

Wyrok z dnia 19 sierpnia 2004 r.

I PK 489/03

1. Przepis art. 41¹ k.p. nie ma zastosowania w razie likwidacji pracodawcy, w związku z którą następuje przejście całości lub części prowadzonego przez niego zakładu na innego pracodawcę, kontynuującego tę samą lub podejmującego podobną działalność.

2. Obowiązek prowsólnotowej wykładni przepisów prawa polskiego, stosowanego do stanów faktycznych dotyczących zdarzeń zaszłych przed dniem akcesji, nie może prowadzić do niestosowania tych przepisów, nawet gdyby były one niezgodne z treścią i celami aktów wspólnotowych.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Maria Tyszel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 sierpnia 2004 r. sprawy z powództwa Zdzisława B. i Edwarda W. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Usługowemu „F.M.” SA w likwidacji w M. i Fabryce Okładzin Ciernych „F.R.” SA w M. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej - „F.R.” SA od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 28 lutego 2003 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w Warszawie pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powodowie Edward W. i Zdzisław B. wniesli (ostatecznie) o przywrócenie do pracy w pozwanej Fabryce Okładzin Ciernych „F.R.” SA w M. oraz o zasądzenie na ich rzecz wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy. Pozwane Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Usługowe „F.M.” SA w likwidacji w M. oraz dopozwana „F.R.” SA wniesli o oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubez[pieczeń Społecznych w Warszawie, wyrokiem z 19 lutego 2002 r. przywrócił obydwu powodów do pracy w „F.R.” SA na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądził od niej na rzecz Zdzisława B. 37.800,92 zł, a na rzecz Edwarda W. 47.874,58 zł, tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku. W stosunku do „F.M.” SA postępowanie zostało umorzone.

Sąd Okręgowy ustalił, że „F.M.” SA było spółką - córką „F.R.” SA. W dniu 1 października 1993 r. Spółki te zawarły trzy umowy, na mocy których „F.M.” SA wdzierżawiła od „F.R.” SA środki trwałe, wynajęła pomieszczenia z instalacjami przemysłowymi i zobowiązała się do świadczenia za wynagrodzeniem umówionych usług. „F.M.” SA przejęła tym samym obowiązki techniczne Działu Głównego Mechanika „F.R.” SA, co stanowiło jej podstawową działalność. Fabryka „F.R.” SA posiadała 96% kapitału akcyjnego „F.M.” SA, a 4% pracownicy Fabryki. W dniu 30 czerwca „F.R.” SA, przygotowując się do przekazania „F.M.” SA pracowników chętnych do pracy w niej, zagwarantowała w umowie z „F.R.” SA przyjęcie ich na powrót do pracy w przypadku swego rozwiązania. W dniu 26 listopada 1999 r. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie „F.M.” SA podjęło uchwałę o jej rozwiązaniu i postawiło ją w stan likwidacji. Stało się to na skutek pogarszającej się sytuacji ekonomicznej obu pozwanych. W rezultacie wszystkie umowy z 1 października 1993 r. zostały przez „F.R.” SA wypowiedziane ze skutkiem na 31 stycznia 2000 r. W dniu 14 grudnia 2000 r. „F.M.” SA została wykreślona z rejestru handlowego. Obaj powodowie byli zatrudnieni w „F.R.” SA i na skutek utworzenia „F.M.” SA przeszli do niej do pracy, rozwiązując dotychczasowe umowy w drodze porozumienia. Byli oni zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, przy czym Edward W. ostatnio na stanowisku starszego mechanika stacji pomp i sprężarek, a Zdzisław B. na stanowisku tokarza. W wyborach z 12 lutego 1998 r. obaj zostali wybrani do komisji zakładowej NSZZ „Solidarność 80”. W dniu 30 listopada 1999 r. wypowiedziano im umowy o pracę ze skutkiem na 29 lutego 2000 r., wskazując uchwałę o rozwiązaniu i likwidacji F.M. SA jako przyczynę wypowiedzenia. W dniu ustania stosunku pracy powodów kadencja komisji zakładowej trwała. Na podstawie tych ustaleń Sąd Okręgowy uznał, że powództwo jest uzasadnione ponieważ w wyniku rozwiązania umowy dzierżawy doszło do ponownego przejęcia zakładu pracy („F.M.” SA) przez wdzierżawiającego („F.R.” SA) w trybie art. 23¹ § 1 k.p.

