



Sygn. akt I PK 107/13

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 listopada 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa H.K., J.Z., M.P.

przeciwko P. D. Spółce Akcyjnej

o ustalenie istnienia stosunku pracy, ustalenie bezskuteczności przejścia części

zakładu pracy na inny podmiot, przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 listopada 2013 r.,

skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 18 grudnia 2012 r., sygn. akt [...]

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 1 w zakresie dotyczącym
żądania ustalenia istnienia stosunku pracy powodów ze stroną
pozwaną oraz w punkcie 2 i w tej części przekazuje sprawę
Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w Ł. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9 sierpnia 2012 r., [...], Sąd Rejonowy [...] - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. oddalił powództwo H.K., J.Z. i M.P. przeciwko P. D. Spółce Akcyjnej Oddział [...] o ustalenie istnienia stosunku pracy, ustalenie bezskuteczności przejścia części zakładu pracy na inny podmiot i przywrócenie do pracy oraz zasądził od każdego z powodów na rzecz strony pozwanej po 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie byli pracownikami pozwanej Spółki zatrudnionymi na czas nieokreślony w przychodni przyzakładowej stanowiącej zorganizowaną część majątku Spółki. W dniu 6 października 2010 r. pomiędzy stroną pozwaną i związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników został zawarty Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. W załączniku nr 20 do tego Układu pozwana Spółka zobowiązała się zaniechać dokonywania zwolnień podyktowanych przyczynami ekonomicznymi a redukcja zatrudnienia w Oddziale [...] mogła nastąpić tylko w ściśle określonych przypadkach. W dniu 3 lutego 2011 r. pomiędzy pozwaną Spółką, działającymi w niej organizacjami związkowymi oraz NZOZ "M." Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w Bełchatowie doszło do zawarcia trójstronnego porozumienia, na mocy którego miała nastąpić reorganizacja obszaru medycznego w Grupie Kapitałowej P. SA, polegająca na przejęciu przychodni zakładowej, w której pracowali powodowie - jako zorganizowanej części przedsiębiorstwa - przez spółkę "M.". Strony porozumienia ustaliły, że w ramach konsolidacji zostaną przejęte środki trwałe stanowiące wyposażenie przychodni oraz nastąpi przejęcie zatrudnionych w niej pracowników w trybie art. 23¹ k.p. W dniu 28 listopada 2011 r. pomiędzy tymi samymi partnerami doszło do zawarcia kolejnego porozumienia, w którym zapewniono, że do dnia 31 grudnia 2011 r. w odniesieniu do transferowanych pracowników nie zostaną dokonane żadne czynności powodujące przejście pracowników w trybie art. 23¹ k.p., bez podjęcia rozmów zmierzających do uzgodnienia i zawarcia porozumienia określającego, m.in. warunki zatrudnienia pracowników, zasady stosowania postanowień źródeł prawa pracy obowiązujących przed zmianą pracodawcy i praw związków zawodowych u dalszego pracodawcy. W dniu 16 stycznia 2012 r. pomiędzy

pozwana Spółką a spółką "M." zawarto umowę sprzedaży zorganizowanej części przedsiębiorstwa (przychodni przyzakładowej działającej na terenie Oddziału [...] pozwanej Spółki), na mocy której została ona zbyta spółce "M." wraz ze wszystkimi składnikami służącymi prowadzeniu przez przychodnię działalności leczniczej. W umowie sprzedaży postanowiono w szczególności, że nabywca przejmie na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. pracowników przychodni. Załącznik do tej umowy obejmował szczegółowy wykaz składników majątkowych pozwanej Spółki, które podlegały przeniesieniu na spółkę "M.". Powodowie zostali powiadomieni, że w związku ze zbyciem przychodni przyzakładowej, z dniem 16 stycznia 2012 r. staną się pracownikami spółki "M.". Powodowie złożyli oświadczenia, że nie wyrażają zgody na zmianę pracodawcy.

