



Sygn. akt II PK 274/05

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 11 maja 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSA Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa B. R.

przeciwko Przedsiębiorstwu Usługowo Produkcyjno Handlowemu T. w K.- J. T.

o odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 maja 2006 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w J.

z dnia 8 czerwca 2005 r., sygn. akt (...),

**oddala skargę kasacyjną.**

### **Uzasadnienie**

Sąd Rejonowy w Z. – Sąd Pracy wyrokiem z 11 marca 2005 r., w sprawie (...), oddalił powództwo B. R. przeciwko Janowi T., właścicielowi Przedsiębiorstwa Usługowo-Produkcyjno-Handlowego „T.” w K., o odprawę pieniężną.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w Przedsiębiorstwie

Usługowo-Produkcyjno-Handlowym „T.” od 1 grudnia 1996 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Została zatrudniona na stanowisku głównego specjalisty do spraw rachunkowości i spraw ekonomicznych z miejscem wykonywania pracy w Z. – na obszarze działalności Studia Telewizji Kablowej „T.” Pismem z 30 sierpnia 2004 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na 30 listopada 2004 r., jako przyczynę wypowiedzenia podając likwidację stanowiska pracy. W tym samym piśmie pracodawca poinformował powódkę, że przysługuje jej odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, która zostanie wypłacona w chwili rozwiązania stosunku pracy. W dniu 30 listopada 2004 r. pracodawca wystawił powódce świadectwo pracy. Odmówił wypłacenia odprawy. Sąd ustalił ponadto, że PUPH „T.” w K. jest prowadzone w ramach działalności gospodarczej pozwanego J. T. od 19 czerwca 1982 r. Pozwany jest również prezesem zarządu „T.” Spółki z o.o. w M., która została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego 12 marca 2004 r. W dniu 1 stycznia 2004 r. pozwany zatrudnił w PUPH „T.” trzech pracowników - powódkę, J. W. oraz B. W. W dniu 31 stycznia 2004 r. pozwany rozwiązał z J. W. oraz z B. W. umowy o pracę w drodze porozumienia stron. Pracownicy te zostały następnie zatrudnione w „T.” Spółce z o.o.

Poddając ocenie dokonane ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki o zapłatę odprawy pieniężnej za bezpodstawne. Zdaniem Sądu, powódce nie przysługiwała odprawa pieniężna, ponieważ w chwili wypowiedzenia pozwany zatrudnił tylko trzech pracowników, tymczasem - stosownie do przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) - obowiązek wypłaty odprawy pieniężnej spoczywa na pracodawcy zatrudniającym co najmniej dwudziestu pracowników. Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska powódki, która twierdziła, że zobowiązanie pozwanego do wypłacenia odprawy miało charakter umowny, a sama odprawa stanowiła w rzeczywistości odszkodowanie za sprzeczne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy. Sąd pierwszej instancji nie zgodził się również z twierdzeniem powódki, że w wyniku przejęcia istotnych składników majątku PUPH „T.”, stanowiącego własność J. T., przez „T.” Spółkę z o.o., doszło w istocie do

przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. W ocenie Sądu, twierdząc, że pracodawca naruszył art. 23<sup>1</sup> § 6 k.p., powódka mogła w drodze odrębnego procesu dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy bądź przywrócenia do pracy. Ewentualne naruszenie tego przepisu przez pracodawcę nie stanowi natomiast, w ocenie Sądu, podstawy do wypłaty odprawy. O odszkodowaniu w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę orzeka sąd w przypadku odwołania się pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, czego powódka nie uczyniła. Według Sądu Rejonowego, zamieszczając w wypowiedzeniu oświadczenie o przysługiwaniu powódce odprawy pieniężnej pozwany działał pod wpływem błędnego przekonania, że zobowiązuje go do tego ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w związku z przyczyną wypowiedzenia - likwidacją stanowiska pracy powódki. W ocenie Sądu pozwany działał pod wpływem błędu co do treści swojego oświadczenia woli (art. 84 § 1 k.c.), bo gdyby nie działał pod jego wpływem i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści. Powódka wiedziała o błędzie pozwanego, uważała jednak, że należy się jej rekompensata albo odszkodowanie za utratę pracy. Zdaniem Sądu, pozwany skutecznie uchylił się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia woli zawartego w wypowiedzeniu (art. 84 § 1 k.c.).

