



Sygn. akt I PK 323/06

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 5 kwietnia 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa S. C.
przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Transportowemu "P. " Spółce z
ograniczoną odpowiedzialnością
o odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 kwietnia 2007 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 12 lipca 2006 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy w K. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 31 stycznia 2006 r., zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Transportowego „P.” Spółki z o.o. na rzecz powoda S. C. kwotę 3.087,66 zł tytułem należnego powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wraz z odsetkami od 1 sierpnia 2005 r. W pozostałej części Sąd Rejonowy powództwo oddalił. Powód domagał się zasądzenia od pozwanego pracodawcy kwoty 16.186,68 zł z ustawowymi odsetkami od 1 sierpnia 2005 r., w tym: kwoty 1.169,28 zł z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w 2004 r. w ilości 6 dni, kwoty 3.142,40 zł z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w 2005 r. w ilości 16 dni oraz odprawy pieniężnej w wysokości 12.375,00 zł na podstawie art. 8 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.).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego pracodawcy od 20 sierpnia 1987 r., ostatnio na stanowisku dyrektora zakładu w K. W wyniku uzgodnień oraz w wyniku umów zawartych przez pozwaną Spółkę z R. N. i D. N. w dniach 24 lutego 2005 r., 31 marca 2005 r. i 12 kwietnia 2005 r. zakład w K. przeszedł na PHU „D.” z dniem 15 kwietnia 2005 r. Po tym fakcie zbywca zakładu, czyli pozwana Spółka, złożyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ze skutkiem na 31 lipca 2005 r., a następnie 1 sierpnia 2005 r. wydała mu świadectwo pracy. Od chwili przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę do dnia wydania wyroku przez Sąd Rejonowy powód pracował w nim nieprzerwanie, przy czym 1 sierpnia 2005 r. zawarł nową umowę o pracę na czas nieokreślony z nabywcą zakładu, czyli PHU „D.”, zgodnie z którą powierzono mu stanowisko kierownika zakładu w K.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda jest zasadne w części dotyczącej należnego powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Roszczenie powoda o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za lata 2004 i 2005 w łącznej kwocie 3.087,66 zł pozostawało poza sporem, a to z uwagi na fakt

uznania go przez pełnomocnika strony pozwanej na pierwszej rozprawie i w odpowiedzi na pozew oraz potwierdzenie wysokości kwoty bezspornej w piśmie procesowym powoda. Zgodnie z art. 213 § 2 k.p.c. sąd jest związany uznaniem powództwa, chyba że uznanie jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Ponieważ uznanie roszczenia o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop przez pozwaną Spółkę nie nosi żadnej z tych cech, Sąd Rejonowy był nim związany. Powód ograniczył przy tym powództwo w tej części (co do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop) do kwoty wyliczonej i uznanej przez pozwaną.

Zasadniczy spór między stronami dotyczył tego, czy w ustalonym stanie faktycznym powodowi należy się odprawa z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W ocenie Sądu pierwszej instancji odprawa ta jest nienależna. Według Sądu, z ustaleń faktycznych wynika, że w wyniku przekazania przez pozwaną Spółkę na rzecz PHU „D.”, na podstawie kilku zawartych umów, nieruchomości i środków trwałych składających się na zakład w K., doszło do przejścia w dniu 15 kwietnia 2005 r. zakładu pracy w K. na nowego pracodawcę, w rozumieniu art. 23¹ k.p., a w konsekwencji nowy pracodawca stał się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, w tym w stosunku pracy powoda. Dotychczasowy pracodawca nie mógł rozwiązać stosunku pracy w czasie, gdy nie był już jego stroną. Skoro stosunek pracy powoda nie został rozwiązany, powodowi nie należy się odprawa.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo. Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił błędne ustalenie, że pomiędzy stroną pozwaną a małżonkami D. i R. N. doszło do zawarcia umowy o przejęciu zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., a ponadto naruszenie tego ostatniego przepisu oraz art. 55¹ i art. 55² k.c. polegające na ich błędnej wykładni prowadzącej do przyjęcia, że w przypadku nabycia części majątku spółki z o.o. pozostającej w stadium układu z wierzycielami, zatwierdzonego przez sąd, obejmującego prawo użytkowania wieczystego nieruchomości Skarbu Państwa oraz prawo własności wzniesionych