W apelacji od powyższego wyroku pozwana „F.R.” SA zarzuciła błędne ustalenie przez Sąd stanu faktycznego oraz naruszenie prawa materialnego - przepisów art. 41¹, 23¹, 45 § 3, 47 k.p. oraz art. 65 k.c. poprzez art. 300 k.p.

Wyrokiem z 28 lutego 2003 r. Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił apelację. Sąd uznając zasadność zarzutu dotyczącego postępowania dowodowego w pierwszej instancji, przesłuchał świadków Piotra A. i Edwarda B. W oparciu o ich zeznania Sąd ustalił, że na podstawie trzech umów zawartych w październiku 1993 r. „F.M.” SA wynajęła odpłatnie od „F.R.” SA pomieszczenia z instalacjami przemysłowymi, w tym dwie hale oraz stację pomp. Wydzierżawiła ponadto środki trwałe w postaci 47 urządzeń takich jak tokarki, wiertarki, frezarki, szlifierki, pompy wysokociśnieniowe, sprężarki wysokoprężne, wózki widłowe, zbiorniki stalowe. „F.M.” SA zobowiązała się także do świadczenia usług na rzecz „F.R.” SA polegających na wykonywaniu prac związanych z utrzymaniem maszyn w ruchu. „F.M.” SA zajmowała się przede wszystkim remontem urządzeń przemysłowych, produkcją maszyn oraz (ubocznie) działalnością remontowo - budowlaną. Zatrudnionych było „około 87” pracowników, w większości uprzednio zatrudnionych w „F.R.” SA. Pod koniec 1998 r. oraz w 1999 r. stopniowo zmniejszono stan zatrudnienia do 60 pracowników. Wskutek pogarszającej się sytuacji na rynku, jak i kondycji obu pozwanych Spółek, w październiku 1999 r. wszystkie umowy najmu i dzierżawy zostały przez „F.R.” SA wypowiedziane, wskutek czego część wydierżawionego majątku powróciła w jej posiadanie. Hala główna oraz stacja pomp, na której pracował powód Edward W., ponownie zostały przejęte przez „F.R.” SA, zaś druga hala została sprzedana duńskiej firmie na początku 2000 r. (faktyczne jej przejęcie nastąpiło już we wrześniu 1999 r.). Warsztat mechaniczny, w którym pracował Zdzisław B., został przeniesiony do hali głównej. Część środków trwałych, takich jak tokarki i inne maszyny, powróciły do „F.R.” SA, zaś inne składniki majątkowe likwidowanej „F.M.” SA, jak meble, komputery, samochody zostały zakupione przez „F.R.” SA za około 40.000 zł. W konsekwencji stanowiska, na których pracowali powodowie, zostały utrzymane i umiejscowione w „F.R.” SA, która w międzyczasie utworzyła nowy pion w swojej strukturze - służbę serwisu technicznego. Według zeznań obu wymienionych świadków, powodowie nie spełniali wymagań, jakie „F.R.” SA stawiała kandydatom do pracy w tym serwisie. Zarzucono powodom brak odpowiednich kwalifikacji. Mając na uwadze powyższe dodatkowe ustalenia faktyczne Sąd Apelacyjny uznał, że zarzuty apelacji co do naruszenia przez Sąd Okręgowy prawa materialnego

