



Sygn. akt I PK 195/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa K.K.

przeciwko J.W. i J.H.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 lutego 2013 r.,

skargi kasacyjnej pozwanej J.H. od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 8 grudnia 2011 r., sygn. akt [...],

oddala skargę kasacyjną i przyznaje adw. B.P. od Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w B. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia zł), powiększoną o stawkę podatku VAT, tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu w postępowaniu kasacyjnym.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 8 grudnia 2012 r. Sąd Okręgowy w B.VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację pozwanej J.H. od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.z dnia 31 sierpnia 2011 r., przywracającego powódkę K.K. do pracy u tej pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy obowiązujących u pozwanej J.W., to jest na stanowisku wychowawcy w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1.500 zł (pkt I) oraz nakazującego pobrać od wymienionej pozwanej J.H. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w B. kwotę 900 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona (pkt II).

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona początkowo od września 2008 r. przez spółkę cywilną pozwanej J.W. i jej męża. Od czerwca 2009 r. J.W. już sama prowadziła tę działalność gospodarczą (punkt przedszkolny). Powódka rozwiązała umowę o pracę ze współnikami spółki cywilnej na mocy porozumienia stron i 1 czerwca 2009 r. zawarła umowę pracę z J. W., na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku wychowawcy z wynagrodzeniem miesięcznym 1.500 zł brutto. W październiku 2009 r. powódka urodziła dziecko, a po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i zaległego urlopu wypoczynkowego, od maja 2010 r. przebywała na urlopie wychowawczym, o który wystąpiła na okres trzech lat. Pismem z dnia 20 grudnia 2010 r. pozwana J.W. oświadczyła powódce, że w związku z „likwidacją firmy” z dniem 31 grudnia 2010 r. rozwiązuje z powódką umowę o pracę z tym dniem. Pismo to nie zawierało pouczenia o możliwości odwołania się od niego do sądu. W dniu 7 stycznia 2011 r. powódka otrzymała świadectwo pracy od pozwanej J.W., w którym wskazano, że stosunek pracy został rozwiązany w związku z „likwidacją firmy”. Wezwana do udziału w sprawie w charakterze pozwanej J.H. z ogłoszenia w gazecie „J.” dowiedziała się, że pozwana J.W. chce sprzedać przedszkole, następnie odkupiła od J.W. całe wyposażenie przedszkola, tj. meble, zabawki, część wyposażenia kuchennego oraz „wszystkie rzeczy, które można było wynieść z przedszkola”. Ponadto odkupiła prawo do „logo firmy i strony internetowej”. J.W. wcześniej

wynajmowała pomieszczenia przedszkola i wniosła w związku z tym wynajmem kaucję. Wskazała J. H. właściciela budynku, a ta zawarła „z tymi osobami” umowę najmu. J.W. odebrała swoją kaucję, a pozwana J.H. wpłaciła swoją. „Przy okazji jesienno przedstawięcia w przedszkolu, w listopadzie 2010 r.” rodzice dzieci uczęszczających do przedszkola zostali poinformowani o tym, że teraz J.H. będzie prowadzi przedszkole. Obecna na spotkaniu J. H. pytała rodziców, czy podpiszą z nią umowy, rodzice się na to zgodzili i umowy zostały podpisane od 1 grudnia 2010 r. W przedszkolu pozostały wszystkie dzieci, które wcześniej uczęszczały do przedszkola J. W. J.H. zawarła od 1 grudnia 2010 r. umowy z wszystkimi pracownikami J.W. „wykonującymi w tym czasie faktycznie pracę w przedszkolu. Przy okazji podpisywania tych umów J.W. nie mówiła nic o istnieniu powódki”.

Przedszkole wcześniej prowadzone przez J.W. funkcjonowało nadal bez przerw i realizowało ten sam program. Obie pozwane prowadziły działalność określaną jako punkt przedszkolny. Pozwana „J.H. nie przejęła od J.W. żadnej dokumentacji pracowniczej”.