na tej nieruchomości budynków, a także nabycia niektórych składników majątku ruchomego, nabywca – nawet jeżeli nie przejął pracowników zbywcy ani nie zobowiązał się do przejęcia zadań zbywcy i kontynuowania jego działalności - jest pracodawcą, który przejął zakład pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy wyrokiem z 12 lipca 2006 r., oddalił apelację powoda od powyższego wyroku Sądu Rejonowego.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji w sposób prawidłowy dokonał ustaleń faktycznych, zgromadził w toku postępowania w sposób wyczerpujący materiał dowodowy i należycie uzasadnił swoje stanowisko.

W szczególności Sąd pierwszej instancji słusznie uznał, że pomiędzy pozwaną Spółką a R. N. i D. N., prowadzącymi działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe „D.” D. N. i R. N., na podstawie umowy sprzedaży z 24 lutego 2005 r., zawartej w formie aktu notarialnego, doszło z dniem 15 kwietnia 2005 r. do przejścia zakładu pracy w K. na nowego pracodawcę, w rozumieniu art. 23¹ k.p., a w konsekwencji nowy pracodawca stał się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. W konsekwencji prawidłowo Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę dokonane przez stronę pozwaną po przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę było bezskuteczne i w związku z tym powodowi nie należy się odprawa przewidziana w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powyższe stanowisko potwierdza także w swym orzecznictwie Sąd Najwyższy (np. w wyroku z 22 września 1999 r., I PKN 264/99, OSNAPiUS z 2001 r. nr 2, poz. 37).

W ocenie Sądu Okręgowego, przytoczone w apelacji przez powoda zastrzeżenia dotyczące niewyjaśnienia istoty sprawy w kontekście okoliczności związanych z zawarciem aktu notarialnego i ujawnionych w tym akcie, będącym podstawą przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, nie znajdują uzasadnienia, ponieważ powód, mimo iż to na nim - zgodnie z art. 6 k.c. - spoczywał ciężar dowodu, nie udowodnił w żaden sposób, że dane zawarte w tym dokumencie (o charakterze dokumentu urzędowego) są nieprawdziwe. W akcie notarialnym w § 7 wyraźnie stwierdzono, że pozwana Spółka zobowiązuje się wydać przedmiot umowy w posiadanie kupującemu w terminie do 15 kwietnia 2005

r., a ponadto zobowiązuje się wydać w posiadanie przedmiot sprzedaży, tj. grunt i budynki, w stanie nie pogorszonym. Powód w toku procesu nie wykazał, że termin przekazania przedmiotu umowy sprzedaży nie został dotrzymany.

Sąd Okręgowy zwrócił ponadto uwagę na treść § 5 aktu notarialnego, z którego wynika, że R. N. i D. N. prawo wieczystego użytkowania działki gruntu i własność budynków stanowiących odrębną nieruchomość nabyli w celu prowadzenia tam działalności gospodarczej. Jednocześnie Sąd stanął na stanowisku, że dla zakresu zastosowania normy prawnej zawartej w art. 23¹ § 1 k.p. obojętny jest - wbrew twierdzeniom powoda - przedmiot działalności prowadzonej przez nowego pracodawcę „na bazie” majątku przejętego od dotychczasowego pracodawcy. Ten sam majątek zakładu można bowiem wykorzystać dla różnych celów produkcyjno-usługowych i decyzja w tej kwestii pozostawiona jest swobodzie zainteresowanego pracodawcy (przejmującego zakład pracy). Jeżeli zadecyduje on o zmianie dotychczasowego przedmiotu działalności przejętego zakładu pracy lub jego części, to taka zmiana może wpłynąć tylko na trwałość przejętych stosunków pracy, uzasadniając ich ewentualne wypowiedzenie zmieniające czy nawet wypowiedzenie definitywne, ale nie na samo przejęcie pracowników. Zdaniem Sądu nie ma też w sprawie znaczenia, ilu pracowników zostało przejętych przez nabywców zakładu. Skutkiem przejęcia części zakładu pracy przez inny podmiot jest jego wejście w rolę nowego pracodawcy wszystkich pracowników, którzy przedmiotem swego zobowiązania byli związani z działalnością przejmowanej części zakładu, przy czym skutek ten nie zależy od liczby zatrudnionych, a więc może obejmować nawet jedną osobę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 1996 r., I PRN 72/96, OSNAPiUS z 1997 r. nr 7, poz. 115). Sąd podkreślił, że Kodeks pracy nie precyzuje, co oznacza pojęcie „przejście” zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. W orzecznictwie przyjmuje się, że art. 23¹ k.p. reguluje każdą czynność lub akt, w wyniku których następuje rozporządzenie mieniem dotychczasowego pracodawcy, w trakcie trwania nawiązanych przez niego stosunków pracy, na rzecz nowego pracodawcy.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku (nazwaną kasacją) wniósł pełnomocnik powoda. Skarga oparta została na podstawach:

