcy, za czas do upływu gwarantowanego okresu zatrudnienia. Ponieważ Kodeks pracy nie zawiera uregulowań dotyczących roszczeń cywilnoprawnych, „wynikających ze stosunku pracy kontynuowanego na zasadzie art. 23¹ k.p.”, właściwą pod-

stawą dochodzonego przez powoda roszczenia odszkodowawczego jest art. 471 k.c. w związku z art. 393 § 1 k.c. i art. 519 § 2 pkt 2 k.c. oraz art. 300 k.p.

Pełnomocnik skarżącego wskazał ponadto, że Sąd naruszył art. 230 k.p.c. i art. 477¹ § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. Strona pozwana „od początku procesu kwestionowała swoją odpowiedzialność tylko co do zasady”. Nie zajęła jednak stanowiska odnośnie do kwestii wyliczenia wartości szkody. Nie istniała wobec tego potrzeba dowodzenia w tym zakresie, „gdyż zaistniały przesłanki do ustalenia wystąpienia szkody w podanej w pozwie wysokości jako fakt przyznany”. Bez względu na to, Sąd, w sprawach ze stosunku pracy może - na podstawie art. 477¹ § 2 k.p.c. - uwzględnić roszczenie alternatywne, jeżeli znajduje ono uzasadnienie w stanie faktycznym. Według pełnomocnika Andrzeja P., zobowiązanie strony pozwanej dotyczące zatrudnienia pracowników przez okres 36 miesięcy „może ostatecznie oznaczać zawarcie z powodem umowy o pracę na czas określony”. Znajdzie wówczas zastosowanie art. 50 § 3 i § 4 k.p., zgodnie z którym w razie wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

W odpowiedzi na kasację Agencja Ochrony „S.” wniosła o jej oddalenie w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja oparta jest na obu podstawach wskazanych w art. 393¹ k.p.c., wobec czego w pierwszej kolejności należało rozpatrzyć zasadność zarzutów dotyczących uchybień proceduralnych. Są one przez autora kasacji uzasadnione co najmniej nieprecyzyjnie, a w każdym razie jednostronnie, przy własnych, subiektywnych założeniach, wynikających z odmiennej niż uczynił to Sąd oceny i kwalifikacji prawnej częściowo odmiennie ustalonego stanu faktycznego.

Art. 382 k.p.c. stanowi, że „sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym”. Tak właśnie, co wynika z motywów zaskarżonego wyroku, orzekał Sąd w rozpoznawanej sprawie. Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., „przez pominięcie w ocenie dowodów treści § 1 i 2 umowy [...] z dnia 26.04.2000 r. zawartej pomiędzy TP SA Dyrekcją Okręgową w O. a pozwaną”, jest chybiony. Postanowienia te były bowiem

przedmiotem analizy Sądu, choć nie z takim rezultatem, jakiego oczekiwał skarżący. Oceniając znaczenie wspomnianej umowy, Sąd przyjął - trafnie - że nie wynikają z niej żadne prawa podmiotowe dla Andrzeja P., których mógłby on skutecznie dochodzić. W szczególności zobowiązanie się Agencji „S.” w umowie zawartej z Telekomunikacją do zatrudniania przejętych pracowników przez okres 36 miesięcy nie zmienił - w ocenie Sądu - stosunku pracy łączącego strony procesowe na terminowy.

Zarzut naruszenia art. 230 k.p.c. jest bezprzedmiotowy. Przepis ten, stanowiący, że „gdy strona nie wypowie się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, sąd, mając na uwadze wynik całej rozprawy, może fakty te uznać za przyznane” w ogóle nie koresponduje ze stanem faktycznym sprawy i jego kwalifikacją oraz oceną prawną. Nie sposób zgodzić się z poglądem, że wyraźne kwestionowanie przez stronę istnienia roszczenia co do zasady, jest równoznaczne z akceptacją jego żądanej wysokości. Strona pozwana od początku kwestionując zasadność roszczenia Andrzeja P. o odszkodowanie, na co jednoznacznie wskazuje jej konsekwentna postawa w procesie, tym samym podważała je co do wysokości. Nie było zresztą procesowej potrzeby formułowania przez nią stanowiska w tym przedmiocie, bo spór i rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonym wyroku dotyczy właśnie zasady.

