

**Wyrok z dnia 24 marca 2009 r.**

**I PK 205/08**

**Czynności prawne, na podstawie których dochodzi do przejęcia zakładu pracy na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p., powinny być zgodne z prawem. W rozumieniu tego przepisu za legalne należy uznać czynności dokonane w dobrej wierze w ramach obowiązującego porządku prawnego (niestanowiące czynu zabronionego).**

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 24 marca 2009 r. sprawy z powództwa Małgorzaty L. przeciwko Gminie O. o odprawę pieniężną, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 9 czerwca 2008 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Wyrokiem z dnia 22 lutego 2008 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie oddalił powództwo wniesione przez Małgorzatę L., Annę A. i Ewę G. przeciwko Gminie O. o odprawę pieniężną i odszkodowanie oraz postanowił nie obciążać powódek kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódki pracowały w Miejskim Przedszkolu [...] w O., przy czym od 26 września 2000 r. świadczyły pracę jako nauczycielki mianowane. Przedszkole [...] miało status przedszkola publicznego prowadzonego przez Gminę O. w ramach jej zadań własnych. Dyrektorka Przedszkola [...] wystąpiła do Urzędu Miasta w O. o przekształcenie kierowanej przez nią placówki w przedszkole niepubliczne, na co wyrazili zgodę rodzice wszystkich dzieci uczęszczających do tego przedszkola. W dniu 25 kwietnia 2007 r. Rada Miasta O. podjęła uchwałę [...] w sprawie likwidacji Przedszkola Miejskiego [...] w O. oraz przekazania jego mienia innym oso-

bom prowadzącym przedszkola niepubliczne. W ramach tego przekształcenia Niepublicznemu Przedszkolu „B.D.” przekazano na podstawie umowy cywilnoprawnej budynek położony w O. przy ul. W. wraz z całym wyposażeniem. W dniu 31 maja 2007 r. powódki otrzymały na piśmie propozycję nowych warunków pracy i płacy. W konsekwencji od 1 września 2007 r. kontynuowały zatrudnienie jako nauczycielki w Niepublicznym Przedszkolu „B.D.”. Wszyscy dotychczasowi pracownicy Przedszkola Miejskiego [...] zostali zatrudnieni u nowego pracodawcy. Dzieci uczęszczające do przedszkola publicznego również zostały przejęte przez nowy podmiot. W sierpniu 2007 r. dyrektor Przedszkola Miejskiego [...] wypłaciła powódkom „trzynastki” i przekazała im formularze podatkowe PIT-11.

Przy takich ustaleniach faktycznych, Sąd pierwszej instancji uznał, że celem art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. jest ochrona trwałości stosunku pracy (stabilizacja zatrudnienia) w sytuacji, gdy dochodzi do przekształceń po stronie pracodawcy. Zdaniem Sądu, pojęcie „zakładu pracy” użyte w tym przepisie jest rozumiane przedmiotowo jako zespół środków materialnych i osobowych składający się na zorganizowaną całość, umożliwiającą wykonywanie określonej działalności. Według Sądu, doszło do przejęcia zakładu pracy, w którym powódki świadczyły pracę, tj. Przedszkola Miejskiego [...] przez Niepubliczne Przedszkole „B.D.”. Pracodawcą powódek przez cały okres ich zatrudnienia było Przedszkole Miejskie [...] bez względu na to, kto był jego organem prowadzącym, kto był właścicielem majątku, na bazie którego funkcjonowało i kto finansował jego działalność. Ocena zadań, które zostały przejęte przez nowego pracodawcę powinna być dokonana z uwzględnieniem zadań, które realizował dotychczasowy zakład pracy (konkretne działania programowo-edukacyjne „w oparciu o konkretną grupę dzieci”). Skoro w nowym przedszkolu „pozostała dotychczasowa grupa dzieci”, z którymi był kontynuowany dotychczasowy program edukacyjny w oparciu o identyczną bazę materialną, a zgodę na przejęcie wyrazili wszyscy rodzice dzieci uczęszczających do przedszkola, to - w ocenie Sądu Rejonowego - błędny jest pogląd, że nowy podmiot nie przejął powódek, gdyż niemożliwe jest przejęcie zadań przedszkola publicznego przez przedszkole niepubliczne. Zdaniem Sądu, z przepisów ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 ze zm.) oraz ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zm.) wynika jedynie, że gmina ma obowiązek zapewnić warunki do odbycia rocznego przygotowania przedszkolnego, z czego wcale nie wynika, iż „zapewnienie warunków do odbycia