1) rażącego naruszenia prawa materialnego, tj.: a) art. 23¹ k.p., polegającego na jego błędnej wykładni sprowadzającej się do wniosku, że przejęciem zakładu pracy w rozumieniu tego przepisu było zakupienie przez małżonków N. prawa wieczystego użytkowania nieruchomości w K., stanowiącej własność Skarbu Państwa, wraz z budynkami stanowiącymi własność pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Transportowego „P.” Spółki z o.o. oraz części ruchomości zbywcy; b) art. 23¹ k.p. w związku z art. 55¹ i art. 55² k.c., polegającego na ich błędnej wykładni, prowadzącej do ustalenia, że w przypadku nabycia części majątku spółki z o.o. pozostającej w stadium układu z wierzycielami zatwierdzonego przez sąd, obejmującego prawo użytkowania wieczystego nieruchomości Skarbu Państwa oraz prawo własności wzniesionych na tej nieruchomości budynków, a także nabycia niektórych składników ruchomych majątku spółki, nabywca taki - nawet jeżeli nie przejął pracowników zbywcy ani nie zobowiązał się do przejęcia zadań zbywcy i kontynuowania jego działalności - jest pracodawcą, który przejął zakład pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p.;

2) rażącego naruszenie przepisów postępowania, tj art. 386 § 4 k.p.c., polegającego na oddaleniu apelacji powoda, mimo nierozpoznania istoty sprawy przez Sąd pierwszej instancji i mimo niewyjaśnienia istoty sprawy oraz pominięcia zainteresowaniem Sądu pierwszej instancji takich kwestii jak: a) czy nabywcy prawa wieczystego użytkowania nieruchomości wraz z budynkami nabyli także całe wyposażenie zakładu w K., czy tylko jego część; b) czy nabywcy prawa wieczystego użytkowania nieruchomości wraz z budynkami zobowiązali się przejąć zobowiązania zbywcy w zakresie kontynuowania jego działalności oraz choćby część jego pracowników, czy też nawiązali stosunek pracy z niektórymi byłymi pracownikami zbywcy - po wygaśnięciu ich umów o pracę ze zbywcą; c) czy nabywców prawa wieczystego użytkowania nieruchomości wraz z budynkami należy traktować jako następców prawnych zbywcy, a jeżeli tak, to na jakiej podstawie; d) czy przekazanie nieruchomości wraz z budynkami nastąpiło rzeczywiście w dacie określonej w akcie notarialnym z 24 lutego 2005 r., tj. w dniu 15 kwietnia 2005 r., a jeżeli tak, to na jakiej zasadzie powód oraz wiele innych osób pracowało w pozwanej Spółce, w zakładzie w K., po tej dacie (powód aż do 31 lipca 2005 r.) i na jakiej podstawie prawnej pozwana Spółka dysponowała

nieruchomością oraz wyposażeniem zakładu, mimo ich zbycia w lutym 2005 r. z datą przekazania w dniu 15 kwietnia 2005 r.; e) dlaczego w piśmie z 24 sierpnia 2005 r., adresowanym do nabywców prawa wieczystego użytkowania nieruchomości wraz z budynkami, pozwana Spółka twierdzi, że PHU „D.” nie jest jej następcą prawnym „w żadnym stopniu”, ponieważ m.in. nie przejął wraz z produkcją dotychczasowych pracowników zakładu w K. w trybie art. 23¹ k.p.; f) czy nabywcy nieruchomości przejęli choćby jednego pracownika likwidowanego zakładu w K. przed wygaśnięciem jego umowy o pracę, czy też zatrudnili osoby bezrobotne i jak się ma ilość osób zatrudnionych przez nabywców do ilości pracowników zlikwidowanego zakładu.