- art. 23¹ i 41¹ k.p. - nie są trafne. Niesłuszne są argumenty apelującej, że likwidator „F.M.” SA był uprawniony do rozwiązania z powodami umów o pracę, gdyż nastąpiła rzeczywista likwidacja zakładu pracy i w tej sytuacji nie miały zastosowania ani szczególna ochrona powodów jako działaczy związkowych, ani następstwo prawne w stosunkach pracy przewidziane w art. 23¹ k.p. Likwidacja „F.M.” SA nie stanowi przeszkody do uznania, że jej pracownicy, pozostający w zatrudnieniu w momencie przejścia chociaż części majątku tego zakładu na „F.R.” SA, stają się automatycznie pracownikami „F.R.” SA, niezależnie od czynności prawnych podjętych przez te podmioty. Z zasady automatycznego stawania się przez nowego pracodawcę stroną w stosunkach pracy pracowników zatrudnionych w przejętym zakładzie wynika bezskuteczność jakichkolwiek działań zmierzających do jej obejścia. Zasadnicze znaczenie w sprawie ma to, że umowy z 1 października 1993 r. zostały skutecznie wypowiedziane w październiku 1999 r. przez pozwaną Fabrykę i część wydzierżawionego majątku wróciła do niej. „F.M.” SA faktycznie prowadziła działalność do końca stycznia 2000 r. Powodowie wykonywali swoje obowiązki również do tego czasu, zaś w ostatnim miesiącu okresu wypowiedzenia (luty 2000 r.) zostali zwolnieni od świadczenia pracy. Stanowisko pozwanej „F.R.” SA, że wobec przejęcia z powrotem tylko części majątku, uprzednio wydzierżawionego „F.M.” SA, która następnie uległa likwidacji, nie można mówić o kontynuacji zatrudnienia powodów w „F.R.” SA w ramach przejęcia ich w trybie art. 23¹ k.p., w świetle wyżej przedstawionych okoliczności faktycznych, jak i orzecznictwa Sądu Najwyższego, nie znajduje uzasadnienia prawnego. Z tych przyczyn przywrócenie powodów do pracy w „F.R.” SA oraz zasądzenie przez Sąd Okręgowy na ich rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy na podstawie art. 45 § 1 i art. 47 k.p. było prawidłowe. Sąd Apelacyjny podkreślił również, że nie ma znaczenia w sprawie to, że powód Zdzisław B. nie był pracownikiem „F.R.” SA przed zawiązaniem „F.M.” SA, a więc, że gwarancje zatrudnienia zawarte w porozumieniu z 30 czerwca 1993 r. nie dotyczyły jego osoby. Automatyzm następstwa prawnego z art. 23¹ k.p. po stronie pracodawcy wskazuje bowiem, że wypowiedzenia umów o pracę powodom były bezprzedmiotowe.

W kasacji pozwana „F.R.” SA zaskarżyła w całości wyrok Sądu Apelacyjnego zarzucając mu naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: art. 23¹ k.p., art. 41¹ k.p., art. 45 § 3 k.p., art. 47 k.p., art. 8 k.p., art. 11² k.p., art. 300 k.p. w związku z art. 65 k.c., art. 5 k.c. i art. 6 k.c., a także art. 32 ustawy o związkach zawodowych, polegające na przyjęciu przez Sądy pierwszej i