W pozwie przeciwko J.W. powódka domagała się przywrócenia do pracy w przedszkolu. Pismem procesowym z dnia 30 marca 2011 r. powódka wniosła o wezwanie do udziału w sprawie J. H., która aktualnie prowadzi przedszkole. Postanowieniem z dnia 7 kwietnia 2011 r. Sąd Rejonowy na podstawie art. 194 § 3 k.p.c. w związku z art. 477 k.p.c. wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanej J. H.

W piśmie z 1 maja 2011 r. pozwana J. H. twierdziła, że w prowadzonej przez siebie firmie nigdy nie zatrudniała powódki, nie zawarła z nią żadnej umowy o pracę ani nie ma jej akt osobowych. Podała, że od 1 grudnia 2010 r. prowadzi przedszkole o nazwie „A.”, którego nigdy nie prowadziła z J. W.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy u pozwanej J.H. na warunkach pracy i płacy obowiązujących u pozwanej J.W., to jest na stanowisku wychowawcy w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1.500 zł. W ocenie tego Sądu, w sprawie doszło do przejęcia zakładu pracy przez pozwaną J.H. od pozwanej J.W. w trybie art. 231 k.p., ponieważ J. H. „zakupiła od J.W. wyposażenie przedszkola, w jej miejsce nawiązała umowę najmu pomieszczeń, przejęła dzieci,

które do tej pory pozostawały pod opieką prowadzonego przez nią przedszkola. Zatrudniła również tych samych pracowników, za wyjątkiem powódki, która przebywała na urlopie wychowawczym, a o istnieniu której nie wiedziała”. Argumentując, że skutek z art. 231 k.p. jest niezależny od woli stron i wynika wprost z ustawy, Sąd pierwszej instancji uznał, że stosunek pracy powódki trwa nadal, ale już u pozwanej J. H. Wskazał również, że J. W. rozwiązała z powódką umowę o pracę, czego zgodnie z art. 1861 § 1 k.p. pracodawca nie mógł dokonać w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia jego zakończenia. Rozwiązanie umowy o pracę w tym okresie ochronnym byłoby dopuszczalne wyłącznie w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, albo gdyby zachodziły przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pomimo tego, że pozwana J. W. zlikwidowała prowadzoną przez siebie przedszkolną działalność gospodarczą, to wobec przejęcia zakładu pracy (przedszkola) przez pozwaną J. H. nie było podstaw do rozwiązania z powódką umowy o pracę. Skoro z powódką została rozwiązana umowa o pracę niezgodnie z przepisami, to na podstawie art. 56 k.p. może ona domagać się przywrócenia do pracy w przedszkolu pozwanej J. H., która w całości przejęła ten zakład pracy, należący poprzednio do J. W.

W apelacji pozwana J. H. wniosła o zmianę tego wyroku przez oddalenie powództwa w całości. Twierdziła, że w „chwili zakupu wyposażenia chciała jedynie okazjnie zakupić sprzęt oferowany przez J. W., a przedszkole mogło być prowadzone w innym miejscu i dla innych dzieci. Dopiero po ustaleniu warunków przejęcia lokalu i deklaracji części rodziców chęci dalszego korzystania z przedszkola w tym samym miejscu, zdecydowała się na utrzymanie dotychczasowej lokalizacji przedszkola”. Ponadto pozwana J. W. rozwiązała umowy o pracę z pracownikami w związku z likwidacją swojej działalności. Następnie pracownicy ci kandydowali do pracy w przedszkolu J. H., która zawarła umowy o pracę z niektórymi z nich. Dlatego nie można przyjąć, że „przejęła całościowo czy częściowo zakład pracy w postaci przedszkola i wstąpiła w stosunek pracy łączący powódkę z J. W.”, a roszczenia objęte pozwem są w stosunku do niej bezzasadne.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego od pozwanej J. H.

Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej, uznając, że Sąd pierwszej instancji właściwie ustalił stan faktyczny sprawy i prawidłowo dokonał subsumcji przepisów prawa materialnego. W ocenie Sądu Okręgowego, przejęciem zakładu pracy w znaczeniu art. 231 k.p. jest także przejście zakładu prowadzonego przez osobę fizyczną oraz między takimi osobami. Wbrew twierdzeniom apelacji, pozwana J. H. nabyła w drodze umowy sprzedaży nie tylko wyposażenie (meble) przedszkola prowadzonego przez pozwaną J. W., ale „umowa obejmowała całą firmę - jej logo, adres e-mailowy. W wyniku tego, w tym samym miejscu, w tych samych warunkach lokalowych, wreszcie z tymi samymi nauczycielami pozwana J. H. prowadziła przedszkole realizując wcześniej przyjęty program przez J. W. przy akceptacji rodziców dzieci uczęszczających do tego przedszkola”. Podstawą przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę jest każda czynność prawna lub zdarzenie, które powoduje przejęcie zakładu pracy przez innego pracodawcę. Przepis art. 231 k.p. ma zastosowanie także wówczas, gdy pracodawcy (poprzedni i następny) nie działali zgodnie dla osiągnięcia celu przewidzianego w omawianym przepisie, natomiast doszło do faktycznego przejścia majątku i zadań zakładu pracy na innego pracodawcę. Istotne jest faktyczne przejęcie majątku, a także zadań dotychczasowego zakładu pracy. Ponieważ w sprawie „zarówno substrat materialny został w drodze umowy kupna-sprzedaży przejęty przez nowego pracodawcę, jak również pozwana J. H. w całości przejęła zadania wykonywane przez dotychczasowego pracodawcę J.W., jest to więc typowe przejęcie w rozumieniu art. 231 k.p.”. Sąd drugiej instancji uznał też, że pozwana J. W., która prowadziła pozarolniczą działalność do 31 grudnia 2010 r., mogła złożyć powódce oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, tyle że wobec przejścia zakładu pracy (przedszkola) przez pozwaną J.H. przywrócenie do pracy powódki na dotychczasowych warunkach pracy i płacy mogło nastąpić „już u nowego pracodawcy”.

W skardze kasacyjnej pozwana J. H. zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1/ art. 231 k.p. przez jego błędne zastosowanie w sytuacji, w której nie doszło do przejścia zakładu pracy na skarżącą z dniem

1 grudnia 2010 r., i wadliwe przywrócenie do pracy powódki u skarżącej, z którą nie łączył jej stosunek pracy, 2/ art. 31 k.p. w związku z art. 231 k.p. przez jego błędną interpretację „i na skutek tego faktyczne nie zastosowanie - a w związku z tym niekonsekwentne przyjęcie - przy uznaniu faktu przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę” z dniem 1 grudnia 2010 r., że: a) J. W., nie będąc już pracodawcą - na skutek uprzedniego przejścia zakładu pracy w trybie art. 231 k.p. - była nadal uprawniona do dokonywania, w stosunku do pracownika „przejętego”, czynności z zakresu prawa pracy, tj. do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką w dniu 20 grudnia 2010 r., ze skutkiem dla nowego pracodawcy i nowego zakładu pracy, b) prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej przez pozwaną J. W. do 31 grudnia 2010 r. „uzasadniało możliwość złożenia przez nią powódce skutecznego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z negatywnymi skutkami dla skarżącej”, 3/ art. 104 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z art. 231 § 1 k.p. i art. 30 k.p. - przez ich niezastosowanie i przyjęcie „- przy uznaniu faktu przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę tj. z dniem 1 grudnia 2010 r. - że złożenie przez J. W., nie będącą pracodawcą oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką w dniu 20 grudnia 2010 r. było ważne i skuteczne”.

Skarżąca zarzuciła także naruszenie przepisów postępowania, w tym: 1/ art. 382 k.p.c. przez: a) pominięcie przez Sąd Okręgowy twierdzeń i dowodów, podniesionych przed Sądami obu instancji na okoliczność „braku przejścia na skarżącą zakładu pracy pozwanej J.W. wobec m.in. decyzji tej pozwanej o likwidacji prowadzonego przez nią przedszkola bez związku z zakupem przez skarżącą wyposażenia przedszkola i zapisania do niego dzieci i braku podjęcia w momencie zakupu przez skarżącą decyzji o prowadzeniu przedszkola w tym samym miejscu i w tym samym zakresie co prowadzone przez J. W., a także na okoliczność rozwiązania skutecznego z pozostałymi pracownikami pozwanej J.W. umów o pracę i dopiero ponownego nawiązania z nimi stosunków pracy przez skarżącą, oraz na okoliczność braku możliwości złożenia przez pozwaną J. W. w dniu 20 grudnia 2010 r. skutecznego oświadczenia o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy jako, że - przy przyjęciu przejścia zakładu pracy - w dniu tym nie była ona pracodawcą i nie była umocowana do dokonywania czynności w imieniu skarżącej”, b) pominięcie okoliczności i dowodów wskazujących na to, że z dniem 1 grudnia