W ocenie skarżącego, rozpoznanie skargi kasacyjnej uzasadnia: 1) potrzeba uchylecia skutków postępowania dotkniętego błędem polegającym na nierozpoznaniu istoty sprawy oraz sprzecznej z intencją ustawodawcy, krzywdzącej pracownika, interpretacji art. 23¹ k.p. oraz 2) potrzeba dokonania ujednocionej wykładni art. 23¹ k.p. przez rozstrzygnięcie nasuwających się wątpliwości interpretacyjnych - w szczególności sprowadzających się do odpowiedzi na pytanie, czy intencją ustawodawcy było, aby przepis ten służył interesom pracodawców, czy też ma on zabezpieczać pracownika przed nieuzasadnionym pozbawieniem go pracy przez nowego pracodawcę albo pogorszeniem warunków pracy.

Skarżący wniósł o uchylenie w całości orzeczeń Sądów drugiej i pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, ewentualnie o uchylenie obu wyroków i orzeczenie co do istoty sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

1. W ramach procesowej podstawy skargi (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) sformułowano zarzut naruszenia tylko jednego przepisu postępowania, a mianowicie art. 368 § 4 k.p.c., zgodnie z którym - poza wypadkiem nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji - sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie

wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Skarżący twierdzi, że Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy, w związku z czym Sąd drugiej instancji nie powinien był oddalać apelacji, lecz uchylić zaskarżony apelacją wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. Tak skonstruowany zarzut jest bezpodstawny.

W szczególności nie jest uzasadniona teza o nierozpoznaniu istoty sprawy przez Sąd pierwszej instancji. Nierozpoznanie istoty sprawy - w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c. - oznacza zaniechanie przez sąd pierwszej instancji zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominięcie merytorycznych zarzutów pozwanego (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC z 1999 r., nr 1, poz. 22 oraz z 21 października 2005 r., III CK 161/05, LEX nr 1786350). Nierozpoznanie istoty sprawy w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c. ma miejsce wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy zaniechał on zbadania materialnej podstawy powództwa albo merytorycznych zarzutów pozwanego, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 2003 r., II CK 293/02, LEX nr 151622). Pojęcie "istoty sprawy", o którym mowa w art. 386 § 4 k.p.c., dotyczy jej aspektu materialnoprawnego, a jej nierozpoznanie wchodzi w grę wówczas, gdy sąd pierwszej instancji nie zbadał podstawy materialnoprawnej pozwu, jak też skierowanych do niego zarzutów merytorycznych i w swoim rozstrzygnięciu nie odniósł się do tego, co jest przedmiotem sprawy (na przykład na skutek uznania roszczenia za przedawnione albo przedwcześnie zgłoszone). Sytuacja taka nie zaistniała w rozpoznawanej sprawie i brak było - z tej przyczyny - podstaw do uchylenia przez Sąd Okręgowy wyroku Sądu Rejonowego. Nierozpoznanie istoty sprawy nie polega bowiem na dokonaniu ustalenia - w oparciu o przedstawione lub dopuszczone z urzędu dowody - innego stanu faktycznego niż wynikający z twierdzeń prezentowanych przez jedną ze stron.

Na marginesie należy zauważyć, że nierozpoznanie istoty sprawy nie powoduje w każdej sytuacji konieczności uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji, o czym świadczy zwrot "może uchylić" użyty przez ustawodawcę w art. 386 § 4 k.p.c., w odróżnieniu od zwrotu

"sąd drugiej instancji uchyla zaskarżony wyrok" użytego w art. 386 § 2 i 3 k.p.c. Sąd drugiej instancji może zatem dokonać własnych ustaleń i ocen także wtedy, gdy sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy, choć ze względu na dwuinstancyjność postępowania sądowego, gwarantowaną konstytucyjnie, powinno to stanowić wyjątek.

