

Uchwała z dnia 29 listopada 2005 r.

II PZP 7/05

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar (sprawozdawca), Sędziowie SN: Beata Gudowska, Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Jana Szewczyka, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 listopada 2005 r. sprawy z powództwa Andrzeja P. przeciwko P.P. Powszechnemu Towarzystwu Emerytalnemu SA w W. o zapłatę, na skutek zagadnienia prawnego przedstawionego postanowieniem Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 15 września 2005 r. [...]

„Czy Powszechne Towarzystwo Emerytalne przejmujące zarządzanie otwartym funduszem emerytalnym w trybie art. 66 ustawy z 28 sierpnia 1997r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz.U. 2004/159/1667) ponosi odpowiedzialność za zobowiązania pracownicze zlikwidowanego Powszechnego Towarzystwa Emerytalnego ?”

p o d j ą ł uchwałę:

Powszechne Towarzystwo Emerytalne przejmujące zarządzanie otwartym funduszem emerytalnym ponosi odpowiedzialność za zobowiązania pracownicze zlikwidowanego Powszechnego Towarzystwa Emerytalnego (art. 66 ust. 2 ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowania funduszy emerytalnych - tekst jednolity : Dz.U. z 2004 r. Nr 159, poz. 1667 ze zm.).

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

Przytoczone w sentencji uchwały zagadnienie prawne powstało na tle następującego stanu faktycznego. Andrzej P. wniósł pozew przeciwko Powszechnemu Towarzystwu Emerytalnemu H. SA w W. o zapłatę łącznej kwoty 61.978,72 zł tytułem: wyrównania wynagrodzenia zasadniczego, odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, wyrównania prowizji, wyrównania ryczałtu za uży-

wanie prywatnego samochodu do celów służbowych, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, należności z tytułu podróży służbowych na terenie kraju oraz odprawy pieniężnej.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa podnosząc nadto, że znajduje się w likwidacji.

Postanowieniem z dnia 13 lutego 2003 r. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy Wydział Gospodarczy wykreślił z Krajowego Rejestru Sądowego Powszechne Towarzystwo Emerytalne H. SA (PTE H. SA) w W. z powodu likwidacji. Podnosząc, że postępowanie likwidacyjne nie zakończyło się połączeniem Towarzystw i Powszechne Towarzystwo Emerytalne H. SA nie ma następcy prawnego, powód wniósł o ustanowienie kuratora do występowania w sprawie w jego imieniu. Wskazał, że zarządzany przez zlikwidowane Towarzystwo fundusz został przejęty do zarządzania przez P. Powszechne Towarzystwo Emerytalne SA - późniejsza nazwa P.P. Powszechne Towarzystwo Emerytalne SA w W. W odpowiedzi na pismo Sądu Okręgowego w kwestii następstwa prawnego, P.P. PTE SA twierdziło, że przejęło tylko zarządzanie Otwartym Funduszem Emerytalnym „R.” zarządzanym uprzednio przez PTE H. SA i weszło w prawa oraz obowiązki związane wyłącznie z zarządzaniem funduszem. Wobec tego, nie przejęło zobowiązań pracowniczych i nie jest następcą prawnym w rozumieniu art. 23¹ k.p. zlikwidowanego Towarzystwa.

Sąd Okręgowy wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego P.P. Powszechne Towarzystwo Emerytalne SA w W. W uzasadnieniu postanowienia Sąd ten wskazał, że przekazanie towarzystwu zarządzania otwartym funduszem emerytalnym jest równoznaczne ze zbyciem przedsiębiorstwa powszechnego towarzystwa. Wezwane do udziału w sprawie w charakterze pozwanego P.P. PTE SA, wnosząc o oddalenie powództwa, zarzuciło brak po swojej stronie biernej legitymacji procesowej. Uznało, że nie jest następcą prawnym zlikwidowanego PTE H. SA, ponieważ przejęło w zarządzanie otwarty fundusz emerytalny, co nie jest jednoznaczne z przejęciem przedsiębiorstwa, o którym mowa w art. 55 k.c. W ocenie strony pozwanej, jej odpowiedzialność nie może również wynikać z art. 23¹ k.p., albowiem nie doszło do przejęcia zakładu pracy.