W oparciu o takie ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności uznał, że powodowie nie wykazali żadnego interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy nimi a pozwaną Spółką. Ze względu na brak interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. oddaleniu podlegało zarówno powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, jak i powództwo o ustalenie bezskuteczności przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę. Niezależnie od braku interesu prawnego w ustaleniu, roszczenia powodów podlegały oddaleniu również z tej przyczyny, że w sprawie nie wystąpiły jakiegokolwiek okoliczności, które by potwierdziły, iż powodowie skutecznie przeciwstawili się przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę i że pozostali pracownikami pozwanej Spółki. Według Sądu pierwszej instancji, przychodnia przyzakładowa, w której powodowie byli zatrudnieni, stanowiła zorganizowaną część zakładu pracy pozwanej Spółki. Umowa sprzedaży tej przychodni na rzecz spółki "M." wywołała skutek polegający na tym, że z dniem 16 stycznia 2012 r. stosunki pracy, w których powodowie pozostawali dotychczas z pozwaną Spółką, uległy przekształceniu podmiotowemu po stronie pracodawcy w ten sposób, że w miejsce pozwanej Spółki wstąpiła w nie z mocy prawa spółka "M.". Skutek w postaci przejścia pracowników na nowego pracodawcę przewidziany w art. 23¹ § 1 k.p. nastąpił niezależnie od woli powodów. To zaś oznacza w szczególności, że ustalenia poczynione w porozumieniu zbiorowym z dnia 3 lutego 2011 r., zgodnie z którymi przejście do nowego pracodawcy wymagało zgody pracownika, nie miały

znaczenia prawnego. Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że w przywołanym porozumieniu wyraźnie oddzielono warunki przejęcia przychodni (§ 1 ust. 1.2) od warunków przejścia pracowników (§ 1 ust. 2.2.). Zgoda pracowników była przewidziana wyłącznie w odniesieniu do przejścia pracowników, przy czym to postanowienie było i tak pozbawione znaczenia wobec określonych przepisami rangi ustawowej skutków przejęcia części zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. Powodowie błędnie utożsamili warunki "przejęcia" przychodni z warunkami "przejścia" pracowników. Tymczasem w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę nowy pracodawca staje się z mocy prawa stroną w stosunkach pracy z pracownikami przejętego zakładu nawet wtedy, gdy pracownicy sprzeciwili się zmianie pracodawcy. Nie dochodzi wtedy do rozwiązania (wypowiedzenia) umów o pracę z dotychczasowym pracodawcą i nie ma konieczności zawierania nowych umów między "transferowanymi pracownikami" a nowym pracodawcą. W tym stanie rzeczy twierdzenia powodów, że zwolnienie ich z pracy było sprzeczne z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy jest błędne, bo do żadnego rozwiązania umów o pracę ze stroną pozwaną nie doszło. Skoro zaś w okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie doszło do rozwiązania z powodami stosunków pracy a jedynie nastąpił ich automatyczny transfer do innego pracodawcy, to nie zostały spełnione warunki z art. 45 § 1 k.p. pozwalające uwzględnić roszczenia o przywrócenie powodów do pracy w pozwanej Spółce.

Wyrokiem z dnia 18 grudnia 2012 r., [...], Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. oddalił apelację powodów od wyroku Sądu pierwszej instancji i orzekł o kosztach postępowania odwoławczego. Sąd drugiej instancji zaaprobował w pełni ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjął je za własne, jak również podzielił wywody prawne zawarte w uzasadnieniu jego wyroku. W szczególności zgodził się z tezą, że przejęcie pracowników w trybie art. 23¹ k.p. przez nowego pracodawcę następuje automatycznie z mocy prawa, wobec czego jakiejkolwiek czynności podejmowane w tym zakresie przez pracowników są bezprzedmiotowe. Przepis art. 23¹ k.p. jest bezwzględnie obowiązujący i zmiana pracodawcy w żadnym wypadku nie zależy od woli (zgody) pracowników. Przejętemu w tym trybie pracownikowi, jeśli nie wyraża on woli kontynuowania zatrudnienia u nowego pracodawcy przysługuje tylko uprawnienie do rozwiązania