Brak rozpoznania przez sąd pierwszej instancji zgłoszonego roszczenia może oznaczać nierozpoznanie istoty sprawy w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c., a w konsekwencji potrzebę wydania przez sąd drugiej instancji orzeczenia uchylającego. Jednak każde - poza doprowadzeniem do nieważności postępowania - naruszenie przepisu prawa procesowego przez sąd musi wywrzeć istotny wpływ na wynik sprawy, aby można je uznać za usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 maja 2003 r., III CKN 1385/00, LEX nr 109440). Tego w rozpoznawanej sprawie nie udało się skarżącemu wykazać. Część uzasadnienia zarzutu naruszenia art. 386 § 4 k.p.c. sprowadza się przy tym do twierdzeń o niewłaściwym ustaleniu stanu faktycznego (niewyjaśnieniu wszystkich istotnych okoliczności sprawy) lub pominięciu pewnych istotnych kwestii faktycznych. Istotna część uzasadnienia skargi kasacyjnej obejmuje zastrzeżenia skarżącego co do niewyjaśnienia istotnych okoliczności faktycznych lub sprzeczności tych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału. Tymczasem, skarga kasacyjna nie może opierać się na zarzutach kwestionujących ustalenie faktów lub ocenę dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.).

Skoro zarzuty naruszenia przepisów postępowania okazały się nieusprawiedliwione, Sąd Najwyższy był przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej związany ustalonym stanem faktycznym. Zgodnie bowiem z art. 398¹³ § 2 k.p.c., w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powołanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

2. Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 23¹ k.p. w związku z art. 55¹ i art. 55² k.c. Sąd Okręgowy prawidłowo zinterpretował i zastosował te przepisy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego.

Warto przypomnieć, co w rozpoznawanej sprawie ustalił Sąd drugiej instancji. Przyjął on, że powód był zatrudniony na stanowisku dyrektora zakładu strony pozwanej w K. Zakład ten został sprzedany D. N. i R.N. Do przejścia zakładu pracy w K. na nowego pracodawcę doszło w wyniku zawarcia przez pozwaną Spółkę z PHU „D.” D. N. i R. N. umowy sprzedaży z 24 lutego 2005 r., która przewidywała zbycie prawa wieczystego użytkowania gruntu stanowiącego własność Skarbu Państwa oraz własności wzniesionych na tym gruncie budynków, a także późniejszych umów zbycia niektórych składników ruchomych majątku pozwanej Spółki (środków trwałych oraz wyposażenia biura i warsztatu). Do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę doszło 15 kwietnia 2005 r., jak to przewidziano w treści aktu notarialnego z 24 lutego 2004 r. Już po przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę pozwana Spółka wypowiedziała powodowi stosunek pracy, co było jednak bezskuteczne, ponieważ w chwili składania oświadczenia o wypowiedzeniu powód nie był już jej pracownikiem.

Przytoczone ustalenia faktyczne dawały Sądowi Okręgowemu podstawę do przyjęcia, że w wyniku ujawnionych transakcji nabywcy D. N. i R.N. nabyli zakład w K. (grunt, budynki wraz z wyposażeniem, w tym środki trwałe), a w związku z tym - w następstwie zbycia składników majątkowych - doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. W ustalonych okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie powinno podlegać wątpliwości, że majątek zakładu w K. przejęło PHU „D.” D. N. i R. N. stając się z mocy prawa, z dniem 15 kwietnia 2005 r., pracodawcą powoda. Pozwana Spółka nie mogła zatem skutecznie, po 15 kwietnia 2005 r., wypowiedzieć powodowi umowy o pracę, ponieważ nie była już wtedy jego pracodawcą. Skutek przewidziany w art. 23¹ § 1 k.p. następuje z mocy prawa i jest niezależny od woli i zamiarów stron stosunku pracy, które swoimi zachowaniami o charakterze czynności prawnych lub tylko czynności faktycznych nie mogą tego skutku unicestwić. Zgodnie z art. 23¹ § 1 k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z m o c y p r a w a stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Przekształcenie stosunku pracy po stronie podmiotowej na podstawie art. 23¹ § 2 k.p. następuje automatycznie w wyniku przejęcia zakładu pracy w całości lub w części przez inny zakład, niezależnie od tego, czy i jakiego rodzaju decyzja

została podjęta co do "przekazania" pracowników (por. wyrok SN z 20 maja 1993 r., I PRN 40/93, OSNCP z 1994 r. nr 4, poz. 89, z glosą M.Gersdorf, Przegląd Sądowy z 1994 r. nr 5, s. 84). Nabywca i zbywca nie mogą swoją wolą dotyczącą przekazania lub nieprzekazania pracowników zatrudnionych w zbywanym zakładzie wyłączyć skutku wynikającego z bezwzględnie obowiązującego art. 23¹ k.p.

