



Sygn. akt I PK 10/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 czerwca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa A. K.

przeciwko C. Spółce z o. o.

z udziałem interwenienta ubocznego Syndyka Masy Upadłości M. D. Spółki z o. o.

w upadłości

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 czerwca 2012 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Spółecznych w K.

z dnia 30 sierpnia 2011 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powódka A. K., ostatecznie precyzując pozew wniosła o zasądzenie od pozwanego po 12.000 zł brutto tytułem wynagrodzenia za okres od kwietnia do

czerwca 2010 r. z ustawowymi odsetkami od daty wymagalności oraz 2.396,95 zł brutto z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2010 r., a ponadto o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego. Pozwana C. Sp. z o.o. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę z 30 marca 2007 r. w C. M. sp. z o.o. Powódka zatrudniona była na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora pionu marketingu. W grudniu 2007 r. odszedł jeden z wiceprezesów ds. handlowych i w zarządzie zabrakło osoby reprezentującej ten dział. Na początku 2008 r. odszedł dyrektor logistyki i jego obowiązki zostały podzielone pomiędzy powódkę oraz prezesa zarządu pozwanej. W związku z odejściem dyrektora pionu handlowego powódka przejęła jego obowiązki i została dyrektorem połączonego działu marketingu i handlu. W marcu 2008 r. zaproponowano powódce rozszerzenie zakresu kompetencji i objęcie stanowiska wiceprezesa ds. handlu. W związku z powyższym 18 kwietnia 2008 r. powódka zawarła z pozwaną porozumienie zmieniające umowę o pracę, w wyniku czego została zatrudniona na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako członek zarządu spółki na stanowisku wiceprezesa zarządu z miesięcznym wynagrodzeniem 12.000 zł brutto. Podczas negocjacji warunków umowy strony ustaliły, że powódka będzie w dalszym ciągu wykonywać wszystkie dotychczasowe obowiązki i dodatkowo jako członek zarządu uzyska wpływ na decyzje zarządu. Do obowiązków powódki należała reklama oraz marketing, odpowiadała za dwa sklepy firmowe znajdujące się C. i O., organizowała ekspozycje i nabór pracowników w sklepie w K., zajmowała się ustalaniem warunków handlowych dla klientów, ustalaniem zasad współpracy, negocjacjami, ustaleniem cen i rozmowami z klientami. Organizowała pracę magazynu i dystrybucji, aby prawidłowo doręczano przesyłki, odpowiadała za dział wzornictwa zakładu w P.. Z kierownikiem działu ustalała, jaka kolekcja zostanie wdrożona, opracowywała koncepcję dekoracji dla innych producentów. Swoją pracę powódka świadczyła w siedzibie spółki w B., w zakładzie w P. oraz w sklepach firmowych w C., O. i K.

W październiku 2008 r. powódka zaszła w ciążę, o czym poinformowała pozostałych członków zarządu. Z końcem maja 2009 r. powódka razem z zarządem pozwanej ustaliła podział jej obowiązków na czas nieobecności związanej z urlopem macierzyńskim. Od 18 czerwca 2009 r. powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego. W trakcie tego urlopu dowiedziała się, że pracodawca oczekuje złożenia przez nią wypowiedzenia po jego zakończeniu. Po powrocie z urlopu macierzyńskiego i wypoczynkowego z końcem 2009 r. powódka złożyła wypowiedzenie. Zgodnie z umową o pracę, okres wypowiedzenia wynosił 6 miesięcy, a powódka w tym czasie była zwolniona z obowiązku wykonywania pracy. Stosunek pracy powódki rozwiązał się z dniem 30 czerwca 2010 r., a powódka nie otrzymała wynagrodzenia za kwiecień, maj i czerwiec 2010 r. każdorazowo po 12.000 zł. Ponadto nie otrzymała części należnego jej wynagrodzenia za grudzień 2009 r. w kwocie 2.396,95 zł, które wynikało z przekazania przez pracodawcę zbyt dużej składki na ubezpieczenie społeczne.