Od powyższego wyroku apelację wniosła powódka, zarzucając: 1) sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia oraz naruszenie przepisów prawa procesowego, w szczególności art. 217 § 1 k.p.c., przez pominięcie dowodów wnioskowanych przez powódkę, świadczących o tym, że pozwany zobowiązując się do wypłaty odprawy nie działał pod wpływem błędu, ponieważ przyjmując na siebie takie zobowiązanie wobec powódki miał w istocie na celu uniknięcie jej roszczeń określonych w art. 45 k.p.; 2) naruszenie art. 233 k.p.c. przez dokonanie oceny wiarygodności dowodów bez wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie i przyjęcie, że pozwany działał pod wpływem błędu, 3) naruszenie art. 84 § 1 zdanie drugie i § 2 k.c. przez przyjęcie tych przepisów jako podstawy oddalenia powództwa w oparciu o zebrany materiał dowodowy.

W uzasadnieniu apelacji powódka podała, że pozwany J. T. działając jako

PUPH „T.” prowadził studio telewizji kablowej. W Studiu Telewizji Kablowej „T.” była zatrudniona powódka. Apelująca wskazała, że po utworzeniu „T..” Spółki z o.o. spółka ta „wydzierżawiła” (wzięła w dzierżawę) od PUPH „T.” istotne składniki majątku związane z tą działalnością, wobec czego doszło do przejęcia zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. Tym samym wypowiadając powódce stosunek pracy pozwany naruszył art. 23<sup>1</sup> § 6 k.p. Wypłata odprawy pieniężnej była inicjatywą pozwanego i miała stanowić rekompensatę za to, że powódka nie będzie odwoływać się od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego z naruszeniem prawa. Apelująca podniosła ponadto, że gdyby pracodawca rzeczywiście działał pod wpływem błędu co do konieczności stosowania do sytuacji powódki ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, to w wypowiedzeniu wskazałby jako podstawę prawną wypowiedzenia tę właśnie ustawę - czego jednak nie uczynił, ponadto nie zamieszczałby w ogóle w treści wypowiedzenia potwierdzenia swojego zobowiązania do wypłaty odprawy, ponieważ przysługuje ona z mocy samej ustawy, niezależnie od oświadczeń pracodawcy.

Sąd Okręgowy w J. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 8 czerwca 2005 r., w sprawie (...), uwzględniając apelację powódki zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od pozwanego J. T. prowadzącego Przedsiębiorstwo Usługowo-Produkcyjno- Handlowe „T.” w K. na rzecz powódki kwotę 13.440 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2004 r. do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy oparł się na materiale dowodowym zgromadzonym w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji (art. 382 k.p.c.), jednak odmiennie go ocenił. Według Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji bezpodstawnie przyjął, iż pozwany zamieścił w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę informację o tym, że przysługuje jej odprawa pieniężna, kierując się treścią przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Według Sądu Rejonowego, pozwany działał pod wpływem błędu, ponieważ postanowienia tej ustawy stosuje się w przypadku, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej dwudziestu pracowników. Według Sądu Okręgowego, w oparciu o zebrany materiał