Wyrokiem z dnia 11 maja 2005 r. [...] Sąd Okręgowy uwzględnił roszczenie powoda (orzekając ponad żądanie pozwu) i zasądził od P.P. PTE SA w W. kwotę 63.761,67 zł. W stosunku do PTE H. SA w likwidacji, postępowanie zostało umorzone. Sąd przyjął odpowiedzialność P.P. PTE SA za zobowiązania pracownicze zlikwi-

dowanego PTE H. SA. Uznał, że przekazanie zarządzania otwartym funduszem emerytalnym przez jedno powszechne товариство innemu товариству jest równoznaczne ze zbyciem przedsiębiorstwa powszechnego товариства. Wobec tego nastąpił transfer zakładu pracy. Zarządzanie otwartym funduszem należy bowiem pojmować szeroko, również jako obsługę techniczną, organizacyjną, sieć akwizycyjną a nie samo tylko zarządzanie aktywami funduszu. Powołując się na art. 66 ust. 2 ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości oraz Dyrektywę WE Nr 77/187 w sprawie zbliżenia ustawodawstw krajów członkowskich dotyczących ochrony praw pracowniczych w razie przejścia przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub jego części, Sąd wywodził, że mimo likwidacji przedsiębiorstwa kontynuowanie tej samej działalności przez nowy podmiot potwierdza przeprowadzenie transferu, czego konsekwencją jest przejęcie praw pracowniczych.

Strona pozwana zaskarżyła ten wyrok apelacją. Zarzucała naruszenie art. 23¹ § 1 k.p. w związku z art. 66 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (jednolity tekst: Dz.U. 2004 r. Nr 159, poz. 1667 ze zm., powoływanej dalej jako „ustawa”). Podtrzymywała swój pogląd, że nie jest następcą prawnym zlikwidowanego PTE H. SA w odniesieniu do zobowiązań pracowniczych. Wywodziła, że przejęcia zarządzania otwartym funduszem emerytalnym w sposób określony w art. 66 ust. 1 ustawy nie można utożsamiać ze zbyciem przedsiębiorstwa powszechnego товариства emerytalnego. Ustawa przewiduje dwa sposoby konsolidacji otwartych funduszy emerytalnych, a mianowicie przejęcie zarządzania funduszem przez inne товариство, co miało miejsce w rozpoznawanej sprawie, lub połączenie powszechnych товариств na podstawie art. 67. Jest to katalog zamknięty. Wobec tego, za bezzasadne należy przyjąć zastosowanie prawnej konstrukcji zbycia przedsiębiorstwa. Zdaniem strony skarżącej, przejęcie zarządzania Otwartym Funduszem Emerytalnym „R.” nie powoduje przejęcia wyodrębnionej jednostki organizacyjnej jako zorganizowanej całości z elementami materialnymi, majątkowymi, systemem organizacyjnym, strukturą zarządzania i pracownikami. Oznacza to, że w sprawie nie znajduje również zastosowania art. 23¹ k.p. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego skarżący wywodził, że odpowiedzialność „nowego” pracodawcy za zobowiązania pracownicze dotyczy tylko tych osób, które w chwili przejęcia były pracownikami „przejmowanego” zakładu pracy.

Tymczasem w momencie przejęcia zarządzania funduszem, powód nie był już pracownikiem zlikwidowanego PTE H. SA.

