



Sygn. akt I PK 333/06

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 27 lipca 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa B. K.  
przeciwko "P.-M." Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o dodatkowe  
wynagrodzenie roczne, dodatek stażowy, nagrodę jubileuszową,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 lipca 2007 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w O.  
z dnia 13 czerwca 2006 r., sygn. akt (..),

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt. I i III i w tej części przekazuje  
sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w O. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego;  
oddala skargę kasacyjną w pozostałym zakresie.**

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w sprawie z powództwa B. K. przeciwko "P.-M." Spółce z o.o. o dodatkowe wynagrodzenie roczne, dodatek stażowy i nagrodę jubileuszową wyrokiem z dnia 9 listopada 2005 r., (...), zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 6.816,40 zł tytułem dodatku stażowego za okres od 1 marca 2002 r. do 31 września 2005 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 7 kwietnia 2005 r. do dnia zapłaty, kwotę 6.204,36 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za lata 2001-2004 wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 7 kwietnia 2005 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 1.350 zł tytułem nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 7 kwietnia 2005 r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Wyrok ten zapadł w następujących okolicznościach faktycznych:

Powódka była zatrudniona w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w E. (SPZOZ) do 31 października 2000 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. W zainicjowanym przez SPZOZ porozumieniu strony postanowiły o rozwiązaniu umowy o pracę łączącej powódkę z SPZOZ. Jako przyczynę zawarcia tego porozumienia powołano zaprzestanie przez SPZOZ prowadzenia usług medycznych oraz rozpoczęcie działalności w tym zakresie przez "P.-M." Spółkę z o.o. w E., w której następnego dnia po ustaniu stosunku pracy z SPZOZ powódka podejmie pracę. Po rozwiązaniu umowy o pracę z SPZOZ powódka podpisała umowę o pracę ze stroną pozwaną. W ramach tej umowy jako dzień rozpoczęcia pracy wskazano następny dzień po ustaniu stosunku pracy z SPZOZ (1 listopada 2000 r.) i w tym dniu powódka rzeczywiście rozpoczęła pracę w pozwanej spółce, bez dnia przerwy w zatrudnieniu. Pozwana jest spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, powołaną na podstawie uchwały Rady Powiatu E. z 12 lipca 2000 r. w sprawie utworzenia spółki prawa handlowego. Akt notarialny pozwanej Spółki sporządzono 1 sierpnia 2000 r. i zgodnie z nim wszystkie udziały w Spółce nabył Powiat E.. Jako adres Spółki wpisano adres SPZOZ w E., a pierwszym jej prezesem został dyrektor SPZOZ. Następnego dnia Spółka została wpisana do rejestru handlowego. Uchwałą zgromadzenia wspólników pozwanej z 3 sierpnia 2000 r. na podstawie umowy Spółki z 1 sierpnia 2000 r. oraz na podstawie art. 8

ust. 1 pkt 7 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej utworzono zakład opieki zdrowotnej w rozumieniu art. 8 ust. 3 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej pod nazwą M. Centrum Zdrowia. Zakład ten jest jednostką organizacyjną pozwanej Spółki i nie posiada osobowości prawnej. Decyzją z 5 września 2000 r. w sprawie założenia księgi rejestrowej dla M. Centrum Zdrowia ZOZ w E., organ rejestrujący stwierdził, że dokonał rejestracji w rejestrze niepublicznych zakładów opieki zdrowotnej. Pierwsze umowy o świadczenie usług zdrowotnych z kasą chorych pozwana podpisała 13 listopada 2000 r. Załącznikami do tych umów była lista personelu Spółki złożona z pracowników, którzy wcześniej podpisali porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy z SPZOZ. Aktem notarialnym z 18 stycznia 2001 r. Powiat E. przekazał w formie darowizny Gminie-Miastu E. wszystkie udziały w Spółce "P. M". Przedstawiciele Powiatu E., darując Gminie-Miastu E. udziały w Spółce, wskazali, że darują je na cele publiczne o charakterze ponadgminnym w zakresie promocji i ochrony zdrowia oraz leczenia zamkniętego i otwartego. Przedstawiciele Gminy oświadczyli, że przyjmują darowiznę na te cele. Kwestie związane z delegowaniem pracowników i ze świadczeniem usług medycznych SPZOZ i pozwana Spółka ustaliły w ustnej umowie w październiku 2000 r., którą następnie potwierdziły i uzupełniły umową pisemną z 8 maja 2001 r.