drugiej instancji, że miało miejsce przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, skutkujące tym, iż z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy powodów w miejsce „F.M.” SA stała się pozwana „F.R.” SA. Skarżąca zarzuciła również naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: art. 385 k.p.c. w związku z art. 386 § 4 k.p.c., a także: art. 232 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c., art. 227 k.p.c., art. 241 k.p.c., art. 381 k.p.c., art. 382 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. W związku z tym pozwana wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Usprawiedliwiony okazał się zarzut naruszenia przez Sąd Apelacyjny art. 233 § 1 k.p.c. w zakresie ustaleń dotyczących przejęcia pomieszczeń, wyposażenia oraz działalności „F.M.” SA przez „F.R.” SA po wypowiedzeniu przez tę ostatnią umów najmu i dzierżawy. Sąd Apelacyjny stwierdził, że ustalenia te oparł na zeznaniach Piotra A. i Edwarda B. Na tej podstawie przyjął on, że „hala główna oraz stacja pomp, na której pracował powód Edward W., ponownie zostały przejęte przez Fabrykę, zaś druga hala sprzedana duńskiej firmie na początku 2000 roku” oraz że warsztat mechaniczny w którym pracował Zdzisław B., został przeniesiony do hali głównej, a stanowiska, na których pracowali powodowie, zostały utrzymane i umiejscowione w „F.R.” SA. Ustalenia te w ocenie Sądu Najwyższego nie mają wystarczającego oparcia w zeznaniach wymienionych świadków, a nawet są z nimi częściowo sprzeczne. Na przykład z zeznań świadków wynika, że tylko część jednej z hal była wynajmowana przez „F.M.” SA od „F.R.” SA (zeznanie Edwarda B.), co zresztą zdaje się znajdować potwierdzenie w treści załącznika nr 1 do umowy najmu z 1 października 1993 r., ewentualnie, że „F.M.” SA korzystała z pewnych pomieszczeń w obu halach (zeznanie Piotra A.). Trudno stąd więc wyprowadzić wniosek, że hala główna została ponownie przejęta przez „F.M.” SA. W szczególności jednak Sąd Apelacyjny nie ustalił, czy i w jakim zakresie „F.R.” SA przejęła działalność „F.M.” SA i nie wskazał na czym opiera wniosek, że stanowiska na których pracowali powodowie, zostały utrzymane i umiejscowione w „F.R.” SA. Kwestia ta, zasadnicza dla rozstrzygnięcia, czy nastąpiło przejście zakładu pracy lub części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. wymaga zatem ponownej oceny, przeprowadzonej zgodnie z wymaganiami

art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Apelacyjny swoje ustalenia faktyczne oparł wyłącznie na przeprowadzonym przez siebie dowodzie z przesłuchania wyżej wymienionych świadków. Z żadnego bowiem fragmentu uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, czy i w jakiej części Sąd Apelacyjny przyjął ustalenia dokonane w postępowaniu dowodowym w pierwszej instancji. W tej sytuacji nie wiadomo np., na jakich stanowiskach byli zatrudnieni powodowie w „F.M.” SA, co w istocie uniemożliwia ocenę, czy ich praca wiązała się z przejętą ewentualnie częścią tego zakładu pracy. Gdyby jednak nawet przyjąć, że Sąd Apelacyjny oparł swoje orzeczenie także na ustaleniach Sądu pierwszej instancji, to ze względu na sposób, w jaki zrelacjonował je w uzasadnieniu, nie jest pewne, czy mógł z nich wyprowadzić poprawne wnioski. Na przykład, Sąd Apelacyjny opisując ustalenia Sądu Okręgowego stwierdził między innymi, że „przedsiębiorstwo „F.M.” SA przejęło tym samym obowiązki techniczne Działu Głównego Mechanika, który stanowił podstawową działalność „F.R.” SA”. Odpowiedni fragment uzasadnienia Sądu Okręgowego brzmi: „F.M. SA przejęła tym samym obowiązki techniczne Działu Głównego Mechanika F.R. SA, co stanowiło jej podstawową działalność”. Oparciem dla tego ustalenia Sądu Okręgowego było natomiast pismo, w którym Piotr A. stwierdził: „F.M.” SA przejęła obowiązki techniczne Działu Głównego Mechanika „F.R.” SA i wykonuje je do dnia dzisiejszego jako podstawową działalność operacyjną”. W relacji Sądu Apelacyjnego opisywane ustalenie Sądu pierwszej instancji jest zatem odwrotne do tego, co wynika z jego źródła.

