

Wyrok z dnia 19 października 2010 r.

II PK 91/10

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością powstała w wyniku przekształcenia samorządowego zakładu budżetowego wstępuje na podstawie art. 23 ust. 3 ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej (Dz.U. z 1997 r. Nr 9, poz. 43 ze zm.) we wszystkie prawa i obowiązki związane z działalnością tego zakładu, w tym w prawa i obowiązki wynikające z indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf, Halina Kiriło (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 19 października 2010 r. sprawy z powództwa Józefa S., Stanisława S., Roberta C., Janusza J., Pawła P. przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu Komunikacyjnemu Spółce z o.o. w W. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, na skutek skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy z dnia 14 grudnia 2009 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powodowie Józef S., Stanisław S., Robert C., Janusz J. i Paweł P. wnieśli o uznanie za bezskuteczne wypowiedzeń warunków pracy i płacy dokonanych przez pozwane Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne Spółkę z o.o. w W. W uzasadnieniu żądań podali, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzeń zmieniających w postaci wygaśnięcia dotychczasowego układu zbiorowego pracy jest nieprawdziwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Wałbrzychu wyrokiem z dnia 4 czerwca 2009 r. oddalił powództwa oraz zasądził od każdego z powodów na rzecz pozwanego koszty zastępstwa procesowego w wysokości po 60 zł. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powodowie są długoletnimi pracownikami komunikacji miejskiej w W. zatrudnionymi na stanowiskach kierowców autobusów, odpowiednio: Janusz J. - od 2 września 1974 r., Józef S. - od 16 maja 1978 r., Robert C. - od 2 września 1985 r., Stanisław S. - od 1 kwietnia 1987 r. i Paweł P. - od 1 września 1989 r. W dniu 14 grudnia 2000 r. pomiędzy Gminą W., występującą w roli przyszłego właściciela pozwanej Spółki, a organizacjami działającymi w Miejskim Zakładzie Komunikacyjnym w W. podpisane zostało porozumienie określające sprawy pracownicze i związkowe związane z likwidacją w celu komercjalizacji przedsiębiorstwa. W § 1 i 3 porozumienia zagwarantowano przejęcie na podstawie art. 23¹ k.p. wszystkich pracowników dotychczas zatrudnionych w MZK W. w dniu 1 stycznia 2001 r., którzy objęci byli Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy pracowników MZK, a spółka mająca powstać na bazie likwidowanego zakładu zobowiązana została do niedokonywania przez 36 miesięcy od rozpoczęcia działalności zwolnień z przyczyn ekonomicznych i innych leżących po stronie pracodawcy oraz do przestrzegania (przez okres trzech lat od daty swojej rejestracji) Zakładowego Układu Zbiorowego pracowników MZK z dnia 7 grudnia 1995 r. wraz z załącznikami, Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz wszystkich pozostałych porozumień zawartych między MZK a związkami zawodowymi. Wspomniane porozumienie stało się integralną częścią umowy pozwanej spółki.

W dniu 29 lipca 2004 r. prezes Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego Spółki z o.o. w W. i przewodniczący związków zawodowych działających w Spółce podpisali porozumienie, w którym postanowili niezwłocznie przystąpić do prac nad nowym układem zbiorowym pracy i do dnia 30 września 2004 r. zakończyć rokowania oraz ustalić treść tegoż aktu, przedłużając jednocześnie obowiązujący do tej pory Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy pracowników przejętego MZK do czasu zakończenia rokowań nad nowym układem celem utrzymania dotychczasowych warunków pracy i płacy załogi. W ustalonym terminie nie doszło do uzgodnienia treści nowego układu i w dniu 26 kwietnia 2005 r. strony podpisały kolejne porozumienie, w którym przedłużyły stosowanie starego układu od 1 stycznia 2005 r. do czasu wynegocjowania nowego. W okresie od października do grudnia 2005 r. odbyło się osiem spotkań upoważnionych przedstawicieli pracodawcy i trzech działających w Spółce związków

zawodowych, lecz negocjacje nie przyniosły pozytywnych rezultatów. Prace na nowym układem wznowiono w styczniu 2007 r., przyjmując za punkt wyjścia w rokowaniach nad treścią tego aktu projekt układu przesłany stronom 25 września 2005 r. Kolejne tury negocjacji odbyły się w marcu i październiku 2008 r., ale i one nie doprowadziły do zawarcia układu. Pismem z daty 5 września 2008 r. zarząd Spółki przedłożył związkom zawodowym Regulamin wynagradzania pracowników MZK Spółki z o.o. w W. i wezwał organizacje związkowe do zajęcia wspólnie uzgodnionego stanowiska. Komisja Zakładowa NZSS „Solidarność” odmówiła przyjęcia projektu, ZZ PKM Zakładowa Organizacja Związkowa przy MPK Spółce z o.o. w W. odrzuciła propozycję regulaminu, Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność 80” przy MPK Spółce z o.o. pozytywnie zaopiniowała regulamin, a pozostałe dwa związki zawodowe nie przedstawiły stanowiska w tej kwestii. W dniu 11 października 2008 r. zarząd Spółki podjął uchwałę w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego Spółki z o.o. w W. z mocą obowiązującą od 26 października 2008 r., a następnie w dniu 29 października 2008 r. zawiadomił komisje zakładowe związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia wszystkim pracownikom dotychczasowych warunków pracy i płacy w części dotyczącej wynagradzania i systemu czasu pracy opartych na przepisach Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracowników MZK w W. z daty 7 grudnia 1995 r. i zastąpienia tych postanowień przepisami Regulaminu. Komisje zakładowe NSZZ „Solidarność” i ZZ PKM w RP nie wyraziły zgody na powyższe wypowiedzenia.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Rejonowy uznał, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy pracowników MZK w W. stracił moc z chwilą przejęcia zakładu przez pozwaną Spółkę, która na mocy wspomnianego porozumienia z dnia 14 grudnia 2000 r. nadal stosowała przepisy tego aktu przez trzy lata od swojej rejestracji, a następnie przez cztery lata kontynuowała zatrudnienie powodów na warunkach płacowych wynikających z nieobowiązującego już układu, gdyż stały się one integralną częścią stosunków pracy łączących strony. Porozumienie pracodawcy i związków zawodowych z dnia 29 lipca 2004 r. w kwestii przedłużenia obowiązywania dotychczasowego układu do czasu zawarcia nowego nie wywołało skutków w nim zamierzonych, albowiem pozwana Spółka nie była stroną tego aktu. Nie wykazano też, aby porozumienie to zostało zarejestrowane przez Państwową Inspekcję Pracy. W konsekwencji tegoż wspomniane porozumienie nie implikowało reaktywowania starego układu zbiorowego pracy, a jedynie potwierdzało wolę stron odnośnie do dalszego

stosowania jego postanowień. Nie miało ono też wpływu na treść przedmiotowych stosunków pracy, gdyż z mocy powszechnie obowiązujących przepisów pracodawca przejmujący zakład miał obowiązek respektować dotychczasowe warunki pracy i płacy do czasu ich wypowiedzenia. W kolejnym porozumieniu z dnia 26 kwietnia 2005 r., przedłużającym stosowanie wspomnianego układu zbiorowego pracy, strony używając określenia „stosowanie” musiały mieć świadomość, iż akt ten utracił moc.

