

**Wyrok z dnia 8 stycznia 2009 r.**

**I PK 166/08**

**Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. nie wyklucza dobrowolnych modyfikacji warunków zatrudnienia w drodze porozumienia stron dla osiągnięcia celów korzystnych dla obu stron stosunku pracy.**

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Zbigniew Mysza (sprawozdawca), Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 8 stycznia 2009 r. sprawy z powództwa Teresy J. przeciwko „P.-M.” Spółce z o.o. w E. o dodatek stażowy, dodatkowe wynagrodzenie roczne, nagrodę jubileuszową, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 16 maja 2008 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie wyrokiem z dnia 16 maja 2008 r. oddalił apelację powódki Teresy J. od wyroku Sądu Rejonowego w Ełku z dnia 30 stycznia 2008 r. oddalającego powództwo w sprawie przeciwko „P.-M.” Spółce z o.o. w E. o dodatek stażowy, wynagrodzenie roczne, nagrodę jubileuszową, nie obciążając powódki kosztami procesu za instancję odwoławczą.

W pozwie powódka domagała się od pozwanej zapłaty zaległych świadczeń z tytułu dodatku stażowego i nagrody rocznej za lata 2000-2005 wraz z należnymi odsetkami za zwłokę, wskazując, iż Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w E. (SPZOZ), w którym była zatrudniona, został przejęty przez pozwaną w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., co uprawnia ją do dochodzenia wymienionych świadczeń. Następnie pismem z dnia 12 kwietnia 2005 r. powódka rozszerzyła powództwo o zapłatę kwoty 1.400 zł tytułem nagrody jubileuszowej oraz kwoty 3.550 zł tytułem niewypłaconych pochodnych wynagrodzenia w postaci wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych, świątecznych

i nadliczbowych oraz kwoty 14.180 zł wynikającej z obniżenia wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatkowych składników wynagrodzenia po nawiązaniu stosunku pracy z pozwaną.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości wskazując, że funkcjonuje u niej regulamin wynagradzania, który do dnia 31 marca 2005 r. nie przewidywał prawa do dodatku stażowego oraz prawa do nagrody jubileuszowej oraz „trzynastek”. Powódka pracowała w SPZOZ w E. do dnia 31 października 2000 r. i ten stosunek pracy ustał na zasadzie porozumienia stron. Natomiast u pozwanej powódka podjęła pracę w listopadzie 2000 r. i warunki płacowe strony ustaliły w umowie o pracę. Pozwana nie uznała również argumentu powódki o przejściu w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., natomiast z ostrożności podniosła, że ciągłość uprawnień pracowniczych z tego tytułu ustała w wyniku podpisania nowej umowy o pracę. Pozwana zaznaczyła również, iż wszelkie regulaminy w SPZOZ w E. zostały wypowiedziane pismem dyrektora z dnia 29 grudnia 1999 r., które zostało doręczone działającym w zakładzie związkowi zawodowemu i akty te przestały obowiązywać w byłym zakładzie pracy. Dodatkowo pozwana podała, że ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.) nie dotyczy pracowników pozwanej, a zatem roszczenia powódki nie mają podstawy prawnej. Ponadto pozwana podniosła również zarzut przedawnienia.

Wyrokiem z dnia 7 listopada 2005 r. Sąd Rejonowy w Ełku [...] zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwoty: 6.686 zł brutto tytułem dodatku stażowego wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2005 r. do dnia zapłaty (pkt I); 6.539,17 zł brutto tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za lata 2001- 2004 wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2005 r. do dnia zapłaty (pkt II); oraz 1.501,56 zł brutto tytułem nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2005 r. do dnia zapłaty (pkt III); natomiast oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt IV) i odstąpił od obciążania powódki kosztami postępowania (pkt V). Sąd ten uznał - po pierwsze - że pozwana ma status publicznego zakładu opieki zdrowotnej, a po drugie, iż w sprawie doszło do przejścia zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., co spowodowało związanie pozwanej warunkami indywidualnych umów o pracę wynikającymi z zakładowego systemu wynagradzania obowiązującego w przejmowanym zakładzie. Pozwanego wiązał obowiązujący w SPZOZ 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 państwo-

wych jednostkach organizacyjnych niebędących przedsiębiorstwami państwowymi (Dz.U. Nr 32, poz. 134 ze zm.), z tym że nie został on zmieniony aneksem nr 3 do regulaminu, ponieważ nie dokonano niezbędnych wypowiedzeń warunków pracy. W związku z tym Sąd Rejonowy uznał, że powódka spełnia warunki regulaminowe w zakresie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za lata 2002-2004. Przysługuje jej również prawo do nagrody jubileuszowej oraz do dodatku stażowego, jednakże od wynagrodzenia, jakie otrzymała w pozwanej Spółce rozpoczynając u niej pracę. Sąd Rejonowy uznał również, iż roszczenie powódki uległo przedawnieniu do marca 2002 r. łącznie.

Rozpoznając apelację pozwanej Spółki Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z dnia 13 czerwca 2006 r. [...] zmienił punkt I, II i III wyroku Sądu Rejonowego i powództwo w tym zakresie oddalił, nie obciążając powódki kosztami procesu. W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy wskazał, że argumentacja Sądu pierwszej instancji nie może się ostać w świetle uchwały Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2006 r., II PZP 10/05, z której wynika, że zakład opieki zdrowotnej utworzony przez spółkę akcyjną, w której większość mają jednostki samorządu terytorialnego, nie jest samodzielny publicznym zakładem opieki zdrowotnej w rozumieniu art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców (Dz.U z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.). Sąd Okręgowy podzielił jednak stanowisko Sądu Rejonowego, że w sprawie doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Mimo to uznał, iż roszczenia powódki nie są zasadne, ponieważ do obowiązującego w SPZOZ regulaminu wynagradzania nie miał zastosowania przepis art. 241<sup>8</sup> k.p., gdyż odnosi się on do układu zbiorowego pracy.

