

**Wyrok z dnia 17 maja 1995 r.
I PRN 9/95**

Umową cywilnoprawną (umową dzierżawy) nie można wyłączyć stosowania art. 23¹ k.p. Wejście przez nowy zakład pracy w prawa i obowiązki objęte stosunkiem pracy z pracownikami przejmowanego (wydzielonego) zakładu pracy następuje z mocy samego prawa i jest niezależne od tego, jak ta kwestia uregulowana została między stronami umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę przejęcia.

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Adam Józefowicz,

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Stefana Trautsolta, po rozpoznaniu w dniu 17 maja 1995 r. sprawy z powództwa Barbary S. przeciwko Sanatorium Uzdrowiskowemu "M." w M.-Z. o ustalenie istnienia stosunku pracy, na skutek rewizji nadzyczajnej Ministra Sprawiedliwości [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 30 marca 1994 r., [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Nowym Sączu z dnia 14 grudnia 1993 r., [...] i przekazał sprawę temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

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

Powódka Barbara S. pozwem skierowanym przeciwko Sanatorium Uzdrowiskowemu "M." w M.-Z. domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy oraz zobowiązania strony pozwanej do dopuszczenia jej do pracy. W uzasadnieniu żądania podniosła, że do pracy u strony pozwanej została "przekazana" na mocy porozumienia stron z Przedsiębiorstwa Wielobranżowego "G."

Strona pozwana wносиła natomiast o oddalenie powództwa podnosząc, że powódka była pracownikiem PW "G.", przy czym strona pozwana przejmując Sanatorium od PW "G." nigdy nie zobowiązała się do przejęcia wszystkich pracowników PW "G."

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Nowym Sączu wyrokiem z dnia 14 grudnia 1993 r., [...] oddalił powództwo. Rozstrzygnięcie to Sąd ten oparł na następujących ustaleniach. Przedsiębiorstwo Wielobranżowe "G." wydzierżawiło Sanatorium Uzdrowiskowe "M." i przejęło wszystkich zatrudnionych w nim pracowników według stanu na dzień 31 grudnia 1992 r. Z dniem 5 stycznia 1993 r. w Sanatorium "M." - Przedsiębiorstwo Wielobranżowe "G." Oddział M.-Z. na stanowisko zastępcy Dyrektora-Pełnomocnika zatrudniona została powódka Barbara S. Podstawą jej zatrudnienia była umowa o pracę zawarta na czas nie określony. Z dniem 5 marca 1993 r. na stanowisko Dyrektora Naczelnego powołany został Andrzej G. W maju 1993 r. doszło do wypowiedzenia umowy dzierżawy i strona umowy - PW "G." (z jednej strony) oraz Federacja Zakładowych Organizacji Związkowych "M." i Związek Zakładowy Przemysłu

Elektromaszynowego (z drugiej strony) uzgodniły, że z dniem 1 maja 1993 r. nastąpi przejęcie 20 osób z personelu medycznego, pozostali zaś pracownicy mają zostać przejęci w drodze porozumienia stron i zakładów pracy po upływie okresu wypowiedzenia umowy dzierżawy. Sanatorium stosownie do postanowienia umowy dzierżawy (§ 10 ust. 3) miało przejąć pracowników w liczbie zabezpieczającej podstawową działalność obiektu. Wskutek protestu załogi nie doszło do podziału pracowników na dwie grupy i podczas zebrania w dniu 8 maja 1993 r. uzgodniono, że przejęci zostaną jednocześnie wszyscy pracownicy, którzy zatrudnieni byli na dzień 31 grudnia 1992 r. Z dniem 31 sierpnia 1993 r. PW "G." przygotowało listę pracowników do przekazania, na której umieszczono także powódkę. Jednakże Sanatorium "M." odmówiło przejęcia powódki, gdyż zatrudniona ona została w tym Sanatorium po dniu 31 grudnia 1992 r.