dowodowy należało ustalić, że pozwany zobowiązał się do zapłaty powódce odprawy umownej. W związku z powyższym nie mógł działać pod wpływem błędu, o którym mowa w art. 84 k.c. Sąd Okręgowy uznał za wiarygodne twierdzenia powódki, według których odprawa miała charakter umowny. Przemawia za tym fakt, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany jako podstawę prawną wypowiedzenia wskazał art. 32 § 1 pkt 3 k.p., podczas gdy – gdyby był rzeczywiście przekonany, że w tym przypadku stosuje się wspomnianą ustawę - wskazałby jej przepisy jako podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy, ponieważ stanowią one unormowanie szczególne w stosunku do przepisów Kodeksu pracy. Sąd zwrócił uwagę, iż w treści samego zobowiązania pozwanego do wypłaty odprawy także nie ma mowy o tym, że jest to odprawa, którą przewiduje art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zdaniem Sądu, gdyby pozwany działał w błędnym przekonaniu co do objęcia go - jako pracodawcy - działaniem tej ustawy, nie byłoby potrzeby zamieszczania w treści wypowiedzenia informacji o przysługiwaniu powódce odprawy. Obowiązek wypłaty odprawy przewidziany wspomnianą ustawą wynika bowiem wprost z jej treści i nie jest zależny od oświadczenia pracodawcy. Ponadto, w ocenie Sądu, istniały przyczyny, które mogły uzasadniać zawarcie przez strony procesu umowy, na podstawie której pozwany zobowiązał się do wypłaty na rzecz powódki odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Sąd Okręgowy - odmiennie od Sądu Rejonowego - przyjął, że pozwany jako właściciel PUPH „T.” prowadził działalność gospodarczą polegającą na prowadzeniu studia telewizji kablowej. Następnie, po utworzeniu „T.” Spółki z o.o., której wszystkie udziały należały do pozwanego, część istotnych składników majątku PUPH „T.”, a także dotychczasową klientelę PUPH „T.”, przejęła Spółka. Według Sądu Okręgowego, na przejęcie majątku i dotychczasowych klientów wskazywało także to, że pozwany, który zatrudniał poza powódką jeszcze dwie inne pracownice, rozwiązał z nimi stosunki pracy w drodze porozumienia stron, po czym zostały one zatrudnione w „T.” Spółce z o.o. Pozwany musiał liczyć się z tym, że w przypadku wypowiedzenia powódce stosunku pracy, zgłosi ona roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne bądź o odszkodowanie w związku z tym, że

wypowiedzenie naruszało przepisy o wypowiedaniu umów o pracę. Z tych względów za wiarygodne uznał Sąd Okręgowy twierdzenia powódki, według których opisane okoliczności były przyczyną podjęcia przez pozwanego decyzji o wypłacie jej umownej odprawy. Przepisy prawa pracy dopuszczają możliwość swobodnego kształtowania zakresu świadczeń pracodawcy na rzecz pracownika, określając jedynie minimalny ich standard gwarantowany ustawą. Nie zabraniają przyznania przez pracodawcę pracownikowi odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy także wówczas, gdy przepisy powszechnie obowiązujące nie obligują pracodawcy do wypłaty odprawy. Zdaniem Sądu, skoro pozwany zobowiązał się wobec powódki w oświadczeniu z 30 sierpnia 2004 r. do zapłaty odprawy w dniu rozwiązania łączącego strony stosunku pracy w związku z likwidacją stanowiska pracy, to - wobec zaistnienia tych przesłanek (rozwiązania umowy o pracę i likwidacji stanowiska pracy) - jego zobowiązanie stało się skuteczne i wymagalne. Sąd uznał, że pozwany nie udowodnił okoliczności, na które się powoływał, a mianowicie, że to powódka wprowadziła go w błąd twierdząc, iż będzie jej przysługiwać odprawa w oparciu o przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Tym samym, w ocenie Sądu, nie było podstaw do przyjęcia, że pozwany złożył swoje oświadczenie pod wpływem błędu co do jego treści.

