

**Wyrok z dnia 10 września 2004 r.**

**I PK 449/03**

**Objęcie ochroną z art. 23<sup>1</sup> k.p. osoby, która w dacie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę nie była już pracownikiem, jest możliwe wówczas, gdy ustanie stosunku pracy nastąpiło z powodu tego przejścia.**

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 września 2004 r. sprawy z powództwa Marii P. przeciwko Chłodni O. Spółce z o.o. w O. o odszkodowanie, odprawę, wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop, na skutek kasacji powódki Marii P. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 8 kwietnia 2003 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Wyrokiem z dnia 13 stycznia 2003 r. Sąd Rejonowy w Olsztynie w pkt I zasądził od Stanisława G. na rzecz powódki Marii P. kwoty: 1.950,92 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za wrzesień 2000 r., 351,94 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 1 października do 3 października 2000 r., 2.199,95 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2000 r., 5.852,76 zł tytułem odszkodowania, 5.852,76 zł, tytułem odprawy, przy czym wszystkie kwoty z ustawowymi odsetkami. W pkt II zasądził od pozwanego Stanisława G. na rzecz powódki Danuty Z. kwoty: 1.467,51 zł tytułem wynagrodzenia za wrzesień 2000 r., 160,80 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 1 października 2000 r. do 3 października 2000 r., 5.095 zł tytułem odszkodowania, 5.095 zł tytułem odprawy, 4.000 zł tytułem wynagrodzenia prowizyjnego za pracę od marca do października 2000 r. - wszystkie kwoty z ustawowymi odsetkami. Ponadto oddalił powództwo wobec pozwanej „Chłodni O.” Spółki z o.o. w O. oraz nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwot: 1.950,92 zł na rzecz

powódki Marii P. i 1.698,33 zł na rzecz powódki Danuty Z. Zasadził także od pozwanego Stanisława G. na rzecz powódek kwoty po 9.000 zł tytułem zwrotu kosztów procesu oraz uchylił wyrok zaoczny z dnia 19 stycznia 2001 r. Nie obciążył powódek kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że w Przedsiębiorstwie Przemysłu Chłodniczego w O., przekształconym z dniem 1 kwietnia 1993 r. w „Chłodnię O.” Spółkę z o.o. w O., powódka Maria P. była zatrudniona od 4 maja 1974 r., zaś powódka Danuta Z. od 27 października 1975 r.

W dniu 23 lutego 2000 r. „Chłodnia O.” zawarła z Przedsiębiorstwem Spedycyjno-Transportowym „I.-T.” w O., którego właścicielem jest Stanisław G., umowy dystrybucji, przewozu i spedycji oraz dzierżawy komór chłodniczych nr 117 i 118 w chłodni „A”, stanowiących wraz z wyposażeniem część pomieszczeń produkcyjnych i biurowych „Chłodni O.”. W § 4 umowy dzierżawy strony oświadczyły, iż wywołuje ona skutki określone w art. 23<sup>1</sup> k.p. wobec pracowników wymienionych w załączniku nr 3 do umowy. W wykazie zawarte były nazwiska powódek: Marii P. i Danuty Z.

Od kwietnia 2000 r. Stanisław G. zaczął zalegać z płatnościami na rzecz Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Na dzień 31 maja 2001 r. zaległości wobec ZUS w Olsztynie wynosiły ponad 150 tysięcy złotych. Od sierpnia 2000 r. pozwany zaprzestał także uiszczania podatków, a już od czerwca 2000 r. zaczął mieć trudności z terminową wypłatą wynagrodzeń pracownikom przedsiębiorstwa. Jako przyczynę podawał nieterminowe spełnianie świadczeń na jego rzecz przez „Chłodnię O.”. W związku z kłopotami finansowymi Stanisław G. zmniejszał zatrudnienie w „I.-T.”. W lipcu 2000 r. pozwany dokonał częściowej redukcji etatów; zwolnił między innymi kierownika Działu Transportu Zbigniewa D., któremu powiedział, że zamierza dokonać reorganizacji działu handlu, w którym pracowały powódki. Z początkowo zatrudnionych 36 osób, w styczniu 2001 r. pozostały jedynie księgowa i kadrowa. W dniu 22 września 2000 r. Prezes Zarządu „Chłodni O.” Józef M. wydał zarządzenie w sprawie inwentaryzacji kontrolnej w magazynie dystrybucji, obejmującej towar stanowiący własność „Chłodni O.”, a znajdujący się w dzierżawionych przez „I.-T.” magazynach. W wyniku trwającej od dnia 23 września 2000 r. do dnia 4 października 2000 r. inwentaryzacji ujawniono, iż różnica stanów dokumentowych i rzeczywistych nie przekroczyła kwoty 100 zł nadwyżki i niedoboru, przy obrotach sięgających kilkudziesięciu tysięcy złotych.