Ponadto w wyniku przejścia zakładu pracy na inną osobę możliwa jest modyfikacja zasad wynagradzania w drodze wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub w drodze porozumienia stron. W ocenie Sądu Okręgowego doszło do skutecznej modyfikacji zasad wynagradzania powódek, pracodawca bowiem umową z października 2000 r. zaproponował powódce nowe warunki płacy, a te zostały przez nią zaakceptowane. Nowe warunki nie przewidywały już świadczeń, których powódka dochodziła w sprawie.

Rozpoznając skargę kasacyjną powódki Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 18 lipca 2007 r., I PK 337/06, uchylił wyrok Sądu Okręgowego w Olsztynie i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego. Sąd Najwyższy wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron ma znaczenie dla oceny, czy doszło do przejścia w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Jeżeli bowiem

rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło przed przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę, to mechanizm określony w tym przepisie nie ma zastosowania, chyba że pracownik wykaże, iż porozumienie to jest obarczone wadami prawnymi powodującymi jego nieważność. Wady takie zachodzić będą, jeżeli przyczyną zawarcia porozumienia rozwiązującego stosunek pracy był transfer zakładu pracy na nowego pracodawcę. Ze względu bowiem na bezwzględnie obowiązujący charakter art. 23<sup>1</sup> k.p. autonomia woli stron stosunku pracy w zakresie kształtowania treści stosunku pracy ulega ograniczeniu, a pracodawca przejmujący zakład pracy nie może zmienić warunków pracy pracownika na jego niekorzyść z powodu samego przejścia zakładu pracy, bez względu na to czy pracownik wyraża zgodę na taką zmianę, czy też nie. Sąd Najwyższy wskazał również, iż nie można wykluczyć, że celem takiego działania było skłonienie powódki i pozostałych pracowników do akceptacji warunków pracy mniej korzystnych od dotychczasowych pod groźbą niezatrudnienia u pozwanej. To z kolei może rodzić wątpliwości co do pełnej dobrowolności wyrażania zgody przez pracownika na zmianę treści stosunku pracy. Ponadto należy ustalić, czy ewentualna zmiana warunków zatrudnienia u pozwanej dokonana w trakcie realizacji umowy może być skuteczna, zważywszy że w wypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę pogorszenie warunków pracy i płacy nie może być spowodowane samym faktem transferu.

Sąd Okręgowy w Olsztynie ponownie rozpoznał sprawę i wyrokiem z dnia 26 września 2007 r. [...] uchylił wyrok Sądu Rejonowego z dnia 7 listopada 2005 r. i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania ze wskazaniem, że rozstrzygnięcie sprawy wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości w celu udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy pozwany przejął zakład pracy lub jego część, w którym uprzednio zatrudniona była powódka oraz w razie dojścia do wniosku, że przejęcie zakładu pracy nastąpiło po dacie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron ze SPZOZ, to również w celu ustalenia, czy zgoda powódki na rozwiązanie dotychczasowego stosunku pracy nie była obciążona wadami prawnymi powodującymi jej nieważność.

Sąd Rejonowy w Ełku, ponownie rozpoznając sprawę, wyrokiem z dnia 30 stycznia 2008 r. [...] ponownie oddalił powództwo oraz zwolnił powódkę od ponoszenia kosztów sądowych uznając, że nie doszło do przejęcia przez pozwaną SPZOZ-u w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. oraz że pozwana nie jest SPZOZ-em. W ocenie tego Sądu, wbrew stanowisku powódki, „P.-M.” Spółka z o.o. w E. i SPZOZ w likwidacji w E. to dwa odrębne podmioty, przy czym pozwana „P.-M.” Spółka z o.o. jest spółką komu-

nalną utworzoną zgodnie z art. 9 ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej (Dz.U. z 1997 r. Nr 9, poz. 43 ze zm.) oraz art. 12 pkt 8g ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. Nr 91, poz. 578 ze zm.), nie zaś na podstawie ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm., zwanej dalej jako ustawa o z.o.z.) i jest organem prowadzącym niepubliczny zakład opieki zdrowotnej utworzony przez tę Spółkę i stanowiący jej jednostkę organizacyjną. Spółki komunalnej nie można utożsamiać z podmiotem, jakim jest jednostka samorządu terytorialnego wymieniona w art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o z.o.z. Zarówno gminna jak i powiatowa jednostka samorządu terytorialnego ma odrębną osobowość prawną od spółek komunalnych, których działanie regulują przepisy prawa handlowego. Przepisy art. 35b i art. 35c ustawy o z.o.z. umożliwiają przekształcenie SPZOZ w spółkę prawa handlowego, a co za tym idzie nie istnieje prawna możliwość przejęcia SPZOZ-u przez spółkę z o.o. Dlatego pozwana Spółka na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 7 ustawy o z.o.z. utworzyła M. Centrum Zdrowia jako niepubliczny zakład opieki zdrowotnej w rozumieniu art. 8 ust. 3 ustawy o z.o.z. Zakład ten, zgodnie z art. 12 ust. 3 ustawy, został wpisany do rejestru prowadzonego przez Wojewodę W.-M. Zakład ten jest jednostką organizacyjną Spółki, a według treści zawartych z powódką umów o pracę M. Centrum Zdrowia w E. jest miejscem pracy powódki. Odpowiada to treści art. 3 k.p. w zakresie pojęcia pracodawcy.