2010 r. skarżąca zawarła jedynie umowy o pracę z niektórymi byłymi pracownikami pozwanej J.W. oraz umowy z rodzicami dzieci uczęszczających do przedszkola, co było wystarczające do uznania przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę z dniem 1 grudnia 2010 r., 2/ art. 233 k.p.c. przez „arbitralną, częściową i dowolną, nie opierającą się na wszechstronnym rozważeniu materiału dowodowego, zasadach logiki i doświadczenia życiowego” ocenę stanu faktycznego oraz nieuwzględnienie istotnych dla sprawy okoliczności i dowodów, przez błędne ustalenia, że: „a) nastąpiło przejście zakładu pracy na skarżącą w tym, że nastąpiło ono z dniem 1 grudnia 2010 r., podczas gdy z dniem tym nastąpiło jedynie zawarcie umów o pracę z byłymi pracownikami pozwanej J.W. i umów z rodzicami dzieci, uczęszczających do przedszkola oraz rozpoczęcie działalności gospodarczej przez skarżącą, b) skarżąca stała się stroną stosunku pracy wiążącego powódkę z Joanną W., przy równoczesnym przyjęciu, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, które złożone zostało przez pozwaną J. W. w dniu 20 grudnia 2010 r. było ważne i odniosło skutek w zakresie stosunku pracy, którego stroną rzekomo stała się już skarżąca, c) pozwana J.W. mogła dokonywać czynności z zakresu prawa pracy tj. złożyć skuteczne oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką w dniu 20 grudnia 2010 r. bowiem dopiero w dniu 31 grudnia 2010 r. zaprzestała prowadzenia pozarolniczej działalności, przy równoczesnym przyjęciu, że zmiana pracodawcy nastąpiła już z dniem 1 grudnia 2010 r.”.

Okolicznością przemawiającą za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania jest jej oczywiste uzasadnienie, ponieważ zaskarżone orzeczenie oczywiście narusza prawo „poprzez nie zastosowanie lub błędne zastosowanie przez Sąd II instancji obowiązujących przepisów prawa, tj. art. 231 kodeksu pracy, art. 31 w zw. z art. 231 kodeksu pracy oraz art. 104 kodeksu cywilnego w związku z art. 231 § 1 i art. 30 kodeksu pracy, pozostając przy tym niezgodnym z utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego oraz zasadami logiki”. Ponadto w sprawie występują istotne zagadnienia prawne: 1/ „czy ma miejsce przejście zakładu pracy na gruncie art. 231 kodeksu pracy w sytuacji, kiedy do przejmowania elementów, które w efekcie składają się na zakład pracy w znaczeniu przyjętym na gruncie kodeksu pracy, nie dochodzi w tym samym czasie, bez jakiegokolwiek porozumienia pomiędzy pracodawcami i bez zamiaru prowadzenia działalności przy