rocznego przygotowania przedszkolnego” jako zadania własnego gminy ma odbywać się tylko w ramach prowadzenia przedszkola publicznego przez gminę. Formą zapewnienia warunków realizacji zadania gminy wynikającego art. 14 ust. 3 i 4 ustawy o systemie oświaty jest też system dotacji przewidziany dla przedszkoli niepublicznych, który pozwala na realizację zadań własnych gminy. Dyrektor Niepublicznego Przedszkola „B.D.” obecnie otrzymuje takie dotacje na każde dziecko. Z tego względu Gmina O. nadal - tyle, że w sposób pośredni - realizuje swoje ustawowe obowiązki. Zadania oświatowe tej gminy mogą być realizowane w sposób pośredni, który pozwala na ich kontynuację w jednostkach o charakterze niepublicznym, co powoduje, że możliwe jest przejście zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. W dalszej kolejności Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przysługuje nauczycielowi mianowanemu, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.). Tymczasem przejście zakładu pracy powódek na innego pracodawcę, choć pogorszyło ich sytuację prawną z uwagi na utratę przez nie statusu pracowników mianowanych, nie oznaczało, że pracodawca rozwiązał z nimi stosunki pracy. Przekazanie powódkom informacji podatkowych PIT, inwentaryzacja przekazanego majątku oraz wypłata „trzynastek” przez dotychczasowego pracodawcę nie świadczą o likwidacji zakładu pracy, lecz są normalnymi czynnościami podejmowanymi w takich sytuacjach.

Wyrokiem z dnia 9 czerwca 2008 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie oddalił apelację powódek od wyroku Sądu pierwszej instancji i postanowił nie obciążać ich kosztami postępowania odwoławczego. Sąd odwoławczy w pełni podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego, a po przeprowadzeniu uzupełniającego postępowania dowodowego dodatkowo ustalił, że przedszkolom niepublicznym wypłacana jest dotacja w pierwszym roku funkcjonowania w wysokości „80% kosztów na jedno dziecko”. Sąd Okręgowy wywiódł, że prowadzenie przedszkola publicznego jest zadaniem własnym gminy. Będące elementem tego zadania zapewnienie miejsc w przedszkolach może być realizowane przez prowadzenie własnych przedszkoli lub też przez sieć przedszkoli niepublicznych lub publicznych prowadzonych przez inne podmioty. Sąd Okręgowy zaznaczył, że samo przejście przez gminę zadania prowadzenia szkół (przedszkoli) jako zadania własnego - nawet bez przejścia mienia - oznacza przejście zakładu

pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. Przepis ten ma zastosowanie w przypadku przejęcia zadań likwidowanej placówki publicznej przez inną placówkę publiczną, bowiem szkoła (przedszkole) niepubliczna może spełniać zadania w zakresie oświaty tylko obok, a nie zamiast szkoły publicznej. W stanie faktycznym sprawy, mimo że zadania przedszkola publicznego zostały przejęte przez przedszkole niepubliczne, to jednak część zadań wykonywanych przez Przedszkole [...] w O. w postaci pięciogodzinnego przygotowania przedszkolnego dzieci w wieku 6 lat przejęły inne placówki publiczne. Przedszkole niepubliczne „B.D.” przejęło zadania swego poprzednika związane z zapewnieniem obowiązkowego przygotowania przedszkolnego dzieci sześciolletnich. Przedszkole to kontynuowało świadczenie „tych usług za pomocą mienia przekazanego z przedszkola publicznego, wchodząc w faktyczne posiadanie jego majątku oraz przez ten sam personel”. Majątek dotychczasowego przedszkola publicznego wykorzystany jest do wykonywania w istocie tego samego rodzaju zadań pedagogicznych, a działalność przedszkola niepublicznego zmierza do kontynuowania dotychczasowej działalności w nowej strukturze organizacyjnej, z tym jednak, że przedszkole niepubliczne nie prowadzi „programu pięciogodzinnego dla dzieci sześciolletnich”. Program ten jest prowadzony w innych placówkach. Przejęcie mienia przez nowego pracodawcę nastąpiło w sposób faktyczny. Cały materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozostawia wątpliwości, że w miejsce Przedszkola Miejskiego [...] w O., dotychczasowe zadania związane z zapewnieniem obowiązkowego przygotowania przedszkolnego dzieci sześciolletnich zaczęła wykonywać nowa jednostka. Poza sporem pozostaje też, że nowa placówka przejęła majątek dotychczasowej w całości, przejęła wszystkich pracowników (na co ci wyrazili zgodę, podobnie jak rodzice) i „większość dzieci”, a „charakter pedagogiczno-opiekuńczy” wykonywanych zadań pozostał niezmienny. Dlatego doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę z dniem 1 września 2007 r. Zamierzeniem zmian organizacyjnych w Gminie O. nie była faktyczna likwidacja przedszkola jako placówki publicznej, ale utworzenie w jej miejsce „nowej efektywnej struktury, która miała realizować dotychczasowe zadania, a przede wszystkim rządzić się regułami rachunku ekonomicznego, co pozwoliłoby odciążyć jednostki samorządowe od konieczności partycypowania w kosztach”.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniosła powódka Małgorzata L., zarzucając naruszenie art. 23<sup>1</sup> k.p., przez przyjęcie, że „możliwe było w świetle obowiązujących przepisów i faktycznie doszło do przejęcia zadania z zakresu prowa-

dzenia rocznego przygotowania przedszkolnego dziecka w wieku 6 lat (..) przez Niepubliczne Przedszkole „B.D.” po zlikwidowaniu Miejskiego Przedszkola [...] w O. i w związku z tym uznanie przez Sąd, że powódkom nie przysługuje prawo do zapłaty odprawy i odszkodowania na podstawie art. 20 ust. 2 i 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1982 r. Karta Nauczyciela, bowiem nastąpiło przejście zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p.”.

W uzasadnieniu skarżąca wywiodła w szczególności, że ustawa o systemie oświaty nie przewiduje możliwości utworzenia przedszkola niepublicznego w wyniku przekształcenia przedszkola publicznego w niepubliczne. Przepisy ustawy o samorządzie gminnym nałożyły na gminy obowiązek prowadzenia rocznego przygotowania przedszkolnego dzieci w wieku lat 6 oraz prowadzenie przedszkoli publicznych jako obligatoryjne zadanie własne gminy. Oznacza to, że gmina odpowiada za realizację tego zadania i nie może z niego zrezygnować. Tymczasem Gmina O. w ostatnich latach zlikwidowała 6 przedszkoli publicznych, nie zapewniając bezpłatnego przygotowania przedszkolnego sześciolatków w innych przedszkolach publicznych w ramach tzw. „darmowych pięciu godzin”, mimo że zgodnie z orzecznictwem sądów administracyjnych argumenty ekonomiczne nie mogą być główną przesłanką likwidacji szkół i przedszkoli na terenie gminy. W ten sposób Gmina O., likwidując przedszkola publiczne na swym terenie, „wyzbywa się” odpowiedzialności za realizację zadań własnych nałożonych na nią w ustawie o samorządzie gminnym. Według skarżącej, niemożliwe było przejście Przedszkola Miejskiego [...] w O. przez Niepubliczne Przedszkole „B.D.”, skoro to drugie nie może skutecznie przejąć zadań własnych gminy z zakresu kształcenia realizowanego przez przedszkole publiczne, gdyż odpowiedzialność za wykonywanie obowiązku prowadzenia edukacji przedszkolnej spoczywa na gminie.