Ponadto na podstawie spójnych zeznań świadków Sąd Rejonowy ustalił, że sytuacja finansowa SPZOZ-u ulegała systematycznemu pogorszeniu od czasu przejęcia jego prowadzenia przez powiat w 1999 r. Próby uratowania sytuacji poprzez układ z wierzycielami nie mogły zostać zrealizowane, dlatego pojawiła się koncepcja przekazania świadczeń z zakresu służby zdrowia innemu podmiotowi. Mógł być to inny SPZOZ z E. - [...] Szpital Wojskowy lub SPZOZ z innego powiatu bądź utworzony przez powiat nowy podmiot. Zdecydowano się na to ostatecznie rozwiązanie, w którym chodziło o powołanie podmiotu w nowej formule prawnej bez obciążeń związanych ze strukturą i charakterem SPZOZ-u. Jednocześnie chodziło o ponowne zatrudnienie pracowników SPZOZ-u, który miał być likwidowany, aby zapewnić mieszkańcom powiatu miejsca pracy. Gdyby pracownicy SPZOZ-u nie zdecydowali się na zatrudnienie w nowym podmiocie, to ten nowy podmiot nie powstałby, a wówczas zadania z zakresu ochrony zdrowia przejąłby inny SPZOZ, natomiast pracownicy SPZOZ-u w E. poszliby „na bezrobocie” lub szukali pracy w innych ZOZ-ach.

W spotkaniach z dyrekcją SPZOZ-u i w posiedzeniach rady powiatu uczestniczyli pracownicy zadłużonego SPZOZ-u, którzy zdawali sobie sprawę, że powstanie nowy podmiot, w którym - jeśli będą chcieli pracować - nie zachowają uprawnień z SPZOZ-u. Sąd zwrócił uwagę, że powódka nie kwestionowała tego, że zawarła dobrowolnie porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w SPZOZ-ie oraz umowę o pracę w pozwanej Spółce, wiedząc, iż może odmówić podpisania nowej umowy o pracę i wówczas otrzymałaby odprawę z likwidowanego SPZOZ-u, bo tak postąpiła część pracowników likwidowanego SPZOZ-u. W ustalonych okolicznościach sprawy taki subiektywny przymus ekonomiczny prowadzący do przyjęcia mniej korzystnych warunków zatrudnienia u nowego pracodawcy nie mógł być uznany za niezgodne z prawem nakłanianie pracownika do podpisania nowej umowy o pracę.

Na mocy art. 43 ustawy o z.o.z. pozwana Spółka została wskazana jako podmiot, który w zastępstwie postawionego w stan likwidacji SPZOZ w E. miał zapewnić ciągłość świadczeń zdrowotnych, co było obowiązkiem powiatu, ale - w ocenie Sądu pierwszej instancji - nie stanowiło to postaci automatycznego przejęcia jednego zakładu pracy przez drugi, tym bardziej że w E. działał w tym czasie i nadal działa jeszcze jeden SPZOZ - [...] Szpital Wojskowy z przychodnią, który także mógłby zostać wskazany do przejęcia zadań i jego sytuacja w zakresie takiego rozumienia art. 23<sup>1</sup> k.p. mogłaby być tak samo „nadinterpretowana” jak przejęcie miejskiego SPZOZ-u w związku z przejęciem jego zadań. W ocenie Sądu Rejonowego, pozwana Spółka nie spełnia kryteriów do zaliczenia jej do samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej. Decyzja o utworzeniu spółki prawa handlowego powoduje, że dla jej utworzenia nie jest wystarczająca uchwała rady powiatowej, ale niezbędne jest zawarcie umowy spółki w formie aktu notarialnego. Dla utworzenia publicznego zakładu opieki zdrowotnej wystarczająca jest natomiast taka uchwała. Uchwała wskazuje formę gospodarki finansowej (art. 38 ust. 1 ustawy o z.o.z.). Tej czynności nie podejmuje się przy utworzeniu spółki prawa handlowego. Inaczej też wyglądają procedury związane z uchwaleniem statutu SPZOZ, wyłonieniem kierownictwa, utworzeniem funduszu założycielskiego, jak i rejestracji czy likwidacji tego typu jednostki. Pozwana Spółka w momencie pierwszej rejestracji w Sądzie Gospodarczym w Suwałkach figurowała pod nr RHB rejestru handlowego 1336, a nie jak SPZOZ w E. zarejestrowany pod nr 12 w rejestrze publicznych zakładów opieki zdrowotnej, w którym zarejestrowany był także skład rady społecznej. Po wejściu w życie przepisów o krajowym rejestrze sądowym pozwana „P.-M.” została „przerejestrowana” do rejestru przedsiębiorców jako spółka z o.o. pod nr KRS 0000026179, a

SPZOZ w E. do rejestru Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej pod nr KRS 0000042834.

Sąd Rejonowy uznał, że zmiana świadczeniodawcy świadczeń zdrowotnych, od którego kasa chorych (obecnie: Oddział Narodowego Funduszu Zdrowia) nabywa określonego rodzaju świadczenia zdrowotne na podstawie stosownej umowy nie jest przejęciem w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., a zaprzestanie udzielania tych świadczeń przez jeden publiczny zakład opieki zdrowotnej i rozpoczęcie ich udzielania przez inny zakład (niepubliczny), nie może być zakwalifikowane jako przejęcie publicznego zakładu opieki zdrowotnej przez niepubliczny ZOZ.