W dniu 17 maja 2010 r. C. M. Sp. z o.o. wydzierżawiła zorganizowaną część przedsiębiorstwa (Zakład Produkcyjny w P.) Spółce C. Sp. z o.o. Wydanie przedmiotu dzierżawy nastąpiło 1 maja 2010 r. na podstawie protokołu zdawczo - odbiorczego, a w umowie dzierżawy strony zastrzegły, że wydzierżawienie majątku wywołało skutek przejścia części zakładu pracy na dzierżawcę, który stał się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki za zasadne. Powołując się na art. 23¹ § 1 k.p. uznał, że nastąpiło rzeczywiste przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę, gdyż 17 maja 2010 r. została podpisana umowa dzierżawy części zakładu pracy pomiędzy C. Sp. z o.o. a jej dotychczasowym pracodawcą C. M. Sp. z o.o. Natomiast 17 maja 2010 r. nastąpiło rzeczywiste przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę. C. Sp. z o.o. na mocy umowy z 17 maja 2010 r. przejęła zakład produkcyjny w P. oraz mającą siedzibę w B. administrację Spółki, w skład której wchodziły: dział finansów, księgowości, marketingu, sprzedaży, sekretariat i biuro zarządu oraz sklep firmowy w K. C. Sp. z o.o. przejęła strategiczną część przedsiębiorstwa C. M. Sp. z o.o., w której pozostał zakład produkcyjny w P., za który odpowiadała powódka. W efekcie doszło do naruszenia art. 13 k.p., przez niewypłacenie wynagrodzenia. Sąd Rejonowy uznał, że powódka zajmowała

stanowisko związane z działalnością tej części zakładu, która została wydzierżawiona, dlatego też z dniem 17 maja 2010 r. stała się pracownicą pozwanej C. Sp. z o.o. Powódka sprawowała nadzór w zakresie reklam i marketingu nad powierzonymi jej sklepami firmowymi w P. i C., odpowiadała za dział wzornictwa zakładu w P., który przeszedł na nowego pracodawcę tj. pozwanego, a przejście to zgodnie z umową dzierżawy wywołało skutek przejścia części zakładu pracy na dzierżawcę, który stał się stroną dotychczasowych stosunkach pracy. Powódka pomimo, że faktycznie sprawowała nadzór nad w/w zakładem to również wykonywała czynności pracownicze, polegające między innymi na ustalaniu jakie kolekcje zostaną wdrożone w zakładzie w P., opracowaniu koncepcji dekoracji, ustalaniu zasad współpracy z klientami czy też organizowaniu pracy magazynu i dystrybucji. Swoją pracę powódka świadczyła w siedzibie spółki w B., w zakładzie w P. oraz w sklepach firmowych w C., O. i K. Sąd podkreślił, że gdy powódka została wiceprezesem spółki nie ubyło jej obowiązków, które w dalszym ciągu musiała wykonywać, a jedynie zwiększyły się jej kompetencje. Z faktu zatrudnienia powódki na stanowisku wiceprezesa spółki i wykonywania przez nią czynności, które łączyły się wyłącznie z pełnioną funkcją członka zarządu, przy jednoczesnym wykonywaniu przez powódkę wcześniej jej powierzonych obowiązków pracowniczych nie można wnioskować, że w stosunku do powódki nie doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. Bez wątplenia istniała tożsamość miejsca świadczenia pracy oraz zadań stanowiących treść stosunku pracy przed i po zmianie pracodawcy.