Niedostatecznie uzasadniony został zarzut naruszenia art. 477¹ § 2 k.p.c. albowiem nie wiadomo o jakie alternatywne roszczenia chodzi, czego żądał skarżący i czego w miejsce tego żądania nie zasądził mu z urzędu Sąd. Gdyby miało to być odszkodowanie przewidziane w art. 50 § 3 k.p. w miejsce odszkodowania dochodzonego na podstawie art. 471 k.c., co zdaje się sugerować pełnomocnik skarżącego, to zarzut jest nietrafny, gdyż Sąd ustalił, że skarżący był zatrudniony w Agencji „S.” na czas nieokreślony. Wobec tego art. 50 k.p. nie mógł mieć w sprawie zastosowania. Poza tym Sąd przyjął, że art. 471 k.c. nie może stanowić usprawiedliwionej podstawy prawnej roszczenia odszkodowawczego z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy, zaś skarżący nie odwołał się od wypowiedzenia.

Trafny jest zarzut naruszenia art. 23¹ k.p. Na gruncie tego przepisu pojęcie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę rozumiane jest bardzo szeroko. Stanowi je zarówno przejście mienia na jakiegokolwiek podstawie prawnej wraz z zadaniami i pracownikami, jak też przejście samych tylko zadań lub funkcji i pracowników (por. np. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1993 r., I PZP 70/92, OSNCP 1993 nr 6, poz. 100; z dnia 22 lutego 1994 r., I PZP 1/94, OSNAPiUS 1994 nr 2, poz. 23; wyrok z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 489/99, OSNAPiUS 2001

nr 11, poz. 381, a także wyrok z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 620/02, Prawo Pracy 2004 nr 7- 8, s. 57). Przejęcie przez Agencję Ochrony „S.” na podstawie zawartej z Telekomunikacją Polską umowy zlecenia świadczenia usług polegających na ochronie 13 obiektów należących do zleceniodawcy oraz przejęcie 71 pracowników straży przemysłowej dotychczas u niego zatrudnionych powoduje skutki określone w art. 23¹ k.p. Zakład przejmujący pracowników (Agencja Ochrony) staje się ich pracodawcą z mocy prawa. Podmiotowe przekształcenie stosunku pracy na podstawie art. 23¹ § 2 k.p. następuje bowiem niezależnie od tego, czy i jakiego rodzaju decyzja została podjęta przez zainteresowanych co do „przekazania” pracowników (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1993 r., I PRN 40/93, OSNC 1994 nr 4, poz. 89 i z dnia 1 grudnia 1998 r., I PKN 468/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 53). Zatem zarówno rozwiązanie przez skarżącego 14 maja 2000 r. umowy o pracę z Telekomunikacją Polską na mocy porozumienia stron, jak i zawarcie przez niego 8 maja 2000 r. umowy o pracę z Agencją Ochrony „S.” były czynnościami zbędnymi (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 508/99, OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 412). W rozpoznawanej sprawie skarżący, jak wynika z porównania dat rozwiązania stosunku pracy z Telekomunikacją Polską i nawiązania go z Agencją Ochrony, stał się pracownikiem Agencji 15 maja 2000 r.

Zmiana pracodawcy nie wpłynęła na treść stosunku pracy. Skarżący nadal zatrudniony był na warunkach wynikających z umowy o pracę na czas nieokreślony łączącej go z Telekomunikacją Polską. Rzeczą Sądu przy ponownym rozpoznawaniu sprawy będzie ustalenie czy i ewentualnie jakie znaczenie nadać umowie o pracę z 8 maja 2000 r. w zakresie treści stosunku pracy łączącego skarżącego z nowym pracodawcą.

Dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy istotna jest data rozwiązania umowy zlecenia zawartej przez Telekomunikację Polską i Agencję Ochrony „S.” 26 kwietnia 2000 r. Dopiero bowiem wtedy możliwe będzie także ustalenie czy rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem uzasadnione rozwiązaniem umowy zlecenia nastąpiło przed rozwiązaniem umowy zlecenia, czy po jej rozwiązaniu. Ważne jest również to, czy Telekomunikacja Polska powróciła do ochrony obiektów w ramach działalności własnej, czy też, i kiedy, zleciła ich ochronę jakiemuś innemu, i jakiemu, podmiotowi gospodarczemu świadczącemu usługi z zakresu ochrony obiektów. Są to okoliczności o tyle istotne, że rozwiązanie umowy zlecenia mogło prowadzić do - niejako - „zwrotnego” przejścia pracowników przez Telekomunikację Polską lub do

przejęcia ich przez ów inny podmiot gospodarczy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 1994 r., I PZP 20/94, OSNAPiUS 1994 nr 9, poz. 141; wyroki z dnia 13 lutego 1997 r., I PKN 78/96, OSNAPiUS 1997 nr 23, poz. 462 oraz z dnia 10 stycznia 2001 r., I PKN 796/00, niepublikowane).