W dniu 3 października 2000 r. Mirosław P., kierownik działu transportu, wręczył czterem pracownikom, w tym powódkom, pisma zobowiązujące pracowników działu handlowego do przyjęcia wspólnej odpowiedzialności materialnej za towar znajdujący się w magazynie dystrybucji „I.-T.”. Miało ono nastąpić w dniu 5 października 2000 r. protokołem zdawczo-odbiorczym. Pisma zawierały pouczenie, że w razie odmowy wykonania polecenia, zostaną rozwiązane bez wypowiedzenia umowy o pracę. Powódki poprosiły o 2-3 dni do namysłu, podnosząc, iż jako pracownice biurowe nie miały bezpośredniego kontaktu z towarem i nie mogły sprawować nad nim pieczy, a więc - ich zdaniem - nie powinny ponosić za niego odpowiedzialności. Stanisław G. tego samego dnia 3 października 2000 r. około godz. 13<sup>00</sup> wręczył obu powódkom pisma o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę odmowę wykonania polecenia służbowego. Jedynie powódki zostały zwolnione z pracy „w trybie zwolnienia dyscyplinarnego”, a na ich stanowiskach pracy nikt nie został zatrudniony.

Stanisław G., na zwołanym kilka dni później zebraniu pracowników „I.-T.”, poinformował o trudnościach finansowych przedsiębiorstwa. Wówczas pracownicy „I.-T.” podjęli rozmowy z „Chłodnią O.” w sprawie ponownego przejścia do poprzedniego zakładu pracy. W związku z pogarszającą się sytuacją finansową „I.-T.” i problemami z płatnościami będącymi przyczyną konfliktów z „Chłodnią-O.” pozwani, na mocy porozumienia stron, z dniem 17 listopada 2000 r. rozwiązali łączące ich umowy dystrybucji, przewozu, spedycji i dzierżawy. Pracownicy D.J., H.S., A.M., M.P., K.B. i T.M. rozwiązali umowy o pracę z „I.-T.” i zostali powtórnie zatrudnieni w „Chłodni O.”.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że powódka Maria P., pracując w „I.-T.”, otrzymywała miesięczne wynagrodzenie w wysokości 1.950,92 zł obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Pozwany Stanisław G. nie wypłacił obu powódkom wynagrodzenia za pracę za wrzesień i 4 dni października 2000 r., zaś Marii P. również ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 3 dni w 1999 r. oraz 22 dni w 2000 r.

Sąd Rejonowy uznał za zasadne roszczenia powódek o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania z nimi umów o pracę bez wypowiedzenia, podnosząc, iż faktyczną przyczyną rozwiązania z powódkami umów o pracę było zmniejszenie zatrudnienia wynikające z reorganizacji zakładu pracy w związku z trudnościami finansowymi pozwanego. Nie była nią odmowa wykonania polecenia służbowego, gdyż żadna z powódek nie odmówiła jego wykonania, prosząc jedynie o

czas do namysłu, a zatem pracodawca nie miał podstaw do rozwiązania z powódkami umów o pracę w tym trybie. Faktyczną przyczyną rozwiązania z powódkami umów o pracę było zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, co czyni zasadnymi roszczenia powódek o odprawy na podstawie art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Sąd uznał także za zasadne żądania powódek w zakresie niewypłaconego im wynagrodzenia za wrzesień 2000 r. i pierwsze 4 dni października 2000 r. oraz żądanie Marii P. o zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, przy czym w przypadku Marii P. pozwany Stanisław G. uznał to roszczenie w całości. Sąd Rejonowy uznał za zasadne roszczenie Danuty Z. o wynagrodzenie prowizyjne za okres od marca do października 2000 r.