Sąd Okręgowy podniósł ponadto, że nawet gdyby uznać, iż pozwany zobowiązał się do wypłaty powódce odprawy będąc błędnie przekonany, że ciąży na nim taki obowiązek na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r., przyjęcie należało, że nie zaistniały przesłanki do skutecznego uchylenia się przez niego od skutków tego oświadczenia. Zgodnie bowiem z art. 84 § 1 zdanie drugie k.c., jeżeli oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć. Powódka nie przeczyła, iż wiedziała o tym, że nie przysługuje jej odprawa na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. Nie można było jednak przyjąć, że to ona wprowadziła pracodawcę w błąd informując go o tym, iż odprawa ta jej przysługuje - pozwany nie udowodnił tej okoliczności, poprzestając tylko na takim

twierdzeniu. Niezależnie od tego Sąd Okręgowy przyjął, że powódka nie wiedziała o ewentualnym błędzie pozwanego, ponieważ w skierowanym do niej oświadczeniu nie podał on, iż wypłaci jej odprawę na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r., ponadto wiedziała ona o tym, że unormowania tej ustawy nie mają zastosowania do pozwanego jako pracodawcy. Biorąc pod uwagę, że przepisy prawa pracy nie stoją na przeszkodzie zobowiązaniu się pracodawcy do wypłaty odprawy umownej, Sąd stwierdził, że powódka nie miała obowiązku zakładać, iż pozwany błędnie wywodzi swój obowiązek z ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Uznając, że pozwany zobowiązał się skutecznie do zapłaty powódce odprawy odpowiadającej jej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu, Sąd Okręgowy uznał zasadność powództwa do kwoty 13.440 zł - odpowiadającej bezspornie wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości skargą kasacyjną pełnomocnik pozwanego. Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego, a w szczególności a) art. 23<sup>1</sup> k.p. poprzez jego zastosowanie w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy i uznanie, że w miejsce PUPH „T.” w K. wszedł nowy pracodawca – „T.” Spółka z o.o. w K., co mogło stanowić podstawę do zaskarżenia przez powódkę rozwiązania z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem i która to okoliczność uzasadniała rzekome ustalenie umownej odprawy finansowej dla powódki, podczas gdy w rzeczywistości nie istniało żadne powiązanie pomiędzy PUPH „T.” w K. a „T.” Spółką z o.o. w K., uzasadniające możliwość powoływania się na unormowania art. 23<sup>1</sup> k.p.; b) art. 84 § 1 k.c. poprzez nieuwzględnienie jego dyspozycji w zakresie uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli, w sytuacji gdy pozwany wykazał, że oświadczenie złożył pod wpływem istotnego błędu co do prawa, o którym to błędzie powódka wiedziała lub co najmniej z łatwością mogła go zauważyć, a ponadto utwierdziła ona pozwanego w jego błędnym przekonaniu.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, albowiem Sąd Okręgowy - utrzymując, że swoje rozstrzygnięcie opiera jedynie na materiale dowodowym zgromadzonym przez Sąd Rejonowy - przyjął, że do ustalonego stanu faktycznego może mieć zastosowanie w

określonym zakresie - istotnym dla merytorycznego rozstrzygnięcia sprawy - przepis art. 23<sup>1</sup> k.p., natomiast nie ma zastosowania art. 84 § 1 k.c. Stanowisko takie skutkuje, w ocenie skarżącego, naruszeniem prawa materialnego poprzez niezasadne zastosowanie przepisu art. 23<sup>1</sup> k.p. i równie niezasadne niezastosowanie art. 84 § 1 k.c. Zdaniem pozwanego, konsekwencją tego jest oczywiście niesłuszne rozstrzygnięcie merytoryczne wydane przez Sąd Okręgowy powodujące, że skarga kasacyjna musi być uznana za oczywiście uzasadnioną.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i jego zmianę poprzez oddalenie apelacji powódki w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Skargi nie oparto na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, co mogłoby prowadzić do podważenia ustalonego stanu faktycznego, przyjętego za podstawę rozstrzygnięcia, a to oznacza, że w postępowaniu kasacyjnym wiążący był ustalony przez Sąd Okręgowy stan faktyczny (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). W sytuacji bowiem, gdy skarżący nie zakwestionuje skutecznie – zgłaszając odpowiednio skonstruowane zarzuty naruszenia prawa procesowego - ustaleń dokonanych przez sąd drugiej instancji, Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Skarżący zarzucił w skardze kasacyjnej naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 23<sup>1</sup> k.p. oraz art. 84 § 1 k.c.

