



Sygn. akt I PK 2/13

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 czerwca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)
SSN Józef Iwulski
SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A.Ł.
przeciwko Zakładowi Wodociągów i Kanalizacji w D.
o odszkodowanie i wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 czerwca 2013 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.
z dnia 30 sierpnia 2012 r., sygn. akt [...]

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt 1 w zakresie oddalającym
powództwo i orzekającym o kosztach procesu oraz w pkt 3 w
całości i w tej części przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu -
Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy w W. - Sąd Pracy wyrokiem z dnia 15 maja 2012 r. zasądził od Zakładu Wodociągów i Kanalizacji w D. na rzecz A.Ł. kwotę 20.700 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę oraz kwotę 13.800 zł z tytułu bezpodstawnego skrócenia do jednego miesiąca okresu wypowiedzenia, w obu przypadkach z ustawowymi odsetkami, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Powód został zatrudniony w Urzędzie Miasta i Gminy w D. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 marca 1999 r. na stanowisku kierownika Komunalnego Zakładu Budżetowego, od 1 lipca 2009 r. pełnił funkcję sekretarza Miasta i Gminy, a od 18 stycznia 2011 r. zatrudniony był na stanowisku kierownika Referatu Inwestycji i Zamówień Publicznych Urzędu. W dniu 1 kwietnia 2011 r., po wyrażeniu przez powoda pisemnej zgody, doszło do zawarcia porozumienia w sprawie przeniesienia pracownika samorządowego pomiędzy pracodawcami samorządowymi, tj. Urzędem Miasta i Gminy D. a stroną pozwaną. W oparciu o to porozumienie Burmistrz Miasta i Gminy D. zawarł z powodem umowę o pracę na stanowisku kierownika pozwanego Zakładu, określając jako miejsce wykonywania pracy Urząd Miasta i Gminy w D. W dniu 31 października 2011 r. wręczono powodowi podpisane przez Burmistrza wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jednocześnie powód zwolniony został z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Sąd pierwszej instancji uznał dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę za nieuzasadnione i zasądził na jego rzecz odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p. Odnośnie do okresu wypowiedzenia, jaki powinien być zastosowany wobec powoda, Sąd ten wywiódł, że art. 36 § 1 k.p. uzależnia długość tego okresu od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy oraz 3 miesiące, jeżeli pracownik zatrudniony był co najmniej 3 lata. Powód faktycznie wykonywał pracę na rzecz Urzędu Miasta i Gminy w D. od 1999 r. jako pracownik

samorządowy na różnych stanowiskach kierowniczych. W każdym wypadku zatrudnienia lub przeniesienia na inne stanowisko umowę o pracę z powodem zawierał Burmistrz Miasta i Gminy D. Z tego względu występuje ciągłość zatrudnienia powoda w jednostce organizacyjnej Miasta i Gminy D. - samorządowym zakładzie budżetowym, jakim jest Komunalny Zakład Budżetowy w D., a następnie w Urzędzie Miasta i Gminy D. oraz w Zakładzie Wodociągów i Kanalizacji w D., który jest jednostką organizacyjną Miasta i Gminy D. prowadzoną w formie samorządowego zakładu budżetowego, utworzoną na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2011 r. Nr 45, poz. 236). Z tego względu Sąd Rejonowy uznał również za zasadne żądanie powoda zasądzenia na podstawie art. 49 k.p. kwoty odpowiadającej wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę, przyjmując, że przy zastosowaniu wymaganego okresu wypowiedzenia łącząca strony umowa o pracę uległaby rozwiązaniu w dniu 31 stycznia 2012 r.

Wyrokiem z dnia 30 sierpnia 2012 r. Sąd Okręgowy w S., na skutek apelacji strony pozwanej, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że kwotę zasądzonego odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę obniżył do kwoty 6.900 zł, zasądzone koszty procesu - do kwoty 900 zł, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt 1); oddalił apelację w pozostałej części (pkt 2); zasądził od powoda na rzecz pozwanego Zakładu kwotę 400 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów procesu za drugą instancję (pkt 3).

Sąd drugiej instancji, powołując się na art. 36 § 1 pkt 2 i 3 oraz § 1¹ k.p., uznał, że rozwiązując umowę o pracę z powodem pracodawca prawidłowo zastosował jednomiesięczny okres wypowiedzenia. W myśl powołanych przepisów okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, do którego wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika. Oceniając czynność prawną, jaką było przeniesienie pracownika samorządowego dokonane pomiędzy Urzędem Miasta i