W ocenie Sądu Rejonowego zasadność roszczeń powódek nie budziła wątpliwości, sporna była natomiast kwestia solidarnej odpowiedzialności pozwanych Stanisława G. - właściciela Przedsiębiorstwa Spedycyjno-Handlowego „I.-T.” w O. oraz „Chłodni O.” Spółki z o.o. w O., którą powódki wywodziły z art. 23<sup>1</sup> k.p. Sąd podniósł, iż w chwili ponownego przejścia części zakładu pracy w związku z rozwiązaniem umowy dzierżawy 17 listopada 2000 r. powódki nie były pracownikami, zatem nie mogła mieć do nich zastosowania odpowiedzialność solidarna dotychczasowego i nowego pracodawcy. Sąd ten wskazał dodatkowo, że powódki nie wnosiły o reaktywowanie stosunków pracy, lecz jedynie o zasądzenie odszkodowania.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka Maria P., domagając się zasądzenia dochodzonych przez nią kwot solidarnie od obu pozwanych.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie wyrokiem z dnia 8 kwietnia 2003 r. oddalił apelację. Podzielając ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną dokonane przez Sąd pierwszej instancji, Sąd Okręgowy wskazał, iż w związku z tym, że roszczenia powódki dotyczą wyłącznie okresu jej zatrudnienia u Stanisława G., nie ma podstaw do przyjęcia, że „Chłodnia O.” ponosi solidarną odpowiedzialność wraz ze Stanisławem G. Sąd Okręgowy podkreślił fakt wcześniejszego rozwiązania z powódką stosunku pracy (3 października 2000 r.), od rozwiązania umowy dzierżawy, co nastąpiło 17 listopada 2000 r.. Podkreślił także, iż powódka żądała wyłącznie odszkodowania. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd wskazał, iż „Chłodnia O.” mogłaby ponosić odpowiedzialność na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p., gdyby powódka w dniu rozwiązania umowy dzierżawy pozostawała w okre-

się wypowiedzenia umowy o pracę lub zgłosiła roszczenie o przywrócenie do pracy. W sprawie nie miało to miejsca, co skutkowało brakiem solidarnej odpowiedzialności obu pozwanych. Sąd Okręgowy wskazał ponadto, iż w przypadku niewypłacalności dotychczasowego pracodawcy pracownik nie jest pozbawiony możliwości zaspokojenia roszczeń, gdyż może to nastąpić z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Powódka wniosła kasację od tego wyroku. Skarżonemu orzeczeniu zarzuciła niewłaściwe zastosowanie art. 23<sup>1</sup> k.p. wskutek przyjęcia przez Sądy obu instancji, iż pozwana „Chłodnia O.” Sp. z o.o. w O. nie ponosi odpowiedzialności za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powódki z jej poprzednikiem prawnym Stanisławem G., w sytuacji gdy 1) nastąpiło „nieformalne” (tj. niepotwierdzone wprost w dokumentach, aczkolwiek w świetle dokonanych ustaleń faktycznych niewątpliwe) przejście zakładu pracy ze Stanisława G. na „Chłodnię O.” Sp. z o.o., 2) przed przejściem zakładu pracy na „Chłodnię O.” Sp. z o.o. rozwiązano z powódką bezzasadnie umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy (art. 52 k.p.), co jednak było uzgodnione z „Chłodnią O.” Sp. z o.o. i było elementem zakrojonej na szerszą skalę redukcji personelu „Chłodni”. Podniosła także naruszenie art. 45 k.p. przez przyzwolenie na dyskryminowanie pracownika w sytuacji, gdy korzystając z alternatywnych uprawnień określonych w tym przepisie, zdecydował się wybrać roszczenie o odszkodowanie, nie zaś roszczenie o przywrócenie do pracy - poprzez odmowę uwzględnienia roszczenia odszkodowawczego wobec „Chłodni O.” Sp. z o.o. jako następcy prawnego poprzedniego pracodawcy na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p., z wyraźnym zastrzeżeniem przez Sądy obydwu instancji, iż alternatywne roszczenie powódki o przywrócenie do pracy zostałyby przez Sądy uwzględnione. Zarzuciła ponadto naruszenie art. 8 k.p. w związku z art. 23<sup>1</sup> k.p. oraz art. 45 k.p. przez nadużycie prawa podmiotowego przez pracodawcę - w sytuacji gdyby uznać, że nie doszło wprost do naruszenia art. 23<sup>1</sup> k.p. oraz art. 45 k.p. - „poprzez wykorzystanie przez pozwanego pracodawcę „Chłodnię O.” Sp. z o.o. możliwości pozbycia się zbędnego pracownika w drodze rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia przez poprzednika prawnego Stanisława G.”.