umowy o pracę za siedmiodniowym uprzedzeniem (art. 23¹ § 4 k.p.). W ocenie Sądu Okręgowego, wewnątrzzakładowe akty prawa pracy, na których treść powodowie powoływali się, nie mają żadnego wpływu na skutek przewidziany w art. 23¹ § 1 k.p. Jeśli powodowie nie zamierzali pracować na rzecz spółki "M.", to mogli rozwiązać stosunek pracy na zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy. Natomiast ich sprzeciw wobec planowanego przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę nie mógł wywołać zamierzonego przez nich skutku w postaci uznania sprzedaży przychodni za czynność prawnie bezskuteczną.

Od wyroku Sądu Okręgowego - zakresie oddalającym apelację powodów od wyroku Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy i rozstrzygającej o kosztach procesu - powodowie wnieśli skargę kasacyjną, w której zarzucili naruszenie: 1) art. 189 k.p.c. wskutek uznania, że powodowie nie mają interesu prawnego w domaganiu się ustalenia, że łączy ich z pozwaną Spółką stosunek pracy; 2) art. 9 § 1 k.p. w związku z § 4 ust. 1 porozumienia zbiorowego zawartego w dniu 28 listopada 2011 r. w związku z § 1 pkt 3 tego porozumienia i w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 r. w sprawie gwarancji dla pracowników Operatora Systemu Dystrybucji przez nieuznanie porozumienia z 28 listopada 2011 r. za źródło prawa pracy i niezastosowanie powołanych postanowień zakładowych aktów prawa pracy; 3) art. 23¹ § 1 k.p. polegające na uznaniu go za przepis bezwzględnie obowiązujący i jego zastosowanie wbrew postanowieniom zakładowego prawa pracy oraz wbrew art. 18 § 1 k.p.; 4) art. 382 w związku z art. 391 § 1 i w związku z art. 232 k.p.c. przez nieprzeprowadzenie dowodu z dokumentu w postaci porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników Operatora Systemu Dystrybucji z dnia 29 czerwca 2007 r. i nieobjęcie tego porozumienia podstawą prawną zaskarżonego wyroku. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych podniesiono w szczególności, że powodowie wywodzili roszczenia z treści dwóch porozumień zbiorowych: 1) porozumienia zawartego w dniu 28 listopada 2011 r. w trybie art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) oraz 2) porozumienia zawartego w dniu 3 lutego 2011 r., przy czym obydwa te zakładowe akty prawa pracy przyznawały powodom uprawnienie do wyrażenia zgody na przejście do nowego pracodawcy i od takiej zgody uzależniały wywołanie

skutku polegającego na zmianie podmiotowej w stosunkach pracy po stronie pracodawcy. Tymczasem Sąd Okręgowy zaniechał przeprowadzenia analizy prawnej obu tych porozumień przede wszystkim z tej przyczyny, że nie dopuścił z urzędu dowodu z dokumentu (porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników Operatora Systemu Dystrybucji zawartego w dniu 29 czerwca 2007 r.). Odesłanie do tego dokumentu w tekście porozumienia zbiorowego z dnia 28 listopada 2011 r. rodziło konieczność przeprowadzenia tego dowodu. Jego pominięcie uniemożliwiło dokonanie pełnej oceny w odniesieniu do sytuacji prawnej powodów. Skarżący wniesli o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana Spółka wniosła o odrzucenie skargi, ewentualnie o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania lub o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że oczywiście usprawiedliwiony jest zarzut naruszenia art. 189 k.p.c. Zgodnie z poglądem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 133/99 (OSNAPIUS 2000 nr 18, poz. 687; OSP 2001 nr 4, poz. 57, z glosą T. Kuczyńskiego), pracownik ma interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy z określonym podmiotem w następstwie zdarzenia wyczerpującego znamiona art. 23¹ k.p., bowiem w wyniku zastosowania tego przepisu dochodzi do istotnej zmiany istniejącego stosunku pracy. Zastąpienie jednego pracodawcy drugim, do czego dochodzi w wyniku przejścia zakładu pracy (jego części) na innego pracodawcę, trudno uważać za okoliczność mało istotną zarówno w sensie faktycznym, jak również prawnym oraz konstrukcyjnym. Z tej przyczyny pracownik z reguły ma nie tylko faktyczny, ale i prawny interes w ustaleniu, czy jego aktualnym pracodawcą jest ten albo inny podmiot. Istnienie takiego interesu nabiera szczególnego znaczenia wówczas, gdy zachodzą różnice w sytuacji prawnej poprzedniego i nowego pracodawcy, bo od tego w sposób pośredni zależy także sytuacja prawna