Sąd Apelacyjny powziął przy rozstrzygnięciu sprawy wątpliwości prawne, którym dał wyraz w przedstawionym w trybie art. 390 §1 k.p.c. zagadnieniu prawnym. W uzasadnieniu postanowienia Sąd podniósł, że odpowiedzialność pozwanego Towarzystwa nie może wynikać z art. 23¹ k.p., albowiem w momencie przejęcia zarządzania Otwartym Funduszem Emerytalnym „R.” przez P.P. (8 czerwca 2001 r.) powód nie był już pracownikiem PTE H. SA. Umowa o pracę powoda uległa bowiem rozwiązaniu w dniu 31 marca 2001 r. W dniu 8 czerwca 2001 r. pozwane Towarzystwo mające wówczas nazwę P. Powszechne Towarzystwo Emerytalne SA i Powszechne Towarzystwo Emerytalne H. SA zawarły umowę przejęcia zarządzania Otwartym Funduszem Emerytalnym „R.”, z której wynika, że wolą stron było przejęcie przez pozwane Towarzystwo zarządzania funduszem emerytalnym w trybie art. 66 ustawy. Umowa ta stanowiła również, że Towarzystwo P. nie wstępuje w prawa i obowiązki wynikające z umów zawartych z pracownikami Towarzystwa H., w tym zwłaszcza w zakresie świadczenia czynności akwizycyjnych. Gdyby więc rozważać następstwo prawne pozwanego Towarzystwa co do zobowiązań pracowniczych - na podstawie art. 23¹ k.p. i zawartej umowy - to trzeba uznać, że P.P. PTE SA takiej odpowiedzialności nie ponosi.

Według Sądu, wyrażony przez Sąd pierwszej instancji pogląd w kwestii następstwa prawnego pozwanego Towarzystwa na podstawie art. 23¹ k.p. jest kontrowersyjny. W doktrynie i w orzecznictwie pojęciu „zakład pracy” nadaje się znaczenie przedmiotowe. Zakład pracy traktuje się jako zorganizowany kompleks składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do realizacji określonych celów. Wątpliwości wywołuje również art. 67 ustawy, który dopuszcza możliwość łączenia się towarzystw, co niewątpliwie oznacza powstanie nowego pracodawcy w wyniku przejęcia czy też fuzji dwóch pracodawców. Skoro więc ustawa przewiduje dwa tryby zmiany zarządzania funduszami, to dyskusyjne jest stanowisko Sądu Okręgowego, że przejęcie wyłącznie zarządzania funduszem jest równoznaczne z następstwem prawnym dla zobowiązań pracowniczych. Sąd wskazał nadto, że prawo pracy zabezpiecza ewentualne roszczenia pracownicze w razie likwidacji pracodawcy poprzez utworzenie Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Pracownik nie traci zatem ochrony prawnej w zakresie roszczeń ze stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Fundusze emerytalne są osobami prawnymi, których przedmiotem działalności jest gromadzenie środków pieniężnych i ich lokowanie, z przeznaczeniem na wypłatę członkom funduszu po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego. Organem funduszu jest towarzystwo emerytalne. Towarzystwo zarządza funduszem i reprezentuje go w stosunkach z osobami trzecimi. Prowadzi działalność wyłącznie w formie spółki akcyjnej. Towarzystwa emerytalne mogą podlegać łączeniu, likwidacji, a także przejmować zarządzanie funduszem. Kwestie te reguluje ustawa o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych w rozdziale 5. W sprawach nieuregulowanych w ustawie do towarzystw stosuje się przepisy Kodeksu spółek handlowych (art. 52 ustawy).

