

Wyrok z dnia 4 lutego 2008 r.

I PK 193/07

Strony stosunku pracy mogą obniżyć wynagrodzenie pracownika na czas oznaczony do momentu przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23¹ k.p.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie: SN Jerzy Kwaśniewski, SA Jolanta Pietrzak.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 4 lutego 2008 r. sprawy z powództwa Teresy D. przeciwko Klubowi Sportowemu [...] C. Sportowej SA w C. o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 28 lutego 2007 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 900 zł (dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 21 listopada 2006 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie zasądził od strony pozwanej Klubu Sportowego [...] C. Sportowej SA w C. na rzecz powódki Teresy D. kwotę 849 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 2 maja 2005 r. oraz osiem kwot po 849 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 dnia każdego miesiąca, poczynając od 1 czerwca 2005 r. do 1 stycznia 2006 r., oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.470,60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wyrok ten zapadł w następujących okolicznościach faktycznych.

Powódka w dniu 3 czerwca 2002 r. zawarła z Klubem Środowiskowym Piłki Siatkowej [...] w C. umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku głównej księgowej za wynagrodzeniem 4.700 zł. W dniu 2 stycznia 2004 r. powódka zawarła z pracodawcą porozumienie, na podstawie którego jej

wynagrodzenie zostało obniżone do kwoty 830 zł miesięcznie. Porozumienie to zostało zawarte na czas określony od dnia 1 stycznia 2004 r. „do momentu przejścia pracownika przez Sportową Spółkę Akcyjną”. W dniu 14 marca 2005 r. została utworzona spółka Klub Sportowy „[...] C.” Sportowa SA w C., która na podstawie umowy z dnia 31 marca 2005 r. przejęła tych pracowników Klubu Środowiskowego Piłki Siatkowej [...] w C., z którymi nie rozwiązano umów o pracę. W wyniku przejścia zakładu pracy, pozwana z dniem 1 kwietnia 2005 r. na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. stała się stroną stosunku pracy, jaki łączył powódkę z Klubem Środowiskowym Piłki Siatkowej [...] w C. W kwietniu, maju i czerwcu 2005 r. powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej spółki w zakresie, w jakim obowiązywała ją umowa o pracę z poprzednim pracodawcą. Siedziba pozwanej w tym czasie znajdowała się przy ul. A. w C., gdzie powódka miała wyznaczone stanowisko pracy. W okresie od dnia 1 kwietnia 2005 r. do dnia 30 czerwca 2005 r. powódka wykonywała obowiązki głównej księgowej, a po powierzeniu przez pozwaną obsługi księgowej firmie zewnętrznej, powódka przygotowywała wszystkie dokumenty księgowe. Z początkiem lipca 2005 r. pozwana przeniosła swoją siedzibę na ul. K. w C., gdzie powódka nie miała już wyznaczonego stanowiska i nie została dopuszczona do świadczenia pracy. Pozwana kwestionowała istnienie stosunku pracy między stronami. Pismami z 10, 17 i 28 czerwca 2005 r., skierowanymi do zarządu pozwanej, powódka zgłaszała gotowość świadczenia pracy i zwróciła się o wskazanie jej nowego zakresu obowiązków, a ponadto żądała wypłacenia zaległego wynagrodzenia za kwiecień i maj 2005 r. Pismami z 5 i 10 lipca 2005 r. powódka ponownie zgłaszała gotowość świadczenia pracy i wezwała pozwaną spółkę do bezwłocznego umożliwienia jej wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku oraz o wskazanie, gdzie ma świadczyć pracę. W dniu 12 sierpnia 2005 r. powódka wystąpiła przeciwko pozwanej z pozwem o ustalenie istnienia stosunku pracy i o nakazanie dopuszczenia do pracy. Wyrokiem z dnia 19 stycznia 2006 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie ustalił, że od dnia 1 kwietnia 2005 r. powódkę łączy z pozwaną stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na warunkach umowy o pracę z dnia 3 czerwca 2002 r. i nakazał dopuścić powódkę do pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, powódka w okresie od dnia 1 kwietnia 2005 r. do dnia 30 czerwca 2005 r. świadczyła pracę na rzecz pozwanej, a po dniu 30 czerwca 2005 r. pozostawała w gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. Z pism powódki kierowanych do pracodawcy w dniach 10, 17 i 28 czerwca 2005 r. oraz 5 i 10