Nieusprawiedliwione okazały się natomiast pozostałe zarzuty procesowe. Zarzuty naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. i art. 379 pkt 5 k.p.c. dotyczą postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Stawianie tego rodzaju zarzutów w postępowaniu kasacyjnym nie jest wyłączone, skarżący powinien jednak w takiej sytuacji wykazać, że wprowadzie uchybienie procesowe zostało popełnione przez sąd pierwszej instancji, jednakże - mimo wytknięcia tego uchybienia w apelacji - sąd drugiej instancji, z naruszeniem przepisów normujących postępowanie apelacyjne, uchybienia tego nie wziął pod rozwagę lub nieprawidłowo ocenił, co mogło mieć wpływ na wynik sprawy. W ramach podstawy kasacyjnej wymienione powinny być wówczas także przepisy naruszone przez sąd rozpoznający apelację. Tych wymagań rozpoznawana kasacja nie spełnia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 4 października 2002, III CKN 584/99, LEX nr 57228). Zarzuty naruszenia art. 232 k.p.c., art. 227 k.p.c., art. 241 k.p.c., art. 381 k.p.c., art. 382 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. mają charakter pozorny, po-

nieważ w żadnej mierze nie zostały uzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 lipca 2000, I PKN 741/99, OSNAPiUS 2002, nr 3, poz. 73).

Kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, zwłaszcza gdyby po dokonaniu prawidłowych ustaleń faktycznych okazało się, że przejęcie przez „F.R.” SA części majątku „F.M.” SA wiązało się z przejściem na nią zakładu pracy lub jego części, ma wykładnia art. 23¹ § 1 k.p. oraz art. 41¹ § 1 k.p. Istota tego problemu sprowadza się do pytania, czy pracodawca podlegający likwidacji może, z powołaniem się na art. 41¹ § 1 k.p. zwalniać pracowników bez ograniczeń wynikających z art. 38, art. 39 i art. 41 k.p. oraz z przepisów szczególnych, dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, w przypadku, gdy należący do niego zakład pracy przechodzi w całości lub części na innego pracodawcę. Sąd Apelacyjny odpowiedział na postawione wyżej pytanie przecząco, nie nawiązując jednak w żadnej mierze do wcześniejszego orzecznictwa odnoszącego się do tej kwestii. Wypada w związku z tym wskazać, że Sąd Najwyższy wypowiadał się w tej kwestii kilkakrotnie już po nowelizacji Kodeksu pracy ustawą z 2 lutego 1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), w wyniku której ustalone zostało aktualne brzmienie art. 41¹ § 1 k.p., a termin „zakład pracy” w tym przepisie zastąpiono określeniem „pracodawca”. W wyroku z 10 września 1998 r., I PKN 310/98 (OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 614) Sąd Najwyższy stwierdził, że likwidacja z art. 41¹ k.p. dotyczy pracodawcy, a nie zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym), a to oznacza, iż w przepisie tym idzie o prawne zlikwidowanie (utrata bytu prawnego) pracodawcy, nie zaś o likwidację zakładu pracy, który on prowadzi. Z art. 41¹ § 1 k.p. wynika bowiem, że w razie ogłoszenia upadłości lub (zarządzenia) likwidacji pracodawcy nie mają zastosowania przepisy szczególne dotyczące ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Ochrona ta ustaje przy tym z chwilą ogłoszenia (zarządzenia) likwidacji pracodawcy, co wynika z wykładni logiczno-językowej art. 41¹ k.p., jak i względów natury funkcjonalnej i systemowej. W rezultacie prowadzi to do wniosku, że art. 23¹ k.p. nie ustanawia wyjątku od zasady wyrażonej w art. 41¹ § 1 k.p. Z art. 23¹ k.p. nie wynika bowiem, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, wykluczone jest wcześniejsze wypowiedzanie umów o pracę. Określa on tylko sytuację pracowników w przypadku, gdy pozostają oni w stosunku pracy i jednocześnie dochodzi do przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Nie formułuje on jakiegokolwiek szczególnej ochrony przed wypowiedzaniem umów w fazie, która poprzedza to „przejście”. Tym samym brak też podstaw do

twierdzenia, że ustanawia on odstępstwo od zasady wyrażonej w art. 41¹ k.p. (por. też wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2000, I PKN 57/00, OSNAPiUS 2002 nr 9, poz. 210 z glosą Ł. Pisarczyka, OSP 2002 nr 12, poz. 152). Warto dodać, że w wyroku z 24 listopada 1998, I PKN 455/98 (OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 24), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że art. 41¹ k.p. ma zastosowanie, jeżeli zarządzono likwidację pracodawcy, chyba że czynność ta jest nieważna lub pozorna.

