



Sygn. akt I PK 116/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa Ewy G. i in. , przeciwko Wojskowemu Sądowi
Okręgowemu w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 marca 2012 r.,
skargi kasacyjnej powódek od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 3 marca 2011 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok oraz wyrok Sądu Rejonowego -
Sądu Pracy z dnia 21 października 2010 r., w punktach II - VI i w
tym zakresie przekazuje sprawę temu Sądowi Rejonowemu do
ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 października 2010 r., Sąd Rejonowy -Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa /.../ przeciwko Wojskowemu Sądowi Okręgowemu o przywrócenie do pracy, ustalenie i zapłatę umorzył postępowanie w zakresie dotyczącym odprawy pieniężnej, a w pozostałej części oddalił powództwo i zasądził od każdej z powódek na rzecz strony pozwanej kwoty po 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódki były zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, E. G. - od dnia 1 maja 1986 r. na stanowisku sekretarza sądowego, R. K. - od dnia 3 stycznia 2005 r. na stanowisku sekretarza sądowego, D. K. - od dnia 17 czerwca 1996 r. na stanowisku sekretarza sądowego, zaś B. K. - od dnia 1 lutego 2007 r. na stanowisku archiwisty-kancelisty. Jako miejsce wykonywania pracy wszystkich powódek wskazano Wojskowy Sąd Garnizonowy. Rozporządzeniem Ministra Obrony Narodowej z dnia 17 lutego 2010 r. w sprawie zniesienia niektórych wojskowych sądów garnizonowych oraz zmiany rozporządzenia w sprawie utworzenia sądów wojskowych oraz określenia ich siedzib i obszarów właściwości (Dz.U. Nr 32, poz. 175), które weszło w życie z dniem 1 lipca 2010 r., zniesiono Wojskowy Sąd Garnizonowy w K. i jednocześnie wyznaczono Wojskowy Sąd Garnizonowy w L. jako jednostkę przejmującą zadania znoszonego Sądu. Z tej przyczyny pismami sporządzonymi w dniu 17 maja 2010 r. wszystkim czterem powódkom wypowiedziano umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2010 r.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd pierwszej instancji nie zgodził się z powódkami, że wypowiedzenia umów o pracę były przedwczesne, chociaż w dacie złożenia oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę jeszcze nie doszło do zniesienia Wojskowego Sądu Garnizonowego w K., w którym powódki wykonywały pracę. W ocenie Sądu Rejonowego, wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę spowodowane zmianami organizacyjnymi, ograniczeniem zatrudnienia, likwidacją stanowiska pracy itp. nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego przeprowadzenia tych czynności, natomiast istnienie stanowiska pracy w dniu

wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne ze wskazaniem pracownikowi nierzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, jeżeli w okresie wypowiedzenia lub nieodległym czasie stanowisko zostanie faktycznie zlikwidowane z powodu uprzednio podjętych decyzji o zmianach organizacyjnych. Według Sądu Rejonowego, zniesienie Wojskowego Sądu Garnizonowego w K. było przesądzone w chwili złożenia powódkom oświadczeń woli o wypowiedzeniu umów o pracę. Wypowiedzenie tych umów było jedną z konsekwencji opublikowania rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 17 lutego 2010 r. Wypowiedzenie umów o pracę było czynnością zmierzającą do faktycznego zakończenia z dniem 31 sierpnia 2010 r. działalności Wojskowego Sądu Garnizonowego w K. Sąd pierwszej instancji uznał przy tym, że w okolicznościach faktycznych sprawy nie miał zastosowania art. 23¹ k.p., wobec czego pracownicy znoszonej jednostki organizacyjnej nie zostali z mocy prawa przejęci przez Wojskowy Sąd Garnizonowy w L. (przez sąd wojskowy, który przejął zadania Wojskowego Sądu Garnizonowego w K.). Sąd Rejonowy zaznaczył, że przepisy art. 18 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury ((Dz.U. Nr 162, poz. 1125 ze zm.; obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2011 r. Nr 109, poz. 639 ze zm.) w związku z art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953, ze zm.) dopuszczają rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z urzędnikiem państwowym mianowanym w razie likwidacji urzędu lub jego reorganizacji, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie urzędnika państwowego mianowanego na inne stanowisko w tym samym urzędzie. W razie likwidacji urzędu pracodawca nie ma obowiązku proponowania pracownikowi mianowanemu innego stanowiska pracy. Sąd pierwszej instancji przyjął, że powyższe zasady nie mają zastosowania do powódek, które były pracownikami zatrudnionymi na podstawie umów o pracę i w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia podlegały ogólnym przepisom Kodeksu pracy. Uznał jednak, że skoro w następstwie każdej likwidacji urzędu państwowego jego zadania przejmuje inny urząd a ustawa zezwala pracodawcy w takiej sytuacji wypowiedzieć definitywnie stosunek pracy pracownikowi mianowanemu, co wyłącza zastosowanie art. 23¹ k.p., to tym bardziej przepis ten nie może być stosowany do pracowników

zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Sąd Rejonowy uzupełniając dodał, że roszczenia powódek nie mają oparcia w art. 8 k.p., bowiem likwidacja jednostki zatrudniającej danego pracownika jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę i w takiej sytuacji żaden przepis prawa nie nakazuje pracodawcy zaproponowania zwalnianym pracownikom zatrudnienia w innej jednostce.

Od wyroku Sądu pierwszej instancji w części oddalającej powództwo i orzekającej o kosztach postępowania (w zakresie punktów II-VI) powódki wniosły apelację. Wyrokiem z dnia 3 marca 2011 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. oddalił tę apelację, podnosząc przede wszystkim, że roszczenia powódek nie mogły zostać uwzględnione, gdyż pozwany Wojskowy Sąd Okręgowy nigdy nie był pracodawcą powódek ani nie stał się ich pracodawcą przed ziszczeniem się skutków wypowiedzenia umów o pracę w okolicznościach, w jakich mógł mieć zastosowanie art. 23¹ k.p. Według Sądu Okręgowego, nie ulega wątpliwości, że w chwili wypowiedzania umów o pracę wszystkie powódki były zatrudnione w Wojskowym Sądzie Garnizonowym w K. (ten podmiot zresztą został oznaczony jako pracodawca w umowach o pracę). Z tego, że czynności, o jakich mowa w art. 3¹ § 1 k.p., w stosunku do powódek wykonywał prezes Wojskowego Sądu Okręgowego (jednostki przełożonej nad Wojskowym Sądem Garnizonowym w K.) nie wynika, iż Wojskowy Sąd Okręgowy był pracodawcą powódek. Według Sądu odwoławczego, wojskowe sądy okręgowe i wojskowe sądy garnizonowe należy bez wątpienia traktować jako odrębnych pracodawców w świetle art. 3 § 1 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. - Prawo o ustroju sądów wojskowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 226, poz. 1676 ze zm.). Uprawnienie prezesa wojskowego sądu okręgowego do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy z osobami zatrudnionymi w wojskowych sądach okręgowych oraz w wojskowych sądach garnizonowych wynika z art. 5 pkt 4 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury. Ten przepis jest tylko podstawą prawną uprawniającą prezesów wojskowych sądów okręgowych do wykonywania czynności z art. 3¹ k.p. i nie powoduje utraty statusu odrębnego pracodawcy przez wojskowe sądy garnizonowe dla urzędników zatrudnionych w tych sądach. Zniesienie Wojskowego Sądu Garnizonowego w K. mocą rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej było w istocie rzeczą likwidacją pracodawcy zatrudniającego