lipca 2005 r., a także z treści żądania dopuszczenia do pracy zamieszczonego w pozwie w sprawie [...], jednoznacznie wynika, że powódka miała zamiar wykonywania pracy na rzecz pozwanej i zamiar ten uzewnętrzniła. W spornym okresie od 1 lipca 2005 r. do 31 grudnia 2005 r. powódka nie korzystała ze zwolnień lekarskich ani nie pozostawała w stosunku pracy z innym podmiotem, a zatem miała realną możliwość podjęcia pracy na każde wezwanie pozwanej. Dla uznania gotowości do pracy nie było konieczne, aby powódka fizycznie przebywała w zakładzie pracy, skoro pozwana kwestionowała istnienie stosunku pracy i powódka nie miała wyznaczonego miejsca pracy. W rezultacie Sąd Rejonowy na podstawie art. 80 zdanie pierwsze k.p. zasądził od pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenie za okres faktycznie wykonywanej pracy od 1 kwietnia 2005 r. do 30 czerwca 2005 r., ale nie w wysokości wskazanej w umowie o pracę, lecz w wysokości wynikającej z porozumienia obniżającego wynagrodzenie powódki do poziomu minimalnego miesięcznego wynagrodzenia pracowników. W ocenie Sądu Rejonowego, porozumienie to nie zostało zawarte pod warunkiem rozwiązującym, jakim było przejęcie powódki przez nowego pracodawcę i dlatego pozwaną wiążą zasady wynagradzania wynikające z porozumienia. Sąd pierwszej instancji przyjął, że uczynionego w porozumieniu zastrzeżenia nie można uznać za warunek, bowiem zdarzenie, od którego uzależniono powrót do poprzedniej wysokości wynagrodzenia, nie było niepewne. Zamieszczone w porozumieniu zastrzeżenie nie było więc warunkiem w rozumieniu art. 89 k.c., także z tego względu, że przejęcie pracownika środowiskowego klubu sportowego przez nowopowstałą sportową spółkę akcyjną nastąpiło z mocy samego prawa na podstawie art. 36a ustawy z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 226, poz. 1675 ze zm.), o czym strony tego porozumienia wiedziały w dacie jego podpisywania. Powstanie sportowej spółki akcyjnej było konieczne do dalszego uczestnictwa w rozgrywkach I Ligi Serii A Polskiej Ligi Siatkówki. Zatem z chwilą przejścia powódki przez pozwaną spółkę, pozwana z mocy art. 23¹ k.p. wstąpiła w miejsce dotychczasowego pracodawcy i stała się stroną stosunku pracy zmodyfikowanego porozumieniem zawartym w dniu 2 stycznia 2004 r. Nowego pracodawcę wiązało więc postanowienie o obniżeniu wysokości należnej powódce pensji do kwoty najniższego miesięcznego wynagrodzenia, które w 2005 r. wynosiło 849 zł. Sąd Rejonowy nie zaakceptował stanowiska pozwanej, że zasądzeniu wynagrodzenia za gotowość do pracy sprzeciwiają się zasady współżycia społecznego, skoro powódka w rzeczywistości nie świadczyła pracy. Sąd stwierdził, że brak świadczenia

pracy był konsekwencją niedopuszczenia powódki do pracy, a strona, która sama naruszyła zasady współżycia społecznego, nie może się powoływać na tę klauzulę generalną.