Sąd Rejonowy uznał, że powódka została przejęta w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. przez innego pracodawcę, przez co zachowała wszelkie przysługujące jej świadczenia pracownicze wynikające ze stosunku pracy łączącego ją z SPZOZ. Wskazał, że Sąd Okręgowy w O., rozpoznając apelację w innej sprawie przeciwko pozwanej spółce, wystąpił do Sądu Najwyższego o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego, czy spółka ta jest samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej w rozumieniu art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.). W uchwale z dnia 22 września 2004 r., I PZP 6/04 (OSNP 2005 nr 1, poz. 1; OSP 2005 nr 5, poz. 67 z glosą J. Jończyka; PiZS 2005 nr 11, s. 27 z glosą Z. Kubota; PiP 2005 nr 12, s. 118 z glosą P. Kucharskiego), Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że spółka z o.o. utworzona przez jednostkę samorządu terytorialnego, ma - w zakresie udzielania świadczeń zdrowotnych i promocji zdrowia - status samodzielnego publicznego zakładu opieki

zdrowotnej, choćby działalność tę prowadziła przez wewnętrzną jednostkę organizacyjną nazwaną niepublicznym zakładem opieki zdrowotnej. Z uchwały tej, zdaniem Sądu Rejonowego, wynika konieczność uznania publicznego charakteru strony pozwanej. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że art. 23<sup>1</sup> k.p. wprowadza związaną z pracodawcą przejmującego inny zakład pracy warunkami indywidualnych umów o pracę wynikającymi z zakładowego systemu wynagrodzenia obowiązującego w przejmowanym zakładzie, co nie oznacza zakazu wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę będącego w trakcie likwidacji, którego zadania przejmuje inny podmiot. Co prawda, wszelkie regulaminy w SPZOZ zostały wypowiedziane przez jego dyrektora pismem z 29 grudnia 1999 r. doręczonym związkom zawodowym i przestały obowiązywać, jednakże nadal obowiązywały wobec pracowników zgodnie z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p. w związku z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., skoro SPZOZ nie dokonał indywidualnych zmian warunków ich wynagradzania. W pozwanej Spółce po przejęciu pracowników również nie dokonano wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy, a zostały one złożone dopiero w lipcu 2005 r.

Oceniając zasadność roszczeń powódki Sąd Rejonowy stwierdził, że jej pracodawcę obowiązywał początkowo Regulamin Zakładowego Funduszu Nagród Zespołu Opieki Zdrowotnej w E., oparty na przepisach ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami (Dz.U. Nr 32, poz. 141 ze zm.), a następnie od 1 stycznia 1998 r. - Aneks nr 2 do tego regulaminu, dostosowujący jego brzmienie do przepisów ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.). Od 1999 r. SPZOZ, powołując się na Aneks nr 3 do regulaminu, który uzależniał wypłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego od uzyskania zysku, zaniechał wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Zdaniem Sądu Rejonowego, wprowadzenie takiego postanowienia do regulaminu wymagało jednoczesnego wypowiedzenia zmieniającego w tym zakresie umów o pracę, gdyż uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia rocznego wynikało już wówczas z treści stosunku pracy, jednakże powódce nie dokonano takiego wypowiedzenia. Chociaż strony sporządziły nową umowę o pracę, to nie zostały