Kasacja zawiera wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie z dnia 8 kwietnia 2003 r. [...] oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Olsztynie z dnia 13 stycznia 2002 r. [...] w części oddalającej powództwo i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu lub Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem im rozstrzygnięcia o kosztach postępo-

wania za wszystkie instancje. Jako ewentualny zgłoszono w kasacji wniosek o zmianę wyroku i wydanie orzeczenia co do istoty sprawy w trybie art. 393<sup>15</sup> k.p.c. przez zasądzenie od pozwanej „Chłodni O.” Spółki z o.o. na rzecz powódki Marii P. kwot identycznych jak zasądzone dla niej wyrokiem Sądu Rejonowego z dnia 13 stycznia 2003 r. (IV P 68/02) od pozwanego Stanisława G., w tym kosztów postępowania, „z tym, że odpowiedzialność pozwanych Stanisława G. oraz Chłodni O. Sp. z o.o. winna mieć charakter solidarny”.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Zarzuty kasacji nie są zasadne. Zdaniem Sądu Najwyższego, nie doszło w zaskarżonym wyroku do błędu polegającego na niezastosowaniu art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. W przepisie tym została ustanowiona solidarna odpowiedzialność dotychczasowego i nowego pracodawcy za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę. Z tego przepisu powódka wywodzi żądanie zasądzenia również od „Chłodni” O., jako dłużnika solidarnego, należności zasądzonych już na jej rzecz prawomocnie od Stanisława G. Powódka rozumie ten przepis jako ustanawiający następstwo prawne (w granicach odpowiedzialności solidarnej) podmiotu, który dokonał przejęcia części zakładu pracy w zakresie wszelkich zobowiązań wynikających ze stosunków pracy podmiotu, od którego przejął ten zakład. Nie jest to teza słuszna.

Nie można odczytywać przepisu art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. w oderwaniu od art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. i - generalnie rzecz ujmując - od instytucji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. Nie ma żadnych podstaw do rozumienia art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. jako kreującego samoistnie współodpowiedzialność solidarną przejmującego zakład pracy za wszelkie zobowiązania wynikające ze stosunków pracy podmiotu, który dotychczas ten zakład prowadził. Przeczy temu już wynik wykładni językowej. W analizowanym przepisie jest bowiem mowa o dotychczasowym i nowym pracodawcy. Podmiot, który przejął zakład pracy, nie jest „nowym pracodawcą” osób, które nie były pracownikami w chwili transferu. Do takich samych rezultatów prowadzi zastosowanie wykładni systemowej. Przepis art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. trzeba odczytywać w powiązaniu z normą art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Ustanawia ona zasadę kontynuacji stosunków pracy mimo zmiany po stronie pracodawcy wynikającej z przejścia zakładu pracy na inny podmiot. Uregulowana w art. 23<sup>1</sup> k.p. instytucja przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę wpro-