Od wyroku Sądu pierwszej instancji obie strony złożyły apelacje. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie wyrokiem z dnia 28 lutego 2007 r. [...] oddalił apelację pozwanej, natomiast w uwzględnieniu apelacji powódki zmienił punkt drugi i czwarty wyroku Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwoty po 3.851 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 maja 2005 r. i od 1 dnia każdego miesiąca, poczynając od 1 czerwca 2005 r. do 1 stycznia 2006 r. oraz zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję, a nadto zasądził od pozwanej na rzecz powódki zwrot kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą. Sąd drugiej instancji w całości podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, uznając je za własne. Jednakże dokonał ich odmiennej oceny prawnej w zakresie charakteru postanowień umownych oraz skutków prawnych porozumienia z 2 stycznia 2004 r. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w myśl art. 89 k.c., za warunek uważa się zdarzenie przyszłe i niepewne, zaś takim zdarzeniem było w chwili zawarcia porozumienia z dnia 2 stycznia 2004 r. ewentualne przejęcie powódki przez sportową spółkę akcyjną. Sąd odwoławczy nie podzielił poglądu wyrażonego przez Sąd Rejonowy, że do takiego przejęcia musiało dojść, a zatem, że było to zdarzenie przyszłe, ale pewne. Chociaż z przepisów ustawy o kulturze fizycznej wynikał obowiązek powołania sportowej spółki akcyjnej w celu dalszego uczestnictwa drużyny siatkarskiej w rozgrywkach ligowych, to jednak w żaden sposób nie można stąd wysuwać wniosku, iż sportowa spółka akcyjna musiała powstać. Zaniechanie utworzenia nowego podmiotu w żaden sposób nie zagrażało bytowi dotychczasowego pracodawcy powódki, czy też samej sekcji piłki siatkowej. Jedyną konsekwencją niepowołania sportowej spółki akcyjnej byłoby wykluczenie drużyny siatkarskiej z rozgrywek. W związku z tym, Sąd odwoławczy uznał, że porozumienie z 2 stycznia 2004 r., tymczasowo ograniczające wysokość wynagrodzenia powódki, zostało zawarte pod warunkiem rozwiązującym, a wobec jego ziszczenia się w dniu 1 kwietnia 2005 r. wynagrodzenie powódki wróciło do poprzedniej wysokości. Z tych względów Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo i zasądził na rzecz powódki za okres od kwietnia 2005 r. do grudnia 2005 r. kwoty

stanowiące różnicę pomiędzy kwotami dochodzonymi przez powódkę, a zasadzonymi przez Sąd pierwszej instancji.

Wyrok Sądu Okręgowego w całości pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną, zarzucając naruszenie: 1) art. 81 § 1 k.p. oraz 2) art. 23¹ § 1 k.p. i art. 94 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z art. 29 i art. 36a ustawy z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej wskazano, że decydujące znaczenie dla zastosowania art. 81 § 1 k.p. mają cztery przesłanki uznania stanu gotowości do pracy: zamiar dalszego wykonywania pracy, faktyczna możliwość jej wykonywania, zewnętrzny wyraz woli świadczenia pracy i dyspozycyjność wobec zakładu pracy. Zdaniem skarżącej, gotowość do pracy jest stanem obiektywnym, a z uwagi na to, że art. 81 § 1 k.p. jest wyjątkiem od zasady, to należy go interpretować ściśle. W szczególności dotyczy to przesłanki dyspozycyjności pracownika i sposobu uzewnętrznienia woli świadczenia pracy. Skarżąca przedstawiła pogląd, według którego, mimo deklaratoryjnego charakteru wyroku ustalającego istnienie stosunku pracy, niektóre jego skutki powstają dopiero na przyszłość i dotyczy to roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Zdaniem skarżącej, norma art. 81 § 1 k.p. nie jest przepisem ochronnym dla pracowników pozostających w sporze ze swoim pracodawcą co do istnienia stosunku pracy. Również nakładanie na pracodawcę ciężaru utrzymania pracownika, z którym pracodawca pozostaje w sporze co do istnienia stosunku pracy, jest skrajnie niesprawiedliwe i narusza równowagę stron, bowiem pracownik nie jest obciążony żadnymi obowiązkami poza jednorazowym wyrażeniem woli świadczenia pracy. Skarżąca uważa, że powódka nie uzewnętrżniła zamiaru świadczenia pracy, a nadto Sąd Okręgowy nie ustalił, czy powódka pozostawała w dyspozycji pozwanej w całym spornym okresie, w czasie którego miała nieograniczoną swobodę dysponowania swoim czasem. Nie wiadomo też, czy w tym okresie powódka przebywała na wakacjach, na wyjazdach, czy w szpitalu. Skarżąca wywiodła, że warunek rozwiązujący zawarty w porozumieniu z dnia 2 stycznia 2004 r., zgodnie z którym obniżone wynagrodzenie obowiązuje do dnia przejścia pracownika przez sportową spółkę akcyjną, a następnie podlega podwyższeniu do uprzedniej wysokości, jest przeciwny ustawie o kulturze fizycznej. Zatem zgodnie z art. 94 k.c. należy go uznać za niezastrzeżony. Warunek ten jest też sprzeczny z art. 89 k.c., bowiem przejście pracowników przez sportową spółkę akcyjną nie było zdarzeniem niepewnym dlatego, że obowiązujące wówczas przepisy (art. 29 i 36a ustawy z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej) nakładały obo-