Powódka w dniu 1 września 1993 r. zgłosiła się do pracy, jednakże otrzymała informację, że nie została zatrudniona u strony pozwanej, na zasadzie porozumienia między zakładami pracy i stronami. Akceptując stanowisko strony pozwanej Sąd Pracy przyjął, że umieszczenie nazwiska powódki na liście pracowników przekazanych z dniem 31 sierpnia 1993 r. do Sanatorium Uzdrowskiego "M." było jedynie ofertą zawierającą propozycję zatrudnienia powódki u strony pozwanej, która przez nią nie została przyjęta. Do takiego działania upoważniały zaś stronę pozwaną postanowienia zawarte w umowie dzierżawy, gdyż powódka zatrudniona została po dniu 1 stycznia 1993 r.

Rewizję od wyroku Sądu Pracy wniosła powódka zarzucając naruszenie prawa przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe jego zastosowanie, w szczególności art. 23¹ § 2 k.p. (zarówno w pozwie, jak i w rewizji powołany został przepis art. 23 § 2 k.p. lecz nie może ulegać wątpliwości, iż jest to pomyłka, nie odpowiadająca intencjom powódki) i art. 30 k.p. - przez przyjęcie, że w stosunku do powódki nie nastąpił z mocy porozumienia zakładów pracy skutek przekazania do zakładu pracy pozwanej i nawiązania stosunku pracy - oraz art. 32 ust. 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), z uwagi na przysługującą powódce szczególną ochronę stosunku pracy.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 30 czerwca 1994 r. [...] oddalił rewizję powódki, podzielając pogląd Sądu I instancji co do mocy wiążącej postanowień umowy dzierżawy oraz zastosowania w rozpoznawanej sprawie przepisów kodeksu cywilnego w zakresie oferty zatrudnienia powódki, wystosowanej przez PW "G." do SU "M."

Wyrok Sądu II instancji został zaskarżony rewizją nadzwyczajną Ministra Sprawiedliwości, który zarzucił mu rażące naruszenie art. 23¹ § 2 kodeksu pracy, art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w związku z art. 3 § 2 k.p.c. oraz naruszenie interesu Rzeczypospolitej Polskiej.

Według Ministra Sprawiedliwości Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie, mimo podnoszenia przez powódkę w rewizji zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 23¹ § 2 k.p., w ogóle w treści uzasadnienia wyroku do niego się nie ustosunkował. Sąd rewizyjny oparł się jedynie na treści umowy dzierżawy z dnia 5 stycznia 1993 r. (k. 12-15) co do sytuacji prawnej pracowników i zasad ich przejmowania przez stronę pozwaną.

Minister Sprawiedliwości podkreśla w tym kontekście, że Sąd Najwyższy niejednokrotnie wyjaśniał w orzecznictwie, iż przejęcie zakładu pracy i jego skutki powinny być

oceniane, jeżeli chodzi o stosunki pracy osób zatrudnianych w przejmowanym zakładzie pracy lub jego części przez inny zakład, w świetle art. 23¹ § 2 k.p. W wyroku z dnia 8 września 1990 r., I PR 251/90 (OSNCP 1992 z. 5 poz. 78) Sąd Najwyższy stwierdził, iż - zgodnie z art. 23¹ § 2 k.p. - w razie przejęcia zakładu pracy przez inny zakład staje się on stroną w stosunkach pracy z pracownikami przejętego zakładu pracy. Skutek ten następuje z mocy prawa, a więc nowy zakład pracy nie musi zawierać z pracownikami przejmowanego zakładu pracy umów o pracę. Sąd Najwyższy podkreślił, że w ramach swobody umów można na nowo kształtować treść łączącego strony stosunku pracy, ale wymaga to woli obu stron. W uchwale z dnia 19 stycznia 1993 r., I PZP 70/92 (OSNCP 1993 z. 6 poz. 100) wyjaśniono, że w razie przejęcia zakładu pracy w części przez inny zakład staje się on z mocy prawa stroną w stosunkach pracy z pracownikami zatrudnionymi w przejętej części zakładu (art. 23¹ § 2 k.p.) także wówczas, gdy pracownicy ci sprzeciwili się zmianie pracodawcy. Nadto w wyroku z dnia 20 maja 1993 r., I PRN 40-41/93 (OSNCP 1994 z. 4 poz. 89) Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że przekształcenie stosunku pracy po stronie podmiotowej na podstawie art. 23¹ § 2 k.p. następuje automatycznie w wyniku przejęcia zakładu pracy w całości lub w części przez inny zakład pracy, tzn. niezależnie od tego, czy i jakiego rodzaju decyzja została podjęta co do przekazania pracowników.