wypowiedziane dotychczasowe uprawnienia powódki, nabyte przez nią w SPZOZ i dlatego nie można domniemywać utraty jej uprawnień, skoro strony nowej umowy o pracę w ogóle się o nich nie wypowiedziały. Według Sądu Rejonowego, drugorzędne znaczenie ma to, że władze spółki nie obiecywały przejętym pracownikom warunków pracy obowiązujących w SPZOZ, żaden z pracowników nie kwestionował warunków pracy w spółce, a stosunek pracy z poprzednim pracodawcą powódki rozwiązano za porozumieniem stron. Z tych względów Sąd przyjął, że powódka spełnia przesłanki regulaminowe w zakresie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za lata 2002-2004. Z analogicznych przyczyn powódce przysługuje prawo do dodatku stażowego i nagrody jubileuszowej wynikające z regulaminu wynagradzania funkcjonującego w SPZOZ i kształtującego warunki indywidualnych umów o pracę pracowników tego zakładu przejętych przez pozwaną. Sąd Rejonowy zaznaczył także, że skoro pozwana spółka skutecznie podniosła zarzut przedawnienia części roszczeń, powództwo w tej części należało oddalić. W zakresie odsetek, Sąd Rejonowy, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, wskazał, że powódka może domagać się ich zapłaty od momentu otrzymania przez pozwaną odpisu pozwu, gdyż uprzednio nie występowała do pozwanej z wezwaniem do zapłaty dochodzonych świadczeń.

Od powyższego wyroku apelację wniosły obie strony, przy czym powódka domagała się zmiany wyroku w części obejmującej odsetki ustawowe od zasądzonych kwot, zarzucając naruszenie art. 85 § 1 i § 2 k.p. Wyrokiem z dnia 13 czerwca 2006 r., (...), Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. zmienił punkty I, II i III wyroku Sądu Rejonowego, oddalając powództwo w tym zakresie, oddalił apelację powódki oraz postanowił nie obciążać jej kosztami procesu na rzecz pozwanej za obie instancje. Sąd Okręgowy, uznając apelację strony pozwanej za uzasadnioną, wskazał, że podstawą rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji był pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale z 22 września 2004 r., I PZP 6/04, że pozwany pracodawca, mimo że jest spółką z o.o., to jednocześnie jest samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej. Wobec powyższego, ustalenie przez Sąd Rejonowy, że doszło do przejścia zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., powodowało uwzględnienie co do zasady roszczeń powódki. Zdaniem Sądu odwoławczego, ocena prawna sprawy uległa jednak zmianie po

podjęciu przez Sąd Najwyższy uchwały w składzie siedmiu sędziów z 22 lutego 2006 r. w sprawie II PZP 10/05, z której wynika, że zakład opieki zdrowotnej utworzony przez spółkę akcyjną, w której większość mają jednostki samorządu terytorialnego, nie jest samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej w rozumieniu art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. Pozwana spółka nie jest zatem samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej i nie mają do niej zastosowania przepisy ustawy o zakładach opieki zdrowotnej w części dotyczącej samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej. Tym samym niezasadne jest twierdzenie, że uprawnienia do dodatków stażowych i nagrody rocznej wynikają wprost z przepisów płacowych obowiązujących w SPZOZ. Wobec powyższego, zasadna jest apelacja pozwanej w tym zakresie, w którym neguje uprawnienia pracownika do otrzymania dodatku stażowego oraz nagrody rocznej. Jednocześnie Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że powódka przeszła do pracy u pozwanej w wyniku przejęcia zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. oraz że wypowiedzenie przez SPZOZ w grudniu 1999 r. regulaminu wynagradzania nie pozbawiło powódki prawa do dodatku stażowego oraz nagrody rocznej, o czym świadczy fakt dalszego wypłacania tego składnika wynagrodzenia przez ówczesnego pracodawcę. Jednakże w ocenie Sądu Okręgowego, w wyniku tego przejścia zakładu pracy nastąpiła modyfikacja zasad wynagradzania. Wynika to stąd, że powódka miała świadomość trudnej sytuacji ekonomicznej jej poprzedniego pracodawcy, który zmierzał do wypowiedzenia regulaminu wynagradzania i w tym celu złożył stosowne oświadczenie związkom zawodowym. W tym kontekście należy widzieć podpisanie przez powódkę umowy o pracę z nowym pracodawcą, w której strony wyraźnie określiły warunki pracy i płacy, nie przewidując prawa do świadczeń dochodzonych przez powódkę. Co prawda, zmiana pracodawcy nie wymaga dla swej skuteczności zawarcia nowej umowy o pracę, jednakże z wymienionej umowy oraz z późniejszych aneksów podwyższających wynagrodzenie za pracę wynika, że nowe warunki płacy w pozwanej spółce zostały przyjęte i zaaprobowane przez powódkę. W ocenie Sądu odwoławczego, pracodawca zaproponował powódce nowe warunki płacy, które zostały przez nią przyjęte, a nie przewidywały one prawa do dochodzonych świadczeń. Pisemna umowa o pracę zawierała bowiem, obowiązek wypłaty jedynie

wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków przewidzianych w Kodeksie pracy i ustawie o zakładach opieki zdrowotnej. W tej sytuacji Sąd Okręgowy uznał roszczenia powódki za bezpodstawne, co prowadziło też do oddalenia jej apelacji.

Powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając w skardze kasacyjnej błędną wykładnię: 1) art. 23<sup>1</sup> k.p. "opartą na wnioskowaniu, że stosunek pracy u nowego, przejmującego pracodawcy w zakresie wynagrodzenia nie kształtuje się na tych samych warunkach co u poprzedniego pracodawcy"; 2) art. 18 § 1 k.p. "opartą na wnioskowaniu, że postanowienia umów o pracę mogą być mniej korzystne od przepisów prawa pracy określonych w regulaminie wynagradzania obowiązującym u pracodawcy"; 3) art. 77 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 29 § 2 k.p. "opartą na wnioskowaniu, że możliwa jest zmiana pisemnych umów o pracę i wyłączenie ze stosowania obowiązujących u pracodawcy regulaminów wynagradzania, w drodze dorozumianych czynności". Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i orzeczenie co do istoty sprawy "w zakresie dochodzonym powództwem". W uzasadnieniu skargi powódka wskazała w szczególności, że nie jest możliwa - jak to przyjął Sąd Okręgowy - zmiana postanowień umów o pracę oraz "wyłączenie ze stosowania obowiązujących u pracodawcy regulaminów wynagradzania" w drodze czynności dorozumianych. Z jej strony nie doszło do jakichkolwiek dorozumianych czynności, które mogłyby być potraktowane jako oświadczenie woli wyrażające zgodę na pozbawienie jej uprawnień płacowych wynikających z regulaminów wynagrodzenia, tym bardziej że regulaminy te zostały przez pozwanego pracodawcę wypowiedziane dopiero w lipcu 2005 r. W ocenie skarżącej, porozumienie zawarte pomiędzy powódką, a SPZOZ o rozwiązaniu umowy o pracę z października 2000 r. oraz umowa o pracę zawarta z "P.-M." są nieważne jako czynności prawne sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie i "utrzymanie w mocy" wyroku Sądu drugiej instancji oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych

stosunkach pracy, z zastrzeżeniem § 5. Wykładnia tego przepisu opiera się na dwóch, istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy założeniach: pierwszym, że nie jest możliwe objęcie pracownika ochroną wynikającą z tego przepisu, jeżeli przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę stosunek pracy został skutecznie rozwiązany; 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 przekształcenie stosunku pracy wskutek zbycia zakładu pracy lub jego części jest bowiem nieodłączną cechą stosunków pracy w gospodarce rynkowej i zmiana pracodawcy, gdy zachowana zostaje tożsamość zakładu pracy, a w szczególności nabywca zakładu kontynuuje jego dotychczasową działalność, nie uzasadnia rozwiązania stosunków pracy z jego pracownikami ani pogorszenia ich warunków pracy. Pierwsze ze wskazanych założeń wynika z tego, że 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. Z tego względu w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że regulacja zawarta w art. 23<sup>1</sup> k.p. nie likwiduje rozwiązującego skutku wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przed tym przejściem przez dotychczasowego pracodawcę. Jednakże, ze względu na podkreśloną istotę instytucji przejścia zakładu pracy, wypowiedzenie - jak każda inna czynność prawna - nie może zmierzać do obejścia art. 23<sup>1</sup> 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 38/05, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 44 i powołane tam orzecznictwo). Należy też dodać, że od 1 stycznia 2004 r. stanowisko orzecznictwa zostało jednoznacznie potwierdzone w art. 23<sup>1</sup> § 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. Analogiczne stanowisko należy zająć odnośnie do skutków rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Jeżeli nastąpiło ono przed datą przejścia zakładu pracy, to mechanizm zmiany pracodawcy wynikający z art. 23<sup>1</sup> k.p. nie może mieć zastosowania, chyba że pracownik wykaże w postępowaniu sądowym, iż porozumienie to jest obciążone wadami prawnymi powodującymi jego nieważność (art. 58 k.c.). Nieważność ta może w szczególności wynikać ze sprzeczności z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. porozumienia rozwiązującego stosunek pracy, zawartego między dotychczasowym pracodawcą a pracownikiem, jeżeli przyczyną jego zawarcia jest transfer zakładu na nowego pracodawcę. W takim bowiem przypadku porozumienie rozwiązujące stosunek pracy zmierza do wyłączenia automatyzmu prawnego kontynuacji stosunku pracy, pomimo przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, co prowadzi do sprzeczności z bezwzględnie obowiązującą normą prawną zawartą w tym przepisie. W rezultacie, porozumienie takie jest nieważne z mocy prawa.