wiązek utworzenia takiej spółki, o czym obie strony porozumienia wiedziały. Ponadto nie może być warunkiem zdarzenie uzależnione od woli stron, a w tym przypadku powstanie sportowej spółki akcyjnej zależało od woli władz Klubu Środowiskowego Piłki Siatkowej [...], które tworzyły nową spółkę. Sprzeczności tego warunku z ustawą skarżąca upatruje w naruszeniu przez Sąd Okręgowy art. 23¹ k.p., który wywiódł, że zbieżność daty w warunku rozwiązującym, do której to daty miało obowiązywać porozumienie obniżające wynagrodzenie, z momentem przejęcia zakładu pracy przez nowego pracodawcę, stanowi o tym, że doszło do modyfikacji stosunku pracy w momencie przejęcia. Taka zaś modyfikacja jest niedopuszczalna. Skarżąca w szczególności podkreśliła, że skoro nowy pracodawca staje się stroną w stosunkach pracy z pracownikami przejętego zakładu pracy, to treść stosunków pracy łączących strony pozostaje taka sama, jak przed przejęciem. Ponadto modyfikacja taka jest niedopuszczalna, ponieważ wywiera skutki wobec podmiotu, który nie był stroną ustaleń. Z tych przyczyn, o ile powódce należało się wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, to tylko w wysokości wynikającej z porozumienia z dnia 2 stycznia 2004 r.

Powódka w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw. Uzasadniając zarzut błędnej wykładni art. 81 § 1 k.p., skarżąca argumentuje, że spełnienie wszystkich czterech przesłanek gotowości do pracy może nastąpić jedynie wtedy, gdy pracownik uzewnętrznia zamiar świadczenia pracy fizyczną obecnością w miejscu zatrudnienia lub w innym wyznaczonym miejscu. Strona pozwana powołuje się na liczne orzeczenia Sądu Najwyższego, ale we wszystkich przypadkach jest to nietrafne. Skarżąca powołuje się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 195/98 (OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 453), według którego gotowość do pracy w rozumieniu art. 81 § 2 k.p. występuje jedynie podczas istnienia wiążącego strony stosunku pracy, w razie powstania przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy w określonym w umowie czasie i miejscu pracy, uniemożliwiających pracownikowi jej wykonywanie, gdy jednocześnie pozostaje on zgodnie z art. 128 § 1 k.p. do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym umówionym z nim miejscu. Pomija jednak, że odnosi się

on do sytuacji, w której pracownik ma wyznaczone miejsce i czas pracy. Skarżąca powołuje się również na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 60/99 (OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 577), w którego tezie stwierdzono, że oczekiwanie pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy nie oznacza gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., jeżeli takiego zachowania pracownika nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy. Pomija jednak końcowy fragment tej tezy, z którego wynika, że zachowanie pracownika polegające na oczekiwaniu na wezwanie pracodawcy może być uznane za gotowość do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., jeśli jest usprawiedliwione okolicznościami faktycznymi. Całkowicie nietrafne jest powoływanie się pozwanej na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 1979 r., I PR 20/78 (OSNCP 1978 nr 11, poz. 215) oraz na uchwałę z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 3/77 (OSNCP 1977 nr 9, poz. 163). Skarżąca nie zauważa, że orzeczenia te dotyczą roszczenia o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a nie roszczenia o dopuszczenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. Orzeczenie sądowe przywracające pracownika do pracy w zakresie reaktywowania stosunku pracy ma charakter konstytutywny i wywołuje skutki na przyszłość. W takiej sytuacji pracownik w ogóle nie ma roszczenia z art. 81 § 1 k.p. (wprost zostało to wskazane w uchwale z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 3/77).