(uprawnienia i obowiązki) danego pracownika. Powodowie, którzy wytoczyli powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy niewątpliwie posiadali interes prawny w ustaleniu, czy ich aktualnym pracodawcą - w przedstawionych przez nich okolicznościach faktycznych - jest pozwana Spółka (jak twierdzili), czy też jest nim inny podmiot (spółka "M."). Zauważyć przy tym trzeba, że powodowie w pozwie sformułowali dwa (odrębne) roszczenia o ustalenie, co spowodowało pewne trudności w uchwyceniu istoty sprawy. Pierwsze o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwaną Spółką i drugie o ustalenie bezskuteczności przejścia części zakładu pracy na spółkę "M.". W skardze kasacyjnej powodowie podtrzymują (objęli zakresem zaskarżenia) jedynie roszczenie ustalenia istnienia stosunku pracy z pozwaną Spółką (skarga została złożona w zakresie oddalającym apelację powodów od wyroku Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy). Drugie z pierwotnie zgłoszonych roszczeń o ustalenie bezskuteczności przejścia części zakładu pracy (przychodni przyzakładowej) na spółkę "M." nie jest przedmiotem rozpoznania w postępowaniu kasacyjnym, a więc w tym zakresie powództwo zostało prawomocnie oddalone (można tylko zauważyć, że w toku postępowania powodowie nie przedstawili żadnej konstrukcji prawnej pozwalającej na przyjęcie, że pracownik może sprzeciwić się sprzedaży części zakładu pracy).

Pozostałe podniesione w skardze zarzuty obraży prawa materialnego podlegają łącznemu rozważeniu, gdyż w gruncie rzeczy sprowadzają się do rozstrzygnięcia problemu, czy pracownik - z powołaniem się na postanowienia zakładowych aktów prawa pracy - może skutecznie sprzeciwić się zmianie pracodawcy, mimo że część zakładu pracy, w której świadczył pracę, podlegała transferowi na podstawie art. 23¹ k.p. Powodowie uważają, że - korzystając ze szczególnych uprawnień przysługujących im na mocy odpowiednich porozumień zbiorowych prawa pracy - nie zgodzili się na przejście do nowego pracodawcy, co oznacza, że ich pracodawcą pozostaje nadal pozwana Spółka. Strona pozwana oraz Sady obu instancji stoją natomiast na stanowisku, że powodowie zostali przejęci przez nowego pracodawcę (spółkę "M.") w trybie art. 23¹ k.p., bo taki skutek wynika wprost z bezwzględnie obowiązującego przepisu powszechnego prawa pracy, wobec czego Spółka nie jest pracodawcą powodów.