Odmienne stanowisko, już na gruncie obecnego brzmienia art. 41¹ k.p., Sąd Najwyższy zajął w wyroku z 16 maja 2001, I PKN 573/00 (OSNP 2003 nr 5, poz. 124), w którym stwierdził, że likwidacja zakładu pracy, w wyniku której majątek dotychczasowego pracodawcy jest wykorzystywany do wykonywania tych samych zadań, czemu towarzyszy przejęcie części pracowników, jest przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. Podobnie orzekł Naczelny Sąd Administracyjny stwierdzając, że prawna likwidacja pracodawcy, która prowadzi do wykorzystania jego zorganizowanego mienia (zakładu pracy w rozumieniu przedmiotowym) w celu kontynuowania dotychczasowej działalności w ramach nowej struktury organizacyjnej nie jest likwidacją, o której mowa w art. 41¹ k.p., lecz stanowi przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, którego skutki w sferze stosunków pracy określa art. 23¹ § 1 k.p. (wyrok NSA z 3 września 1998, II SA 1438/97, Prawo Pracy 1999 nr 2, s. 39).

W ocenie Sądu Najwyższego w obecnym składzie, z treści art. 41¹ k.p. nie wynika, aby zarządzenie likwidacji pracodawcy wyłączało stosowanie konsekwencji prawnych określonych w art. 23¹ k.p. Celem art. 23¹ k.p. jest ochrona pracowników przed utratą miejsc pracy oraz pogorszeniem warunków zatrudnienia w sytuacji, gdy następca prawny dotychczasowego pracodawcy, przejmujący zakład pracy lub jego część, prowadzi w nich nadal taką samą lub podobną działalność, z czego wynika możliwość dalszego zatrudniania pracowników. Z kolei celem art. 41¹ k.p. jest uchylenie ochrony pracowników przed utratą pracy w sytuacji, gdy - co do zasady - ich dalsze zatrudnianie jest niemożliwe. Sytuacja taka nie zachodzi w tych przypadkach, w których w toku postępowania likwidacyjnego następuje przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, który kontynuuje działalność prowadzoną w tym zakładzie lub jego części albo podejmuje w oparciu o nie działalność podobną. Należy zatem przyjąć, że art. 41¹ k.p. nie znajduje zastosowania w przypadku likwidacji pracodawcy, w związku z którą następuje przejście całości lub części prowadzonego przez niego zakładu pracy na innego pracodawcę, który kontynuuje ich działalność