Po rozpoznaniu apelacji powódki Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z dnia 16 maja 2008 r. oddalił apelację. W uzasadnieniu Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy, jednak z uwagi na „długą metrykę” sprawy Sąd drugiej instancji postanowił kolejny raz nie uchylać wyroku Sądu Rejonowego i nie przekazywać sprawy do ponownego rozpoznania, lecz samodzielnie dokonał własnych ustaleń faktycznych i ocen prawnych.

W nowych ustaleniach faktycznych, Sąd Okręgowy między innymi przyjął, że powódka zatrudniona była w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w E. (SPZOZ) do dnia 31 października 2000 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Na podstawie porozumienia stron powódka i SPZOZ postanowili rozwiązać łączący ich stosunek pracy z dniem 31 października 2000 r. Jako przyczynę zawarcia porozumienia strony wskazały zaprzestanie przez SPZOZ prowadzenia usług medycznych oraz rozpoczęcie działalności w tym zakresie przez „P.-M.” Spółkę z o.o. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron wskazano, że powódka podejmie pracę w tej Spółce z dniem 1 listopada 2000 r., przy czym tę nową umowę o pracę strony podpisały już 16 października 2000 r. Czas trwania umowy strony ustaliły jako nieokreślony, z wynagrodzeniem zasadniczym i dodatkami do wynagrodzenia wynikającymi z Kodeksu pracy i ustawy o z.o.z. Pracodawca zaproponował powódce nowe warunki płacy w pozwanej jednostce, które to warunki zostały przez nią przyjęte i zaakceptowane. Były to zmodyfikowane warunki płacy i pracy w stosunku do poprzednio obowiązujących w SPZOZ. Wynagrodzenie powódki było niższe od otrzymywanego wcześniej.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy stwierdził - inaczej niż to uczynił Sąd Rejonowy - iż doszło do przejęcia zakładu pracy przez pozwaną w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. z dniem 1 listopada 2000 r. Powódka w dniu 31 października 2000 r. roz-

więzała za porozumieniem stron umowę o pracę z SPZOZ, a stosunek pracy z pozwaną nawiązała od 1 listopada 2000 r. W związku z tym Sąd Okręgowy uznał, że nie doszło do skutecznego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dotychczasowym pracodawcą, gdyż skutek ten nastąpiłby 31 października 2000 r., a jednocześnie z początkiem listopada 2000 r. doszło do przejścia zakładu pracy przez nowego pracodawcę. Zbieg tych dwóch zdarzeń prowadził do przyjęcia, iż czynność prawna w postaci rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z ZOZ nie ziściła się z uwagi na zmianę pracodawcy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. W konsekwencji powódka z mocy prawa stała się pracownikiem pozwanej, przenosząc warunki zatrudnienia obowiązujące poprzednio w ZOZ. Sąd Okręgowy uznał również, iż nie ma wątpliwości, że pozwana nie wypowiedziała powódce warunków pracy i płacy po dokonanej transferze. Równocześnie powódka dobrowolnie zgodziła się na „rozwiązanie umowy o pracę ze SPZOZ” i nawiązanie nowej umowy o pracę na mniej korzystnych warunkach ze stroną pozwaną. W ocenie Sądu Okręgowego, oświadczenie powódki w tym przedmiocie było dobrowolne, a czynność ta nie zmierzała do obejścia prawa, tj. art. 23<sup>1</sup> k.p. Powódka i nowy pracodawca mogli dobrowolnie w drodze porozumienia wprowadzić warunki pracy i płacy mniej korzystne w szczególnych okolicznościach sprawy. Wprawdzie w takiej sytuacji dochodzi do „sprzeczności dwóch dóbr chronionych prawem”, ale gdy zlikwidowany ZOZ miał olbrzymie zadłużenie niedające perspektyw na jego „oddłużenie”, to podtrzymanie dalszego funkcjonowania tego pracodawcy przez nowo utworzony podmiot (pozwaną Spółkę) i dobrowolne przyjęcie mniej korzystnych warunków płacowych przez przejmowanych pracowników, którzy byli pod „egzystencjalnym” przymusem wynikającym z zagrożenia istnienia i likwidacji SPZOZ oraz „szukania nowego zatrudnienia” nie zmierzało do obejścia art. 23<sup>1</sup> k.p. Pracownik jest uprawniony do podejmowania czynności, które nie zmierzały do podcinania jego egzystencji i w tym złożonym kontekście należało postrzegać zgodę powódki na pogorszenie warunków płacowych, która była wyrażona „w obliczu realnej możliwości likwidacji” SPZOZ dla zachowania zatrudnienia w nowo utworzonej jednostce zatrudnienia, tj. pozwanej Spółce. Przyjętą koncepcję jedynie potwierdzał długotrwały (4,5 roku) brak procesowej reakcji na niewypłacanie dochodzonych pozwem świadczeń, czego powódka nie potrafiła „racjonalnie wyjaśnić”, przez co trudno przyjąć, że od samego początku nie wyraziła zgody na zmianę warunków płacowych. Przede wszystkim jednak i na gruncie ustalonego stanu faktycznego - zarówno „wykładnia subiektywna i obiektywna” oświadczeń