wadza mechanizmy ochronne dla pracowników. Występujące w życiu gospodarczym zjawiska powodują częste zmiany w formach i sposobie prowadzenia przedsiębiorstw. Zmiany te dotyczą też pracowników zatrudnionych w dzielonych, łączonych i przejmowanych przedsiębiorstwach. Spowodowało to potrzebę wprowadzenia przepisów o charakterze ochronnym, mających na celu zapewnienie stabilności i bezpieczeństwa pracownikom. Przepisy te wprowadził ustawodawca polski w okresie transformacji ustrojowej, a także prawodawca europejski. Rozumienie tych przepisów zarówno w orzecznictwie sądów polskich (w tym zwłaszcza Sądu Najwyższego), jak i w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich w Luksemburgu (ETS) jest analogiczne. Ochroną objęci są pracownicy zatrudnieni w przejmowanym przedsiębiorstwie (zakładzie pracy) w dacie jego przejścia na inny podmiot (innego pracodawcę). Nie są natomiast objęci ci pracownicy, którzy w tej dacie nie są już pracownikami. Przykładowo można wskazać orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 296/97 (OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 422) i z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN (OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 259), a także orzeczenia ETS w sprawach *G. d'Urso and A. Ventadori and others v. Ercole Marelli Eletromeccanica Generale SPA and others* C - 362/91 (1991 ECR I - 4105) oraz *Knut Wendelboe m fl v. L J Music* 19/83 (1985 ECR 457). W przepisach tych (zarówno w polskim Kodeksie pracy, jak w dyrektywach Rady Unii - aktualna pochodzi z 12 marca 2001 r. i oznaczona jest sygnaturą 2001/23/WE) nie zostało ustanowione generalne następstwo prawne przejmującego zakład pracy ani jego współodpowiedzialność za wszelkie zobowiązania związane ze stosunkami pracy łączącymi kiedykolwiek prowadzącego dotychczas ten zakład. Następstwo prawne może wynikać z innych przepisów prawnych, na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 17 lutego 1999 r., I PKN 569/98 (OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 259). W okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie ma jednak podstaw do rozpatrywania takiej ewentualności. Ponowne przejście zakładu pracy na „Chłodnię” nastąpiło wskutek rozwiązania umowy dzierżawy (oraz innych umów cywilnoprawnych) i nie ma podstaw do ustalenia następstwa prawnego „Chłodni” w zakresie zobowiązań ze stosunków pracy Stanisława G. innych niż objęte dyspozycją art. 23<sup>1</sup> k.p.

Objęcie ochroną z art. 23<sup>1</sup> k.p. osób, które w dacie przejścia zakładu na innego pracodawcę nie były już pracownikami, byłoby możliwe tylko w takiej sytuacji, gdyby ustanie ich stosunków pracy nastąpiło z powodu tego przejścia. Zakaz rozwiązywania stosunków pracy z powodu przejścia został wprowadzony do Kodeksu pracy

dopiero ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081). Poświęcony jest mu obecnie § 6 art. 23<sup>1</sup> k.p. Przepis ten nie miałby wprost zastosowania do powódki, chociaż i przed jego wprowadzeniem można było bronić poglądu, że przejście zakładu pracy nie może stanowić jedynej przyczyny wypowiedzenia. Podobnie w orzecznictwie ETS zwraca się uwagę na konieczność zapewnienia pracownikom ochrony wynikającej z art. 4 dyrektywy, zgodnie z którym przejęcie przedsiębiorstwa (zakładu) lub jego części nie może stanowić jedynej podstawy do zwolnienia. Jednakże nie stoi to na przeszkodzie zwolnieniom z powodów ekonomicznych, technicznych lub organizacyjnych, powodujących zmiany w stanie zatrudnienia (por. wyrok w sprawie P. Bork International A/S In liquidation v Foreningen of Arbejdsledere I Danmark acting on behalf of Briger E. Petersen and Jens E. Olsen v Junkers Industrier A/S (101/87 1988 ECR 3057)). Podzielając te poglądy i przenosząc je do rozważań okoliczności rozpoznawanej sprawy, trzeba stwierdzić, że nie ma podstaw do zastosowania wobec powódki konstrukcji ochronnych z art. 23<sup>1</sup> k.p. nie tylko dlatego, że w dacie przejścia nie była już pracownicą firmy Stanisława G., ale i z tego względu, że planowane przejście zakładu pracy nie było przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy było zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych i to ustalenie stało się podstawą zasądzenia odprawy. Jest ono zatem objęte prawomocnością orzeczenia. Tym samym jest wiążące (art.365 § 1 k.p.c.). Powódka domagała się zasądzenia odprawy, więc można przyjąć, że uznawała przyczyny ekonomiczne wymienione w hipotezie art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy za prawdziwe powody jej zwolnienia z pracy. Twierdzenia prezentowane w kasacji o współdziałaniu obu pozwanych w zwolnieniu powódki oraz o działaniu Stanisława G. (zwalniającego powódkę) w interesie „Chłodni” pozostają w sprzeczności z podstawami faktycznymi dochodzonych i uwzględnionych roszczeń. Z tego względu za niezasadne należy uznać zarzuty kasacji odnoszące się do art. 45 i art. 8 k.p.

Kasacja jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw podlegała zatem oddaleniu (art. 393<sup>12</sup> k.p.c.).

=====