Normatywne oddziaływanie art. 23¹ k.p. następuje z mocy prawa, a zatem strony umowy cywilnoprawnej (dotychczasowy i nowy pracodawca) nie mogą swoimi czynnościami i wolą modyfikować automatyzmu prawnego w zakresie stabilizacji zatrudnienia przejmowanych pracowników realizujących obowiązki pracownicze w przejętym zakładzie pracy lub jego części. Przepis art. 23¹ § 1 k.p. jest bezwzględnie obowiązujący i przejęcie w tym trybie pracowników przez nowego pracodawcę następuje z mocy prawa, co nie jest uzależnione od jakichkolwiek czynności pracowników i pracodawcy. Nie jest również możliwe uchylene skutków działania tego przepisu w wyniku czynności prawnej (umowy) pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 lutego 2000 r., I PK 508/99, OSNAPiUS z 2001 r nr 12, poz. 412). W orzecznictwie przyjmuje się również, że dla zakresu zastosowania normy z art. 23¹ § 1 k.p. obojętny jest przedmiot działalności prowadzonej przez nowego pracodawcę w oparciu o majątek przejęty w całości lub w części od poprzedniego pracodawcy, a więc nie musi to być działalność tego samego czy podobnego rodzaju (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 czerwca 1998 r., I PKN 159/98, OSNAPiUS z 1999 r. nr 11, poz. 363, z glosą Z.Hajna, OSP z 1999 r. nr 12, poz. 211). Z punktu widzenia automatyzmu art. 23¹ k.p. bez znaczenia jest fakt wydania powodowi przez pozwaną Spółkę świadectwa pracy zawierającego oświadczenie wiedzy (a nie woli) co do daty ustania stosunku pracy łączącego strony. Treść świadectwa pracy nie może wyłączyć skutku wynikającego z art. 23¹ § 1 k.p. Podobnie oświadczenia wiedzy strony pozwanej - co do tego, czy PHU „D.” prowadzone przez D. N. i R. N. jest, czy też nie jest jej następcą prawnym (i w jakim rozumieniu - ogólnym, wynikającym z przepisów prawa cywilnego, czy też szczególnym, mającym za podstawę regulacje prawa pracy gwarantujące stabilność zatrudnienia pracowników) - są bez znaczenia dla rozstrzygnięcia o

przejściu powoda do nowego pracodawcy z chwilą przejęcia przez niego zakładu pracy, w którym był on zatrudniony.

Ustalone przez Sąd Okręgowy okoliczności faktyczne potwierdzały przejęcie przez PHU „D.” D. N. i R. N. majątku składającego się na zakład w K., a zatem wskazywały na sukcesję podmiotową, w rozumieniu art. 23¹ k.p., nowego pracodawcy powoda w trwającym (bo nierozwiązany przed 15 kwietnia 2005 r.) stosunku pracy. Zważywszy ponadto, że u nowego pracodawcy powód nadal świadczył pracę także po 1 sierpnia 2005 r. (na podstawie zawartej z PHU „D.” D. N. i R. N. umowy o pracę), nie powinno budzić wątpliwości, że od 15 kwietnia 2005 r. stał się, z mocy art. 23¹ § 1 k.p., pracownikiem nabywcy majątku zakładu w K. także dlatego, że u tego pracodawcy istniało zapotrzebowanie na wykonywanie przez niego zatrudnienia. Wypowiedzenie powodowi przez pozwaną Spółkę umowy o pracę po 15 kwietnia 2005 r., gdy powód z mocy prawa (art. 23¹ § 1 k.p.) był już pracownikiem nowego pracodawcy, nie mogło wywołać i nie wywołało skutku rozwiązującego stosunek pracy powoda u byłego pracodawcy i nie rodziło uprawnienia do uzyskania odprawy, o której stanowi art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jak przyjmuje w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy, wypowiedzenie umowy o pracę w imieniu podmiotu niebędącego już pracodawcą pracownika, który został przejęty z mocy prawa przez nowego pracodawcę (art. 23¹ § 1 k.p.), nie prowadzi do rozwiązania stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 17 listopada 2004 r., II PK 69/04, OSNP z 2005 r. nr 8, poz. 112 oraz z 9 grudnia 2004 r., I PK 103/04, OSNP z 2005 r. nr 15, poz. 220).