Także drugie ze wskazanych powyżej założeń wykładni art. 23<sup>1</sup> k.p. wynika z istoty instytucji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę i jest ugruntowane w orzecznictwie sądowym oraz doktrynie prawa. W szczególności w wyroku z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 620/02 (Prawo Pracy 2004 nr 7-8, s. 57) Sąd Najwyższy stwierdził, że z art. 23<sup>1</sup> k.p. wynika wprost, iż stosunek pracy u nowego pracodawcy (przejmującego pracowników), zwłaszcza w zakresie rodzaju umowy o pracę oraz wynagrodzenia, kształtuje się na tych samych warunkach, co u poprzedniego pracodawcy. Podobnie Europejski Trybunał Sprawiedliwości (ETS) wyraził pogląd, 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. 23<sup>1</sup> § 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 (wyroki ETS z 10 lutego 1988, w sprawie *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark przeciwko Daddys Dance Hall*, 324/86, ECR 1988, s. 739 i z 12 listopada 1992 w sprawie *Anne Watson Rask and Kirsten Christensen*

przeciwko *Iss Kantineservice A/S.*, C-209/91, ECR 1992, s. I-05755). Konieczne jest jednak postawienie pytania, czy taka zmiana treści umowy o pracę na niekorzyść pracownika (lub inna niekorzystna modyfikacja, np. zmiana rodzaju umowy o pracę) może być dokonana przez nowego pracodawcę i pracownika w drodze porozumienia. Za taką możliwością przemawia zasada autonomii woli stron. W tej kwestii w doktrynie prawa i orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono pogląd, że pracownik i nowy pracodawca mogą w drodze porozumienia wprowadzić warunki pracy (płacy) mniej korzystne dla pracownika od dotychczasowych, jeżeli oświadczenie woli pracownika jest w pełni dobrowolne, a porozumienie nie zmierza do obejścia art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. (np. wyroki Sądu Najwyższego z 7 czerwca 1994, I PRN 29/94, OSNP 1994 nr 12, poz. 189; z 29 marca 2001, I PKN 324/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 7; a w doktrynie np. A. Tomanek: *Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę*, Wrocław 2002, s. 153 i powołana tam literatura; Ł. Pisarczyk: *Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2002, s. 162). Sens art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z 6 maja 2003, I PK 237/02 (OSNP 2004 nr 15, poz. 265), w którym stwierdził, że bezwzględnie obowiązująca natura norm prawnych wynikających z art. 23<sup>1</sup> 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 tym przepisie. To zapatrywanie Sądu Najwyższego odpowiada dokonanej przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości wykładni art. 3 ust. 1 wskazanej wyżej dyrektywy 77/187/EWG, obowiązującej w okresie objętym niniejszą sprawą. W kwestii tej szczególnie istotna jest wykładnia tego przepisu w powołanym wyroku w sprawie *Daddys Dance Hall*. W sprawie tej pracownik zawarł z nowym pracodawcą umowę o pracę zmieniającą dotychczasowe warunki pracy, między innymi przez uzgodnienie na wniosek pracownika okresu próbnego, w którym dopuszczalne było rozwiązanie stosunku pracy za czternastodniowym wypowiedzeniem. Oceniając skuteczność tej umowy ETS stwierdził, że ochrona udzielona pracownikom przez dyrektywę 77/187/EWG należy do zakresu polityki publicznej i z tego względu jest ona niezależna od woli stron umowy o pracę, a jej przepisy, zwłaszcza dotyczące ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodu transferu, mają przymusowy charakter i nie jest dopuszczalne odstępianie od nich w sposób niekorzystny dla