Na tym tle rewidujący zarzuca, że oba Sądy w ogóle nie rozważyły sytuacji prawnej powódki w aspekcie art. 23¹ § 2 k.p. i przyjęły, iż decydujące znaczenie ma umowa dzierżawy, uznając tym samym, że umowa cywilnoprawna kształtuje prawa i obowiązki pracownicze, a tym samym przepisy kodeksu pracy nie mają zastosowania do oceny uprawnień powódki. Przy takim stanowisku obu Sądów powódka, bez możliwości obrony, została pozbawiona pracy, swojego podstawowego utrzymania, podczas gdy w rzeczywistości jej sytuacja uregulowana została treścią art. 23¹ § 2 k.p.

Zarzuty rewizji nadzwyczajnej dotyczą także tego, że Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie zbadał, czy doszło do naruszenia art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz tego, że Sąd ten naruszył treść art. 326 k.p.c., gdyż ogłoszenie wyroku nastąpiło dopiero po 20 dniach od zamknięcia rozprawy.

Zdaniem rewidującego uwzględnieniu rewizji nadzwyczajnej nie stoi na przeszkodzie upływ terminu, o jakim mowa w art. 421 § 2 k.p.c., skoro Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, na skutek nie wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, pozbawił powódkę możliwości ochrony trwałości stosunku pracy, co należy uznać za równoznaczne z naruszeniem podstawowych i fundamentalnych zasad porządku prawnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty rewizji nadzwyczajnej są uzasadnione. W rozpoznawanej sprawie, mimo podnoszenia tej kwestii przez powódkę i to zarówno w pozwie, jak i w jej rewizji, Sądy, które ją rozstrzygały, w zupełności pominęły kwestię zastosowania do sytuacji prawnej powódki przepisu art. 23¹ § 2 k.p. Przepis ten ma zaś decydujące znaczenie dla prawidłowego rozstrzygnięcia o jej żądaniach. W myśl art. 23¹ § 2 k.p. w razie przejęcia zakładu pracy w całości lub w części przez inny zakład, staje się on stroną w stosunkach pracy z pracownikami przejętego zakładu. Z przepisu tego niedwuznacznie wynika, że skutek "przejęcia zakładu pracy w całości lub w części przez inny zakład",

polegający na tym, że zakład przejmujący inny zakład lub jego część staje się stroną w stosunkach pracy z pracownikami "przejętego zakładu", następuje z mocy samego prawa (automatycznie). Oznacza to, że skutek ten nie może być wyłączony, czy też "zlikwidowany" w drodze jednostronnych oświadczeń woli pracodawcy, jak również w następstwie umów zawieranych przez zakład podlegający przejęciu (w części lub w całości) z zakładem przejmującym, a także umów nawiązywanych przez inne podmioty. Słusznie w tej kwestii w rewizji Ministra Sprawiedliwości zwraca się uwagę, że nie można przypisać decydującego znaczenia treści umowy dzierżawy, gdyż oznaczałoby to, że umowa cywilnoprawna kształtuje prawa i obowiązki pracownicze, a tym samym przepisy kodeksu pracy nie mają zastosowania do oceny uprawnień powódki. Celem przepisu art. 23¹ § 2 k.p. jest stworzenie, a ściślej biorąc, przywrócenie (znanej z kodeksu zobowiązań), ochrony interesów pracowników (trwałości ich stosunków pracy) w sytuacji, gdy dochodzi do przekształceń po stronie zatrudniających ich zakładów pracy (pracodawców). Osiągnięcie tego celu byłoby zaś zupełnie niemożliwe, gdyby uznać - do czego nie ma zresztą żadnych podstaw - że przepis art. 23¹ § 2 k.p. ma charakter dyspozytywny, czy też, że jego postanowienia mogą być in concreto korygowane (zmieniane) w drodze umów cywilnoprawnych.