Dla wystąpienia skutku z art. 23¹ § 1 k.p. bez znaczenia jest, czy doszło do nabycia przez nowego pracodawcę przedsiębiorstwa w znaczeniu przedmiotowym w ujęciu art. 55¹ k.c. Zgodnie z tym przepisem, przedsiębiorstwo jest zorganizowanym zespołem składników niematerialnych i materialnych, przeznaczonym do prowadzenia działalności gospodarczej. Nawet jeżeli umowy zawarte przez pozwaną Spółkę z PHU „D.” D. N. i R. N. nie miały za przedmiot wszystkich składników majątkowych i niemajątkowych szczegółowo (choć jedynie przykładowo) wymienionych w art. 55¹ k.c., nie oznacza to, że nie doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. Do

przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę wystarcza samo przejęcie zadań dotychczasowego pracodawcy, choćby nie doszło do przejęcia żadnych składników majątkowych. Przepisy art. 23¹ k.p. są przepisami szczególnymi w stosunku do przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących zbycia przedsiębiorstwa (art. 55² k.c.).

Przedstawione do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne - czy intencją ustawodawcy było, aby art. 23¹ k.p. służył interesom pracodawców, czy też ma on zabezpieczać pracownika przed nieuzasadnionym pozbawieniem go pracy przez nowego pracodawcę albo pogorszeniem warunków pracy – zostało już wielokrotnie rozstrzygnięte w doktrynie prawa pracy i orzecznictwie sądowym. Powołany przepis służy jednoznacznie ochronie pracownika, stabilizacji jego sytuacji pracowniczej

Wykładnia art. 23¹ k.p. opiera się, między innymi, na dwóch, istotnych założeniach: pierwszym, że nie jest możliwe objęcie pracownika ochroną wynikającą z tego przepisu, jeżeli p r z e d przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę stosunek pracy został skutecznie rozwiązany przed dotychczasowego pracodawcę; drugim, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie uzasadnia samo w sobie pogorszenia warunków pracy przejmowanego pracownika. Obydwa te założenia muszą być widziane w świetle istoty i podstawowego celu prawnej regulacji zmiany pracodawcy wskutek przejścia zakładu pracy, którą jest stabilizacja (utrzymanie) zatrudnienia pracownika i dotychczasowych warunków tego zatrudnienia pomimo zmiany pracodawcy. Podmiotowe zmiany stosunku pracy wskutek zbycia zakładu pracy lub jego części są bowiem nieodłączną cechą stosunków pracy w gospodarce rynkowej i zmiana pracodawcy, gdy zachowana zostaje tożsamość zakładu pracy, a w szczególności gdy nabywca zakładu kontynuuje jego dotychczasową działalność, nie uzasadnia rozwiązania stosunków pracy z jego pracownikami, ani pogorszenia ich warunków pracy. Nie oznacza to jednak, że nabywca zakładu pracy musi kontynuować dotychczasową działalność (musi nabywać zakład pracy w celu kontynuowania tej samej działalności, wykonywania tych samych zadań). Ochrona stosunku pracy pracownika ma miejsce także wówczas, gdy przejmujący zakład pracy pracodawca ma zamiar uruchomić w nim zupełnie inną (nową) działalność produkcyjno-

usługową w stosunku do tej prowadzonej przez dotychczasowego pracodawcę. Jeżeli tak się stanie (dojdzie do zmiany profilu prowadzonej działalności), nowy pracodawca będzie mógł dokonać wypowiedzeń zmieniających treść stosunków pracy przejętych pracowników albo nawet wypowiedzeń definitywnych - z przyczyn dotyczących pracodawcy, a więc niedotyczących pracowników. W rozpoznawanej sprawie nie doszło – przynajmniej do czasu orzekania przez Sąd Rejonowy - do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę przez nowego pracodawcę. Jeżeli umowa o pracę zawarta przez powoda z PHU „D.” 1 sierpnia 2005 r. przewidywała gorsze od dotychczasowych warunki zatrudnienia powoda, to ewentualne roszczenia z tego faktu wynikające mogły być skierowane przeciwko temu (nowemu) pracodawcy powoda, a nie przeciwko pozwanej Spółce, która - zgodnie z ustaleniami Sądów obydwu instancji – przestała być pracodawcą powoda 15 kwietnia 2005 r., czyli w chwili przejścia zakładu pracy - z mocy prawa - na nowego pracodawcę.

