

Wyrok z dnia 21 września 2001 r.

I PKN 596/00

Na zmianę pracodawcy (art. 23¹ § 1 KP) nie jest wymagana zgoda pracownika, który nie skorzystał z możliwości rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 KP.

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 września 2001 r. sprawy z powództwa Janusza M. przeciwko D.S.P. Poland Spółce Akcyjnej w K. o odszkodowanie i odprawę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 15 marca 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 15 marca 2000 r. oddalił apelację powoda Janusza M. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kielcach z dnia 29 września 1999 r. oddalającego powództwo skierowane przeciwko D.S.P. Poland S.A. w K. o odszkodowanie i odprawę z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. W sprawie tej ustalono, że w dniu 31 maja 1999 r. strona pozwana w trybie art. 23¹ § 3 KP zawiadomiła powoda (zatrudnionego na stanowisku kierowcy-mechanika), że z dniem 1 lipca 1999 r. nastąpi zmiana pracodawcy na skutek przejęcia transportu samochodowego przez firmę E., która będzie po tej dacie nowym pracodawcą, co oznacza kontynuację stosunku pracy na dotychczasowych warunkach u nowego pracodawcy. W piśmie tym powód został poinformowany, że zgodnie art. 23¹ § 4 KP ma prawo rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem dotychczasowego pracodawcy. Informację tę powtórzono powodowi w kolejnym piśmie z dnia

21 czerwca 1999 r. W dniu 28 czerwca 1999 r. powód złożył pisemne oświadczenie, że nie wyraża zgody na „przekazanie” go do pracy w firmie E.

Na podstawie takich ustaleń Sądy meriti uznały, że doszło do rozwiązania umowy o pracę przez powoda na zasadach, o których mowa w art. 23 § 4 KP. Sąd Okręgowy wskazał, iż nie może budzić wątpliwości nieprzyjęcie przez powoda propozycji „przejęcia jego osoby (wraz z przekazanym działem transportu samochodowego) - przez jednostkę przejmującą będącą nowym pracodawcą w rozumieniu art. 23¹ § 3 KP. Powód nie chciał kontynuacji zatrudnienia. Znając treść pisma strony pozwanej z dnia 28.05.1999 r. wolę tę wyraził w sposób wyraźny. Umowa o pracę uległa więc rozwiązaniu na zasadach, o których mowa w art. 23¹ § 4 KP”.

W kasacji powód podniósł zarzut naruszenia prawa materialnego - art. 23¹ § 4 KP i art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Zdaniem skarżącego Sąd drugiej instancji bezpodstawnie przyjął, iż powód złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu przez niego umowy o pracę. Tymczasem powód nie wyraził jedynie zgody na przejście do nowego pracodawcy „i to wszystko, nic więcej”. W istocie rzeczy miało zatem miejsce zwolnienie powoda przez pozwanego pracodawcę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy i powodowi należy wypłacić z tego tytułu odprawę oraz odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Skarżący wniósł o „uchylenie zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powoda odprawy i odszkodowania w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia tj. 12000 zł”.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji, twierdząc, że odmowa powoda przejścia do pracy w firmie „E.” spowodowała, iż „pозwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w dniu 07.07.1999 r. zachowując 7-dniowy termin przewidziany przepisem na uprzedzenie przez powoda”, a „jako pracodawca nie wypowiedziała powodowi umowy o pracę stąd nie może ponosić finansowych obciążeń”. Równocześnie w takiej sytuacji nie musiała uzyskiwać zgody zakładowej organizacji związkowej na „zamiar przekazania powoda do nowego pracodawcy”, a tym samym nie naruszyła art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Należało potwierdzić zarzut naruszenia art. 23¹ § 4 KP przez Sąd Okręgowy, który bezpodstawnie przyjął, iż nieprzyjęcie przez powoda „propozycji przejścia jego osoby (wraz z przekazanym działem transportu samochodowego) - przez jednostkę