Nie są natomiast trafne zarzuty naruszenia art. 393 k.c. i art. 519 k.c. Przepis art. 393 k.c. może być stosowany w sytuacji, gdy strony umowy czynią zastrzeżenie, że dłużnik spełni objęte tą umową świadczenie na rzecz osoby trzeciej i w ten sposób wykona swoje zobowiązanie. Umowa zlecenia (w istocie umowa o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu) jest dwustronną czynnością prawną wzajemną zleceniodawcy i zleceniobiorcy, zobowiązującą każdą ze stron do określonych świadczeń na rzecz drugiej strony, których wykonania mogą skutecznie dochodzić tylko te strony. Z umowy zlecenia zawartej między Telekomunikacją Polską i Agencją Ochrony nie wynikały żadne prawa ani obowiązki objęte tą umową, których wykonania mogłyby dochodzić osoby trzeciej. Ze zobowiązania się Agencji względem Telekomunikacji do zatrudniania przejętych pracowników przez okres 36 miesięcy nie wynikają dla samych tych pracowników roszczenia o wykonanie tego zobowiązania. Trzeba też podnieść, że z chwilą przejęcia pracowników przez Agencję Ochrony „S.” ustały wszelkie wynikające ze stosunku pracy prawa i obowiązki Telekomunikacji Polskiej (z zastrzeżeniem art. 23¹ § 2 k.p.). Z tą datą skarżący przestał być wierzycielem dotychczasowego pracodawcy, a ten jego dłużnikiem wzajemnym. Co zatem miałyby zamiast Telekomunikacji Polskiej świadczyć na rzecz skarżącego nowy pracodawca? Co miałyby stanowić przedmiot takiego świadczenia? W szczególności nie jest uprawniona teza, jakoby wskutek uzgodnienia w umowie zlecenia gwarancji zatrudnienia przez okres 36 miesięcy nastąpiło przekształcenie umowy o pracę z bezterminowej na terminową. Rodzaj umowy o pracę należy do jej postanowień koniecznych (art. 29 § 1 k.p.) i mogą go określić (uzgodnić) wyłącznie strony umowy - pracodawca i pracownik. Zwłaszcza wówczas, gdy dotyczy to - uważanej za nietypową - umowy na czas określony.

Dlatego też rację ma Sąd, że skarżący - nie będąc stroną umowy zlecenia - nie może dochodzić na podstawie art. 471 k.c. naprawienia szkody powstałej z niewykonania przez Agencję zobowiązania powziętego wobec Telekomunikacji. Przepis art. 471 k.c. nie może też stanowić podstawy do dochodzenia odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez Agencję stosunku pracy. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z tego tytułu uregulowana jest całościowo i zupełnie w prze-

pisach prawa pracy. Nie ma więc jakichkolwiek usprawiedliwionych racji prawnych do stosowania w tej sytuacji - poprzez art. 300 k.p. - art. 471 k.c. Odszkodowanie przewidziane w przepisach prawa pracy jest wprawdzie limitowane, ale jest to o tyle właściwe, że wolność umów przejawia się także w swobodzie ich rozwiązywania (choć po stronie pracodawcy ograniczonej). Jeżeli więc pracodawca wypowiedział umowę o pracę z uzasadnionej przyczyny, zachowując przepisany tryb i wymagania formalne, nie można w ogóle konstruować jego obowiązku odszkodowawczego.

Przez zawarcie umowy zlecenia zleceniobiorca - Agencja „S.” - nie przejęła żadnego długu Telekomunikacji, którym miałyby ewentualnie być gwarancja trzyletniego zatrudnienia po 15 maja 2000 r., bo ta długu tej treści wobec skarżącego nie miała. Sąd Najwyższy w orzekającym składzie podziela pogląd prawny wyrażony w tej materii w wyroku z dnia 4 lutego 1999 r., II UKN 458/98 (OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 251), że w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę na podstawie art. 23¹ k.p. nie stosuje się art. 519 k.c. w związku z art. 300 k.p. Brak jest bowiem podstaw do traktowania art. 519 k.c. jako przepisu szczególnego w stosunku do art. 23¹ k.p. Sprawa skutków prawnych przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, w tym także odpowiedzialności za zobowiązania ze stosunku pracy, została uregulowana ustawodawstwem pracy w całości. Stosowanie więc art. 519 k.c. poprzez art. 300 k.p. jest nie tylko zbędne, ale prowadziłoby do wadliwego zastosowania art. 300 k.p.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹³ k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====