Według oceny Sądu Rejonowego za wszelkie zobowiązania powstałe i wymagalne przed 1 maja 2010 r. odpowiedzialność ponosi solidarnie pozwana oraz Syndyk Masy Upadłości M. spółka z o.o. w upadłości likwidacyjnej w B. Natomiast za zobowiązania powstałe po 1 maja 2010 r. i wymagalne po tej dacie odpowiedzialność ponosi C. Sp. z o.o. Zatem za wynagrodzenie powódki za maj i czerwiec 2010 r. odpowiedzialność ponosi pozwany C. Spółka z o.o., natomiast za wynagrodzenie należne powódce za kwiecień i grudzień odpowiedzialność interwenienta i pozwanej jest solidarna.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany zarzucając mu w szczególności naruszenie art. 23¹ k.p., przez przyjęcie, że powódka przeszła do

nowego pracodawcy – pozwanego, w związku z dzierżawą zorganizowanej części przedsiębiorstwa, podczas gdy charakter wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska, jak też okoliczności sprawy wskazują, że powódka pozostała nadal w strukturach dotychczasowego pracodawcy. Wskazał też na bezpodstawne przyjęcie, że w związku z dzierżawą części przedsiębiorstwa, do nowego pracodawcy przechodzą wszyscy pracownicy dotychczasowego pracodawcy, podczas gdy z uwagi na majątek nieobjęty zakresem umowy konieczne było pozostawienie powódki w ramach struktury dotychczasowego pracodawcy.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną, na skutek apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy: (1) zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił; (2) zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej 2.747 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego, jednakże nie podzielił jego oceny prawnej. Sąd odwoławczy wskazał, że kluczowe dla rozstrzygnięcia kwestii, czy powódka została przejęta w trybie art. 23¹ k.p. było to, że była ona członkiem zarządu i jej stosunek pracy był pochodną powołania na członka zarządu. Powódka faktycznie realizowała obowiązki i uprawnienia wynikające z udziału w tym organie spółki. Powódka prowadziła sprawy spółki, nadzorowała organizację i funkcjonowanie firmy i miała wszystkie uprawnienia przysługujące członkowi zarządu. Zdaniem sądu drugiej instancji, z uwagi na specyfikę wykonywanych funkcji, ściśle związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, w wypadku przejęcia części zakładu pracy nie można uznać, że pracownik zarządzający przechodzi w trybie art. 23¹ k.p. do nowego pracodawcy na równi z pracownikami produkcyjnymi. Unormowanie to nie przewiduje przejęcia zarządu do przejmującego zakładu pracy. Jakkolwiek w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego możliwe jest przejęcie również członków zarządu, to musi ono jednak wynikać z wyraźnej woli stron, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Strony umowy nie miały takiego zamiaru, o czym świadczy to, że powódka nie została poinformowana o jej przejściu w ramach przejęcia zakładu pracy. Skoro więc, jak wskazał Sąd Okręgowy, powódka nie została przejęta wraz z przejmowaną częścią zakładu pracy, ponieważ nie była pracownikiem, a członkiem zarządu, rozważanie

o odpowiedzialności przejmującego pracodawcy za zobowiązania powstałe u poprzedniego pracodawcy było bezprzedmiotowe.

Wobec tego, na mocy art. 386 § 1 k.p.c., Sąd drugiej instancji orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

W skardze kasacyjnej odniesionej od całego wyroku Sądu Okręgowego pełnomocnik powódki zarzucił, że narusza on: (1) art. 22 § 1 oraz art. 23¹ § 1 i 2 k.p., przez ich błędną wykładnię i niezastosowanie, skutkujące uznaniem, że powódka nie pozostawała w stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą, lecz była jedynie członkiem jego zarządu, pomimo, że z jednoznacznie ustalonego stanu faktycznego wynika, że powódka miała zawartą umowę o pracę i wykonywała obowiązki pracownicze, zarówno związane z pełnioną funkcją w zarządzie, jak i wykraczające poza obowiązki członka zarządu; (2) art. 23¹ § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że pomimo przejścia dotychczasowego zakładu pracy lub jego części na pozwaną, pozwana nie wstąpiła jako pracodawca w dotychczasowy stosunek pracy łączący powódkę z C. M. Sp. z o.o., z tego względu, że powódka pełniła funkcję członka zarządu u dotychczasowego pracodawcy, podczas gdy powołany przepis nie dokonuje rozróżnienia pracowników objętych jego dyspozycją na pełniących funkcję członków zarządu i innych, co skutkowało niezastosowaniem tego przepisu; (3) art. 23¹ § 1 i 2 k.p., przez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że pomimo ścisłego związku obowiązków pracowniczych powódki, niezwiązanych jednak z pełnieniem funkcji członka zarządu, z przejmowanym kompleksem majątkowym, pozwana nie wstąpiła jako pracodawca w dotychczasowy stosunek pracy łączący powódkę z C. M. Sp. z o.o., podczas gdy związek taki uzasadnia objęcie pracownika dyspozycją powołanego przepisu; (4) art. 23¹ § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że wobec powódki przepis ten może znaleźć zastosowanie wyłącznie w wypadku, gdy wynika to z woli stron dokonujących czynności powodującej przejście zakładu pracy lub jego części, podczas gdy przepis ten znajduje zastosowanie do pracowników niezależnie od woli stron.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie apelacji w całości, a także o zasądzenie na rzecz powoda

kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano, że jest ono uzasadnione następującymi, istotnymi zagadnieniami prawnymi: (-) czy w razie przejęcia zakładu pracy lub w razie przejęcia części zakładu pracy, art. 23¹ § 1 k.p. znajduje również zastosowanie do członków zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, będącej dotychczasowym pracodawcą, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę; (-) czy w razie przejścia części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p., podmiot przejmujący wstępuje w stosunek pracy pracownika, którego obowiązki pracownicze, wykraczające poza obowiązki wynikające z pełnienia funkcji członka zarządu, związane są z przejmowaną częścią zakładu pracy. Na obydwie te pytania należy zdaniem skarżącej odpowiedzieć twierdząco.

W uzasadnieniu podstaw skargi pełnomocnik powódki argumentował, że art. 23¹ § 1 k.p. nie wprowadza rozróżnienia pomiędzy stosunkami pracy członków zarządu i innymi. Odnosi się swym zakresem podmiotowym do wszystkich pracowników. Potwierdza to orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2010 r., II PK 205/09, OSNP 2011 nr 15-16, poz. 201, w którym Sąd Najwyższy wskazał, że możliwe jest przejęcie pracownika pełniącego funkcję w zarządzie. Możliwość taka występuje w wypadku spełnienia dwóch warunków. Po pierwsze musi dojść do przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Po drugie w chwili przejścia osoba ta musi być pracownikiem przejmowanego zakładu pracy. Także w wyroku z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 601/02, LEX nr 1170215, Sąd Najwyższy przyjął, że możliwe jest przejęcie pracownika pełniącego funkcję w zarządzie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wobec oparcia skargi kasacyjnej wyłącznie na zarzutach dotyczących naruszenia przepisów prawa materialnego, Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi przyjętymi w podstawie zaskarżonego wyroku

(art. 398¹³ § 1 k.p.c.). W szczególności dotyczy to następujących, niespornych w toku postępowania w pierwszej i drugiej instancji, ustaleń:

Po pierwsze, przedmiotem przejścia między C. M. Sp. z o.o. a pozwaną C. Sp. z o.o. była jednostka gospodarcza obejmująca jedynie część przedsiębiorstwa (zakładu pracy) prowadzonego przez C. M. Sp. z o.o. Natomiast C. M. Sp. z o.o. zachowała byt prawny i część przedsiębiorstwa nieprzejętą przez C. Sp. z o.o. i kontynuowała działalność pod dotychczasową firmą. Zachowała też prawa majątkowe do przekazanej części zakładu, którą tylko wydzierżawiła, pozostając więc wydzierżawiającym;