Z ustaleń poczynionych w toku rozpoznawania sprawy przez Sądy wynika, że Sanatorium Uzdrowskie "M.", które było zarządzane przez związki zawodowe najpierw zostało przejęte na podstawie umowy dzierżawy przez Przedsiębiorstwo Wielobranżowe "G.". Również i to "przejęcie" - co jednak nie ma znaczenia dla oceny roszczeń powódki - oceniane powinno być być w świetle przepisu art. 23¹ k.p. Oznacza to, iż także w tym wypadku właściwie bez znaczenia były te postanowienia umowy dzierżawy, które dotyczyły "przejmowania" przez PW "G." dotychczasowych pracowników SU "M.". W tym wypadku miało miejsce przejęcie zakładu pracy (SU "M.") przez inny zakład pracy (PW "G."), co uzasadniało zastosowanie art. 23¹ § 2 k.p. Z chwilą rozwiązania umowy dzierżawy doszło natomiast do wydzielania z dotychczasowego przedsiębiorstwa (PW "G.") zakładu pracy (SU "M."), co uzasadnia zakwalifikowanie powstałego stanu prawnego i faktycznego jako przejęcie w części zakładu pracy przez inny zakład (art. 23¹ § 2 k.p.) bądź też jako podział dotychczasowego zakładu pracy (art. 23¹ § 3 k.p.). Stan prawny i faktyczny powstały w wyniku rozwiązania umowy dzierżawy nie odpowiada w sposób w pełni adekwatny sytuacjom ujętym w art. 23¹ § 2 i art. 23¹ § 3 k.p., gdyż w gruncie rzeczy mamy tu do czynienia z "wydzieleniem" się nowego zakładu pracy z zakładu dotychczasowego, a nie z podziałem zakładu pracy (który z chwilą podziału przestaje istnieć), ani też - ściśle biorąc - z przejęciem w części zakładu pracy przez inny zakład, ale nie może budzić wątpliwości, że zachodzą pełne podstawy do stosowania do tego stanu przepisu art. 23¹ k.p., z tym iż więcej przemawia za przyjęciem poglądu, że powstałą sytuację należy kwalifikować jako "przejęcie w części zakładu pracy" przez zakład (SU "M.") z niego wydzielony.

W myśl art. 23¹ § 2 k.p. zakład pracy przejmujący w całości lub w części inny zakład pracy staje się z mocy samego prawa stroną stosunków pracy z tymi pracownikami, którzy byli zatrudnieni w przejmowanym zakładzie pracy, bądź też w tej jego części, która została przez niego przejęta. W tej ostatniej kwestii decyduje przy tym powiązanie danego pracownika z konkretną jednostką organizacyjną (placówką zatrudnienia), w której dany pracownik był zatrudniony. W praktyce nieraz mogą powstawać i powstają wątpliwości, czy w razie, gdy przejmowana jest tylko część danego zakładu

pracy, należy uważać, iż określony pracownik czy też pracownicy powinni być uważani za osoby związane (zatrudnione) z przejmowaną jednostką organizacyjną (częścią zakładu pracy), czy też nie, lecz rozstrzygnięcie tej kwestii nie zostało pozostawione do uznania podmiotów decydujących "o przejęciu zakładu pracy w części lub całości przez inny zakład pracy", ale jest kwestią faktu, który w razie sporu musi być ustalany przez sąd na podstawie stwierdzeń dotyczących tego, czy dany pracownik bądź pracownicy byli zatrudnieni w tej lub innej jednostce organizacyjnej (placówce zatrudnienia). Pracownik bowiem z woli ustawodawcy wyrażonej w art. 23¹ k.p. ulega "przeniesieniu" do innego zakładu pracy w sposób automatyczny w następstwie określonych w tym przepisie zmian organizacyjnych, a nie w trybie osobnych decyzji (oświadczeń woli) dotyczących jego przeniesienia z jednego zakładu pracy do drugiego. Przyjęcie, że to podmioty, które decydują o przejęciu zakładu pracy w całości lub w części (a także o połączeniu zakładów pracy oraz o podziale zakładu pracy) w sposób arbitralny miałyby też rozstrzygać o tym, czy uznać, iż dany pracownik był zatrudniony w danym zakładzie, a zwłaszcza w jego określonej części, prowadziłoby do podważenia istoty i sensu regulacji przewidzianej w art. 23¹ k.p. i między innymi z tego powodu nie może zostać uznane za zasadne.