Przesłankami nabycia prawa do wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy na podstawie art. 81 § 1 k.p. są: 1) gotowość pracownika do pracy, 2) doznanie szkody z przyczyn dotyczących pracodawcy. Cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są natomiast: 1) zamiar wykonywania pracy, 2) faktyczna zdolność do świadczenia pracy, 3) uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz 4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 111/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 347 oraz wyrok Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 19 grudnia 1979 r., I P 1378/79, PiZS 1980 nr 11, s. 77). W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Istotne znaczenie ma, czy pracodawca kwestionuje istnienie stosunku pracy oraz czy pracownik ma wskazane miejsce świadczenia pracy. Różna będzie bowiem możliwość uzewnętrznienia zamiaru świadczenia pracy. Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pra-

codawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 111/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 347; z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 308 oraz z dnia 4 grudnia 2003 r., I PK 109/03, OSNP 2004 nr 21, poz. 367). Roszczenie o wynagrodzenie za czas gotowości do wykonywania pracy przysługuje pracownikowi także wtedy, gdy pracodawca błędnie uznał, że stosunek pracy rozwiązał się z upływem czasu, na jaki umowa była zawarta (por. wyrok z dnia 4 października 1994 r., I PRN 72/94, OSNAPIUS 1995 nr 4, poz. 47), jak również wówczas, gdy okazało się, że stosunek pracy nie został rozwiązany lub nie wygasł w sposób określony przepisami prawa (por. wyroki z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 721/99, OSNAPIUS 2002 nr 2, poz. 37 oraz z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 244; OSP 2006 nr 3, poz. 26 z glosą A. Drozda). Uzewnętrznienie przez pracownika jego gotowości do wykonywania pracy powinno nastąpić poprzez zgłoszenie pracodawcy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Zgłoszenie to może jednak nastąpić przez każde zachowanie pracownika objawiające w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a więc zarówno pisemnie, ustnie, jak też przez każde inne zachowanie objawiające wolę pracownika wobec pracodawcy w dostateczny sposób (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 161/98, OSNAPIUS 1999 nr 11, poz. 365; z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 524/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 347 oraz z dnia 7 września 2005 r., II PK 390/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 209). Wszystkie te przesłanki zostały spełnione w stanie faktycznym stanowiącym podstawę zaskarżonego wyroku, którym Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Powódka miała zamiar wykonywania pracy i go uzewnętrzniała wobec pracodawcy (liczne pisma i żądanie dopuszczenia do pracy) oraz była zdolna do świadczenia pracy, a także pozostawała w dyspozycji pracodawcy (oczekiwała na jego wezwanie). Powódka nie świadczyła pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, który błędnie uznał, że nie doszło do jej przejęcia i dlatego nie dopuszczał jej do pracy. Wdając się w spór sądowy co do istnienia stosunku pracy, pracodawca podjął ryzyko, że w razie niekorzystnego dla niego rozstrzygnięcia poniesie tego konsekwencje w postaci obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy i zapłaty wynagrodzenia za czas gotowości do niej (wskazane wyżej wyroki z dnia 4 października 1994 r., I PRN 72/94 i z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 721/99). Jak w każdym procesie sądowym mógł tego uniknąć przez uznanie powództwa. Odwoływanie się w tej sytuacji do zasad współżycia społecznego jest

całkowicie bezzasadne, zwłaszcza, że pozwana uważa, że powódce nie należy się dochodzone wynagrodzenie dlatego, iż nie świadczyła pracy. Tymczasem istota prawa do wynagrodzenia określonego w art. 81 § 1 k.p. sprowadza się właśnie do jego przysługiwania mimo nieświadczenia pracy.

Nietrafne są zarzuty naruszenia art. 23¹ k.p. i art. 94 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 29 i 36a ustawy z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej. Zgodnie z art. 89 k.c. (z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustawie albo wynikających z właściwości czynności prawnej), powstanie lub ustanie skutków czynności prawnej można uzależnić od zdarzenia przyszłego i niepewnego (warunek). Warunek niemożliwy, jak również przeciwny ustawie lub zasadom współżycia społecznego pociąga za sobą nieważność czynności prawnej, gdy jest zawieszający; a uważa się za niezastrzeżony, gdy jest rozwiązujący (art. 94 k.c.). W prawie pracy dopuszcza się stosowanie warunku jako zastrzeżenia umownego kształtującego wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 474/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 203; OSP 2003 r. nr 10, poz. 130 z glosą M. Skąpskiego).