pracownika. Pracownik nie może zrzec się uprawnień wynikających z przepisów dyrektywy, nawet gdy niekorzystne skutki takiego zrzeczenia się są rekompensowane przez świadczenia, które powodują, że zważywszy całość sprawy, jego sytuacja nie ulega pogorszeniu. Jednakże dyrektywa nie wyklucza zmiany stosunku pracy w drodze porozumienia z nowym pracodawcą, jeżeli zmiana taka jest dopuszczalna w prawie krajowym w przypadkach innych niż przejście zakładu pracy. Europejski Trybunał Sprawiedliwości dodał także, że w świetle art. 3 ust. 1 dyrektywy, pracodawca przejmujący zakład może dokonać zmiany treści stosunku pracy w takim zakresie, w jakim mógł to uczynić zbywca, z tym jednak zastrzeżeniem, że przejście zakładu pracy (transfer) nigdy nie może być powodem takiej zmiany (patrz także wyroki ETS z 14 września 2000 r., w sprawie Renato Collino i Luisella Chiappero przeciwko Telecom Italia SpA, C-343/98, ECR 2000, s. I-06659 oraz z 26 listopada 2003 r., w sprawie Serene Martin i inni przeciwko South Bank University, C-4/01, ECR 2003, s. I-12859). Jakkolwiek w dacie zawarcia między powódką a pozwaną umowy o pracę - według ustaleń Sądu Okręgowego - zmieniającej wcześniejsze warunki pracy, Polska nie była związana prawem wspólnotowym, to jednak z orzecznictwa Sądu Najwyższego i Trybunału Konstytucyjnego można wyprowadzić ogólną regułę, że także w odniesieniu do stanów faktycznych poprzedzających przystąpienie Polski do Unii Europejskiej, sąd - w razie dysponowania kilkoma możliwościami interpretacji przepisów stosowanych do oceny sprawy - powinien wybrać wykładnię najbliższą dorobkowi wspólnotowemu (zob. np. wyrok Sąd Najwyższego z 29 listopada 2005 r., II PK 100/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 299 i powołane tam orzecznictwo). W rezultacie należy uznać, że z uwagi na bezwzględnie obowiązujący charakter art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., autonomia woli stron stosunku pracy w zakresie kształtowania jego treści ulega ograniczeniu, a pracodawca przejmujący zakład pracy nie może zmienić warunków pracy pracownika na jego niekorzyść z powodu samego przejęcia zakładu, bez względu na to, czy pracownik wyraża zgodę na taką zmianę, czy nie. Należy wskazać, że jakkolwiek w dacie zawarcia między powódką a pozwaną umowy o pracę (zmieniającej według ustaleń Sądu Okręgowego wcześniejsze warunki pracy) Polska nie była związana prawem wspólnotowym, to jednak z orzecznictwa Sądu Najwyższego i Trybunału Konstytucyjnego można wyprowadzić ogólną regułę, że

także w odniesieniu do stanów faktycznych poprzedzających przystąpienie Polski do Unii Europejskiej, sąd, w razie dysponowania kilkoma możliwościami interpretacji przepisów stosowanych do oceny sprawy powinien wybrać wykładnię najbliższą dorobkowi wspólnotowemu (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 29 listopada 2005 r., II PK 100/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 299 i powołane tam wcześniejsze orzecznictwo).