Rozstrzygnięcie tego problemu należy rozpocząć od analizy prawa europejskiego (obecnie obowiązuje dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, Dz.U.UE polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 04, s. 98). Ogólnie rzecz ujmując, dyrektywa ta umożliwia pracownikom kontynuację zatrudnienia na dotychczasowych warunkach, mimo zmiany pracodawcy. W piśmiennictwie zwraca się uwagę, że prawodawca wspólnotowy celem zapewnienia pracownikom ochrony przed niekorzystnymi dla nich skutkami działań restrukturyzacyjnych w gospodarkach państw członkowskich przyjął zasadę automatyzmu (automatycznego przejęcia praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy), wychodząc z założenia, że pracownicy powinni być zadowoleni ze skutków przejścia przedsiębiorstwa, bo dzięki temu zachowują pracę i związane z tym uprawnienia (I. Twardowska-Mędrek: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Warszawa 2011, Rozdział 4 Ochrona praw pracowników w przypadku zmiany pracodawcy). Analizowany problem był kilkakrotnie przedmiotem orzeczeń Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (ETS; obecnie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej), w których zajmowano się kwestią, czy regulacje prawa wspólnotowego powinny być interpretowane jako "zmuszanie" pracowników do kontynuowania stosunku pracy z podmiotem przejmującym zakład pracy. Początkowo (wyrok ETS z dnia 5 maja 1988 r. w sprawie C-144/87 i C-145/87, Harty Berg and Theodorus Maria Busschers przeciwko Ivo Marten Besselsen, ECR 1988, s. 2559; LEX nr 128331) wyrażane było stanowisko, zgodnie z którym po dacie dokonanego transferu i tylko na jego podstawie zbywca jest zwolniony z wszelkich zobowiązań wobec pracowników wypływających ze stosunku pracy, nawet jeśli pracownicy sprzeciwiają się transferowi lub nie wyrażają na niego zgody, przy czym państwo członkowskie może przewidzieć wspólną odpowiedzialność zbywcy i nabywcy zakładu po dacie transferu. W ocenie Trybunału było oczywiste, że zastąpienie dotychczasowego pracodawcy nowym, przy zachowaniu dotychczasowych warunków umowy o pracę, może dla pracownika powodować wyłącznie korzystną sytuację. Jednak w późniejszych orzeczeniach pogląd ten był modyfikowany. W szczególności w

wyroku z dnia 16 grudnia 1992 r. w połączonych sprawach C-132/91, C-138/91, C-139/91, Grigorios Katsikas przeciwko Angelos Konstantinidis oraz Uwe Skrebb and Guenter Schroll przeciwko pco Steuereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger BmbH (ECR 1992, s. I-06577; LEX nr 123673) Trybunał przyjął, że pracownik może sprzeciwić się przekazaniu praw i obowiązków wynikających z umowy o pracę nowemu pracodawcy, ale brak zgody w tym przedmiocie nie wpływa na dojście do skutku samego przejścia (transferu). Dyrektywa nie wymaga, aby w przypadku pracownika podejmującego z własnej woli decyzję o niekontynuowaniu stosunku pracy z podmiotem przejmującym, nadal trwał stosunek pracy z podmiotem zbywającym. Ustawodawstwo wspólnotowe pozostawia państwu członkowskiemu możliwość wyboru rozwiązań w zakresie ustalenia, jakie będą następstwa umowy o pracę z podmiotem zbywającym. W ocenie Trybunału, postanowienia dyrektywy nie powinny zatem być traktowane jako zmuszanie pracownika do kontynuowania stosunku pracy u podmiotu przejmującego w sytuacji, gdy przejmowany pracownik nie życzy sobie zatrudnienia w przedsiębiorstwie przejmującego. W przypadku, gdy pracownik sam zdecyduje, że nie chce wykonywać pracy u nowego pracodawcy, przepisy dyrektywy nie wymagają od państw członkowskich zapewnienia gwarancji, że umowa o pracę będzie utrzymana z przejmowanym pracownikiem. W takim wypadku do państw członkowskich należy decyzja, jaki będzie los umów o pracę. Państwo członkowskie może uznać, że umowa lub stosunek pracy będzie zakończony bądź przez pracodawcę, bądź przez pracownika. Może także - co w rozpoznawanej sprawie wymaga podkreślenia - ustalić, że umowa lub stosunek pracy zostaną utrzymane z przejmowanym przedsiębiorstwem. Należy z tego wyprowadzić wniosek, że zgodnie z prawem europejskim (orzecznictwem Trybunału) dopuszczalne są regulacje prawa krajowego przyznające pracownikowi uprawnienie do sprzeciwu na zmianę pracodawcy, mimo dokonania transferu przedsiębiorstwa (ale nie sprzeciwu wobec samego transferu), a w szczególności regulacje umożliwiające pracownikowi dokonanie wyboru polegającego na pozostaniu w zatrudnieniu u dotychczasowego pracodawcy (por. M. Kępka: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę a zasada wolności pracy, PiZS 2012 nr 3, s. 10).