Gminy D. oraz Zakładem Wodociągów i Kanalizacji w D. na podstawie art. 22 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz.1458) Sąd Okręgowy wywiódł, że od 1 kwietnia 2011 r. pracodawcą powoda był Zakład Wodociągów i Kanalizacji w D. Dla pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostce organizacyjnej gminy pracodawcą jest bowiem ta jednostka, a nie gmina. Zakład Wodociągów i Kanalizacji w D., jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. również dla kierownika tego zakładu, choćby jego zatrudnienie i zwolnienie oraz prawo wydawania poleceń służbowych należało do Burmistrza. W sprawach z zakresu prawa pracy w tym wypadku podmiotem biernie legitymowanym jest wyłącznie pracodawca, a nie osoba wykonująca za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy. Zatrudnienie lub zwolnienie przez Burmistrza Miasta i Gminy D. nie jest więc wyrazem pozostawania powoda w stosunku pracy z Urzędem Miasta i Gminy D., ale konsekwencją realizowania przez ten podmiot (Burmistrza) - w oparciu o art. 7 pkt 1 ustawy o pracownikach samorządowych - kompetencji Zakładu Wodociągów i Kanalizacji jako samodzielnego pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Niewątpliwie zatem z dniem 1 kwietnia 2011 r. doszło do zmiany pracodawcy powoda i brak jest podstaw do przyjęcia, że występowała tożsamość pracodawcy w rozumieniu art. 36 § 1 k.p. Nie doszło również do zmiany pracodawcy na podstawie art. 36 § 1¹ k.p., gdyż pojęcie zmiany pracodawcy na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika (art. 36 § 1¹ k.p.) nie obejmuje przejścia pracownika do nowego pracodawcy na podstawie porozumienia między pracodawcami. W przypadku takiego porozumienia nowy pracodawca nie staje się automatycznie (z mocy samego prawa) stroną stosunku pracy, lecz nawiązuje nowy stosunek pracy (zawiera z pracownikiem nową umowę o pracę) i stąd nie jest „następcą prawnym” poprzedniego pracodawcy. U nowego pracodawcy stosunek pracy nie jest kontynuowany, lecz jest nowym stosunkiem nawiązanym przez pracownika na podstawie nowej umowy o pracę z nowym pracodawcą (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 października 1998 r., I PKN 377/98, OSNAPIUS 1999 nr 22, poz.

716). W rezultacie Sąd drugiej instancji uznał, że prawidłowe zastosowanie przez stronę pozwaną jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia uzasadnia obniżenie wysokości odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia oraz oddalenie powództwa w zakresie żądania wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zaskarżył go w zakresie pkt 1 i 3, zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj. art. 36 § 1 k.p. w związku z art. 22 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że w wypadku przejścia pracownika samorządowego na podstawie zawartego w trybie art. 22 tej ustawy porozumienia pracodawców do pracy w innej jednostce organizacyjnej tej samej gminy, okresu zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy nie można zaliczyć do stażu pracy, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia wskazana w art. 36 § 1 k.p.

Wskazując na powyższy zarzut skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji strony pozwanej w całości oraz zasądzenie od pozwanego Zakładu na rzecz powoda kosztów postępowania w drugiej instancji oraz kosztów postępowania kasacyjnego, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona.

Zgodnie z art. 36 § 1 k.p. długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniona od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że użyte w tym przepisie pojęcie „okres zatrudnienia u danego pracodawcy” oznacza zakładowy staż pracy, przez który co do zasady rozumieć należy okres trwający od chwili nawiązania stosunku pracy do daty jego ustania z upływem okresu wypowiedzenia (por. wyrok z dnia 11 maja 1999 r., I PKN 34/99, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 544), przy uwzględnieniu wszystkich okresów zatrudnienia (stosunków pracy) u tego samego (danego) pracodawcy (por. uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 15

stycznia 2003 r., III PZP 20/02, OSNP 2004 nr 1, poz. 4). Zakładowy staż pracy w rozumieniu art. 36 § 1 k.p. jest jednak pojęciem szerszym niż wskazywałoby brzmienie tego przepisu. Wynika to z treści art. 36 § 1¹ k.p., który nakazuje wliczanie (sumowanie) okresów zatrudnienia u kolejnych pracodawców w każdym przypadku, gdy zmiana pracodawcy następuje w trybie art. 23¹ k.p. lub z mocy innych przepisów odrębnych, przewidujących następstwo prawne kolejnych pracodawców w stosunku pracy nawiązanym z pracownikiem. Przepis art. 36 § 1¹ k.p. usuwa tym samym mogące się wyłaniać na tle art. 36 § 1 k.p. wątpliwości dotyczące uwzględniania okresu zatrudnienia odbytego co prawda u innego (poprzedniego) pracodawcy, ale w ramach tego samego stosunku pracy. W rezultacie zmiana pracodawcy na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. lub wskutek następstwa prawnego powoduje możliwość sumowania okresów zatrudnienia objętych tym samym stosunkiem pracy z takim skutkiem, że stają się one jednym okresem zatrudnienia związanym ze stosunkiem pracy łączącym pracownika z podmiotem zatrudniającym. Inaczej mówiąc, tak zsumowane okresy zatrudnienia stanowią na gruncie art. 36 § 1 k.p. okres zatrudnienia u tego (danego) pracodawcy, który dokonuje wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd drugiej instancji, dokonując oceny, „czy w wypadku przejścia pracownika samorządowego na podstawie porozumienia pracodawców do pracy w innej jednostce, okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy można zaliczyć do stażu pracy, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia wskazana w art. 36 k.p.” kwestię tę rozstrzygnął negatywnie. W tym zakresie Sąd odwoławczy poprzestał na odwołaniu się do poglądu zaprezentowanego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 r., I PKN 377/98 (OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 716), zgodnie z którym pojęcie zmiany pracodawcy, o której stanowi art. 36 § 1¹ k.p., nie odnosi się do przejścia pracownika do nowego pracodawcy na podstawie „porozumienia między pracodawcami”. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że art. 36 § 1 k.p. nie obejmuje „następstwa prawnego” wynikającego z takiego porozumienia, gdyż po pierwsze - porozumienie to nie jest przedmiotem odrębnego (wyraźnego) unormowania prawa pracy, a po drugie - w jego przypadku nowy pracodawca nie staje się automatycznie (z mocy samego prawa) stroną stosunku pracy, lecz nawiązuje nowy stosunek pracy (zawiera z