przejmującą będącą nowym pracodawcą w rozumieniu art. 23¹ § 31 kp” było jednoznacznym wyrażeniem braku woli kontynuacji dotychczasowego zatrudnienia, które prowadziło do rozwiązania stosunku pracy na zasadach określonych w art. 23¹ § 4 KP. Tymczasem odmowa przyjęcia i pisemnego potwierdzenia przez powoda pisma pozwanej o przejęciu części zakładu pracy (transportu samochodowego) przez nowego pracodawcę i skutkach prawnych dla zatrudnionych w niej pracowników w trybie art. 23¹ § 1 i 3 KP, a także o możliwości rozwiązania przez powoda dotychczasowej umowy o pracę bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem (art. 23¹ § 4 KP), a następnie pisemne niewyrażenie przezeń zgody na przeniesienie go do pracy u nowego pracodawcy - oznaczały wolę kontynuacji zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy. Nie było to zatem rozwiązanie przez powoda dotychczasowego stosunku pracy bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem w trybie art. 23¹ § 4 KP. Niezależnie jednak od tej konstatacji trzeba wskazać, że przejście pracownika do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ § 1 KP następuje z mocy prawa, co oznacza, że niewyrażenie przez powoda zgody na podmiotową zmianę pracodawcy i nierozwiązanie dotychczasowego stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 KP - nie wpłynęło na skuteczność dokonanej podmiotowej zmiany pracodawcy, która spowodowała, że w dacie przejęcia części dotychczasowego zakładu pracy przez nowego pracodawcę - pozwany pracodawca utracił ten status prawny, natomiast pracodawcą powoda stała się ex lege (art. 23¹ § 1 KP) firma przejmująca, tj. E. Spółka z o.o. Inaczej rzecz ujmując, pracownik przejęty przez nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ KP nie ma z tytułu tego przejęcia roszczeń do byłego pracodawcy, który utracił ten status prawny w dacie podmiotowej zmiany pracodawcy. Konsekwentnie oznaczało to brak biernej legitymacji procesowej pozwanego pracodawcy, który stracił przymiot pracodawcy w dacie przekazania części zakładu pracy firmie E. Spółce z o.o., a zatem powództwo i apelacja powoda podlegały oddaleniu jako skierowane przeciwko podmiotowi, który nie był już pracodawcą powoda i przeciwko któremu powód nie miał materialnoprawnych roszczeń związanych z podmiotową zmianą pracodawcy.

Pozbawione wpływu na te konstatacje Sądu Najwyższego miało wystawienie przez stronę pozwaną świadectwa pracy z błędną informacją, że stosunek pracy powoda ustał w wyniku „rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika zgodnie z art. 23¹ § 4 KP”, albowiem pracodawca przejmujący zakład pracy lub jego część staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowym stosunku pracy także wtedy, gdy poprzedni pracodawca wydał pracownikowi świadectwo pracy (por. wyrok

Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1998 r., I PKN 349/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 653). Wydanie przez stronę pozwaną świadectwa pracy powodowi nie było zdarzeniem powodującym ustanie stosunku pracy, skoro stosunek pracy łączący powoda ze stroną pozwaną tylko wtedy nie przekształciłby się w stosunek pracy z nowym pracodawcą (E. Spółką z o.o.), gdyby powód rozwiązał stosunek pracy z pozwanym w trybie art. 23¹ § 4 KP, co w rozpoznawanej sprawie nie miało miejsca. Natomiast na podmiotową zmianę po stronie pracodawcy, która następuje ex lege (art. 23¹ § 1 KP), nie jest wymagana zgoda pracownika, który nie skorzystał z możliwości rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 KP. Ponadto zmiana taka nie wymagała współdziałania dotychczasowego pracodawcy z reprezentującą powoda organizacją związkową, a zatem nie mogło być mowy o naruszeniu przysługującej powodowi ochrony z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, z której mógł on skorzystać u nowego pracodawcy (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 października 1992 r., I PZP 52/92, OSNC 1993 z. 4, poz. 48).

Powyższe prowadziło do stwierdzenia, że zaskarżony wyrok, pomimo błędnego uzasadnienia, odpowiadał prawu, przeto Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² in fine KPC.

=====