woli stron nie pozostawia wątpliwości, że doszło do zmiany warunków umownych, a powódka „zaakceptowała gorsze warunki płacowe”.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powódki zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1) art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. i art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że umowa zawarta pomiędzy skarżącą a pozwaną nie zmierzała do obejścia prawa, tj. art. 23<sup>1</sup> k.p., 2) art. 23<sup>1</sup> k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że zmiana warunków wynagradzania na niekorzyść pracownika dokonana przez nowego pracodawcę z powodu złej kondycji finansowej przejmowanego zakładu pracy, nie stanowi zmiany warunków pracy i płacy wyłącznie z powodu samego przejścia zakładu pracy, 3) art. 60 k.c. i art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że dla uznania, iż pracownik zaakceptował w sposób dorozumiany nowe zasady wynagradzania wystarczy wykazanie, że pracownik przez odpowiednio długi okres czasu aprobuje zaproponowane mu zasady wynagradzania i nie wszczyna postępowania sądowego co do oświadczenia woli pracodawcy, 4) błędną wykładnię oraz spowodowane tym niewłaściwe zastosowanie w sprawie „art. 82 k.c. i art. 58 § k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez przyjęcie, że postawienie pracownika w świetle wyboru czy wyrazi on zgodę na nowe warunki płacy czy zrezygnuje z zatrudnienia, nie wyłącza dobrowolności oświadczenia woli pracownika i nie skutkuje nieważnością oświadczenia woli pracownika”. W skardze zarzucono też naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik postępowania, tj. art. 386 § 4 k.p.c. i art. 176 ust. 1 Konstytucji RP przez rozpoznanie apelacji skarżącej i jej oddalenie, pomimo że Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy, tj. nie ustalił kiedy nastąpiło przejście zakładu pracy przez nowego pracodawcę w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., nie wyjaśnił czy porozumienie zawarte przez pozwanego z powódką w dniu 16 października 2000 r. zmierzało do obejścia prawa oraz czy oświadczenie powódki w przedmiocie zgody na zawarcie wskazanego porozumienia nie było dotknięte wadami prawnymi oraz poprzez naruszenie prawa powódki do rozpoznania sprawy w dwuinstancyjnym postępowaniu sądowym.

Jako okoliczności przemawiające za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano potrzebę wykładni przepisów budzących wątpliwości, w szczególności: 1) art. 82 k.c., przez rozstrzygnięcie wątpliwości interpretacyjnych sprowadzających się do pytania, czy przymus ekonomiczny wywarty przez pracodawcę na pra-

cowniku, polegający na postawieniu pracownika przed dylematem - akceptacja zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy i płacy czy też rezygnacja z zatrudnienia stanowi o wyłączeniu dobrowolności składanego przez pracownika oświadczenia woli, 2) art. 23<sup>1</sup> k.p., przez ujednoczenie jego wykładni i wskazanie, co należy rozumieć pod pojęciem „zmiany warunków pracy pracownika na jego niekorzyść z powodu samego przejścia zakładu pracy” i odpowiedź na pytanie czy zmiana warunków pracy z powodu przejścia w trybie tego przepisu zakładu pracy o złej kondycji ekonomicznej, stanowi zmianę warunków pracy z powodu samego przejścia zakładu pracy. W sprawie występuje także istotne zagadnienie prawne wywołujące istotne wątpliwości w orzecznictwie, a sprowadzające się do pytania, „czy dla przyjęcia, w oparciu o przepis art. 60 k.c. i art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., że pracownik zaakceptował w sposób dorozumiany nowe zasady wynagradzania wystarczy wykazanie, że pracownik przez odpowiednio długi okres czasu aprobejuje zaproponowane mu zasady wynagradzania i nie wszczyna postępowania sądowego co do oświadczenia woli pracodawcy, czy też muszą zaistnieć jeszcze dodatkowe szczególne okoliczności faktyczne i jakie to muszą być okoliczności”. Skarżąca twierdzi, że umowa zawarta między nią a pozwaną zmierzała do obejścia prawa - art. 23<sup>1</sup> k.p. Pozwana dokonując przejścia SPZOZ była bowiem w pełni świadoma, że transfer ten będzie wywierał skutki określone w art. 23<sup>1</sup> k.p., tyle że zamiarem pozwanej było przejście SPZOZ, jednakże bez konieczności przejmowania „warunków pracy, na jakich zatrudnieni byli w SPZOZ jego dotychczasowi pracownicy”. Sekwencja zdarzeń polegająca na podpisaniu umowy rozwiązującej dotychczasowe stosunki pracy z SPZOZ i nowych umów o pracę z pozwaną miała na celu - w zamiarze pozwanej - uniknięcie mechanizmu określonego w art. 23<sup>1</sup> k.p. Pozwana dążyła do utwierdzenia skarżącej, jak i pozostałych pracowników, w przekonaniu, iż ich dotychczasowe stosunki pracy wygasły i nie mają oni praw do dodatków z tych stosunków wynikających. Takie działanie bez wątpienia uznać należy za zmierzające do obejścia prawa, tj. art. 23<sup>1</sup> k.p. Zdaniem skarżącej, oświadczenie woli złożone w dniu 1 listopada 2000 r. nie może zostać uznane za propozycję zmiany dotychczasowych warunków wynagradzania, jak to przyjął Sąd Okręgowy. Nowe warunki wynagradzania zostały bowiem zaoferowane skarżącej w okolicznościach, które wyłączały jej swobodną decyzję w tej kwestii oraz uniemożliwiały jej wyrażenie sprzeciwu. Gdyby bowiem skarżąca wyraźnie oświadczyła, iż warunków tych nie przyjmuje, zostałaby zwolniona i otrzymałaby odprawę, tak jak część pracowników przejmowanego SPZOZ.

Skarżąca wskazała też, że sytuacje, gdy przejście zakładu pracy będzie „*stricte*” powodem zmiany warunków pracy i płacy będą wyjątkowo rzadkie, jeżeli nie w ogóle niewystępujące”. Przyczyną taką będą zazwyczaj inne czynniki bezpośrednio powiązane z samym przejściem zakładu pracy, tak jak w niniejszej sprawie: zła sytuacja przejmowanego zakładu oraz okoliczności sprzyjające wywarceniu presji na pracowników, aby zgodzili się na zmianę warunków. Dlatego nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Okręgowego, że do zmiany warunków wynagradzania doszło z powodu złej kondycji finansowej przejmowanego SPZOZ, a więc przyczyną zmian nie było wyłącznie przejście zakładu pracy.