powódki, czyli stanowiło rzeczywistą przesłankę, uzasadniającą rozwiązanie z nimi umów o pracę. Z kolei, odpowiednie zastosowanie przepisów ustawy o pracownikach urzędów państwowych nie pozwalało traktować powódek - zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony - jak pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania. Sąd Okręgowy uznał ponadto brak podstaw do zastosowania art. 8 k.p. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane wskutek likwidacji jednostki organizacyjnej będącej samodzielnym pracodawcą w okolicznościach, na które pracodawca nie miał żadnego wpływu, nie może być ocenione jako wykorzystanie przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym jego przeznaczeniem. Dokonane względem powódek wypowiedzenia umów o pracę są jednymi z najbardziej typowych przykładów uzasadnionego formalnie i merytorycznie zastosowania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, zgodnie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego uprawnienia. Zarzucana w apelacji nieracjonalność decyzji Ministra o zniesieniu sądu wojskowego oraz dokonanie społecznie niepożądanych wypowiedzeń stosunków pracy wobec wykształconej i wykwalifikowanej kadry zatrudnionej w Wojskowym Sądzie Garnizonowym, nie mogły mieć wpływu na uwzględnienie roszczeń na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Od wyroku Sądu Okręgowego powódki wywiodły skargę kasacyjną, w której zarzuciły naruszenie: 1) art. 3 w związku z art. 5 k.p. w związku z art. 3 § 1 Prawa o ustroju sądów wojskowych w związku z art. 5 pkt 4 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, wskutek przyjęcia, że Wojskowy Sąd Okręgowy nie był pracodawcą powódek, podczas gdy Wojskowy Sąd Garnizonowy w K. był jedynie miejscem wykonywania pracy przez powódki i nie posiadał żadnych kompetencji w zakresie zatrudniania pracowników świadczących w nim pracę; 2) art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) w związku z art. 3 k.p. i art. 3 Prawa o ustroju sądów powszechnych, przez ich błędną wykładnię; 3) art. 18 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, wskutek niewyjaśnienia dlaczego ustawa o pracownikach urzędów państwowych (art. 13-15) nie może mieć odpowiedniego zastosowania do powódek, mimo że

"doktryna prawa opowiada się za tym"; 4) art. 23¹ § 1 k.p., przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy w § 2 rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 10 lutego 2010 r. w sprawie zniesienia niektórych wojskowych sądów garnizonowych jako następcę znoszonego Wojskowego Sądu Garnizonowego w K. wskazano Wojskowy Sąd Garnizonowy w L., wobec czego podana powódkom w wypowiedzeniach umów o pracę przyczyna okazała się nierzeczywista; 5) art. 8 k.p., wskutek jego błędnej wykładni, skoro w opinii Krajowej Rady Sądownictwa z dnia 13 maja 2010 r. wyrażono stanowisko, że wypowiedzenie umów o pracę pracownikom likwidowanych sądów wojskowych jest społecznie niepożądane i nieuzasadnione, zaś prezes Wojskowego Sądu Okręgowego był jedynym podmiotem, który mógł podjąć starania o przeniesienie pracowników sądów wojskowych do sądów powszechnych.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych powódki wywiodły w szczególności, że ich pracodawcą był Wojskowy Sąd Okręgowy w W., a nie Wojskowy Sąd Garnizonowy w K., który był jedynie miejscem wykonywania pracy (pracę świadczyło w nim 18 osób). Powódki zarzuciły, że Sąd odwoławczy nie odniósł się w żaden sposób do podnoszonego przez nie stanowiska (prezentowanego w piśmiennictwie prawniczym), że art. 13-15 ustawy o pracownikach urzędów państwowych mają odpowiednie zastosowanie do pracowników sądów i prokuratury zatrudnionych na podstawie umownych stosunków pracy. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie wyjaśniono też dlaczego w okolicznościach sprawy nie ma zastosowania art. 23¹ § 1 k.p. Powódki zwróciły również uwagę, że kwestia nadużycia prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p. - niezależnie od tego kto był pracodawcą powódek - w przypadku rozwiązania umów o pracę za wypowiedzeniem z wykwalifikowanymi pracownikami sądów wojskowych była podnoszona w opinii Krajowej Rady Sądownictwa z dnia 13 maja 2010 r., w której stwierdzono, że takie wypowiedzenie jest społecznie niepożądane i nieuzasadnione. Powódki wniosły o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna w ostatecznym rozrachunku okazała się być uzasadniona, jakkolwiek większość powołanych w niej zarzutów i twierdzeń nie jest trafna.