Rozwiązania przyjęte w prawie wspólnotowym zostały implementowane do

polskiego porządku prawnego w art. 23¹ k.p., który wprowadza regułę, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy nawiązanych na podstawie umowy o pracę (§ 1). W terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy, zaś rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (§ 4). Wola pracownika w układzie przejścia zakładu pracy została więc uwzględniona w ten sposób, że może on w sposób uproszczony rozwiązać stosunek pracy z nowym pracodawcą, do którego jednak przechodzi. W art. 23¹ k.p. (w szczególności w § 4) nie przewidziano tym samym możliwości, by pracownik przez swój sprzeciw (brak zgody) wyłączył zmianę pracodawcy i kontynuował zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy. W rozpoznawanej sprawie zagadnienie prawne sprowadza się jednak do pytania, czy takie uprawnienie może być pracownikowi przyznane w szczególnych źródłach prawa pracy, a to zależy w pierwszej kolejności od kwalifikacji norm prawnych wynikających z art. 23¹ k.p.

Tradycyjnie normy prawne dzielą się na: 1) bezwzględnie obowiązujące (*ius cogens*), czyli takie, od których strony dokonujące czynności prawnych nie mogą czynić żadnych odstępstw oraz 2) względnie obowiązujące (*ius dispositivum*), które mają zastosowanie, jeśli strony nie postanowiły inaczej. W prawie pracy (art. 18 § 1 k.p.) przeważają jednak normy *semiimperatywne* (jednostronnie bezwzględnie obowiązujące), dopuszczające odstępstwa od nich, ale tylko na korzyść pracownika. Wyjątkowo normy prawa pracy są ściśle bezwzględnie obowiązujące, czyli niedopuszczające odstępstw zarówno na niekorzyść, jak i na korzyść pracownika (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 80/11, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 175). Wobec tego pojawia się pytanie, czy normy prawne wyprowadzane z art. 23¹ k.p. mają charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący, czy też *semiimperatywny*. Do tego zagadnienia pośrednio ustosunkował się Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 19 stycznia 1993 r., I PZP 70/92 (OSNCP 1993 nr 6, poz. 100), w której przyjął, 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 także wówczas, gdy pracownicy ci sprzeciwiali się zmianie pracodawcy (wówczas nie obowiązywał jeszcze art. 23¹ § 4 k.p.). Sąd Najwyższy wywiódł, że chęć rezygnacji pracownika z ochrony, jaką gwarantuje art. 23¹ k.p. w zamian za otrzymanie odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn ekonomicznych nie może zmienić ani treści, ani celu powołanego przepisu. Zasada wolności pracy w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę jest realizowana w ten sposób, że pracownik niezadowolony ze zmiany pracodawcy może dobrowolnie rozwiązać umowę o pracę. Wprowadzenie konstrukcji sprzeciwu pracownika (który miałby prowadzić do rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą oraz do zapłaty wynagrodzenia za okres wypowiedzenia i odprawy) oznaczałoby wprowadzenie nowego, nieznanego Kodeksowi pracy, sposobu rozwiązania umowy o pracę. Inaczej mówiąc, z art. 23¹ k.p. wynikają normy ściśle bezwzględnie obowiązujące, co nie pozwala na odstępstwo od nich, także na korzyść pracownika (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 133/99, OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 687; OSP 2001 nr 4, poz. 57, z glosą T. Kuczyńskiego).