Podsumowując swoje rozważania Sąd pierwszej instancji przyjął, że podana powodowi przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy jest konkretna i prawdziwa oraz uzasadnia owo wypowiedzenie.

W apelacji od powyższego wyroku powodowie zarzucili: 1) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego, w szczególności poprzez przyjęcie, iż pozwane przedsiębiorstwo nie jest następcą prawnym zakładu budżetowego - MPK w W. i z tego tytułu nie obowiązuje w nim Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 7 grudnia 1995 r., bo nie wykazano, aby porozumienie pracodawcy ze związkami zawodowymi z daty 26 kwietnia 2005 r. zostało zarejestrowane przez Państwową Inspekcję Pracy oraz 2) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 9 § 3 i 4, art. 18, art. 23¹ §1, art. 42 § 1, art. 241³, art. 241⁸ i art. 241¹⁰ k.p. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 2, art. 9 i art. 23 ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej, a nadto 3) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 244 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c. Apelujący wniesli o uwzględnienie powództwa w całości lub uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, w każdym przypadku z uwzględnieniem kosztów postępowania odwoławczego.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy wyrokiem z dnia 14 grudnia 2009 r. oddalił apelację. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia Sądu Rejonowego i przyjął je za własne. Za chybione uznał zaś zarzuty naruszenia prawa materialnego i procesowego przy ferowaniu zaskarżonego orzeczenia. Zdaniem Sądu Okręgowego błędny jest pogląd apelującego, iż przejmując zakład pozwana Spółka stała się stroną Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracowników MZK w W., a zaprzestanie stosowania przepisów tego aktu wymagało wypowiedzenia zmieniającego. Wprawdzie przejmując zakład w trybie art. 23¹ k.p. nowy pracodawca jest przez rok związany postanowieniami dotychczasowego zakładowego układu zbiorowego pracy, ale nie staje się on stroną tego aktu. Nie może jednak zmienić pracownikom warunków pracy i płacy, gdyż wiążą go postanowienia indywi-

dualnych umów o pracę, ukształtowanych w oparciu o układ zbiorowy pracy zawarty przez poprzedniego pracodawcę.

Dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu nie ma też znaczenia sposób przekształcenia zakładu pracy powodów, tj. zakładu budżetowego gminy w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością. Powołane przez apelujących przepisy ustawy o gospodarce komunalnej odnoszą się do trybu powstania nowego zakładu pracy, czyli pozwanej Spółki, ale nie decydują o podmiotowym następstwie prawnym w zakresie zakładowych układów zbiorowych pracy. To, że zgodnie z art. 23 ust. 3 powołanej ustawy spółka taka wstępuje we wszystkie prawa i obowiązki związane z działalnością zakładu, nie oznacza wskazanego powyżej podmiotowego następstwa prawnego. Przepis art. 241⁸ § 1 k.p. modyfikuje bowiem sukcesję generalną na podstawie powołanego przepisu w ten sposób, że nowy pracodawca nie staje się stroną zakładowego układu zbiorowego pracy, lecz jest związany jego postanowieniami w okresie jednego roku od przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. W konsekwencji Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy pracowników MZK w W. stracił moc wraz z likwidacją jednej ze stron, a pozostały w mocy wyłącznie postanowienia indywidualnych umów o pracę ukształtowane jego przepisami. Niezasadne są również zastrzeżenia powodów odnośnie do trybu negocjowania zmian w tymże układzie, skoro przestał on istnieć z chwilą likwidacji poprzedniego zakładu pracy.

Sąd Okręgowy nie podzielił także zarzutu naruszenia art. 42 § 1 k.p., gdyż prawidłowe są konkluzje zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku w kwestii dopełnienia przez pracodawcę wymagań wypowiedzenia zmieniającego określonych w art. 38 § 1 i art. 45 § 1 k.p.c. (powinno być: k.p.), albowiem pozwana zachowała tryb związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia powodom warunków pracy i płacy, a podana przyczyna wypowiedzenia okazała się rzeczywistą.

Chybione są też wywodzone z art. 18 k.p. sugestie apelujących odnośnie do przekształcenia wspomnianego układu zbiorowego pracy z układu zawartego na czas nieokreślony w układ zawarty na czas określony, gdyż wraz z likwidacją poprzedniego pracodawcy akt ten przestał istnieć w obrocie prawnym. Zarzutu naruszenia powołanego przepisu nie można również odnosić do zmiany charakteru umów o pracę z powodami z nieterminowych w terminowe, albowiem tego rodzaju teza nie ma oparcia w ustalonym przez Sąd Rejonowy stanie faktycznym.