Z niebudzących wątpliwości ustaleń faktycznych sprawy wynika, że powódki - wykonujące od kilku (kilkunastu) lat pracę w Wojskowym Sądzie Garnizonowym w K. - otrzymały pisma sporządzone przez Prezesa Wojskowego Sądu Okręgowego w W. w dniu 17 maja 2010 r. i zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umów o pracę za wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2010 r. (z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia). Jediną przyczyną, jaka została przedstawiona w powyższych pismach, było "zniesienie Wojskowego Sądu Garnizonowego w K. z dniem 1 lipca 2010 r." dokonane na mocy rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 17 lutego 2010 r. W rozporządzeniu tym (wydanym na podstawie art. 3 § 3 i 4 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. - Prawo o ustroju sądów wojskowych) postanowiono między innymi, że z dniem 1 lipca 2010 r. (§ 3) zostanie zniesiony Wojskowy Sąd Garnizonowy w K. (§ 1 pkt 2) i z tą datą (1 lipca 2010 r.) Wojskowy Sąd Garnizonowy w L. stanie się sądem wojskowym właściwym miejscowo dla spraw podlegających kognicji wojskowego sądu garnizonowego z obszaru województw /.../ (§ 2 pkt 2 lit. c).

Skoro powódkom wypowiedziano definitywnie umowne stosunki pracy z powołaniem się na "zniesienie" Wojskowego Sądu Garnizonowego w K., to w pierwszym rzędzie należało rozważyć, czy stanowiło to rzeczywiście "likwidację pracodawcy" w rozumieniu przepisów prawa pracy (co byłoby uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę), czy też "zniesienie" to oznaczało przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. Ta kluczowa kwestia z punktu widzenia rozstrzygnięcia istoty sporu nie została trafnie rozstrzygnięta przez Sąd pierwszej instancji a Sąd drugiej instancji potraktował ją w swych rozważaniach pobieżnie, koncentrując się na kwestii legitymacji biernej Wojskowego Sądu Okręgowego w W. Rozstrzygnięcie, czy w okolicznościach faktycznych sprawy z dniem 1 lipca 2010 r. doszło do przejęcia przez innego pracodawcę pracowników zatrudnionych dotychczas w Wojskowym Sądzie Garnizonowym w K. w oparciu o art. 23¹ k.p. rzutuje w sposób oczywisty na ocenę zasadności roszczeń powódek. Wynika to przede wszystkim z art. 23¹ § 6 k.p.,

zgodnie z którym przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy. Jeżeli więc zniesienie Wojskowego Sądu Garnizonowego w K. i przejęcie jego zadań stanowiło w rzeczywistości przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, to wypowiedzenia powódkom umów o pracę - z podaniem takiej przyczyny - były niezgodne z prawem (naruszały przepisy o wypowiedzaniu w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.). W tym aspekcie za trafny należy uznać zarzut naruszenia art. 23¹ § 1 k.p., jakkolwiek ta podstawa kasacyjna nie została przez powódki szerzej rozwinięta.

Dla wyjaśnienia omawianego problemu niezwykle istotne jest, że zadania (zakres spraw), jakie przed dniem 1 lipca 2010 r. należały do właściwości rzeczowej i miejscowej Wojskowego Sądu Garnizonowego w K. nie zostały definitywnie "zlikwidowane", lecz z tym dniem na mocy przepisów rozporządzania Ministra Obrony Narodowej zostały przekazane do realizacji przez inną jednostkę organizacyjną sądownictwa wojskowego - Wojskowy Sąd Garnizonowy w L. W tym sensie "zniesienie" Wojskowego Sądu Garnizonowego w K. na mocy § 1 pkt 2 rozporządzenia nie oznaczało "likwidacji pracodawcy", o jakiej mowa w przepisach prawa pracy (np. w art. 36¹ § 1 lub art. 41¹ k.p.) a stanowiło jedynie reorganizację sądownictwa wojskowego (administracji publicznej w szerokim rozumieniu tego pojęcia). W prawie europejskim (art. 1 ust. 1 lit. c dyrektywy 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) przyjęto założenie, zgodnie z którym reorganizacja administracyjna organów administracji publicznej (do których zalicza się jednostki organizacyjne sądownictwa) lub przeniesienie funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej, nie stanowi przejęcia zakładu pracy, do którego mają zastosowanie unijne regulacje ochronne z zakresu prawa pracy. Tak więc przepisy unijne dotyczące przejścia pracowników do innego pracodawcy nie regulują sytuacji faktycznych polegających na przekształceniach organizacyjnych dokonywanych u pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi należącymi do sektora szeroko pojętej administracji publicznej. Nie