Odnosnie do zarzutu naruszenia prawa procesowego skarżąca podniosła, że zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego Sąd drugiej instancji samodzielnie ocenia tylko dowody przeprowadzone w postępowaniu odwoławczym, co do pozostałych dowodów bada jedynie, czy prawidłowo ocenił je sąd pierwszej instancji, a badania tego dokonuje przez pryzmat zarzutów apelacji. Tymczasem Sąd Okręgowy w całości dokonał ustaleń faktycznych i samodzielnie ocenił całokształt materiału dowodowego, przez co pozbawił skarżącą konstytucyjnego prawa do dwuinstancyjnego postępowania sądowego oraz naruszył zasadę bezpośredniości, zasłaniając się przy tym „długą metryką sprawy”. Zaś dla stron postępowania jak też dla jego celu kluczowe znaczenie ma nie zasada szybkości, lecz dwuinstancyjności i prawa do sprawiedliwego oraz obiektywnego sądu. Sąd Okręgowy nie zwrócił również uwagi na fakt, iż uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego uchylało się spod kontroli instancyjnej i był to kolejny powód, poza nierozpoznanie istoty sprawy, dla przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Ełku do ponownego rozpoznania wraz z przekazaniem mu do rozstrzygnięcia kwestii kosztów procesowych za instancję kasacyjną, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Olsztynie wraz z przekazaniem temu Sądowi do rozstrzygnięcia kwestii kosztów procesowych za instancję kasacyjną, ewentualnie - w wypadku uznania przez Sąd Najwyższy, że podstawa naruszenia prawa materialnego jest oczywiście uzasadniona - o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i orzeczenie co do istoty sprawy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz skarżącej kosztów procesu (za postępowanie przed Sądami obu instancji oraz za postępowanie

kasacyjne) z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie, ewentualnie o nieprzyjęcie skargi do rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw prawnych. Jej procesowe zarzuty okazały się oczywiście chybione, ponieważ zgodnie z art. 382 k.p.c. sąd drugiej instancji jest uprawniony do orzekania na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Tak też zachował się Sąd Okręgowy, który jako Sąd odwoławczy (apelacyjny) rozpoznawał tę samą sprawę już po raz trzeci, ale niefortunnie i bezpodstawnie uznał, iż Sąd pierwszej instancji rzekomo nie rozpoznał istoty sprawy. Tymczasem Sąd pierwszej instancji zawsze orzekał co do istoty sprawy, skoro negatywnie merytorycznie rozstrzygał o roszczeniach powódki. Ponadto długotrwałość postępowania w rozpoznawanej sprawie, która była przedmiotem dwukrotnego procedowania od samego początku przez Sądy obu instancji, sprawiała, że ustalenia faktyczne zostały w niej wyczerpująco dokonane, a sporna pozostawała wyłącznie ocena prawna ustalonych okoliczności sporu. W sytuacji dwukrotnego rozpoznania tej samej sprawy od samego początku przez Sądy obu instancji, z zaangażowaniem najwyższej instancji kasacyjnej, nie mogło być zatem mowy o jakimkolwiek naruszeniu prawa powódki do co najmniej dwuinstancyjnego postępowania, przez co zarzut naruszenia art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 176 Konstytucji RP okazał się ewidentnie bezzasadny.

Inne proceduralne zarzuty kasacyjne nie zostały w sprawie wyartykułowane (tj. nie były nazwane przez wskazanie konkretnych przepisów prawa procesowego), co sprawiała, że przy kasacyjnym rozpoznaniu sprawy wiążące były ustalenia faktyczne stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku. Ustalenia te nie były zresztą sporne, bo kwestie kasacyjne dotyczyły ocen prawnych ustalonych okoliczności sporu. Z dokonanych w sprawie ustaleń wynikało, że sytuacja finansowa poprzednika prawnego pozwanej Spółki, tj. SPZOZ-u, była zła i dalej ulegała systematycznemu pogorszeniu od czasu przejęcia prowadzenia tego poprzedniego pracodawcy powódki przez Powiat E. w 1999 r. Ponieważ próby uzdrowienia tej sytuacji przez postępowanie układowe z wierzycielami nie przyniosły efektu, brano pod rozwagę przekazanie realizo-

wania świadczeń z zakresu służby zdrowia innemu podmiotowi. Mógł być to inny SPZOZ z E. (Szpital Wojskowy) lub SPZOZ z innego powiatu bądź utworzony przez powiat nowy podmiot. Zdecydowano się na to ostatecznie rozwiązanie i powołano w nowej formule prawnej podmiot, którego nie obciążały długi poprzednika prawnego pozwanej Spółki, tj. SPZOZ-u w E. Tak doszło do utworzenia nowego pracodawcy (pozwanej Spółki). W zakresie tej zrealizowanej koncepcji w spotkaniach z dyrekcją SPZOZ-u i w posiedzeniach rady powiatu uczestniczyli pracownicy zadłużonego SPZOZ-u, którzy zdawali sobie sprawę, że powstanie nowy podmiot zatrudniający, w którym będą mogli pracować pod warunkiem ograniczenia (obniżenia) dotychczasowych uprawnień płacowych obowiązujących w SPZOZ-ie. Gdyby bowiem pracownicy SPZOZ-u nie zdecydowali się na podjęcie zatrudnienia i obniżki wynagrodzeń w nowym podmiocie, to ten nowy pracodawca w ogóle nie zostałby utworzony, a wówczas zadania zadłużonego SPZOZ-u z zakresu ochrony zdrowia przejąłby inny podmiot (SPZOZ), natomiast pracownicy jednostki, która podlegałaby „likwidacji” poszliby w większości „na bezrobocie lub szukali pracy w innych ZOZ-ach”.