Skarżąca wywodzi, że warunek rozwiązujący zawarty w porozumieniu z dnia 2 stycznia 2004 r. jest przeciwny ustawie o kulturze fizycznej, zatem należy go uznać za niezastrzeżony (art. 94 k.c.), albo że warunek ten jest sprzeczny z art. 89 k.c., bowiem przejście pracowników przez sportową spółkę akcyjną nie było zdarzeniem niepewnym (art. 29 i 36a ustawy z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej), albo że nie może być uznany za warunek jako zdarzenie uzależnione od woli stron. Wszystkie te argumenty są nietrafne. Nie wiadomo dlaczego warunek ten miałby być sprzeczny z ustawą o kulturze fizycznej, która przecież nie reguluje zawierania takich porozumień i z pewnością ich nie wyłącza. Według art. 36a tej ustawy (w brzmieniu na dzień 31 marca 2005 r., czyli zgodnie z jednolitym tekstem: Dz.U. z 2001 r. Nr 81, poz. 889 ze zm.), sportowa spółka akcyjna wstępująca do rozgrywek w miejsce sekcji stowarzyszenia kultury fizycznej przejmuje z dniem zgłoszenia do ligi zawodowej ogół praw i obowiązków majątkowych oraz niemajątkowych tej sekcji. Przepis ten oznaczał przejście ogółu praw majątkowych oraz niemajątkowych sekcji w razie wstąpienia sportowej spółki akcyjnej do rozgrywek w miejsce sekcji stowarzyszenia kultury fizycznej i należy go rozumieć jako przejście praw oraz obowiązków związanych z dotychczasowym działaniem tej sekcji, obejmujące również zaległe wynagrodzenia zawodników sekcji, z którymi stosunek pracy ustał przed wstąpieniem spółki

akcyjnej do rozgrywek w miejsce tej sekcji klubu sportowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2006 r., I PK 267/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 158). W tym znaczeniu przepis ten oznaczał następstwo prawne sukcesora (spółki) pod tytułem ogólnym, nawet o szerszym zakresie niż następstwo wynikające z art. 23¹ k.p. Przepis ten w żaden sposób nie sprzeciwiał się (nie regulował) zawieraniu - przed określonym nim przejęciem - przez sekcję (dotychczasowego pracodawcę) z jej pracownikami umów modyfikujących treść stosunków pracy.

Zdarzenie określone w porozumieniu z dnia 2 stycznia 2004 r. („do momentu przejęcia pracownika przez Sportową Spółkę Akcyjną”), było niepewne, co trafnie wywiódł Sąd Okręgowy. W momencie zawarcia tego porozumienia nie było wiadomo, czy spółka powstanie i czy przejmie sekcję stowarzyszenia kultury fizycznej. Bynajmniej zdarzenie to nie następowało z mocy prawa ani nie było niezbędne dla utrzymania bytu sekcji sportowej. Stanowiło jedynie warunek uczestnictwa w określonych rozgrywkach, ale to nie znaczy, że było pewne (musiało nastąpić). Na tym polegała niepewność tego zdarzenia, czemu nie stoi na przeszkodzie stwierdzenie, że jeżeli już to niepewne zdarzenie nastąpiło, to jego konsekwencją był skutek (pewny) w postaci przejęcia pracowników sekcji na podstawie art. 23¹ k.p. Zresztą, nawet gdyby uznać, że zdarzenie określone w porozumieniu z dnia 2 stycznia 2004 r. było pewne, to i tak skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionej podstawy (zaskarżony wyrok odpowiada prawu - art. 398¹⁴ k.p.c.). Należałoby bowiem wówczas uznać, że stanowiło ono zastrzeżenie terminu w rozumieniu art. 116 § 2 k.c. i stosować odpowiednio przepisy o warunku rozwiązującym (taka wydaje się też wola stron porozumienia, które nazwały je jako zawarte na czas określony).

Jako warunek nie może być kwalifikowane zdarzenie prawne, które stanowi treść czynności prawnej i objęte jest wyłącznie wolą stron (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2002 r., I CKN 1044/00, LEX nr 75270 i z dnia 24 czerwca 2005 r., V CK 799/04, LEX nr 152457; por. też wyroki z dnia 5 czerwca 2002 r., II CKN 701/00, OSP 2003 nr 10, poz. 124 z glosą Z. Radwańskiego i z dnia 10 kwietnia 2003 r., III CKN 1335/00, LEX nr 78810). Zdarzenie określone w porozumieniu z dnia 2 stycznia 2004 r. nie było jednak zależne (wyłącznie) od woli obu stron tego porozumienia. Zawarli je przecież dotychczasowy pracodawca (sekcja sportowa) oraz powódka. Powstanie spółki akcyjnej i przejęcie przez nią sekcji w żaden sposób nie zależało od woli powódki.