Zgodnie z art. 66 ustawy, powszechne towarzystwo, które zamierza zrezygnować z prowadzenia dotychczasowej działalności, może na podstawie umowy zawartej z innym towarzystwem przekazać temu towarzystwu zarządzanie otwartym funduszem, którym zarządza; powszechne towarzystwo przejmujące zarządzanie otwartym funduszem wstępuje w prawa i obowiązki powszechnego towarzystwa zarządzającego dotychczas tym funduszem; postanowienia umowy wyłączające określone obowiązki są bezskuteczne wobec osób trzecich. Wykładnia językowa powołanego przepisu jednoznacznie wskazuje, że towarzystwo, które przejmuje zarządzanie otwartym funduszem emerytalnym jest ogólnym następcą prawnym powszechnego towarzystwa emerytalnego, które dotychczas zarządzało tym funduszem. To ogólne następstwo jest odpowiednikiem art. 922 § 1 k.c., przewidującego przejście praw i obowiązków w drodze dziedziczenia po zmarłej osobie fizycznej. Zastosowanie konstrukcji ogólnego następstwa prawnego (sukcesji uniwersalnej) powoduje, że towarzystwo przejmujące zarząd funduszem, wstępuje we wszystkie prawa i obowiązki towarzystwa likwidowanego (rezygnującego z prowadzenia dotychczasowej działalności). Poza wymogami ustawowymi (jak np. zawarcie przez towarzystwa - rezygnującego z działalności i przejmującego zarządzanie funduszem - umowy lub uzyskanie na przejęcie zarządzania funduszem zezwolenia organu nadzorującego), dla zaistnienia skutków w postaci sukcesji nie są potrzebne żadne dodatkowe czynności. Nie jest zwłaszcza konieczne wyrażenie zgody na przejęcie zobowiązań przez towarzystwo przejmujące zarząd funduszem. Następstwo ogólne wynikające z art. 66 ust. 2 ustawy ma charakter bezwzględnie obowiązujący. Znaczy to, że strony nie mogą go skutecznie wy-

łączyć. Możliwość taką wykluczył zresztą sam ustawodawca poprzez wprowadzenie do art. 66 ust. 2 ustawy zdania drugiego o treści: „postanowienia umowy wyłączające określone obowiązki są bezskuteczne wobec osób trzecich”.

Innym sposobem przejęcia zarządzania funduszem niż jego przekazanie z powodu rezygnacji z prowadzonej działalności przez dotychczasowe товариство jest połączenie товариств. Wedle art. 67 ust. 1 ustawy, товариство może połączyć się z innym товариством. Zgodnie z ust. 2 tego przepisu, art. 66 ust. 4 stosuje się odpowiednio. Wykładnia systemowa i odwołanie się wprost do art. 66 ust. 4, który stanowi, że przejęcie zarządzania funduszem może dokonać wyłącznie товариство zarządzające funduszem tego samego rodzaju, nie pozostawiają wątpliwości co do możliwości przejęcia zarządzania funduszem w wyniku połączenia товариств. Do łączenia się товариств działających w formie spółek akcyjnych zastosowanie znajdują przepisy ustawy z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (Dz.U. Nr 94, poz. 1037 ze zm.). Istotne znaczenie dla rozpoznawanej sprawy ma zwłaszcza art. 494 § 1 tego Kodeksu. Z powołanego przepisu wynika, że spółka przejmująca albo spółka nowo zawiązana wstępuje z dniem połączenia we wszystkie prawa i obowiązki spółki przejmowanej albo spółek łączących się przez zawiązanie nowej spółki. Zarówno w doktrynie (por. A. Kidyba: Kodeks spółek handlowych t. II, 2004, s. 925 i nast.) jak i w orzecznictwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I CKN 338/98, OSNC 1999 nr 3, poz. 58) wyrażany jest pogląd, że art. 494 § 1 Kodeksu spółek handlowych jest przykładem sukcesji uniwersalnej. Zakładając racjonalność ustawodawcy, należy zatem przyjąć, że zarówno w odniesieniu do art. 66 ust. 2 jak i art. 67 ustawy, powszechne товариство emerytalne przejmujące zarządzanie funduszem jest następcą prawnym powszechnego товариства emerytalnego przekazującego zarządzanie funduszem. Warto dodać, że w sytuacjach, w których ustawa ustanawia ogólne następstwo prawne posługuje się utrwalonym sformułowaniem „wstępuje w prawa i obowiązki” (por. art. 922 § 1 k.c., art. 1053 k.c., art. 40 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji, jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 171, poz. 1397 ze zm.).