Wprawdzie w sytuacji przejęcia SPZOZ-u przez pozwaną Spółkę w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. czynność prawna w postaci rozwiązania umowy o pracę z powódką za porozumieniem stron ze SPZOZ-em istotnie „nie ziściła się z uwagi na zmianę pracodawcy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p.”, co sprawiało, iż z mocy prawa powódka stała się pracownikiem pozwanej Spółki. Równocześnie jednak - według miarodajnych ustaleń Sądu drugiej instancji oraz dokonanej wykładni oświadczeń woli stron towarzyszących podmiotowym przekształceniom po stronie pracodawczej - powódka dobrowolnie zgodziła się na „rozwiązanie umowy o pracę ze SPZOZ” i nawiązanie ze stroną pozwaną nowej umowy o pracę na mniej korzystnych warunkach już 16 października 2000 r., tj. przed podmiotową zmianą strony pracodawczej, która miała miejsce 1 listopada 2000 r. W ocenie Sądu Najwyższego, nie było żadnych podstaw prawnych do uznania, że oświadczenie powódki o przyjęciu mniej korzystnych warunków płacowych dla zachowania zatrudnienia w pozwanej Spółce było nieważne na podstawie wskazanych w skardze kasacyjnej podstaw, tj. art. 58 § 1 lub art. 82 k.c. w związku z art. 300 k.p. Nieważna, bo sprzeczna z art. 23<sup>1</sup> k.p., była bowiem tylko umowa rozwiązująca stosunek pracy ze SPZOZ-em. Natomiast zawarcie nowej umowy o pracę z pozwaną Spółką zostało prawidłowo ocenione i zinterpretowane przez Sąd drugiej instancji jako zawierające dopuszczalne porozumienie zmieniające (pogarszające) warunki płacowe powódki oraz innych przejętych pracowników, którzy w szczególnych okolicznościach sprawy byli świadomi, iż

przejmowany na warunkach wynikających z art. 23<sup>1</sup> k.p. SPZOZ miał olbrzymie zadłużenie, bez perspektyw na jego oddłużenie, a także, iż - bez przejęcia tego pracodawcy przez pozwaną Spółkę - wszyscy pracownicy utraciliby zatrudnienie, na co przystała część pracowników, zadowolając się świadczeniami przysługującymi osobom zwalnianym z pracy z przyczyn ekonomicznych. W takich szczególnych okolicznościach sprawy wykluczone było uznanie, że dobrowolne przyjęcie mniej korzystnych warunków płacowych przez przejmowanych pracowników - którzy byli pod „egzystencjalnym” przymusem wynikającym z zagrożenia istnienia i z realnej likwidacji SPZOZ - co wymagałoby konieczności szukania nowego zatrudnienia, zmierzało do obejścia art. 23<sup>1</sup> k.p. lub było sprzeczne z ustawą w rozumieniu art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Skarżąca, godząc się na pogorszenie warunków płacowych dla utrzymania zatrudnienia, w sposób oczywisty nie znajdowała się w stanie wyłączającym świadome i swobodne podjęcie decyzji i wyrażenie woli, co przecież dotyczy w szczególności choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego, chociażby przemijającego, zaburzenia czynności psychicznych w rozumieniu art. 82 k.c. w związku z art. 300 k.p. W każdym razie stanu psychicznego powódki, który mógłby uzasadnić twierdzenie o wyłączeniu jej zdolności do świadomego i swobodnego podejmowania decyzji oraz wyrażenia woli kontynuacji zatrudnienia u nowo utworzonego pracodawcy, skarżąca nie wykazała. Przeciwnie w pełni świadomie i swobodnie zgodziła się ona na pogorszenie warunków płacowych określonych w umowie o pracę zawartej z nowym pracodawcą (pozwaną Spółką), bo tę dobrowolną decyzję podjęła w obliczu realnego zagrożenia likwidacją SPZOZ-u dla zachowania zatrudnienia w nowo utworzonej jednostce zatrudnienia, tj. pozwanej Spółce, która nie zostałaby utworzona, gdyby przejęci pracownicy nie zgodzili się na obniżenie warunków płacowych. Taką koncepcję potwierdziła dokonana i zweryfikowana przez Sąd drugiej instancji wykładnia oświadczeń woli towarzyszących przejęciu powódki oraz innych pracowników przez nowego pracodawcę (pozwaną Spółkę) w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., które nie zostały dokonane wyłącznie z powodu „samego przejścia zakładu pracy” na innego pracodawcę, ale w celu uchronienia całej załogi SPZOZ-u przed utratą zatrudnienia wynikającego z potencjalnej likwidacji tego podmiotu, od czego ochroniło przejętych pracowników, w tym skarżącą, utworzenie nowego podmiotu zatrudniającego, który nie został obciążony długami poprzednika i mógł dalej funkcjonować pod warunkiem wyrażenia zgody przez przejętych pracowników na mniej korzystne finansowe warunki dalszego zatrudnienia.