Niesłuszny jest wreszcie zarzut naruszenia art. 9 § 3 i 4 k.p. Apelujący nie wykazali, aby postanowienia obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania pozostawały w sprzeczności ze źródłami prawa pracy wymienionymi w § 3 tego artykułu. Nadto w myśl art. 9 § 4 k.p. postanowienia regulaminu sprzeczne z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu nie obowiązują. Różnice w wynagradzaniu pracowników umysłowych i fizycznych należy rozpatrywać w kontekście art. 18³ § 1-3 k.p. i nie można mówić o naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu zawsze, gdy występuje różnica wynagrodzeń pomiędzy różnymi grupami pracowników u tego samego pracodawcy.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną powodów. Skargę oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie przepisów art. 9 § 3 i 4, art. 18, art. 42 § 1, art. 241³, art. 241⁵, art. 241⁷, art. 241⁸ § 2 i art. 241¹⁰ w związku z art. 300 k. p. oraz art. 2, art. 9 i art. 23 ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej (Dz.U. z 1997r. Nr 9, poz. 43 ze zm.), polegające na przyjęciu, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 7 grudnia 1995 r. nie obowiązuje w MPK Spółce z o.o. w W. oraz że pozwana nie była stroną tego układu i nie mogła go skutecznie wypowiedzieć ani przedłużyć jego obowiązywania, skoro porozumienie pracodawcy i związków zawodowych w tym przedmiocie nie zostało zarejestrowane przez Państwową Inspekcję Pracy. Skarżący wnieśli o uchylenie zaskarżonego wyroku wraz z poprzedzającym go wyrokiem Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania lub uchylenie obydwu wyroków i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa, przy czym w każdym przypadku z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania. Jako przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania jej autor wskazał występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego sprowadzającego się do pytania: 1) jakie prawa i obowiązki przejmuje nowy pracodawca w świetle art. 23¹ k.p. oraz art. 2, art. 9 i art. 23 ustawy o gospodarce komunalnej, 2) czy zgodnie z art. 241⁸ k.p. zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązuje przez rok od dnia przejęcia zakładu pracy, czy trwa nadal z racji zawarcia porozumienia o przedłużeniu jego stosowania oraz 3) czy podpisane przez pracodawcę ze związkami zawodowymi porozumienie z dnia 26 kwietnia 2005 r. powinno być wypowiedziane.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że Sądy obydwu instancji nie odniosły się do argumentacji powodów dotyczącej szczególnej regulacji zawartej w art. 2 w związku z art. 9 ustawy o gospodarce komunalnej, w świetle której pozwana

jest typową jednostką samorządu terytorialnego prowadzącego gospodarkę komunalną w postaci świadczenia zbiorowej komunikacji miejskiej w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Jeżeli nawet uznać, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 7 grudnia 1995 r. wygasł z chwilą likwidacji zakładu budżetowego MPK w W., to jak traktować porozumienie zarządu pozwanej Spółki z przedstawicielami związków zawodowych z dnia 26 kwietnia 2005 r., mocą którego Spółka weszła we wszystkie prawa i obowiązki związane z działalnością zakładu budżetowego. Nadto skoro wspomniany układ wygasł, to czym tłumaczyć jego dalsze stosowanie aż do października 2008 r. Rozstrzygnięcia niniejszego sporu nie można oprzeć wyłącznie na przepisie art. 241⁸ § 1 k.p. bez uwzględnienia regulacji jego § 2. Po wygaśnięciu mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy odstępnie od ustalonych na jego podstawie warunków pracy i płacy możliwe jest więc tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego, nawet jeśli pracodawca nie zamieścił w umowie o pracę klauzuli odsyłającej do unormowań tego aktu. Z upływem roku od przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę przestają wiązać jedynie postanowienia dotychczasowego układu zbiorowego pracy odnoszące się do innych osób niż pracownicy.

Pozwany w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powodów kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem słuszny jest zarzut naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku. Analizę prawidłowości przedmiotowego orzeczenia rozpocząć wypada od stwierdzenia, że Józef S., Robert C., Janusz J., Stanisław S. i Paweł P. wywodzą swoje pretensje z unormowań art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. Ten ostatni przepis stanowił bowiem podstawę prawną wypowiedzenia przez pozwane Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne Spółkę z o.o. w W. warunków pracy i płacy powodów. Zgodnie z zawartą w nim normą prawną do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. To zaś oznacza, że w przypadku wypowiedzenia warunków pracy i płacy wynikających z umowy zawartej na czas nieokreślony konieczne jest zachowanie przez pracodawcę nie tylko wymagań formalnych w postaci pisemnej formy oświadczenia woli (art. 30 § 3 k.p.), trybu konsultacji związkowej (art. 38 k.p.), prawidłowego określenia długości okresu wypowiedzenia (art. 36

k.p.) i określenia jego terminu (art. 30 § 2¹ k.p.) oraz przestrzeganie kodeksowych i pozakodeksowych przepisów dotyczących szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, ale także podanie skonkretyzowanej przyczyny decyzji (art. 30 § 4 k.p.) oraz wykazanie jej zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. To ostatnie wymaganie jest zaś spełnione, gdy podana przyczyna jest prawdziwa (a więc gdy wskazane przez pracodawcę okoliczności znajdują potwierdzenie w materiale dowodowym sprawy), rzeczywista (a zatem nie ma charakteru pozornego i nie skrywa innych powodów wypowiedzenia), bezpośrednia (czyli na tyle nieodległa w czasie, by nie stracić przymiotu swej rzeczywistości w podanym wyżej znaczeniu) i uzasadniająca decyzję pracodawcy (tzn. gdy w ocenie sądu przyczyna ta jest związana z funkcjonowaniem stosunku pracy i umotywowana usprawiedliwionym interesem stron oraz nie ma charakteru dyskryminacyjnego).

W rozpoznawanej sprawie pozwana jako przyczynę wypowiedzenia powodom warunków pracy i płacy wskazała wygaśnięcie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy MZK w W. z dnia 7 grudnia 1995 r. i zastąpienie tego aktu obowiązującymi w Spółce przepisami Regulaminu wynagradzania pracowników. Uznając tak sprecyzowaną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego za uzasadnioną w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Sądy obydwu instancji przyjęły, iż z chwilą przekształcenia dotychczasowego pracodawcy powodów, tj. Miejskiego Zakładu Komunikacyjnego w W. w Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne Spółkę z o.o. w W. nastąpiło przejęcie zakładu w trybie art. 23¹ k.p., czego konsekwencją było przejęcie pracowników przez nowego pracodawcę i związanie go z mocy art. 241⁸ § 1 k.p. - w odniesieniu do tych pracowników - postanowieniami układu zbiorowego pracy funkcjonującego u poprzedniego pracodawcy przez okres jednego roku od daty transferu. Zdaniem Sądów orzekających w sprawie wspomniany układ zbiorowy pracy utracił moc wobec likwidacji jednej z jego stron (pracodawcy), a dalsze - po upływie rocznego terminu z art. 241⁸ § 1 k.p. - stosowanie przez pozwaną przepisów tego aktu wynikało z porozumienia zawartego w dniu 14 grudnia 2000 r. pomiędzy Gminą W., występującą w roli przyszłego właściciela Spółki, a związkami zawodowymi działającymi w Miejskim Zakładzie Komunikacyjnym w W. (następnie transponowanego do umowy spółki) oraz porozumień prezesa zarządu pozwanej z funkcjonującymi w niej organizacjami związkowymi z dnia 29 lipca 2004 r. i 26 kwietnia 2005 r. Porozumienia te - z uwagi na ich niezarejestrowanie przez Państwową Inspekcję Pracy - nie wywarły jednak żadnych skutków prawnych w zakresie reaktywacji układu zbiorowego pracy, a jedynie potwierdzały

wolę stron odnośnie do dalszego stosowania tegoż aktu. Nie rzutowały również na treść indywidualnych stosunków pracy, gdyż te pracodawca przejmujący zakład powinien stosować (w myśl powszechnie obowiązujących przepisów) do czasu wypowiedzenia pracownikom warunków pracy i płacy.