lub podejmuje działalność podobną. W takiej sytuacji pracownicy podlegają nadal ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, wynikającej z art. 38, 39 i 41 k.p. oraz z przepisów szczególnych. W razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem tej ochrony, pracownikowi przysługują stosowne roszczenia przewidziane w przepisach prawa na wypadek bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. Po dacie transferu z roszczeniami tymi, np. z roszczeniem o przywrócenie do pracy, pracownik może występować do nowego pracodawcy - nabywcy zakładu lub jego części, z którą wiązały się w przeważającej mierze jego zadania, który, jako następca prawny, odpowiada za skutki prawne wynikające z bezprawnego rozwiązania stosunku pracy przez poprzedniego pracodawcę (por. powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 16 maja 2001, I PKN 573/00; także wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 1999 r., I PKN 569/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 259). Należy wszakże przyjąć, że- jak wywiódł Sąd Najwyższy w powołanym wyżej wyroku z 10 września 1998 (I PKN 310/98) - możliwość wypowiedzania (i rozwiązywania) umów powstaje w trakcie likwidacji, a nie dopiero po zlikwidowaniu pracodawcy, gdyż inaczej nie byłoby podmiotu mogącego dokonać tych czynności. Zasadniczo uzasadnieniem wypowiedzenia umowy jest więc sam fakt zarządzenia likwidacji, z tym, że gdyby, już po wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy doszło do transferu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, to zdarzenia te mogą być podstawą do kwestionowania zasadności wypowiedzenia (rozwiązania) umowy, z uwagi na to, że jego przyczyna okazała się pozorna (por. powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 24 listopada 1998, I PKN 455/98) i ewentualnie uzasadniać przywrócenie terminu do wniesienia odwołania (por. wyrok Sądu Najwyższego, I PKN 415/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 168). Z tego co powiedziano wynika również, że nie znajduje oparcia w art. 23¹ k.p., jak również w przepisach regulujących rozwiązywanie umowy o pracę, zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku twierdzenie, iż „z zasady automatycznego stawiania się przez nowego pracodawcę stroną w stosunkach pracy pracowników zatrudnionych w przejętym zakładzie wynika bezskuteczność jakichkolwiek działań zmierzających do jej obejścia”, co następnie doprowadziło Sąd Apelacyjny do wniosku, że automatyzm następstwa prawnego z art. 23¹ k.p. po stronie pracodawcy wskazuje, że wypowiedzenia umów o pracę powodom były bezprzedmiotowe. Polskie prawo pracy przyjęło niekwestionowaną zasadę skuteczności czynności prawnych rozwiązujących umowę o pracę, bez względu na ich wadliwość, umożliwiając równocześnie wystąpienie przez podmiot dotknięty takim rozwiązaniem

z odpowiednimi roszczeniami. Wyrażony w treści art. 23¹ § 1 k.p. automatyzm wstąpienia nowego pracodawcy (nabywcy zakładu) w prawa i obowiązki strony stosunków pracy zawartych przez jego poprzednika, nie prowadzi zatem do automatycznego ubezszkutecczenia czynności pracodawców zmierzających do rozwiązania umów o pracę, bez względu na to, czy były one zgodne z prawem, czy też bezprawne.

Powyższe stanowisko, odnośnie do relacji zachodzącej między prawnym unormowaniem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę a regulacją prawną skutków likwidacji pracodawcy w prawie pracy, znajduje także potwierdzenie w normach prawa Wspólnoty Europejskiej oraz w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Kwestię przejścia zakładu pracy w toku postępowania upadłościowego lub likwidacyjnego, regulowała, w okresie objętym sporem, dyrektywa z 14 lutego 1977 r. (77/187/EWG) w brzmieniu ustalonym dyrektywą 98/50/WE z dnia 17 lipca 1998 r. (Dziennik Urzędowy L 201, 17/07/1998, s. 0088 - 0092) w sprawie zbliżenia ustawodawstwa Państw Członkowskich w zakresie ochrony praw pracowników w razie przejścia przedsiębiorstw, zakładów pracy lub części zakładów pracy (powołana dalej jako „dyrektywa”). Z art. 4a ust. 1 tej dyrektywy wynika, że, o ile państwa członkowskie nie postanowią inaczej, jej podstawowe unormowania, zawarte w art. 3 (ustalającym zasadę wstąpienia nabywcy zakładu w stosunki pracy nawiązane przez zbywcę) i art. 4, (zakazującym dokonywania zwolnień z pracy uzasadnionych samym faktem transferu), nie mają zastosowania do przejścia zakładu pracy lub jego części, jeżeli wobec zbywcy (dotychczasowego pracodawcy) toczy się postępowanie upadłościowe lub analogiczne postępowanie związane z jego niewypłacalnością, podjęte w celu likwidacji jego aktywów i prowadzone pod nadzorem właściwego organu publicznego. Tak samo kwestię tę reguluje art. 5 obowiązującej obecnie dyrektywy z 12 marca 2001 r. (2001/23/WE, Dziennik Urzędowy L 082, 22/03/2001, s. 0016 - 0020). Dyrektywa nie znajduje zatem zasadniczo zastosowania do przejścia zakładu pracy lub jego części w toku postępowania upadłościowego (zob. sprawa 135/83 Abels [1985] ECR 469), natomiast znajduje ona pełne zastosowanie do przejścia zakładu pracy lub jego części w toku postępowania likwidacyjnego, z wyjątkiem likwidacji związanej z niewypłacalnością pracodawcy, przeprowadzonej w trybie analogicznym do postępowania upadłościowego. W szczególności stosuje się ją do przejścia zakładu pracy lub jego części w toku dobrowolnej likwidacji, przez którą należy rozumieć, między innymi, postępowanie, w