wykorzystaniu zakładu pracy w chwili nabywania poszczególnych składników majątkowych dotychczasowego zakładu pracy, jak również która chwila w takim przypadku miarodajna jest do uznania daty przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę przy jednoczesnym utrwalonym założeniu, że datą tą jest data faktycznego przejścia zakładu pracy i czy podstawowe znaczenie w takim przypadku ma data rozpoczęcia działalności gospodarczej przez nowego pracodawcę przy wykorzystaniu składników zakładu pracy nabytych wcześniej?”, 2/ „czy, jeśli zachodzi przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę zgodnie z art. 231 kodeksu pracy, to dotychczasowy pracodawca posiada - po dacie takiego przejścia - uprawnienie do złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z przejętym pracownikiem i czy fakt, że w dacie złożenia takiego oświadczenia pracodawca ten nadal posiada zarejestrowaną działalność gospodarczą w zakresie przejętego zakładu pracy, pozwala na uznanie, że takie oświadczenie mogło zostać przez niego złożone?”, 3/ „jakie skutki powoduje oświadczenie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy przez dotychczasowego pracodawcę, złożone po dacie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, będące jednocześnie jednostronną czynnością prawną, nie potwierdzoną przez nowego pracodawcę: czy zatem może ono prowadzić do rozwiązania stosunku pracy z negatywnymi skutkami dla nowego pracodawcy czy też jako jednostronna czynność prawna dokonana przez osobę nieuprawnioną jest czynnością nieważną i prowadzi do bezskuteczności złożonego oświadczenia?”.

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, o zasądzenie od powódki na rzecz skarżącej kosztów postępowania według norm przypisanych, a także o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

W odpowiedzi na skargę powódka wniosła o odrzucenie skargi, ewentualnie o jej oddalenie i o zasądzenie kosztów pomocy prawnej udzielonej jej z urzędu według norm przepisanych, które nie zostały przez powódkę zapłacone.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie miała usprawiedliwionych podstaw. Wprawdzie Sąd drugiej instancji bezpodstawnie i błędnie uznał, że skoro „pierwotnie” pozwana J. W. prowadziła do 31 grudnia 2010 r. pozarolniczą działalność, tj. przedszkole, które sprzedała pozwanej J. H., to mogła złożyć powódce przebywającej na urlopie wychowawczym „oświadczenie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy”. Tymczasem według miarodajnych ustaleń w sprawie, pozwana J. H. nabyła w drodze umowy sprzedaży nie tylko wyposażenie przedszkola (poprzednio prowadzonego przez J. W.), ale także logo i adres elektroniczny przedszkola oraz „w tym samym miejscu, w tych samych warunkach lokalowych, wreszcie z tymi samymi nauczycielami” przejęła i od 1 grudnia 2010 r. prowadziła przedszkole „realizując wcześniej przyjęty program przez J. W. przy akceptacji rodziców dzieci uczęszczających do tego przedszkola”. Taki stan oznaczał modelowy, tj. wręcz akademicki („podręcznikowy”) przykład przejścia zakładu pracy wraz z substratem osobowym, majątkowym, rzeczowym, własnościowo-intelektualnym i programowym przedszkola, prowadzonego przez „pierwotnie” pozwaną J. W., na pozwaną J. H., która z dniem rozpoczęcia działalności przedszkolnej, tj. z dniem 1 grudnia 2010 r., stała się sukcesorem prawnym pozwanej J. W., mimo że ta nie wyrejestrowała przekazanej J. H. działalności przedszkolnej z rejestru ewidencji podmiotów pozarolniczej działalności gospodarczej. Dlatego pozbawione skutków prawnych było rozwiązanie umowy o pracę powódce przebywającej na urlopie wychowawczym dokonane przez poprzedniego pracodawcę (J. W.) po przejęciu jego zakładu pracy (przedszkola) przez J. H., choćby poprzedni pracodawca nie wyrejestrował zakładu pracy z ewidencji podmiotów („zaprzestanej”) przedszkolnej działalności gospodarczej. Oznaczało to, że z dniem zbycia zakładu pracy w drodze umowy sprzedaży i przejęcia przedszkolnej działalności gospodarczej przez nabywcę były właściciel utracił władztwo prawne nad przedmiotem sprzedaży oraz status prawny pracodawcy w stosunkach pracy z zatrudnionymi w przedszkolu pracownikami. W konsekwencji podmiot „zbywający” zakład pracy utracił możliwość legalnego podejmowania skutecznych czynności prawnych w odniesieniu do stanu osobowego lub majątkowego przekazanego (zbytego) przedszkola, co oznaczało, że J. W. jako była pracodawczyni nauczycieli zatrudnionych w przedszkolu nie

mogła rozwiązać stosunku pracy z powódką (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2004 r., I PK 103/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 220).