Idąc tokiem rozumowania Sądów obydwu instancji należałoby rozważyć charakter prawny powyższych porozumień właściciela zakładu budżetowego oraz utworzonej przezeń spółki kapitałowej ze związkami zawodowymi i rozstrzygnąć, czy porozumienia te miały oparcie w ustawie, a przez to stanowiły akty normatywne w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., czy też powinny być postrzegane jako umowy o charakterze cywilnoprawnym oraz wyjaśnić związanie nimi stron i możliwość odstąpienia od ich stosowania oraz konsekwencje zawarcia tychże porozumień dla funkcjonowania indywidualnych stosunków pracy z przejętymi wraz z zakładem pracownikami. Potrzeba takiej analizy, przeprowadzonej z punktu widzenia przepisów, których naruszenie zarzucono w ramach podstawy kasacyjnej, jest jednak uzależniona od oceny prawidłowości głównego założenia, na jakim oparte zostały wywody prawne zaprezentowane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, a które sprowadza się do stwierdzenia, że w niniejszym przypadku doszło do przejęcia przez pozwaną pracowników w trybie art. 23¹ k.p. Prawdziwość tezy o zaistnieniu takiego przejęcia nie jest zaś tak oczywista, jak zdają się przyjmować Sądy orzekające w sprawie.

Warto zatem przypomnieć, że art. 23¹ k.p., wielokrotnie nowelizowany, stanowi implementację przepisów unijnych do prawa krajowego, albowiem regulowana nim problematyka była przedmiotem unormowań dyrektywy Rady nr 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony praw pracowniczych w razie przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.Urz. L 61 z 5 marca 1977 r., s. 26), zmienionej dyrektywą Rady nr 98/50/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. (Dz.Urz. WE L 201 z 17 lipca 1998 r., s. 88), zastąpionej obecnie obowiązującą dyrektywą Rady nr 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony praw pracowniczych w razie przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.Urz. WE L 82 z 22 marca 2001 r., s. 16).

Unormowana w art. 23¹ k.p. instytucja przejścia zakładu lub jego części na innego pracodawcę oznacza sytuację, gdy w wyniku różnego rodzaju zdarzeń prawnych, a nawet faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 1995 r.,

I PRN 38/95, OSNAPiUS 1996 nr 6, poz. 83) zakład pracy (rozumiany jako zorganizowany zespół środków materialnych i niematerialnych, służący realizacji przez pracodawcę konkretnej działalności i stanowiący dla związanych z nim pracowników placówkę zatrudnienia) bądź jego część przechodzi z posiadania jednego podmiotu (dotychczasowego pracodawcy) w posiadanie kolejnego, który wskutek tego staje się pracodawcą dla przejętych pracowników. Konsekwencją transferu jest zatem zmiana pracodawcy i wstąpienie nabywcy zakładu w prawa oraz obowiązki zbywcy, będącego do tej pory stroną w stosunkach pracy z załogą. Skutek ten następuje w chwili przejęcia zakładu, automatycznie, z mocy prawa, bez potrzeby dokonywania przez strony jakichkolwiek dodatkowych czynności, zwłaszcza rozwiązywania wcześniejszych i nawiązywania nowych stosunków pracy. Z racji ściśle, bezwzględnie obowiązującego charakteru unormowań art. 23¹ k.p. nie jest możliwe ich wyłączenie w drodze porozumienia pracownika z pracodawcą lub stron transferu, ani przez akty prawa miejscowego. Przepis art. 23¹ § 1 k.p. gwarantuje pracownikom zakładu objętego transferem nie tylko ciągłość stosunków pracy ale także ich niezmiennalność co do terminowego lub bezterminowego charakteru oraz treści. Dotychczasowe warunki pracy i płacy przejętego pracownika wiążą nowego pracodawcę do czasu ich wypowiedzenia, przy czym w świetle art. 23¹ § 6 k.p. sam fakt przejścia zakładu lub jego części na nabywcę nie uzasadnia owej zmiany ani tym bardziej rozwiązania stosunku pracy. Automatyzm skutków transferu dla ciągłości stosunków pracy pracowników zatrudnionych w przejętym zakładzie doznaje w § 5 komentowanego przepisu ograniczenia wobec osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę. Pracownikom niezainteresowanym kontynuacją zatrudnienia u nowego pracodawcy przepis § 4 tegoż artykułu stwarza zaś możliwość rozwiązania stosunku pracy za uprzedzeniem. Dokonanie transferu wymaga zachowania przewidzianego w art. 26¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) trybu współdziałania dotychczasowego i nowego pracodawcy z działającymi u nich zakładowymi organizacjami związkowymi, a w razie braku takich organizacji - dopełnienia przewidzianego w art. 23¹ § 3 k.p. obowiązku informacyjnego wobec przejmowanych pracowników. W § 2 komentowanego artykułu uregulowano kwestię odpowiedzialności podmiotów uczestniczących w transferze za zobowiązania wynikające z indywidualnych stosunków pracy powstałe przed przejściem zakładu.

Zasada związania nowego pracodawcy treścią stosunku pracy istniejącego w dacie przejścia ulega dodatkowemu wzmocnieniu w przypadku warunków zatrudnienia kształtowanych postanowieniami układów zbiorowych pracy, którymi przed datą transferu byli objęci przejmowani pracownicy. Konsekwencje transferu w tym zakresie reguluje art. 241⁸ k.p., stanowiący realizację normy art. 3 ust. 3 dyrektywy Rady nr 2001/23/WE. W myśl powołanego przepisu prawa wspólnotowego, z chwilą dokonania przejścia warunki pracy uzgodnione w układach (porozumieniach) zbiorowych wiążą przejmującego w takim samym stopniu, w jakim wiązałyby zbywającego, do momentu rozwiązania lub wygaśnięcia układów zbiorowych lub do czasu wejścia w życie lub zastosowania innych układów zbiorowych. Państwa członkowskie mogą ograniczyć okres przestrzegania postanowień układowych, pod warunkiem że nie będzie on trwał krócej niż rok. Zgodnie zaś z art. 241⁸ § 1 i 2 k.p. w okresie jednego roku od przejścia zakładu lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu zbiorowego pracy, którym byli objęci przed transferem, przy czym stosuje się je w brzmieniu obowiązującym w dacie przejścia zakładu, zaś po upływie tego okresu wynikające z układu warunki pracy i płacy przejętych pracowników mogą być zmienione jedynie w drodze ich wypowiedzenia. W zamyśle ustawodawcy wspólnotowego i krajowego jest to, aby instytucja transferu została uregulowana w sposób całościowy (kompleksowy) i spełniała cel, jakim jest zapewnienie od strony pracowniczej funkcjonowania zakładu lub jego części na warunkach dotychczasowych. Nowy pracodawca ma zatem obowiązek realizować prawa pracowników wynikające nie tylko z umowy o pracę, ale także z układów zbiorowych pracy (por. Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2002, s. 181).