Naruszenie prawa materialnego w opisany sposób jest usprawiedliwioną podstawą skargi kasacyjnej tylko wówczas, gdy w ustalonym stanie faktycznym Sąd nie zastosował przepisu, który powinien być zastosowany, lub zastosował przepis, który nie powinien mieć zastosowania w rozpoznawanej sprawie. Zarzuty naruszenia prawa materialnego w niniejszej sprawie należało uznać za bezzasadne, ponieważ dokonana przez Sąd Okręgowy ocena materialnoprawna dostosowana została do poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych.

1. Z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń wynika, że pozwany J. T., działając



jako właściciel PUPH „T.” w K., prowadził działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług telewizji kablowej. Powstała później „T.” Spółka z o.o., w której wszystkie udziały należały do pozwanego, przejęła część istotnych składników majątku PUPH „T.” związanych z prowadzeniem studia telewizji kablowej, a także samą działalność w tym zakresie oraz dotychczasowych klientów PUPH „T.”. Pozwany zatrudniał w PUPH „T.” poza powódką jeszcze dwie inne pracownice, z którymi rozwiązał stosunki pracy w drodze porozumienia stron, a następnie zostały one zatrudnione w „T.” Spółce z o.o. Te okoliczności faktyczne - ustalone przez Sąd Okręgowy i wiążące Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym - stanowiły podstawę do dokonania przez Sąd drugiej instancji oceny, że w wyniku przejęcia części istotnych składników majątkowych, zadań (zakresu działalności gospodarczej – prowadzenia studia telewizji kablowej) i klientów przez „T.” Spółkę z o.o. od PUPH „T.” doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę i przejęcia pracowników przez nowego pracodawcę w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p.

Dokonana przez Sąd Okręgowy materialnoprawna ocena poczynionych ustaleń faktycznych jest prawidłowa i nie budzi zastrzeżeń. Oceny tej nie podważają przedstawione w uzasadnieniu skargi kasacyjnej argumenty, że pomiędzy PUPH „T.” i „T.” Spółką z o.o. nie było powiązań gospodarczych, były to dwa odrębne podmioty gospodarcze, a „T.” Spółka z o.o. nie była w żadnym sensie kontynuatorem PUPH „T.”. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. nie musi być powiązane z następstwem prawnym (pod tytułem ogólnym lub szczególnym) w rozumieniu prawa cywilnego. Istotne jest jedynie faktyczne przejęcie majątku (także na podstawie umów zobowiązaniowych, nieprzenoszących prawa własności, na przykład umowy dzierżawy), a także zadań dotychczasowego zakładu pracy. Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że takie właśnie zdarzenia – przejęcie istotnych składników majątku oraz zadań i klientów studia telewizji kablowej – miały miejsce w rozpoznawanej sprawie. Spełnia to warunki do uznania, że miało miejsce przejście zakładu pracy (Studia Telewizji Kablowej” T.) z jednego pracodawcy (PUPH „T.” stanowiącego własność J. T.) na innego pracodawcę („T.” Spółkę z o.o., w której wszystkie udziały należały do J. T.).

Zgodnie z poglądami wyrażanymi w doktrynie i orzecznictwie, pod pojęciem „przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę” rozumieć należy wszelkie czynności prawne i zdarzenia, w których wyniku następuje rozporządzenie zakładem pracy dotychczasowego pracodawcy - w czasie trwania nawiązanych przez niego stosunków pracy - na rzecz nowego pracodawcy. Ma ono miejsce wtedy, gdy na inną osobę (do innej osoby) przechodzą składniki majątkowe, z którymi związane było zatrudnienie pracownika. Zdarzeniem powodującym „przejście zakładu pracy na innego pracodawcę” może być czynność prawna dwustronna (na przykład umowa) lub jednostronna, decyzja administracyjna, a także inne zdarzenie. W orzecznictwie przyjmuje się, między innymi, że zawarcie umowy dzierżawy powoduje przejście zakładu pracy na dzierżawcę (por. wyroki Sądu Najwyższego z 26 lutego 2003 r., I PK 67/02, OSNP 2004, nr 14 poz. 240 oraz z 7 września 2005 r., II PK 390/04, niepublik.). W orzecznictwie ugruntowany jest także pogląd co do tego, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę – w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. – następuje również w sytuacji przekazania innemu podmiotowi zadań wykonywanych przez dotychczasowego pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 marca 2005 r., I PK 271/04, OSNP z 2005 r., nr 21, poz. 334).