Nietrafne są też zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia art. 23¹ k.p. Skarżąca uważa, że niedopuszczalna jest modyfikacja treści stosunku pracy w momencie przejścia zakładu pracy. Skoro nowy pracodawca staje się stroną w stosunkach pracy z pracownikami przejętego zakładu, to treść stosunków pracy łączących strony pozostaje - jej zdaniem - taka sama, jak przed przejęciem. Ponadto „modyfikacja taka jest niedopuszczalna, ponieważ wywiera skutki wobec podmiotu, który nie był stroną ustaleń”. Rzeczywiście z tego przepisu wynika zasada trwałości treści indywidualnych warunków zatrudniania, mimo przekształceń podmiotowych występujących po stronie pracodawcy. Nie oznacza ona jednak, że niedopuszczalne są przekształcenia treści umowy o pracę dokonane przed przejęciem zakładu pracy za porozumieniem pracownika i dotychczasowego pracodawcy ani, że taka przekształcona treść stosunku pracy nie będzie wiązać nowego pracodawcy (choć nie był stroną tego porozumienia). Wręcz odwrotnie, z art. 23¹ k.p. wynika, że nowy pracodawca przejmuje pracownika, a treść jego stosunku pracy jest niezmieniona. U nowego pracodawcy obowiązuje więc zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej (uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 29 października 1992 r., I PZP 52/92, OSNCP 1993 nr 4, poz. 48; OSP 1993 nr 10, poz. 200 z glosą U. Jackowiak); wiązać go warunki indywidualnych umów o pracę wynikające z układu zbiorowego pracy obowiązującego w przejmowanym zakładzie pracy (uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 25 marca 1993 r., I PZP 65/92 (OSNCP 1993 nr 10, poz. 168; OSP 1994 nr 4, poz. 66 z glosą G. Goździewiczza oraz wyroki z dnia 15 czerwca 1993 r., I PRN 63/93, OSP 1994 nr 5, poz. 95 i z dnia 21 września 1995 r., I PRN 60/95, OSNAPiUS 1996 nr 7, poz. 100); stosunek pracy na czas określony zachowuje ten charakter (wyrok z dnia 16 września 1997 r., I PKN 260/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 560); wiąże go zawarta u poprzedniego pracodawcy umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej (uchwała z dnia 15 maja 1992 r., I PZP 28/92, OSNCP 1993 nr 1-2, poz. 7); oraz umowa o zakazie konkurencji (wyrok z dnia 11 stycznia 2005 r., I PK 96/04, Służba Pracownicza 2006 nr 5, s. 13); jest związany wypowiedzeniem umowy o pracę dokonany przez dotychczasowego pracodawcę (wyroki z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 101/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 332 oraz z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 38/05, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 44); a pracownik może żądać przywrócenia do pracy u nowego pracodawcy, gdy skutek wypowiedzenia umowy o pracę nastąpił po przejęciu zakładu pracy (wyrok z dnia 11 września 2001 r., I PKN 630/00, OSNP 2003 nr

16, poz. 378). Przejęcie zakładu pracy na warunkach określonych w art. 23¹ k.p. powoduje więc ten skutek, że nowy pracodawca staje się stroną stosunku pracy w niezmienionej treści, a więc wstępuje w sytuację prawną dotychczasowego pracodawcy.

W rozpoznawanej sprawie, po przejęciu zakładu pracy strona pozwana stała się nowym pracodawcą powódki, związanym treścią jej stosunku pracy, w tym postanowieniami dotyczącymi wysokości wynagrodzenia. Te zaś wynikały z umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2002 r., która została czasowo zmodyfikowana przez porozumienie z dnia 2 stycznia 2004 r. Zawieszało ono stosowanie postanowień umowy o pracę jedynie w zamkniętym, nieokreślonym z góry przedziale czasowym (do czasu przejęcia zakładu pracy), po upływie którego następował automatyczny powrót do ogólnych zasad wynikających z umowy o pracę. Powrót do poziomu wynagrodzenia gwarantowanego w umowie o pracę nastąpił zatem jednocześnie z przejęciem zakładu pracy powódki przez pozwaną spółkę, która w tym momencie była już związana tym porozumieniem jako elementem treści stosunku pracy przejmowanego pracownika.

Należy uznać, że strony stosunku pracy mogą obniżyć wynagrodzenie pracownika na czas oznaczony do momentu przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, który jest związany takim porozumieniem (art. 23¹ k.p.). Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ i 98 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====