Wskazując na powyższe, skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kwoty 18.675,42 zł tytułem odprawy i odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2007 r., ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw, bowiem zarzut sformułowany przez powódkę jest nietrafny. Nie ma racji skarżąca co do tego, że w ustalonych w sprawie okolicznościach faktycznych nie doszło do przejęcia zakładu pracy na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. Przepis ten dotyczy bowiem wszelkich sytuacji, w których doszło do faktycznego przejęcia majątku i zadań pracodawcy dotychczas zatrudniającego pracowników (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1994 r., I PRN 4/94, OSNAPiUS 1994 nr 3, poz. 42; z dnia 10 października 2003 r., I PK 456/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 335; z dnia 15 września 2006 r., I PK 75/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 250; z dnia 23 sierpnia 2007 r., I PK 80/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 346 oraz postanowienie z dnia 7 grudnia 2005 r., III PZP 2/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 358; a także wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 19 maja 1992 r. w sprawie C-29/91, Dr Sophie Redmond Stichting przeciwko Henricus Bartol i inni, ECR 1992, s. I-3189 - patrz: np. J. Skoczyński: Przegląd orzecznictwa ETS w sprawach z zakresu prawa pracy za lata 2004 i 2005 - cz. 2, PiZS 2006 nr 11, s. 25; Ł. Pisarczyk: Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę - wybrane problemy, PiZS 2007 nr 5, s. 15). Jak zaś wynika z poczynionych w sprawie ustaleń, mienie użytkowane przez Przedszkole Miejskie [...] w O. (w tym budynek wraz z całym wyposażeniem), w oparciu o podjętą przez władze gminy uchwałę w sprawie likwidacji tego Przedszkola, zostało przekazane Niepublicznemu Przedszkolu „B.D.” w O. Ta „likwidacja” nie oznacza wszak - jak twierdzi powódka - „unicestwienia dotychczasowego zakładu pracy” i tym samym rozwiązania z nią stosunku pracy, tym bardziej, że po dniu 1 września 2007 r. powódka kontynuowała zatrudnienie u nowego pracodawcy. W ogólności należy zauważyć, że roszczenia dochodzone przez powódkę wynikają z rozwiązania stosunku pracy. Tymczasem ani dotychczasowy, ani nowy pracodawca nie złożyli powódce oświadczenia woli o takim rozwiązaniu. Likwidacja pracodawcy (samodzielnie) nie jest zdarzeniem powodującym wygaśnięcie (rozwiązanie) umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 830/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 355; OSP 2004 nr 4, poz. 46 z glosą A. Tomanka). Powódka, twierdząc że jej dotychczasowy pracodawca został zlikwidowany powinna jeszcze wskazać konstrukcję prawną, według której oznacza to rozwiązanie stosunku pracy (np. taką, jak w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 627/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 355 oraz z dnia 19 marca 2002 r., I PKN 209/01, OSNP 2004 nr 5, poz. 79). Powódka takiej konstrukcji nie

przedstawiła, a przede wszystkim nie powołała w tym zakresie żadnych zarzutów w skardze kasacyjnej, która już z tej przyczyny nie mogła być uwzględniona.

Przejęcie zakładu pracy lub jego części przez nowego pracodawcę może być rezultatem różnorodnych zdarzeń prawnych. W szczególności może ono wynikać z woli ustawodawcy, na przykład przez nałożenie na podmioty prawa publicznego (gminy) obowiązku prowadzenia przygotowania przedszkolnego (por. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1992 r., I PZP 38/92, LEX nr 14700; z dnia 16 czerwca 1993 r., I PZP 10/93, PiZS 1994 nr 6, s. 73 z glosą R. Nadskakulskiego oraz wyroki z dnia 18 lutego 1994 r., I PRN 2/94, OSNAPiUS 1994 nr 1, poz. 6 i z dnia 10 maja 1994 r., I PRN 19/94, OSNAPiUS 1994 nr 4, poz. 64). Podstawą przejęcia zakładu pracy mogą być też czynności o charakterze cywilnoprawnym lub publiczno-prawnym (administracyjnym). Nie ma więc przeszkód, by takim zdarzeniem prawnym była uchwała rady gminy podjęta w sprawie „likwidacji” przedszkola gminnego (publicznego), a następnie czynności (cywilnoprawne) polegające na przekazaniu mienia tego przedszkola podmiotowi niepublicznemu, który kontynuuje wykonywanie dotychczasowych zadań (w przeważającej części). Likwidacja zakładu pracy, w wyniku której majątek dotychczasowego pracodawcy jest wykorzystywany do wykonywania tych samych zadań, czemu towarzyszy przejęcie pracowników, jest przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 573/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 124 oraz wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 3 września 1998 r., II SA 1438/97, Prawo Pracy 1999 nr 2, s. 39).