Sąd Okręgowy nie ustalił, co prawda, kiedy doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę i czy w związku z tym powódka stała się z mocy prawa (art. 23<sup>1</sup> k.p.) pracownicą “T. Spółki z o.o. - a wobec tego, czy pozwany J. T. jako właściciel PUPH “T.” mógł w ogóle skutecznie wypowiedzieć jej umowę o pracę, jednak faktu skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę - prowadzącego do definitywnego jej rozwiązania – żadna ze stron stosunku pracy (oraz stron procesu) nie kwestionowała, a powódka nie twierdziła, że pozostaje nadal w stosunku pracy z “T.” Spółką z o.o. jako nowym pracodawcą (przejmującym zakład pracy), ponieważ wypowiedzenie jej umowy o pracę przez dotychczasowego (poprzedniego) pracodawcę, z którym w chwili wypowiedzenia nie łączył jej już stosunek pracy, było nieskuteczne.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że kasacyjny zarzut naruszenia art. 23<sup>1</sup> k.p. jest nieuzasadniony.

Sąd Okręgowy ustalił ponadto, że odprawa, jaką pracodawca zobowiązał

się wypłacić powódce, miała charakter odprawy umownej. Odprawa ta miała stanowić – w intencji stron stosunku pracy - rekompensatę dla powódki za sprzeczne z prawem, bo naruszające art. 23<sup>1</sup> § 6 k.p., rozwiązanie z nią stosunku pracy. Sąd Okręgowy ustalił bowiem, że istniały istotne przyczyny (świadomość pracodawcy naruszenia art. 23<sup>1</sup> § 6 k.p., zgodnie z którym przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy) mogące stanowić uzasadnienie zawarcia przez strony umowy, na podstawie której pozwany zobowiązał się do wypłacenia powódce odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy. Oceny prawnej co do umownego charakteru odprawy, do której wypłacenia zobowiązał się pozwany pracodawca, skarżący skutecznie w skardze kasacyjnej nie podważył. Nie można kwestionować oceny co do umownego charakteru tej odprawy przez postawienie zarzutu naruszenia art. 23<sup>1</sup> k.p. lub art. 84 § 1 k.c., żaden z tych przepisów nie dotyczy bowiem odprawy, jaką pracodawca może przewidzieć dla pracownika w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Zawarcie przez strony stosunku pracy umowy o wypłaceniu pracownikowi przez pracodawcę w związku z ustaniem stosunku pracy "dobrowolnej" odprawy nie sprzeciwiają się ani przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ani przepisy Kodeksu pracy (zwłaszcza art. 18 k.p.), ani przepisy Kodeksu cywilnego (zwłaszcza art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.). Ustalenie przez strony stosunku pracy, że pracownikowi przysługiwać będzie świadczenie wykraczające ponad standard wynikający z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy nie sprzeciwia się żadnej zasadzie prawa pracy. Oceny charakteru prawnego odprawy Sąd Okręgowy dokonał na podstawie ustaleń faktycznych, stosując odpowiednio (art. 300 k.p.) dyrektywy wykładni oświadczeń woli przewidziane w art. 65 k.c. Prawdliwość tej oceny uchyla się spod kontroli kasacyjnej, ponieważ w skardze kasacyjnej nie sformułowano zarzutu naruszenia art. 65 k.c.