Związanie postanowieniami układowymi w rozumieniu art. 241⁸ k.p. jest szczególną konstrukcją prawną, stosowaną wówczas, gdy nowy pracodawca ani nie staje się stroną układu zakładowego obowiązującego u dotychczasowego pracodawcy, ani nie zostaje objęty postanowieniami układu ponadzakładowego, skoro w świetle § 4 tego artykułu, jeżeli obydwaj pracodawcy uczestniczący w transferze byli objęci tym samym układem ponadzakładowym, to wynikające z § 1 -3 skutki przejścia zakładu w zakresie związania postanowieniami układowymi nie występują. Związanie, nieobowiązującym wszak u nabywcy, układem zbiorowym pracy dotyczy tylko przejmowanych pracowników. Stosowaniu nie podlegają postanowienia układu o charakterze obligacyjnym, a stosowane są jedynie postanowienia o charakterze

normatywnym i to w części regulującej treść indywidualnych stosunków pracy, aczkolwiek w literaturze wyrażany jest pogląd, że związanie dotyczy również takich postanowień układowych, które chociaż nie kształtują bezpośrednio treści stosunków pracy, wpływają na sytuację pracowników (por. M. Gersdorf: Niezmiennosć postanowień układowych po transferze pracowników, *PiZS* 2002 nr 12, s. 13). Postanowienia te wiążą w ich brzmieniu z daty przejścia zakładu, niezależnie od dalszych losów samego układu po transferze (jego zmiany, rozwiązania, zawieszenia), nadto owo związanie jest ograniczone czasowo do jednego roku, po upływie którego można dokonać zmiany ukształtowanych układem warunków pracy i płacy. Przepisy Kodeksu pracy nie określają natomiast wpływu przejścia zakładu na nowego pracodawcę na funkcjonowanie zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego u dotychczasowego pracodawcy. W przypadku przejęcia tylko części zakładu układ nadal wiąże dotychczasowego pracodawcę i podlega zmianie lub rozwiązaniu na ogólnych zasadach. Fakt przejścia całego zakładu i likwidacji dotychczasowego pracodawcy wprowadzie nie oznacza rozwiązania układu, gdyż okoliczność ta w świetle art. 241⁷ k.p. nie stanowi przesłanki rozwiązania tego rodzaju aktu, jednakże w doktrynie prezentowane jest stanowisko, iż w zaistniałej sytuacji układ nie może nadal trwać. Należy zatem przyjąć, że wygasa on na skutek utraty przez jedną ze stron bytu prawnego lub przymiotu pracodawcy (por. Ł. Pisarczyk: Konsekwencje przejścia zakładu lub jego części na innego pracodawcę w dziedzinie układów zbiorowych, *PiZS* 2002 nr 1, s. 27).

Pozostaje rozważyć, czy przedstawiona wyżej regulacja prawna ma zastosowanie w rozpoznawanej sprawie. I znowu wypada powrócić do pojęcia przejścia zakładu lub jego części w rozumieniu przepisów prawa wspólnotowego i art. 23¹ k.p., będącego ich implementacją do prawa krajowego. W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich podkreśla się, że dyrektywa Rady nr 2001/23/WE zapewnia ciągłość stosunków pracy istniejących w ramach jednostki gospodarczej niezależnie od zmiany własności. Decydującym kryterium ustalenia, czy miało miejsce przejście w rozumieniu dyrektywy, jest zatem ustalenie, czy dana jednostka organizacyjna zachowuje tożsamość, co w szczególności wynika z ciągłości prowadzenia działalności lub jej wznowienia, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza (wyroki z dnia 18 marca 1986 r. w sprawie 24/85 *Spijkers*, *Zb. Orz.* 1986, s. 1119; z dnia 15 grudnia 2005 r. w sprawach połączonych C-232/04 i C-233/04 *Guney-Gorres i Demir*, *Zb. Orz.* 2005, s. I-11237 i powołane tam

orzecznictwo). Przejęcie powinno zaś obejmować jednostkę gospodarczą zorganizowaną w sposób stały, której działalność nie ogranicza się do określonego zadania. Pojęcie jednostki gospodarczej odsyła zatem do zorganizowanej zbiorowości osób i składników pozwalających na prowadzenie działalności gospodarczej, która realizuje określony cel i która jest wystarczająco wyodrębniona i niezależna. Tego rodzaju jednostka nie musi obejmować koniecznie znacznych materialnych czy niematerialnych składników majątkowych. W niektórych sektorach gospodarki bowiem te składniki są często zredukowane do ich najprostszej postaci i działalność opiera się przede wszystkim na pracy ludzi. Z tego też powodu zorganizowany zespół pracowników, którzy są wyłącznie i stale przydzieleni do wykonywania wspólnego zadania, może stanowić, gdy nie ma innych środków produkcji, jednostkę gospodarczą (wyroki z dnia 10 grudnia 1998 r. w sprawach połączonych C-127/96, C-229/96 i C-74/97 Hernandez Vidal i inni, Zb. Orz. 1998, s. I-8179 oraz wyrok w sprawach połączonych C-232/04 i C-233/04). Dla stwierdzenia, czy przesłanki przejęcia jednostki gospodarczej zorganizowanej w sposób stały zostały spełnione, należy zaś uwzględniać wszystkie okoliczności faktyczne, które charakteryzują dane przekształcenie, do których zalicza się w szczególności rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, o który chodzi, przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych, wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia, przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klientów, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed i po przejęciu oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności (wyrok z dnia 19 maja 1992 r. w sprawie C-29/91 Redmond Stichting, Zb. Orz. 1992, s. I-3189). Samo przekazanie zadań może też prowadzić do przejęcia przedsiębiorstwa lub jego części w rozumieniu dyrektywy (wyroki z dnia 12 listopada 1992 r. w sprawie C-209/91 Watson Rask i Christensen, Zb. Orz. 1992, s. I-5755; z dnia 14 kwietnia 1994 r. w sprawie C-392/92 Schmidt, Zb. Orz. 1994, s. I-1311; z dnia 11 marca 1997 r. w sprawie C-13/95 Suzen, Zb. Orz. 1997, s. I-1259; z dnia 10 grudnia 1998 r. w sprawach połączonych C-173/96 i C-247/96 Hidalgo i inni, Zb. Orz. 1998, s. I-8237; z dnia 21 stycznia 2001 r. w sprawie C-172/99 Liikenen, Zb. Orz. 2001, s. I-745; z dnia 24 stycznia 2002 r. w sprawie C-51/00 Temco, Zb. Orz. 2002, s. I-969 i z dnia 20 listopada 2003 r. w sprawie C-340/01 Abler i inni, Zb. Orz. 2003, s. I-14023). Formą przekazania jest zaś najczęściej umowa, przy czym pojęcie umowy rozumiane jest szeroko, także jako pisemne lub ustne porozumienie między przekazującym i przejmującym, dotyczące zmiany osoby