W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy doszło niewątpliwie do przejęcia mienia i zadań dotychczasowego pracodawcy (przedszkola publicznego) przez nowego pracodawcę (przedszkole niepubliczne) w zakresie objętym treścią stosunku pracy powódki (stanowiącym jej placówkę zatrudnienia). Nie ma więc znaczenia, czy przejęte zostało całe mienie użytkowane przez dotychczasowego pracodawcę i wszystkie jego zadania, gdyż przejęcie pracowników następuje zarówno w razie przejęcia zakładu pracy (całego), jak i jego części (stanowiącej placówkę zatrudnienia danego pracownika). W sferze faktycznej doszło więc bez wątpliwości do przejęcia zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym przez nowego pracodawcę. Można więc postawić pytanie o istotę sporu występującego w sprawie, istotę zarzutów stawianych przez powódkę oraz istotę rozważań Sądów obu instancji w zakresie dotyczącym prawnych możliwości (prawnej dopuszczalności; zgodności z prawem) prze-

kazania przez gminę zadań własnych w zakresie prowadzenia przygotowania przedszkolnego podmiotowi niepublicznemu. Gdyby bowiem uznać, że przejęcie zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. polega wyłącznie na faktycznym przejęciu mienia (zadań) dotychczasowego pracodawcy, bez względu na ocenę zgodności z prawem czynności, na podstawie których to następuje, to rozważania w tym przedmiocie byłyby zbędne (pogląd, że przejęcie zakładu pracy następuje wyłącznie przez czynności faktyczne był przyjmowany przez Sąd Najwyższy; por. wyrok z dnia 29 sierpnia 1995 r., I PRN 38/95, OSNAPiUS 1996 nr 6, poz. 83; uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 25 kwietnia 1996 r., I PZP 28/95, OSNAPiUS 1996 nr 19, poz. 285, a poddany krytyce w literaturze; por. A. Świątkowski: Glosa do wyroku z dnia 29 sierpnia 1995 r., Prawo i Życie 1996 nr 17-18, s. 26; A. Tomanek: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Wrocław 2002, s. 46; Z. Hajn: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w prawie polskim a prawo pracy UE, Monitor Prawa Pracy 2004 nr 5, s. 121; M. Turek: glosa do wyroku z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 67/02, Monitor Prawa Pracy 2004 nr 10). Wprawdzie z treści art. 23<sup>1</sup> k.p. nie wynika wprost, że czynności, na podstawie których dochodzi do przejęcia zakładu przez innego pracodawcę muszą być zgodne z prawem, ale nie można ich jednak traktować jako zdarzenia czysto faktycznego, z pominięciem podłoża prawnego, choćby dlatego, że mogłoby to prowadzić do akceptacji działań łamiących prawo. Czynności prawne (w szerokim tego słowa znaczeniu), na podstawie których dochodzi do przejęcia zakładu pracy, powinny być zgodne z prawem, za czym przemawia też konieczność uwzględnienia prawa europejskiego (pojęcie legalnego transferu; „prawnego przeniesienia własności lub łączenia” użyte w art. 1 ust. 1 lit. a dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, Dz.U.UE polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 04, s. 98). Jednakże jest to legalność (zgodność z prawem) rozumiana w sposób szczególny. Nie chodzi bowiem o ich kwalifikację w znaczeniu cywilnoprawnym (czy publicznoprawnym), a więc o ich zgodność z prawem (zasadami współżycia społecznego) jako przesłankę ich ważności (art. 58 k.c.), czy o ich niewadliwość z innych względów (np. dotyczących wad oświadczeń woli). Oczywiście co do zasady czynności te powinny być zgodne z prawem (niewadliwe) w tym znaczeniu. W ramach pewnego wyjątku od tej zasady (szczególnego rozumienia legalności transferu), dopuścić jednak należy utrzymanie