Ustalenia co do charakteru prawnego odprawy zagwarantowanej powódce przez pozwanego pracodawcę Sąd drugiej instancji dokonał w wyniku odmiennej – niż to uczynił Sąd Rejonowy - oceny materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Sąd Okręgowy oparł się więc na innej niż Sąd

Rejonowy podstawie faktycznej, jest to jednak dopuszczalne w obowiązującym modelu apelacji, który zakłada, że sąd drugiej instancji ma prawo i obowiązek dokonać własnej oceny wyników postępowania dowodowego, niezależnie od tego, czy ustaleń dokonuje po przeprowadzeniu nowych dowodów bądź ponowieniu dotychczasowych, czy też jedynie wskutek niepodzielenia ustaleń dokonanych przez sąd pierwszej instancji. Sąd Okręgowy dokonał w niniejszej sprawie innej niż Sąd Rejonowy oceny zebranych dowodów, jednak wnoszący skargę kasacyjną oceny tej nie zakwestionował. W tej sytuacji przytoczone ustalenia faktyczne stanowiły dla Sądu Najwyższego punkt odniesienia dla ocen materialnoprawnych.

2. Również zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 84 § 1 k.c., poprzez nieuwzględnienie jego treści przy ocenie skuteczności uchylecia się przez pozwanego od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli o zobowiązaniu się do wypłacenia powódce odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, nie ma uzasadnienia w okolicznościach niniejszej sprawy.

Sąd Okręgowy ustalił bowiem, że pozwany zobowiązał się do wypłacenia powódce odprawy umownej, a nie odprawy przewidzianej w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jednocześnie Sąd stwierdził, że pozwany nie udowodnił okoliczności, na które się powoływał, a mianowicie, że to powódka wprowadziła go w błąd twierdząc, iż w związku z likwidacją jej stanowiska pracy będzie jej przysługiwać odprawa w oparciu o przepisy tej ustawy. Ustalenie Sądu co do umownego charakteru odprawy nie może być skutecznie podważone w postępowaniu kasacyjnym, przez zgłoszenie zarzutu naruszenia art. 84 § 1 k.c. Sąd Okręgowy przyjął, że podstawą roszczeń powódki było zawarte z pozwanym porozumienie co do wypłacenia jej odprawy oraz oparte na tym porozumieniu zawarte w treści wypowiedzenia umowy o pracę oświadczenie pracodawcy, w którym zobowiązał się on do wypłacenia odprawy. Sąd Okręgowy ustalił, że propozycja takiego rozwiązania umowy o pracę wyszła od pozwanego, który chciał się w ten sposób uchronić przed ewentualnymi roszczeniami powódki związanymi z niezgodnym z prawem (bo naruszającym art. 23<sup>1</sup> § 6 k.p.) wypowiedzeniem jej umowy o pracę. W kontekście ustaleń faktycznych poczynionych w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy miał podstawy do przyjęcia, że wskazana w treści

zobowiązania pozwanego kwota odprawy (odpowiadająca trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę) nie miała nic wspólnego z odprawą przewidzianą w art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, sama zaś odprawa była odprawą umowną, a jedynym podobieństwem między nimi była zbieżność nazwy tego umownego świadczenia z nazwą świadczenia przewidzianego w ustawie. Równie dobrze można byłoby na określenie tego świadczenia użyć terminu „odszkodowanie”, na co wskazywała również powódka. W tej sytuacji nie mogło być mowy o tym, że pozwany oświadczenie o wypłaceniu powódce odprawy złożył pod wpływem błędu, o którym mowa w art. 84 § 1 k.c., błędnie zakładając, że powódce należy się odprawa na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ponieważ przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy. Sąd Okręgowy przytoczył szereg przekonujących argumentów na poparcie tezy, że strony uzgodniły wypłacenie powódce przez pozwanego odprawy umownej (w tym na przykład wskazanie w wypowiedzeniu jako podstawy rozwiązania stosunku pracy art. 32 § 1 pkt 3 k.p., a nie odpowiedniego przepisu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników), co dodatkowo przemawia za brakiem możliwości zakwalifikowania oświadczenia pozwanego jako złożonego pod wpływem błędu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

/tp/