pracownikiem nową umowę o pracę) i stąd nie jest żadnym następcą prawnym poprzedniego pracodawcy. W rezultacie u nowego pracodawcy stosunek pracy nie jest kontynuowany, lecz jest nowym stosunkiem (nawiązanym przez pracownika z nowym pracodawcą).

Uszło uwadze Sądu Okręgowego, że pogląd ten odnosi się do sytuacji, w której dochodzi do zmiany pracy w wyniku niezajdującego oparcia w przepisach prawa pracy porozumienia, stanowiącego czynność prawną dwóch pracodawców, obejmującą również rozwiązanie stosunku pracy między pracownikiem a dotychczasowym pracodawcą i nawiązanie przez tego pracownika stosunku pracy z nowym pracodawcą. Tymczasem w sprawie, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna, do zmiany pracodawcy skarżącego doszło w trybie przeniesienia, określonym w art. 22 obowiązującej od dnia 1 stycznia 2009 r. ustawy o pracownikach samorządowych. W myśl tego przepisu, pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, można na jego wniosek lub za jego zgodą przenieść do pracy w innej jednostce, o której mowa w art. 2, w tej samej lub innej miejscowości, w każdym czasie, jeżeli nie narusza to ważnego interesu jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika samorządowego, oraz przemawiają za tym ważne potrzeby po stronie jednostki przejmującej (ust. 1); przeniesienia dokonuje się w drodze porozumienia pracodawców (ust. 2); w przypadku przeniesienia pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, do innej jednostki jego akta osobowe wraz z pozostałą dokumentacją w sprawach związanych ze stosunkiem pracy przekazuje się do jednostki, w której pracownik ma być zatrudniony (ust. 3). Już tylko zamieszczenie przytoczonego przepisu w rozdziale 2 ustawy zatytułowanym „Nawiązanie z pracownikiem samorządowym zatrudnianym na podstawie umowy o pracę stosunku pracy i zmiana tego stosunku pracy” jednoznacznie wskazuje, że porozumienie pracodawców w zakresie przeniesienia pracownika samorządowego do pracy w innej jednostce samorządowej nie obejmuje rozwiązania stosunku pracy łączącego tego pracownika z pracodawcą dotychczasowym i nawiązania stosunku pracy z jednostką przejmującą pracownika. Konsekwencją tego stanu rzeczy jest nałożenie na dotychczasowego pracodawcę obowiązku przekazania do jednostki,

w której pracownik ma być zatrudniony, całości dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy. Zmiana pracodawcy dokonywana w trybie art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych następuje zatem w ramach tego samego stosunku pracy, który podlega jedynie modyfikacji, między innymi w zakresie podmiotu zatrudniającego, a tego ustawowego skutku nie niweczy zawarcie nowej umowy o pracę z pracownikiem samorządowym przeniesionym w omawianym trybie do innej jednostki samorządowej. Omawiana regulacja realizuje cele ustawy o pracownikach samorządowych, jakimi było „stworzenie podstaw do zbudowania sprawnego i profesjonalnego wykonywania zadań przez samorząd terytorialny” oraz „spójnego zarządzania zasobami ludzkimi w administracji samorządowej” (por. uzasadnienie projektu ustawy, Sejm RP VI kadencji, nr druku 752). Wyrazem tego jest uzależnienie przeniesienia pracownika samorządowego do pracy w innej jednostce nie tylko od jego wniosku lub zgody, ale przede wszystkim od nienaruszenia ważnego interesu jednostki dotychczas zatrudniającej pracownika oraz istnienia ważnych potrzeb po stronie jednostki przejmującej.

Ponieważ Sąd drugiej instancji nie rozważał, czy art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych może być uznany za przepis odrębny w rozumieniu art. 36 ust. 1¹ k.p., a w konsekwencji, czy przeniesienie powoda na mocy porozumienia pracodawców do innej jednostki samorządowej - za objęte treścią art. 36 § 1 k.p., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz odpowiednio stosowanego art. 108 § 2 k.p.c.