którym decyzja o likwidacji spółki, wyznaczeniu likwidatorów i ustaleniu ich kompetencji została podjęta przez walne zgromadzenie członków (zob. sprawa 399/96 Europièces SA [1998] ECR I-06965). Uwzględnienie przy rozstrzyganiu niniejszej sprawy powyższych wniosków, wynikających z prawa Wspólnoty Europejskiej znajduje oparcie w podzielanym przez Sąd Najwyższy w obecnym składzie i wyrażonym już we wcześniejszych orzeczeniach poglądzie, że przepisy Kodeksu pracy powinny być interpretowane z uwzględnieniem prawodawstwa wspólnotowego, choćby stan faktyczny sprawy dotyczył zdarzeń sprzed przystąpienia Polski do Unii Europejskiej (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 stycznia 2003 r., III RN 239/01 i III RN 240/01, OSNP 2004 nr 3, poz. 42; z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 386/03; z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04). Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w powołanym wyżej wyroku z dnia 17 lutego 2004 r. podstawę tego twierdzenia stanowi, wynikający z Układu Europejskiego z 16 grudnia 1991 r. (Dz.U. z 1994 r. Nr 11 poz. 38 ze zm.), obowiązek Polski dostosowania swojego prawa wewnętrznego w dziedzinie ochrony pracownika w miejscu pracy do poziomu ochrony podobnego do istniejącego we Wspólnocie, w ramach ogólnego obowiązku zbliżania istniejącego i przyszłego ustawodawstwa Polski do ustawodawstwa istniejącego we Wspólnocie (art. 68 i 69). Należy jednak zauważyć, że do dnia przystąpienia Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej nie miała zastosowania zasada pierwszeństwa prawa wspólnotowego, zgodnie z którą prawo krajowe może być stosowane jedynie w zakresie, w jakim nie jest sprzeczne z normami wspólnotowymi. Z tego względu, wskazany wyżej obowiązek prowsólnotowej wykładni przepisów prawa polskiego, stosowanego do stanów faktycznych opartych na zdarzeniach zaszłych przed dniem akcesji, nie może prowadzić do skutku *contra legem* w stosunku do obowiązujących w tym czasie przepisów polskich lub niestosowania tych przepisów, nawet gdyby były one niezgodne z treścią i celami aktów wspólnotowych. Stwierdzenie to nie zmienia jednak opartego na treści art. 68 Układu Europejskiego zasadniczego nakazu wykładni prowsólnotowej w odniesieniu do przepisów stosowanych do wskazanych wyżej stanów faktycznych, wskazując jedynie granice tej wykładni. W rozpoznawanej sprawie treść odnośnych przepisów prawa polskiego nie jest jednak jednoznaczna, na co wskazuje przytoczone wyżej orzecznictwo, jak również poglądy doktryny (zob. np. A. Tomanek: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Wrocław 2002, s. 103-109 i powołanej tam literatura), w związku z czym ich wykładni uwzględniającej cel i treść norm wspólnotowych nie można postawić zarzutu wykładni *contra legem*.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹³ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 393¹⁹ k.p.c.

=====