Po drugie, powódka była, zgodnie z ustaleniami Sądu pierwszej instancji przyjętymi przez Sąd Okręgowy, pracownicą C. M. Sp. z o.o., zatrudnioną na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako członek zarządu spółki na stanowisku wiceprezesa. Stwierdził to także Sąd Okręgowy, wskazując, że była ona członkiem zarządu i jej stosunek pracy był pochodną powołania do pełnienia tej funkcji. W tej sytuacji zawarte w uzasadnieniu tego wyroku Sądu stwierdzenie, że „powódka nie została przejęta wraz z przejmowaną częścią zakładu pracy z uwagi na to, że nie była pracownikiem, a członkiem zarządu...” należy uznać za przejaw niestaranności językowej, nawiązanie do wcześniej wprowadzonego i stosowanego przez Sąd w uzasadnieniu rozróżnienia pracowników produkcyjnych i pracowników będących członkami zarządu. Nieuzasadniony jest więc zarzut naruszenia art. 22 § 1 oraz 23¹ § 1 i 2 k.p., przez uznanie przez Sąd Okręgowy, że powódka nie pozostawała z dotychczasowym pracodawcą w stosunku pracy, ponieważ zmierza on do poważenia ustaleń faktycznych przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku;

Po trzecie – większość obowiązków pracowniczych powódki była związana z częścią zakładu pracy przejętą przez nowego pracodawcę C. Sp. z o.o.

Zasadnicze znaczenie dla oceny zasadności skargi kasacyjnej ma kwestia możliwości przejścia na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. do nowego pracodawcy pracownika będącego członkiem zarządu dotychczasowego pracodawcy (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością), w sytuacji, gdy przedmiotem przejścia jest część zakładu pracy. W kwestii tej należy uznać, że w wypadku, gdy spółka z ograniczoną odpowiedzialnością przekazuje część swojego przedsiębiorstwa, stanowiącą część

zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., innemu pracodawcy, kontynuując działalność jako spółka z o.o. pod dotychczasową firmą (a więc zachowując byt prawny), członkowie jej zarządu pozostają nadal jej pracownikami i nie przechodzą do nowego pracodawcy (przejmującego). Taki wniosek wynika przede wszystkim ze szczególnego charakteru funkcji członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. W szczególności zarząd prowadzi sprawy spółki i reprezentuje spółkę (art. 201 § 1 k.s.h.), a jeżeli umowa spółki nie stanowi inaczej, każdy członek zarządu ma prawo i obowiązek prowadzenia spraw spółki, na zasadach określonych w art. 208 k.s.h. W szczególności każdy członek zarządu może prowadzić bez uprzedniej uchwały zarządu sprawy nieprzekraczające zakresu zwykłych czynności spółki (art. 208 § 3 k.s.h.). Prawo członka zarządu do prowadzenia spraw spółki i jej reprezentowania dotyczy wszystkich czynności sądowych i pozasądowych spółki, a prawa członka zarządu do reprezentowania spółki nie można ograniczyć ze skutkiem prawnym wobec osób trzecich (art. 204 § 1 i 2 k.s.h.).

Z powołanych wyżej przepisów wynika, że prawa i obowiązki członka zarządu związane z reprezentacją spółki odnoszą się do całości spraw spółki. Z istoty rzeczy umowa o pracę dotycząca pełnienia funkcji członka zarządu (art. 203 § 1 k.s.h.), dotyczy w pierwszej kolejności wykonywania wskazanych w tych przepisach praw i obowiązków pracownika jako piastuna funkcji w zarządzie. Stosunek pracy członka zarządu wiąże się zatem zawsze ze strukturą, którą reprezentuje on jako organ, ponieważ reprezentowania tego właśnie podmiotu dotyczą wymienione prawa i obowiązki. Dla charakteru tych zasadniczych praw i obowiązków pracowniczych członka zarządu nie ma znaczenia to, że przedsiębiorstwo spółki, będące przedmiotem zarządu ulega ograniczeniu wskutek jego częściowego zbycia (w tym wydzierżawienia, jakkolwiek w tym wypadku pozostaje ono w szerszym rozumianym zarządzie właścicielskim). Również w takiej sytuacji, nawet gdy większość przedsiębiorstwa spółki przejdzie na inny podmiot (nastąpi przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p.), charakter wskazanych praw i obowiązków wiąże go ze spółką, w której zarządzie uczestniczy. Nie może tego zmienić to, że faktycznie, jak ustalono w niniejszej sprawie w odniesieniu do powódki, większość jego operacyjnych