Również w piśmiennictwie prawniczym zwraca się uwagę, że zasada automatyzmu wyrażona w art. 23¹ k.p., nie pozwala na jej jakiegokolwiek modyfikowanie (choćby z korzyścią dla pracowników) w drodze porozumień normatywnych, które kształtowałyby inaczej niż ustawa, skutki prawne przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. Zwłaszcza z uwagi na treść art. 23¹ § 4 k.p. należy zakładać, że postanowienie zawarte w umowie o pracę lub porozumieniu zbiorowym, które prowadziłoby do wyłączenia skutku określonego w art. 23¹ § 1 k.p., w szczególności przez zastosowanie konstrukcji "sprzeciwu", nie będzie skuteczne. Dopuszczalność takiego "sprzeciwu" byłaby wątpliwa również z tego względu, że prowadziłaby do sytuacji, w której pracodawca, wyzbywszy się zakładu pracy (lub jego części), pozostawałby w stosunku pracy z tymi osobami, które wyraziły sprzeciw wobec przejścia do innego pracodawcy. Następstwem tego stanu rzeczy byłoby zwolnienie z pracy pracowników przez dotychczasowego pracodawcę z powołaniem się na likwidację zakładu pracy, co trudno uznać za rezultat pożądaný z punktu widzenia potrzeb społecznych i gospodarczych (Ł. Pisarczyk: Zmiana pracodawcy wskutek przejścia zakładu pracy, PiZS 2001 nr

7, s. 22; A. Tomanek: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Wrocław 2002, s. 166).

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą skargę przychylił się do poglądu, że normy prawne wynikające z art. 23¹ § 1 k.p. mają charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący, co oznacza niedopuszczalność modyfikacji ich skutków prawnych w drodze czynności prawnej między pracownikiem a pracodawcą, nawet gdyby odstępstwa miały być "korzystniejsze" dla pracownika (art. 18 § 1 k.p. *a contrario* nie ma zastosowania). Kwestia ta wygląda jednak inaczej w odniesieniu do porozumień zbiorowych prawa pracy (postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy - art. 9 § 1 k.p.). W szczególności należy uwzględnić, że w procesie przejścia zakładu pracy (jego części) na nowego pracodawcę przyznano istotną rolę związkom zawodowym. Wynika to z art. 26¹ ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, który stanowi, że gdy dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierzają podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, są obowiązani do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach (choć niezachowanie przez dotychczasowego pracodawcę trybu konsultacji przejścia części zakładu pracy ze związkami zawodowymi samo przez się nie powoduje nieskuteczności tego przejścia na nowego pracodawcę i przejęcia przez niego pracowników, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 75/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 250). Należy zatem przyjąć, że chociaż normy prawne wynikające z art. 23¹ k.p. mają charakter imperatywny, to jednak mogą ulegać "modyfikacji", ale wyłącznie na korzyść pracowników, o ile tak zdecydują partnerzy społeczni w porozumieniu zbiorowym stanowiącym źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.). Strony porozumienia zbiorowego nie mogą wyłączyć skutku transferu zakładu pracy (por. w szczególności wyrok z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 115/12, OSNP 2013 nr 19-20, poz. 222). Mogą natomiast - pod warunkiem, że jest to dla pracowników korzystniejsze (art. 9 § 2 i 3 k.p.) - przyznać pracownikom szczególne uprawnienia na wypadek przejścia zakładu pracy, w tym uprawnienie do niewyrażenia zgody na

przejście do nowego pracodawcy, skorzystanie z którego spowoduje pozostanie w zatrudnieniu u dotychczasowego pracodawcy. Z art. 9 § 2 i 3 k.p. należy bowiem wyprowadzić wniosek, że wymienione w nich przepisy prawa pracy mogą wprowadzać odstępstwa od wszystkich powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy określających treść stosunku pracy, pod jednym warunkiem, a mianowicie, by nie były to uregulowania mniej korzystne dla pracowników. Dotyczy to także tych norm prawa pracy, które z punktu widzenia umowy o pracę mają charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 r., I PK 313/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 333; z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 480/02, LEX nr 599520 oraz uzasadnienie uchwały z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 185; OSP 2008 nr 12, poz. 131, z glosą J. Wratnego).