W sytuacji, gdy ustawodawca ustanowił powszechne товариство emerytalne, przejmujące zarządzanie otwartym funduszem emerytalnym, ogólnym następcą prawnym powszechnego товариства emerytalnego poprzednio zarządzającego tym funduszem, bezprzedmiotowe stają się rozważania, czy przejęcie zarządzania otwartym funduszem emerytalnym jest nabyciem przedsiębiorstwa lub przejęciem zakładu pracy i stanowi

tytuł szczególnego następstwa prawnego nabywcy przedsiębiorstwa (art. 55² k.c. i art. 55⁴ k.c.) lub podmiotu przejmującego zakład pracy w całości lub w części (art. 23¹ k.p.). Ogólne następstwo prawne przesądza bowiem o odpowiedzialności następcy prawnego za wszystkie zobowiązania poprzednika.

W prawie wspólnotowym istnieje regulacja prawna dotycząca następstwa prawnego w odniesieniu do stosunków pracy w razie przejęcia zakładu pracy lub jego części. Jest ona zawarta w dyrektywie Rady nr 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżenia prawa państw członkowskich odnoszącego się do ochrony praw pracowników w razie transferu przedsiębiorstw, zakładów lub ich części. Dyrektywa ta stanowi ujednolicony tekst dyrektywy Rady nr 77/187/EWG z 14 lutego 1977 r., zmienionej i poszerzonej dyrektywą Rady nr 98/50/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. Powołane akty prawa wspólnotowego odnoszą się jednak tylko do stosunków pracy istniejących w chwili przejęcia zakładu pracy i nie obejmują odpowiedzialności pracodawcy przejmującego zakład pracy za zobowiązania ze stosunków pracy, które ustały przed przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę (por. orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości powołane w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2004 r., I PK 449/03, OSNP 2005 nr 9, poz. 127). Wyjątek stanowią zobowiązania wynikające ze stosunków pracy, które zostały rozwiązane ze względu na przejście zakładu pracy. Europejski Trybunał Sprawiedliwości wskazał na konieczność równoległego stosowania postanowienia dyrektywy, zgodnie z którym zmiana pracodawcy dotyczy tylko stosunków pracy istniejących w chwili przejścia zakładu, oraz postanowienia dyrektywy, zgodnie z którym przejście zakładu pracy nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia (por. orzeczenie ETS z 15 czerwca 1998 r. w sprawie 101/87 - P. Bork International A/S in liquidation v. Forenigen af Arbejdsledere i Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen, and Jens E. Olsen and others v. Junckers Industrier A/S [1988] ECR 3057; orzeczenie ETS z 12 marca 1998 r. w sprawie C-319/94 Jules Dethier Equipement S.A. v. Jules Dassy, Sovam SPRL, in liquidation).

Rozpoznawana sprawa dotyczy roszczenia ze stosunku pracy rozwiązanego w chwili przejęcia zarządzania otwartym funduszem emerytalnym przez inne powszechne towarzystwo emerytalne, a daty rozwiązania stosunku pracy i przejęcia zarządzania są od siebie oddalone na tyle, że mało prawdopodobne jest istnienie związku między rozwiązaniem stosunku pracy a przejęciem zarządzania funduszem. Nadto, stan faktyczny sprawy miał w całości miejsce przed wstąpieniem Polski do Unii Europejskiej, a zatem prawo wspólnotowe mogłoby ewentualnie wywierać wpływ tylko na wykładnię prawa

polskiego, zgodnie z postanowieniami Układu stowarzyszeniowego, który przewidywał stopniowe dostosowywanie prawa polskiego do prawa wspólnotowego.

Z podanych wyżej względów Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi na przedstawione mu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne jak w uchwale.

=====