obowiązków związana była z przekazaną częścią przedsiębiorstwa spółki (zakładu pracy). Uznanie trafności rozumowania, zgodnie z którym członek zarządu, którego faktyczne działania wiążą się w przeważającej części z określoną częścią przedsiębiorstwa spółki, przechodzi na zasadzie art. 23¹ § 1 k.p. do nowego pracodawcy w razie zbycia tej części innemu podmiotowi, prowadziłoby do wniosku, że w wypadku zbycia większości przedsiębiorstwa spółki, wszyscy członkowie zarządu przechodzą z mocy prawa do nowego pracodawcy (art. 23¹ § 1 k.p.), ponieważ siłą rzeczy ich działania w charakterze członków zarządu były w większości związane z przekazaną częścią. Przyjęcie takiej koncepcji prowadziłoby faktycznie do pozbawienia spółki jej zarządu. W związku z tym należy odrzucić proponowaną w uzasadnieniu skargi konstrukcję, według której w opisywanej sytuacji „pracownik pozostaje nadal członkiem zarządu u dotychczasowego pracodawcy, a staje się pracownikiem nowego pracodawcy”. Wobec tego bezzasadne okazały się zarzuty naruszenia w zaskarżonym wyroku art. 23¹ § 1 i 2 k.p. sformułowane w przytoczonych wyżej punktach 2 i 3 petitum skargi.

Trafnie natomiast zarzucono w skardze naruszenie art. 23¹ § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że wobec powódki przepis ten może znaleźć zastosowanie wyłącznie w wypadku, gdy wynika to z woli stron dokonujących czynności powodującej przejście zakładu pracy lub jego części. Istotnie pogląd ten, w kontekście w jakim został sformułowany, jest błędny i sprzeczny z bezwzględnie obowiązującym charakterem art. 23¹ § 1 k.p., z którego wynika, że skutek przejścia części zakładu pracy, polegający na zmianie pracodawcy, następuje z mocy prawa (automatycznie), a nie w następstwie uzgodnień między zainteresowanymi pracodawcami. W szczególności uzgodnienia te nie mogą wyłączyć lub zmienić wskazanego skutku przejścia zakładu pracy lub jego części (por. wyroki SN z: 17 maja 1995 r., I PRN 9/95, OSNAPiUS 1995 nr 20, poz. 248; 8 kwietnia 1998 r., I PKN 28/98, OSNAPiUS 1999 nr 7, poz. 241, 3 czerwca 1998 r., I PKN 159/98, OSP 1999 nr 12, poz. 211; 1 lutego 2000 r., I PKN 508/99, OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 412; 3 kwietnia 2007 r., III PK 245/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 162). Pogląd ten nie miał jednak wpływu na treść zaskarżonego orzeczenia.

Na koniec należy wskazać, że przyjęta w niniejszej sprawie ocena prawna wpływu przejścia części zakładu pracy na stosunek pracy członka zarządu zasadniczo nie stoi w sprzeczności ze stanowiskiem Sądu Najwyższego przyjętym w powołanych już wyżej wyrokach z 10 lutego 2010 r., II PK 205/09 i 12 listopada 2003 r., I PK 601/02, zgodnie z którym możliwe jest przejście pracownika pełniącego funkcję w zarządzie. Pogląd ten został bowiem przez Sąd Najwyższy wyrażony w okolicznościach faktycznych wskazujących na przejście na nowego pracodawcę całego zakładu pracy, co tworzy odmienną sytuację niż rozważana w niniejszej sprawie, a ponadto w sprawie II PK 205/09, został on wyrażony jedynie na marginesie rozważań, bowiem Sąd Najwyższy stwierdził, że „nie doszło do przejścia pracowników w oparciu o art. 23¹ k.p.” Należy jednak przyznać, że w sprawie tej Sąd Najwyższy, niezależnie od ustalonego stanu faktycznego, odniósł powyższe stanowisko także do przejścia części zakładu pracy. Z zapatrywaniem tym trudno polemizować wobec nierozwinięcia tej kwestii w uzasadnieniu powołanego orzeczenia.

Z powyższych względów, stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.