Taka też była zastosowana koncepcja przez Sąd Okręgowy, który dla potwierdzenia trafności dokonanej wykładni zachowania się stron, które zawarły porozumienie zmieniające pogarszające warunki płacowe przejętych pracowników, argumentował jedynie incydentalnie (dodatkowo), że skarżąca przez długi okres (4,5 roku) nie reagowała na obniżenie składników wynagrodzenia, co wyłącznie dodatkowo usprawiedliwiało koncepcję tego Sądu, iż taka „późniejsza postawa strony” potwierdzała to, że skarżąca od samego początku przystała na zmianę warunków płacowych. Wbrew zarzutom skargi kasacyjnej, Sąd drugiej instancji wcale zatem nie uznał, co bezpodstawnie imputuje mu skarżąca, iż skarżąca jakoby jedynie „w sposób dorozumiany” wyraziła zgodę na zaproponowane przez nowego pracodawcę „gorsze” warunki płacowe wskutek długotrwałego zaniechania dochodzenia swych roszczeń na drodze sądowej, bo Sąd przede wszystkim argumentował, że zarówno „wykładnia subiektywna i obiektywna” oświadczeń woli stron nie pozostawiała wątpliwości, iż doszło do dobrowolnej zmiany warunków płacowych. Taka ocena prawna zachowania się stron porozumień zmieniających, w tym powódki, która zaakceptowała zmienione warunki płacowe dla utrzymania zatrudnienia w nowo utworzonym podmiocie zatrudniającym (pozwaną Spółce), została dokonana na podstawie uprawnionej interpretacji oświadczeń woli i zachowania się stron stosunku pracy, której nie można zarzucić naruszenia reguł wykładni ustanowionych w art. 60 lub 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd drugiej instancji uznał bowiem, iż powódka nie kwestionowała tego, że zawarła dobrowolnie nową umowę o pracę, która w szczególnych okolicznościach rozpoznawanej sprawy miała bez wątpienia charakter prawny porozumienia zmieniającego dotychczas obowiązujące warunki płacowe, skoro skarżąca wiedziała, iż w razie odmowy podpisania nowej umowy o pracę nie doszłoby do utworzenia nowego pracodawcy, a jej dalsze zatrudnienie byłoby rzeczywiście zagrożone. Wywołany takimi okolicznościami sprawy niewątpliwy przymus ekonomiczny, prowadzący do przyjęcia mniej korzystnych warunków zatrudnienia u nowego pracodawcy w zamian za gwarancję utrzymania zatrudnienia, nie mógł być uznany za niezgodne z prawem nakłanianie pracownika do zawarcia porozumienia zmieniającego pogarszającego warunki płacowe, których przyjęcie warunkowało utworzenie i byt prawny nowego pracodawcy, co zagwarantowało skarżącej dalsze nieprzerwane pozostanie w zatrudnieniu.

W rozpoznawanej sprawie brak było wystarczających argumentów, które mogłyby podważyć uznanie skuteczności zawartego w umowie o pracę porozumienia zmieniającego w zakresie ustalenia nowych mniej korzystnych warunków wynagradzania

za pracę, skoro przeprowadzone zmiany organizacyjno-prawne podmiotu zatrudniającego były wymuszonym sposobem rozwiązania trudnej sytuacji ekonomicznej poprzednika prawnego pozwanej Spółki (SPZOZ-u), z czego zdawała sobie sprawę powódka, która nie otrzymywała terminowo wynagrodzeń za pracę w SPZOZ. Te wszystkie złożone okoliczności sprawy oceniane łącznie doprowadziły Sąd Okręgowy do wyrażenia uzasadnionego przekonania, że sporne porozumienia pogarszające warunki płacowe pracowników przejętych przez pozwaną Spółkę nie zmierzały do obejścia art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNAPIUS 1994 nr 12, poz. 189; oraz z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 324/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 7). Wprawdzie istotnie bezwzględnie obowiązująca natura norm prawnych wynikających z art. 23<sup>1</sup> k.p. wyłącza modyfikowanie treści stosunków pracy, ale z wykładni spornych porozumień, a w szczególności z wyraźnej zgodnej woli obu stron stosunku pracy wynikało, iż nie zmierzały one do obejścia standardów ochrony pracownika określonych w art. 23<sup>1</sup> k.p., ale do nowego dobrowolnego ukształtowania ich sytuacji prawnej w celu zachowania nie tylko nieprzerwanego zatrudnienia przez przejętych pracowników, ale także zapewnienia ekonomicznych i finansowych podstaw funkcjonowania nowo utworzonego podmiotu zatrudniającego (pозwanego pracodawcy). Warto też podkreślić, że aktualnie z art. 23<sup>1</sup> § 6 k.p. wynika, iż przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić jedynie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy. W konsekwencji należy przyjąć, że usprawiedliwione okoliczności i przyczyny dokonywania zmian organizacyjnych po stronie pracodawczej podejmowane w celu rozwiązania znanej pracownikom trudnej sytuacji ekonomicznej dotychczasowego pracodawcy (SPZOZ-u) nie stwarzały przeszkód w takim uzgodnionym ukształtowaniu - w drodze porozumień zmieniających zawieranych z nowym pracodawcą - mniej korzystnych warunków płacowych dalszego zatrudnienia, na które strony przystały świadomie i dobrowolnie dla osiągnięcia celów korzystnych dla nich obu. Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy uznał, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. nie wyklucza dobrowolnych modyfikacji warunków zatrudnienia w drodze zgodnego porozumienia stron dla osiągnięcia celów korzystnych dla każdej strony stosunku pracy. Jeżeli bowiem doszło do podjęcia wymuszonych ekonomicznie działań restrukturyzacyjnych w celu zapobieżenia likwidacji lub upadłości pracodawcy, to legalne zmiany (także pogorszenie) dotychczasowych warunków płacy w drodze porozumień zmieniających, które towarzyszyły pod-



miotowym przekształceniom organizacyjnym po stronie pracodawczej, należało uznać za prawnie dopuszczalne, racjonalne i społecznie usprawiedliwione.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

=====