Zarówno Sąd I, jak i II instancji - nie dostrzegając ewentualności zastosowania art. 23¹ k.p. - nie prowadziły tym samym postępowania dowodowego, które pozwoliłoby na ustalenie czy w istocie spełnione zostały przesłanki przewidziane w tym przepisie. Z materiałów sprawy wynika, że powódka była zatrudniona w Sanatorium Uzdrowskim "M.". W toku postępowania podnoszono także, że "powódka nigdy nie była zatrudniona w Sanatorium Uzdrowskim "M." w M.-Z., lecz w Przedsiębiorstwie Wielobranżowym "G.". Przedsiębiorstwo to nie zaprzestało swojej działalności... zaś powódka nie pozostaje bez pracy, gdyż nadal wykonuje czynności w imieniu tego przedsiębiorstwa". W tym stanie rzeczy zadaniem Sądu Pracy będzie jednoznaczne ustalenie, czy z uwagi na charakter i miejsce wykonywanych przez powódkę czynności należy uznać, iż zatrudniona była ona w tej części PW "G.", która jako SU "M." została przejęta (wydzielona z tego przedsiębiorstwa w wyniku rozwiązania umowy dzierżawy), czy też jej zatrudnienie należy wiązać z funkcjonowaniem innych części (agend) tego przedsiębiorstwa. Ustalenie przy tym, że powódka rzeczywiście była zatrudniona w SU "M.", a więc zakładzie pracy, który w części został przejęty (wydzielony) przez inny zakład pracy (SU "M." jako samodzielny podmiot stosunku pracy), ściśle biorąc w tej części przedsiębiorstwa, która została przejęta, oznacza tym samym, iż spełnione są warunki przewidziane w art. 23¹ § 2 k.p. W konsekwencji więc - przy takich ustaleniach - należy uznać, że powódka także po rozwiązaniu umowy dzierżawy nie przestaje być pracownicą SU "M.", z tym, że o ile przed tym rozwiązaniem należało raczej uważać, iż była ona zatrudniona w jednostce organizacyjnej (SU "M."), zakładu pracy (PW "G."), to po dokonanej zmianie organizacyjnej stała się ona pracownikiem tej jednostki traktowanej jako odrębny zakład pracy (art. 3 k.p.), czy odrębny pracodawca.

Podnoszony w rewizji nadzwyczajnej zarzut braku ustosunkowania się przez Sąd do argumentu, iż doszło do naruszenia art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, został sformułowany w sposób ogólnikowy. Nie uwzględnia on przy tym, że przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych ustanawia ochronę przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, natomiast powódce nie wypowiedziano stosunku pracy, ani też nie rozwiązano go w inny sposób. Spór między

stronami dotyczy tego, czy w wyniku zmian organizacyjnych (rozwiązania umowy dzierżawy) nastąpiła również zmiana po stronie podmiotowej jej stosunku pracy, w tym sensie, że w miejsce dotychczasowego pracodawcy jej pracodawcą stał się inny podmiot (SU "M."). W takim zaś stanie faktycznym brak podstaw do stosowania art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Podzielić należy natomiast przekonanie wyrażone w rewizji nadzwyczajnej, że w rozpatrywanej sprawie jej uwzględnieniu nie stoi na przeszkodzie upływ terminu z art. 421 § 2 k.p.c., gdyż na skutek nie wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy powódka została pozbawiona możliwości ochrony trwałości stosunku pracy, co oznacza, iż tym samym naruszone zostały fundamentalne zasady porządku prawnego.

Kierując się powyżej wskazanymi względami Sąd Najwyższy na podstawie art. 422 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====