Mimo ściśle bezwzględnie obowiązującego charakteru art. 23¹ k.p., wyrażona w nim zasada, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, mogła zatem zostać zmieniona na korzyść pracowników postanowieniem porozumienia zbiorowego opartego na ustawie, którego stroną byli pracodawcy oraz związki zawodowe reprezentujące interesy pracowników. Skarżący wywodzą swoje uprawnienia do wyrażenia sprzeciwu wobec ich przejścia do nowego pracodawcy przez odwołanie się do dwóch porozumień zbiorowych, z których pierwsze było datowane na 3 lutego 2011 r., a drugie na 28 listopada 2011 r. W porozumieniu z 3 lutego 2011 r. postanowiono między innymi, że przejście pracowników do innego pracodawcy (spółki "M.") odbędzie się "po uprzednim zawarciu porozumienia określonego w art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych i uzyskaniu zgody Pracownika na dokonanie zmian". W porozumieniu z 28 listopada 2011 r. uzgodniono zaś, że do pracowników "transferowanych" do spółki "M." będą miały zastosowanie dotychczasowe gwarancje zatrudnienia wynikające w szczególności z "Porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 r. w sprawie gwarancji dla pracowników Operatora Systemu Dystrybucyjnego". W aktach sprawy brak jest tekstu tego porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 r., mimo że do tego aktu odwołują się oba wskazane porozumienia zbiorowe podpisane w 2011 r. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sądu

Okręgowego nie wynika, aby w sprawie poczyniono ustalenia faktyczne dotyczące treści porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 r. W takim razie należy uznać podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku za niepełną, a przez to uniemożliwiającą Sądowi Najwyższemu przeprowadzenie oceny w zakresie zastosowania w sprawie przepisów prawa materialnego. Obowiązkiem sądu orzekającego w sprawie cywilnej jest dokonanie w ramach postępowania dowodowego "tylko" ustaleń faktycznych, gdyż treść prawa materialnego, które ma być zastosowane do ustalonego stanu faktycznego, nie wymaga dowodu (*iura novit curia*). Zasada ta ulega jednak modyfikacji, gdy chodzi o stosowanie wewnątrzzakładowych aktów prawa pracy, bowiem właśnie z uwagi na ich wewnętrzny (zakładowy) charakter oraz ze względu na ograniczony dostęp do nich, konieczne jest ustalenie (udowodnienie) ich treści. To zaś dokonywane jest w oparciu o materiał dowodowy sprawy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 555/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 485 i z dnia 4 września 2012 r., I UK 159/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 213). W rozpoznawanej sprawie należało ustalić treść porozumienia z 29 czerwca 2007 r., skoro odwoływali się do niego partnerzy społeczni w porozumieniach zbiorowych z 3 lutego 2011 r. i 28 listopada 2011 r. (to ostatnie porozumienie niewątpliwie zostało zawarte na podstawie art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych). Należało ocenić jego charakter jako źródła prawa pracy oraz ustalić, czy i jakie gwarancje pracownicze w nim przewidziano. Zauważyć przy tym należy, że Sądy ustaliły, iż powodowie nie zgodzili się na ich przejście do nowego pracodawcy, na podstawie pisma z dnia 21 listopada 2011 r. (a więc sprzed daty zawarcia porozumienia zbiorowego z 28 listopada 2011 r.), sporządzonego przez pozwaną Spółkę i adresowanego do powoda J. Z., w którym pracodawca "w związku z planowanym przejęciem (Y) pracowników przychodni przyzakładowej (Y) prosi o przedstawienie (Y) stanowiska co do przejścia z dniem 1 stycznia 2012 roku, w trybie art. 23¹ kodeksu pracy do nowego pracodawcy". W piśmie tym (w jego dolnej części) pracodawca przygotował wzór stosownego oświadczenia pracownika, w którym pracownik przez wybór jednej z dwóch opcji ("wyrażam/nie wyrażam zgody"), mógł wypowiedzieć się co do zmiany pracodawcy. Treść tego pisma może sugerować, że pozwana Spółka uznawała za wiążące ją postanowienie porozumienia zbiorowego przyznające pracownikom uprawnienie do

niewyrażenia zgody na zmianę pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.

/tp/