odpowiedzialnej za prowadzenie przedmiotowej jednostki gospodarczej, a nawet ci-
chą umowę między nimi, z której wynikałaby praktyczna współpraca wyrażająca
wspólną wolę działania w kierunku takiej zmiany (wyroki z dnia 7 lutego 1985 r. w
sprawie 135/83 Abels, Zb. Orz. 1985, s. 469; z dnia 7 marca 1996 r. w sprawach po-
łączonych C-171/04 i C-172/94 Merckx i Neuhuys, Zb. Orz. 1996, s. I-1253).

Podobnie na płaszczyźnie unormowań art. 23¹ k.p. tak w doktrynie jak i judy-
katurze podkreśla się, że istotą przejęcia zakładu w rozumieniu tego przepisu jest
przejęcie zakładu pracy lub jego części w znaczeniu przedmiotowym przez nowego
pracodawcę w znaczeniu podmiotowym, przy czym o przejęciu w tym trybie można
mówić nie tylko wtedy, gdy jego przedmiotem są składniki majątkowe, ale także
wówczas, gdy dochodzi do przekazania zadań realizowanych do tej pory przez jeden
podmiot na rzecz drugiego i to tak zadań pomocniczych (*catering*, świadczenie usług
w zakresie utrzymania czystości itp.) jak i specjalistycznych zadań należących do
głównej działalności przedsiębiorstwa (*outsourcing*) i chociaż przejęcie może być
skutkiem czynności prawnych (sprzedaż, dzierżawa itp.), innych zdarzeń prawnych
(dziedziczenie) lub wynikiem działania przepisów prawnych i decyzji administracyj-
nych, to istotna jest nie tyle sama jego prawna podstawa ile faktyczne objęcie zakła-
du w posiadanie przez nowego pracodawcę (por. Z. Hajn: Nowa regulacja przejścia
zakładu pracy na innego pracodawcę, PiZS 1996 nr 10, s.17; U. Jeleńska: Wpływ
przekształceń po stronie pracodawcy na treść stosunku pracy przejętych pracowni-
ków, Służba Pracownicza 2000 nr 7, s. 20; E. Kozioł- Brączkowska: Przejście zakła-
du pracy - obowiązki dotychczasowego i nowego pracodawcy, M.P.Pr. 2005, nr 1, s.
360; Ł. Pisarczyk: Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę -
wybrane problemy, PiZS 2007 nr 5, s. 16 i A. Tomanek: Prawnopracowniczy aspekt
przekształceń własnościowych w rolnictwie państwowym, Rejent 1996 nr 1, s. 73
oraz uchwały Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1992 r., I PZP 38/92, LEX nr
14700 i z dnia 16 marca 1993 r., I PZP 10/93, PiZS 1994 nr 6, s. 73 oraz wyroki z
dnia 18 lutego 1994 r., I PRN 2/94, OSNAPiUS 1994 nr 1, poz. 6; z dnia 16 marca
1994 r., I PRN 4/94, OSNAPiUS 1994 nr 3, poz. 42; z dnia 21 lipca 1994 r., I PRN
48/94, OSNAPiUS 1994 nr 7, poz. 112; z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 9/95,
OSNAPiUS 1995 nr 20, poz. 248; z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 489/99,
OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 381; z dnia 1 kwietnia 2004 r., I PK 362/03, OSNP 2005
nr 2, poz. 17; z dnia 10 października 2003 r., I PK 456/02, OSNP 2004 nr 19, poz.
335; z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 184/05, LEX nr 183184; z dnia 15 września

2006 r., I PK 75/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 250; z dnia 7 lutego 2007 r., I PK 212/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 66; z dnia 23 sierpnia 2007 r., I PK 80/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 346; z dnia 18 września 2008 r., II PK 18/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 40 i z dnia 20 października 2009 r., I PK 96/09, LEX nr 570120).

Nasuwa się pytanie, czy w niniejszym przypadku mamy do czynienia z tak rozumianym przejściem zakładu lub jego części. Warto zatem przypomnieć, że tak dotychczasowy jak i nowy pracodawca powodów świadczył (świadczy) usługi polegające na zaspokajaniu potrzeb wspólnoty gminy w zakresie lokalnego transportu zbiorowego, które to usługi w myśl art. 7 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zm.) należą do zadań własnych gminy, zaś ich wykonywanie przez jednostkę samorządu terytorialnego składa się na pojęcie gospodarki komunalnej w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej (Dz.U. z 1997 r. Nr 9, poz. 43 ze zm.). Zgodnie z art. 2 tego ostatniego aktu gospodarka komunalna może zaś być prowadzona w szczególności w formie samorządowych zakładów budżetowych (w świetle art. 6 ust. 1 - tworzonych, łączonych, przekształcanych w inne formy organizacyjno - prawne i likwidowanych przez organy stanowiące jednostek samorządu terenowego, działających pierwotnie na podstawie przepisów ustawy z dnia 5 stycznia 1991 r. - Prawo budżetowe, Dz.U. z 1993 r. Nr 72, poz. 344 ze zm., a obecnie przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, Dz.U. Nr 157, poz. 1240) lub spółek prawa handlowego (które to spółki - w myśl art. 9 - jednostki samorządu terytorialnego mogą tworzyć lub do nich przystępować), zaś stosownie do art. 4 ust. 1 pkt 1 ustawy o wyborze sposobu i formy prowadzenia tejże gospodarki decydują organy stanowiące jednostek samorządu terytorialnego. Z mocy art. 22 ust. 1 i 3 ustawy organy stanowiące jednostek samorządu terytorialnego mogą, w drodze uchwały, zdecydować o likwidacji samorządowego zakładu budżetowego w celu zawiązania spółki akcyjnej albo spółki z ograniczoną odpowiedzialnością przez wniesienie na pokrycie kapitału spółki wkładu w postaci mienia samorządowego zakładu budżetowego pozostającego po likwidacji, natomiast czynności związane z likwidacją tegoż zakładu wykonuje organ wykonawczy jednostki samorządu terytorialnego.