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy przyjął za Sądem pierwszej instancji, że powódka stała się pracownicą pozwanej w wyniku zmiany pracodawcy będącej skutkiem przejścia zakładu pracy należącego do SPZOZ na "P.-M". Jednocześnie Sąd Okręgowy nie zakwestionował ustalenia, że w porozumieniu z października 2000 r. SPZOZ i powódka zgodnie postanowili o rozwiązaniu łączącego ich stosunku pracy, ani nie wyjaśnił (podobnie jak Sąd Rejonowy) dlaczego, pomimo stwierdzenia zawarcia tego porozumienia, uznał, że została ona przejęta przez "P. M." w trybie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Następnie Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że w dacie przejścia zakładu pracy powódce przysługiwały uprawnienia do dodatku stażowego i dodatkowego wynagrodzenia rocznego, ponieważ nie zostały one skutecznie wypowiedziane przez SPZOZ. Sąd Okręgowy ustalił jednak, że w umowie o pracę zawartej w 2000 r., powódka zgodziła się na zmianę warunków wynagrodzenia i zrezygnowała z tych uprawnień. Taki wniosek Sąd wyprowadził z tego, że w umowie tej określono wyraźnie jedynie wynagrodzenie zasadnicze oraz następnie powódka nie dochodziła wymienionych świadczeń przed sądem. Na tej podstawie Sąd uznał, że w umowie z 2000 r. strony dokonały skutecznej zmiany treści stosunku pracy pogarszając warunki wynagrodzenia powódki. Powyższe rozważania Sądu Okręgowego budzą poważne wątpliwości w świetle przedstawionej wykładni art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Sąd nie wyjaśnił, dlaczego pomimo stwierdzenia zawarcia przez powódkę i SPZOZ porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, uznał, że została ona przejęta przez "P.-M." w trybie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Ocena taka, jak wcześniej wskazano, nie jest wykluczona, jednakże Sąd Okręgowy nie rozważył tej kwestii, a Sąd pierwszej instancji skwitował ją stwierdzeniem, że rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron miało w sprawie drugorzędne znaczenie. Do takiej oceny mogłoby ewentualnie prowadzić np. stwierdzenie nieważności wymienionego porozumienia jako sprzecznego z art.

23<sup>1</sup> § 1 k.p., co oczywiście zależy od ponownej oceny tej kwestii, z uwzględnieniem okoliczności sprawy. W takim jednak przypadku nasuwa się pytanie o cel zawarcia porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy między powódką a SPZOZ (dotychczasowym pracodawcą) i zawarcia następnego dnia umowy o pracę między nią, a pozwaną (nowym pracodawcą przejmującym zakład) w sytuacji, gdy zakład opieki zdrowotnej prowadzony przez SPZOZ został niewątpliwie przejęty przez pozwaną. Nie można wykluczyć przypuszczenia, że celem takiego działania było skłonienie pracowników do akceptacji warunków pracy mniej korzystnych od dotychczasowych pod groźbą niezatrudnienia w "P.-M". To z kolei może rodzić wątpliwość co do pełnej dobrowolności zgody powódki na zmianę treści stosunku pracy. Ponadto Sąd Okręgowy, uznając, że wskazana zmiana warunków wynagrodzenia nastąpiła w drodze porozumienia powódki i pozwanej, nie rozważył, czy zgoda ta była skuteczna w świetle zasady, że pogorszenie warunków pracy w przypadku przejścia zakładu pracy nie może być spowodowane samym transferem.

Ponieważ wniesiona przez powódkę skarga kasacyjna zaskarża wyrok Sądu drugiej instancji w całości, to dotyczy także rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego o oddaleniu apelacji powódki (pkt II wyroku). Sąd odwoławczy, oddalając tę apelację, nie uwzględnił zarzutów dotyczących zmiany wyroku Sądu pierwszej instancji w części obejmującej odsetki ustawowe od kwot zasądzonych przez Sąd Rejonowy. Ponieważ powódka w skardze kasacyjnej nie sformułowała żadnych zarzutów naruszenia przepisów prawa odnoszących się do zasądzenia odsetek, skarga kasacyjna w tej części nie mogła być uwzględniona (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.).

Wobec powyższego, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 oraz art. 398<sup>14</sup> k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c.

/tp/