skutków wynikających z art. 23<sup>1</sup> k.p. w odniesieniu do czynności prawnych działających w dobrej wierze, choćby ujawniła się wada prawna powodująca ich nieważność lub bezskuteczność. Chodzi o odróżnienie takich, choćby prawnie wadliwych, czynności od przejęcia zakładu pracy z naruszeniem porządku publicznego, czy nawet przepisów prawa karnego. Czynności, na podstawie których dochodzi do przejęcia zakładu pracy, będą więc zgodne z prawem w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. (legalny transfer), gdy po stronie podmiotów uczestniczących w przejęciu (zwłaszcza dotychczasowego i nowego pracodawcy) istnieje dobra wiara co do legalności jego podstawy prawnej. Wynikać ona powinna z oceny skuteczności dokonywanej czynności oraz nieświadomości jej wadliwości w chwili dokonania czynności oraz w dacie faktycznego przejęcia zakładu pracy. Taka wykładnia jest wynikiem uwzględnienia, że faktyczne przejęcie zakładu pracy przez nowego pracodawcę powoduje nieodwracalne konsekwencje po stronie pracodawców (dotychczasowego i nowego), a przede wszystkim dotyczące pracowników. W jego rezultacie dochodzi do świadczenia pracy na rzecz nowego podmiotu, który może dokonywać różnych czynności organizatorskich (np. zmienić rodzaj działalności) lub dotyczących stosunków pracy poszczególnych pracowników. Może nawet dojść do likwidacji zakładu pracy lub ponownego przekazania go innemu podmiotowi. Przede wszystkim chodzi jednak o ochronny charakter tego przepisu, z którego wynika konieczność zapewnienia pracownikom stabilizacji zatrudnienia i jego warunków. W tym też znaczeniu (i tylko w tym) sąd pracy ocenia, czy doszło do przejęcia zakładu pracy na podstawie legalnego transferu (czynności zgodnej z prawem). Ocenia więc tylko, czy czynności będące podstawą transferu zostały dokonane w ramach obowiązującego porządku prawnego (nie stanowiły czynu zabronionego) oraz, czy podmioty uczestniczące w przejęciu działały w dobrej wierze (były przekonane co do zgodności z prawem i nieświadome wadliwości dokonywanych czynności).

W ten sposób należy oceniać zarzuty przedstawione w skardze kasacyjnej, że niemożliwe (niezgodne z prawem) jest „pozbycie się” przez gminę zadania własnego polegającego na zapewnieniu obowiązkowego przygotowania przedszkolnego sześciolatków, a przez to niemożliwe jest przejęcie zadań z zakresu edukacji przedszkolnej przez przedszkole niepubliczne. Istotnie z art. 14 ust. 4 ustawy o systemie oświaty oraz art. 7 ust. 1 pkt 8 ustawy o samorządzie gminnym wynika, że do zadań własnych gminy należy zaspokajanie zbiorowych potrzeb społeczności lokalnej poprzez zapewnienie dzieciom w wieku 6 lat warunków do odbycia rocznego przygoto-