Nowy pracodawca może wstąpić w stosunek pracy (wejść w miejsce dotychczasowego pracodawcy) tylko wtedy, gdy w chwili przejęcia zakładu, będącej jednocześnie chwilą zmiany pracodawcy, dana osoba jest pracownikiem zakładu. Z tego względu w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że regulacja zawarta w art. 23¹ k.p. nie likwiduje skutku rozwiązującego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego p r z e d tym przejściem przez dotychczasowego pracodawcę. Jednakże, ze względu na podkreśloną wcześniej istotę instytucji przejścia zakładu pracy, wypowiedzenie, jak każda inna czynność prawna, nie może zmierzać do obejścia art. 23¹ k.p., a więc do wyłączenia ustawowych skutków przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Dlatego podlega ono kontroli sądu pracy w postępowaniu wszczętym odwołaniem pracownika od wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2005 r., II PK 38/05, OSNP 2006, nr 3-4, poz. 44 i tam powołane wcześniejsze orzecznictwo). Od 1 stycznia 2004 r. stanowisko orzecznictwa w tej kwestii zostało jasno potwierdzone w art. 23¹ § 6 k.p., który stanowi, że przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy. W rozpoznawanej sprawie nie mamy jednak do czynienia ani z faktem rozwiązania stosunku pracy przez

dotychczasowego pracodawcę p r z e d przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę, ani z roszczeniem uznania wypowiedzenia dokonanego przez dotychczasowego pracodawcę za niezgodne z prawem, bo naruszające art. 23¹ k.p.

Stosunek pracy u nowego pracodawcy (przejmującego), zwłaszcza w zakresie rodzaju umowy o pracę oraz warunków wynagrodzenia, kształtuje się na tych samych warunkach, co u poprzedniego pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 listopada 2003 r., I PK 620/02, LEX nr 113019). Teza ta dotyczy chwili przejścia pracownika do nowego pracodawcy. Później pracodawca może przez wypowiedzenie zmieniające (albo obie strony stosunku pracy przez stosowne porozumienie) zmienić na gorsze warunki zatrudnienia przejętego pracownika. Podobny pogląd wyraził Europejski Trybunał Sprawiedliwości stwierdzając, że na gruncie art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187/EWG, w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (którego odpowiednikiem jest art. 23¹ § 1 k.p.) zmiana treści stosunku pracy przez nowego pracodawcę na niekorzyść pracowników jest dopuszczalna, skoro ma on znaleźć się w sytuacji dotychczasowego pracodawcy, jednakże przejście zakładu pracy nie może być jej wyłącznym powodem. Pracownik i nowy pracodawca mogą wprowadzić w drodze porozumienia warunki pracy mniej korzystne dla pracownika od dotychczasowych, pod warunkiem, że oświadczenie woli pracownika jest w pełni dobrowolne, a porozumienia nie zmierza do obejścia art. 23¹ § 1 k.p. (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNAPiUS z 1994 r., nr 12, poz. 189; z 29 marca 2001 r., I PKN 324/00, OSNAPiUS z 2003 r., nr 1, poz. 7).

Dokładniej sens art. 23¹ § 1 k.p. Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z 6 maja 2003, I PK 237/02 (OSNP z 2004 r. nr 15, poz. 265), w którym stwierdził, że bezwzględnie obowiązująca natura norm prawnych wynikających z art. 23¹ k.p. wyłącza modyfikowanie treści stosunków pracy, chyba że co innego wynika z wyraźnej woli obu stron stosunku pracy i nie zmierza do obejścia standardów ochrony pracownika zawartych w art. 23¹ k.p.

Powyższe uwagi stanowią odpowiedź na przedstawione przez skarżącego istotne zagadnienie prawne, nie mają jednak bezpośredniego związku z

przedmiotem rozpoznawanej sprawy, która nie obejmowała roszczeń powoda przeciwko nowemu pracodawcy powstałych po jego transferze.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.