Z taką właśnie zmianą formy prowadzenia gospodarki komunalnej mamy do czynienia w rozpoznawanej sprawie, kiedy to po likwidacji samorządowego zakładu budżetowego, jakim był Miejski Zakład Komunikacyjny w W., na bazie mienia pozo-

stałego po jego likwidacji, Gmina W. utworzyła Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne Spółkę z o.o. z siedzibą w W. W zaistniałej sytuacji nie doszło jednak do przejęcia zadań w takim rozumieniu, w jakim przekazywano wcześniej jednostkom samorządu terytorialnego zadania państwa w zakresie służby zdrowia czy szkolnictwa. Świadczenie usług w zakresie lokalnej komunikacji zbiorowej nadal jest zadaniem własnym gminy. Zmieniła się jedynie forma organizacyjno-prawna, w jakiej zadania te są realizowane. Właścicielem obydwu tychże form prowadzenia gospodarki komunalnej pozostaje zaś ta sama jednostka samorządu terytorialnego.

Opisana sytuacja jest zbliżona do tej, jaka wynika z unormowań ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 171, poz. 1397 ze zm.). Na gruncie tego aktu w doktrynie i judykaturze wyrażany jest pogląd, w świetle którego komercjalizacja, polegająca na przekształceniu przedsiębiorstwa państwowego w jednoosobową spółkę akcyjną lub spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością Skarbu Państwa, nie oznacza zmiany pracodawcy w rozumieniu art. 23¹ k.p., gdyż ulega on tylko transformacji, a spółka powstała w wyniku komercjalizacji stanowi podmiotową kontynuację przedsiębiorstwa państwowego, niezależnie od tego, czy wspomniana transformacja oznacza tylko zmianę formy dotychczas istniejącego podmiotu, czy też powstanie zupełnie nowego podmiotu prawa. W takiej zaś sytuacji nie ma podstaw do ograniczania w odniesieniu do pracowników sukcesji uniwersalnej i generalnej wynikającej z art. 1 ustawy przez zastosowanie mniej korzystnych regulacji art. 23¹ i art., 241⁸ k.p. (por. Z. Hajn: Charakter prawny i skutki komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego w świetle prawa pracy, PiZS 2000 nr 10, s. 11 - 12; G. Bieniek: Komercjalizacja i prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych według ustawy z dnia 30 sierpnia 1996r., PiZS 1997 nr 6, s. 16; W. Góralczyk: Komentarz do ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, Warszawa 1991, s. 32; C. Kosikowski, M. Śniegucki: Komercjalizacja i prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych, Komentarz, Warszawa 1997, s. 20; U. Jelińska: Wpływ przekształceń po stronie pracodawcy na treść stosunku pracy przejętych pracowników, Służba Pracownicza 2000 nr 7, s. 20, A. Lachman: Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r., III ZP 16/00, OSP 2001 nr 7 - 8, poz. 100; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1992 r., III CZP 49/92, OSNCP 1992 nr 11, poz. 200). Podobny pogląd wyrażany jest w odniesieniu do przekształceń zachodzących po stronie spółek. Bez względu na to, czy dochodzi do przekształcenia spółki osobowej w spółkę kapitałową, kapitałowej w

osobową, kapitałowej w inną kapitałową, spółka przekształcona nie jest nowym pracodawcą, lecz tym samym, chociaż nie takim samym. Mamy do czynienia z ciągłością podmiotu o zmienionej strukturze organizacyjnej. I w takiej sytuacji zastosowanie do pracowników przekształconej spółki ma nie art. 23¹ k.p., lecz korzystniejszy art. 553 § 1 k.s.h. (por. S. Kowalski: Przekształcenie spółki jawnej w spółkę z o.o., *Monitor Prawniczy* 2003 nr 19, poz. 880 i A. Stępień: Wpływ przekształcenia spółek handlowych na stosunek pracy, *PiZS* 2006 nr 9, s. 26).

W przypadku przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego w spółkę kapitałową lub samych spółek kapitałowych mamy do czynienia z przekształceniami organizacyjno-prawnym i osób prawnych. Zastąpienie jednej formy prowadzenia gospodarki komunalnej, jaką jest samorządowy zakład budżetowy, w inną, tj. spółkę akcyjną czy spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, jest procesem bardziej złożonym z uwagi na to, że samorządowy zakład budżetowy nie posiada osobowości prawnej, jest jednostką organizacyjną powiązaną i działającą w ramach macierzystej jednostki samorządu terytorialnego, traktowaną przez część przedstawicieli doktryny jako posiadającą ułomną podmiotowość prawną (por. T. Kurowska: Upowszechnianie prawa własności nieruchomości, Katowice 1994, s. 109; C. Banasiński, M. Kulesza: Ustawa o gospodarce komunalnej. Komentarz, Warszawa 2002, s. 128 - 129), zaś przez innych - jako niemającą żadnej podmiotowości (por. E. Gniewek: Obrót nieruchomościami państwowymi i komunalnymi, Kraków 1994, s. 77; M. Szydło: Ustawa o gospodarce komunalnej. Komentarz, Warszawa 2008, s. 529). Przepis art. 22 ustawy o gospodarce komunalnej w swym pierwotnym brzmieniu operował pojęciem przekształcenia samorządowego zakładu budżetowego w spółkę, co rodziło problemy interpretacyjne i pytanie o możliwość owego przekształcenia bez uprzedniej likwidacji zakładu (por. Z. Kubot: Ustanie bytu prawnego komunalnego zakładu budżetowego w następstwie przekształcenia w spółkę gminy, *Rejent* 1998, s. 91). Po nowelizacji przepisu ustawą z dnia 24 lipca 1998 r. o zmianie niektórych ustaw określających kompetencje organów administracji publicznej w związku z reformą ustrojową (Dz.U. Nr 106, poz. 668) nie budzi wątpliwości, że zawiązanie przez jednostką samorządu terytorialnego spółki handlowej poprzedzone jest likwidacją zakładu. Aktualna redakcja art. 22 ustawy o gospodarce komunalnej koresponduje zatem z brzmieniem dawnego art. 25 ust. 5 ustawy z dnia 30 czerwca 2005 r. o finansach publicznych (Dz.U. Nr 249, poz. 2104 ze zm.) oraz obecnie obowiązującego art. 16 ust. 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. Nr 157, poz.