wania przedszkolnego. Jednakże sąd pracy, rozpoznający spór pomiędzy pracownikiem a pracodawcą samorządowym dotyczący zastosowania art. 23<sup>1</sup> k.p., nie musi dokonywać oceny, czy czynności leżące u podłoża spornego przejęcia zakładu pracy - w szczególności uchwała właściwego organu gminy o likwidacji publicznej placówki oświatowej - była zgodna z tymi przepisami i merytorycznie uzasadniona. Ocena, czy uchwała rady gminy dotycząca likwidacji gminnych placówek oświatowych (mająca przecież z istoty charakter publicznoprawny) jest zgodna z prawem, jest dokonywana we właściwym trybie i należy do kognicji sądów administracyjnych (w takim postępowaniu miałyby znaczenie powoływane przez skarżącą orzecznictwo tych sądów). W szczególności każdy, czyj interes prawny lub uprawnienie zostały naruszone uchwałą lub zarządzeniem podjętymi przez organ gminy w sprawie z zakresu administracji publicznej, może - po bezskutecznym wezwaniu do usunięcia naruszenia - zaskarżyć taką uchwałę do sądu administracyjnego, przy czym skargę można wnieść do sądu administracyjnego w imieniu własnym lub reprezentując grupę mieszkańców gminy, którzy na to wyrażą pisemną zgodę (art. 101 ust. 1 i ust. 2a ustawy o samorządzie gminnym). Według ustalonego stanu faktycznego, uchwała organu gminy likwidująca przedszkole publiczne nie została zaskarżona (wzruszona) we właściwym trybie, a w szczególności powódka nie skorzystała z takiej możliwości. Organ pozwanej gminy wydał uchwałę z zachowaniem odpowiedniej procedury, a więc działał w ramach obowiązującego porządku prawnego. Podmioty uczestniczące w przejęciu (przekazaniu) zakładu pracy działały w dobrej wierze. Ani w dacie podejmowania poszczególnych czynności, ani w dacie przejęcia zakładu pracy (ani później skoro uchwała o likwidacji nie została wzruszona) nie istniały bowiem żadne przesłanki, na podstawie których mogły one przewidywać, że występuje niezgodność z prawem (wadliwość) tych czynności. Nadto, została przeprowadzona konsultacja dotycząca przekazania zakładu pracy z pracownikami i rodzicami dzieci (uzyskanie ich zgody). Czynności, na podstawie których doszło do przejęcia zakładu pracy powódki były więc zgodne z prawem w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. (stanowiły legalny transfer), a skoro doszło do faktycznego przejęcia tego zakładu (mienia i zadań w zakresie stanowiącym placówkę zatrudnienia powódki), to stała się ona z mocy prawa pracownikiem nowego pracodawcy, a więc nie doszło do rozwiązania jej stosunku pracy, co mogłoby uzasadniać roszczenia stanowiące przedmiot sporu. W razie przejęcia szkoły (przedszkola) w części lub całości z mocy art. 23<sup>1</sup> k.p., nauczyciel automatycznie staje się pracownikiem nowej szkoły, nie może być zwolniony z pracy na podstawie

art. 20 Karty Nauczyciela przez placówkę zatrudniającą go do chwili przejścia, nie nabywa więc uprawnień przewidzianych w art. 20 ust. 2 i 5 Karty Nauczyciela (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 15/95, OSNAPiUS 1995 nr 21, poz. 264).

Chybione jest powołanie się na pogląd - według skarżącej - wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2006 r., II BP 6/05 (OSNP 2007 nr 3-4, poz. 42), że art. 23<sup>1</sup> k.p. ma zastosowanie w wypadku przejęcia zadań likwidowanej szkoły publicznej przez inną szkołę publiczną, gdyż szkoła niepubliczna może spełniać zadania w zakresie oświaty tylko obok, a nie zamiast szkoły publicznej. Przede wszystkim podkreślić należy, że taki pogląd został przedstawiony, ale w części uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego, przytaczającej uzasadnienie wyroku Sądu Okręgowego. Sąd Najwyższy we wskazanej sprawie rozpoznawał skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia sądowego, a nie skargę kasacyjną. Pomiędzy tymi środkami prawnymi istnieją zasadnicze różnice, sprowadzające się w pierwszym rzędzie do tego, że skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, może być uwzględniona tylko wówczas, gdy naruszenie prawa ma charakter kwalifikowany. W sytuacji, gdy zaskarżone taką skargą orzeczenie sądu zostało oparte na przepisie prawa, którego treść dopuszcza możliwości różnych interpretacji i gdy za każdą z nich przemawiają uzasadnione argumenty, nie ma możliwości stwierdzenia jego niezgodności z prawem. Sąd Najwyższy nie musiał więc uznawać, że wykładnia prawa przyjęta przez Sąd drugiej instancji jest trafna, a wystarczające było stwierdzenie, że nie pozostaje ona w konflikcie z poglądem prawnym wyrażonym we wskazanych w tej skardze wyrokach Sądu Najwyższego.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną powódki na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw.

=====