W takich okolicznościach sprawy J. H. jako sukcesor prawny, tj. nabywca zakładu pracy (przedszkola) została wezwana do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej w trybie art. 194 w związku z art. 477 k.p.c. przez Sąd pierwszej instancji, który przywrócił powódkę do pracy „u pozwanej J.H. na warunkach pracy i płacy obowiązujących u pozwanej J.W.”. Brak zarzutów naruszenia zawartych w wymienionych przepisach prawa procesowego reguł podmiotowego przekształcenia powództwa po stronie pozwanej pozbawiał podstaw prawnych i racjonalnego uzasadnienia kasacyjne zarzuty, które zmierzały do oddalenia powództwa „w stosunku do pozwanej H.” także dlatego, że potencjalnie możliwe było oddalenie powództwa wobec byłej pracodawczyni powódki, która po utracie tego tytułu prawnego (pracodawcy powódki) - wskutek przejścia z dniem 1 grudnia 2010 r. zakładu pracy (przedszkola) na nowego pracodawcę (J. H.) - nie była już podmiotem uprawnionym ani legitymowanym do rozwiązania stosunku pracy z powódką i to z fikcyjnej przyczyny „likwidacji firmy”, która została przejęta przez skarżącą. Taki stan sprawy w żadnym razie nie sprzeciwiał się przywróceniu do pracy powódki u skarżącej, która z dniem nabycia przedszkola stała się z mocy art. 23¹ § 1 k.p. nowym pracodawcą wszystkich przejętych pracowników, w tym powódki.

Nie budzi jakichkolwiek jurysdykcyjnych wątpliwości, że przejęcie stanu osobowego przedszkola (nauczycieli i dzieci) wraz z substratem majątkowym, rzeczowym, własnościowo-intelektualnym i programowym tego zakładu pracy prowadzi do sukcesji nabywcy przedszkola w stosunkach pracy po stronie pracodawczej z mocy samego prawa (art. 23¹ § 1 k.p.), choćby poprzedni pracodawca nie przekazał nabywcy zakładu pracy rzetelnej informacji o stanie osobowym pracowników zatrudnionych w przejętym przedszkolu (zakładzie pracy). Nieprzekazanie informacji o pełnym stanie osobowym pracowników zatrudnionych w przejętym zakładzie pracy nie wyłącza „nieznanej” nowemu pracodawcy pracownicy korzystającej z urlopu wychowawczego spod normatywnego oddziaływania art. 23¹ k.p., choćby dotychczasowy i przejmujący pracodawcy podejmowali działania sprzeczne z automatyzmem prawnym normatywnego

oddziaływania art. 23¹ § 1 k.p., takie jak rozwiązanie stosunków pracy z zatrudnionymi nauczycielami przez zbywającego przedszkole, który utracił tytuł prawny pracodawcy z dniem przejęcia działalności przedszkolnej przez nabywcę, który zawierał „ponowne” umowy o pracę z „niektórymi” pracownikami, przejętymi z mocy prawa przez nowego pracodawcę. Z art. 23¹ § 1 k.p. wynika automatyczna sukcesja prawna po stronie pracodawczej, która w szczególności wyklucza legalne lub uzasadnione wypowiedzenie przez poprzednika i/lub sukcesora prawnego po stronie pracodawczej stosunku pracy z odwołaniem się do stanu (przyczyny) przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (art. 23¹ § 6 k.p.). Skoro jednak skarżąca J. H. (sukcesor prawny po stronie pracodawczej) odmawia potwierdzenia trwałości lub niezmienności stosunków pracy z wszystkimi przejętymi z mocy prawa (w trybie art. 23¹ k.p.) pracownikami, to powódce, która w dacie przejęcia przedszkola przebywała na urlopie wychowawczym, przysługiwało roszczenie o ustalenie dalszego trwania stosunku pracy z nowym pracodawcą w trybie odpowiedniego zastosowania przepisów o przywróceniu do pracy (art. 56 k.p. w związku z art. 67 k.p.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

/tp/