1240 ze zm.), w myśl których zakład budżetowy może zostać przekształcony w inną formę organizacyjno - prawną (a więc także w spółkę) po uprzedniej jego likwidacji. Wprawdzie w literaturze nadal trwa spór o istnienie na gruncie unormowań ustawy o gospodarce komunalnej (a ściślej - jego art. 6 w związku z art. 23) przekształcenia samorządowego zakładu budżetowego w spółkę z pominięciem trybu likwidacyjnego (por. C. Banasiński, M. Kulesza: Ustawa o gospodarce komunalnej, s. 131 oraz M. Szydło, Ustawa o gospodarce komunalnej, s. 534- 535), dywagacje na ten temat nie mają jednak zasadniczego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu. Istotne jest natomiast to, że chociaż w doktrynie przyjmuje się, że „przekształcenie” w ścisłym słowa tego znaczeniu oznacza zmianę form organizacyjno - prawnych określonego podmiotu, przy zachowaniu jego tożsamości i bez potrzeby likwidacji tegoż podmiotu, to w szerokim rozumieniu tego pojęcia przekształcenia formy prawnej podmiotów gospodarczych obejmują zarówno przekształcenia dokonywane przez formalną likwidację dotychczasowego podmiotu gospodarczego jak i przekształcenia przeprowadzane bez owej likwidacji (por. Z. Kubot: Ustanie bytu prawnego komunalnego zakładu budżetowego, s. 93 tamże: H. Litwińczuk: Przekształcenia i fuzje podmiotów gospodarczych. Zagadnienia podatkowe, Warszawa 1994 i literatura tam podana). Takim też szerokim pojęciem posłużono się w art. 23 ustawy o gospodarce komunalnej, który powinien być interpretowany w związku z art. 22, a którego brzmienie nie uległo zmianie mimo wspomnianej nowelizacji art. 22 i zastąpienia w tym ostatnim przepisie terminu „przekształcenie” szczegółową procedurą obejmującą podjęcie przez organ stanowiący jednostki samorządu terytorialnego, w drodze uchwały, decyzji o likwidacji zakładu budżetowego i związaniu spółki kapitałowej z wniesieniem do niej - jako wkładu - mienia pozostałego po zlikwidowanym zakładzie oraz wykonanie przez organy wykonawcze tejże jednostki samorządu terytorialnego czynności z tym związanych. Podobnie kwestie były uregulowane w art. 25 ust. 5 i 7 ustawy z dnia 30 czerwca 2005 r. o finansach publicznych i są unormowane w art. 16 ust. 5 i 7 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych. Stanowi się w nich bowiem, że przekształcenie samorządowego zakładu budżetowego w inną formę organizacyjno-prawną wymaga uprzednio jego likwidacji, a należności i zobowiązania likwidowanego samorządowego zakładu budżetowego przejmuje organ, który podjął decyzję o likwidacji, natomiast należności i zobowiązania samorządowego zakładu budżetowego likwidowanego w celu przekształcenia w inną formę organizacyjno-prawną przejmuje utworzona jednostka. Powołane przepisy traktują zatem

likwidację samorządowego zakładu budżetowego i zawiązanie na bazie jego mienia spółki kapitałowej jako przekształcenie organizacyjno - prawne. Przekształcenie organizacyjno - prawne samorządowego zakładu budżetowego w spółkę akcyjną lub spółkę z o. o. w trybie art. 22 ustawy o gospodarce komunalnej nie stanowi zaś przejęcia zakładu w rozumieniu art. 23¹ k.p., skoro zachowane jest istnienie przedsiębiorcy i jego uprawnień majątkowych do przedsiębiorstwa w znaczeniu przedmiotowym.

Takie właśnie przekształcenie jest punktem odniesienia regulacji art. 23 ust. 3 ustawy o gospodarce komunalnej, który statuuje sukcesję generalną stanowiąc, że spółka powstała w wyniku przekształcenia wstępuje we wszystkie prawa i obowiązki związane z działalnością zakładu budżetowego, aczkolwiek sukcesja ta jest unormowana w sposób nieco odmienny niż na gruncie art. 1 ust. 1 ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, gdyż ograniczona jest do praw i obowiązków związanych z działalnością zakładu. W literaturze prawa nie budzi jednak wątpliwości, że w grę wchodzi także prawa i obowiązki związane ze stosunkami pracy (por. Z. Kubot: Ustanie bytu prawnego komunalnego zakładu budżetowego, s. 119; C. Banasiński, M. Kulesza: Ustawa o gospodarce komunalnej, s. 133). Taka zaś sukcesja praw i obowiązków dotychczasowego pracodawcy daje większe zabezpieczenie interesów pracowniczych od regulacji art. 23¹ oraz art. 241⁸ k.p.

Reasumując: spółka akcyjna lub spółka z ograniczoną odpowiedzialnością powstała w wyniku przekształcenia samorządowego zakładu budżetowego wstępuje w trybie art. 23 ust. 3 ustawy o gospodarce komunalnej we wszystkie prawa i obowiązki swego poprzednika, wynikające zarówno z indywidualnego jak i zbiorowego prawa pracy. Oznacza to, że wstępuje ona w indywidualne stosunki pracy, których stroną był samorządowy zakład budżetowy, jak również przejmuje po nim prawa i obowiązki strony zakładowego układu zbiorowego pracy. Dalsze losy tego układu (jego zawieszenie, zmiana, rozwiązanie) podlegają więc unormowaniom działu XI Kodeksu pracy.

Zaskarżony wyrok, będący konsekwencją przyjęcia przez Sąd drugiej instancji koncepcji zastosowania regulacji art. 23¹ oraz art. 241⁸ k.p. zamiast art. 23 ust. 3 ustawy o gospodarce komunalnej w sytuacji przekształcenia samorządowego zakładu budżetowego w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością i poszukiwania w tychże unormowaniach Kodeksu pracy uzasadnienia dla wypowiedzenia pracownikom przekształconego zakładu warunków pracy i płacy, zapadł więc z naruszeniem

powołanych w podstawie kasacyjnej przepisów prawa materialnego. Wobec zasadności zarzutów skargi kasacyjnej, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł zatem o uchyleniu zaskarżonego wyroku i przekazaniu sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. O kosztach postępowania kasacyjnego orzekł zaś zgodnie z art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

=====