oznacza to jednak, że pracownicy zatrudnieni w takich jednostkach są pozbawieni ochrony trwałości stosunków pracy na podstawie przepisów prawa krajowego (polskiego). Jak wynika z art. 23¹ § 1 k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę - co do zasady - staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Przepis ten odnosi się więc do wszystkich bez wyjątku pracodawców (niezależnie od tego, czy posiadają oni status pracodawcy należącego do sektora "publicznego", czy też do sektora "prywatnego"). Dotyczy on również pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, o czym świadczy art. 23¹ § 5 k.p., według którego pracodawca przejmujący jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę (na przykład na podstawie mianowania). Przepis art. 23¹ § 1 k.p. chroni więc pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym korzystniej niż przepisy prawa wspólnotowego.

Problematyka wpływu przekształceń organizacyjnych dokonywanych w jednostkach sektora publicznego na trwałość stosunków pracy osób w nich zatrudnionych była szeroko rozważana w dotychczasowym orzecznictwie. Już w wyroku z dnia 19 lipca 1995 r., I PRN 36/95 (OSNAPiUS 1996 nr 3, poz. 47) Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że art. 41¹ § 1 k.p. nie może być stosowany w wypadkach, gdy w istocie rzeczy nie następuje likwidacja zakładu pracy, lecz jego przejęcie przez inny zakład. Przepis art. 41¹ § 1 k.p. odnosi się bowiem tylko do pełnej i ostatecznej likwidacji zakładu pracy, a więc takiej, w której żaden inny pracodawca nie staje się następcą zlikwidowanego zakładu, a zakład likwidowany przestaje istnieć zarówno w sferze faktu, jak i w sferze prawa. Również Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 3 września 1998 r., II SA 1438/97 (Prawo Pracy 1999 nr 2, s. 39) przyjął, że prawna likwidacja pracodawcy, która prowadzi do wykorzystania jego zorganizowanego mienia (zakładu pracy w rozumieniu przedmiotowym) w celu kontynuowania dotychczasowej działalności w ramach nowej struktury organizacyjnej nie jest likwidacją, o której mowa w art. 41¹ k.p. i stanowi przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, którego skutki w sferze stosunków pracy określa art. 23¹ § 1 k.p. (pogląd ten został wyrażony na tle stanu faktycznego, w którym wypowiedzenie stosunku pracy zostało dokonane z powołaniem się na likwidację Centralnego Inspektoratu

Standaryzacji Ministerstwa Współpracy Gospodarczej z Zagranicą w następstwie likwidacji urzędu Ministra Współpracy Gospodarczej z Zagranicą). Taka wykładnia była wyrażana także w innych orzeczeniach (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2003 r., I PK 85/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 228; z dnia 19 sierpnia 2004 r., I PK 489/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 78; PiZS 2005 nr 7, s. 32, z glosą Ł. Pisarczyka oraz z dnia 25 września 2008 r., II PK 44/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 58). Na uwagę zasługuje zwłaszcza wywód prawny przedstawiony w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 sierpnia 2004 r., I PK 489/03, w którym Sąd Najwyższy wyjaśnił, że celem art. 23¹ k.p. jest ochrona pracowników przed utratą miejsc pracy oraz pogorszeniem warunków zatrudnienia w sytuacji, gdy następca prawny dotychczasowego pracodawcy, przejmujący zakład pracy lub jego część, prowadzi w nich nadal taką samą lub podobną działalność, z czego wynika możliwość dalszego zatrudniania pracowników. Z kolei celem art. 41¹ k.p. jest uchylenie ochrony pracowników przed utratą pracy w sytuacji, gdy - co do zasady - ich dalsze zatrudnianie jest niemożliwe. Ta ostatnia sytuacja nie zachodzi w przypadkach, w których w toku postępowania likwidacyjnego następuje przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, który kontynuuje działalność prowadzoną w tym zakładzie lub jego części albo podejmuje w oparciu o nie działalność podobną. Wówczas pracownicy podlegają nadal ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, wynikającej z przepisów prawa pracy, zaś w razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem tej ochrony, pracownikowi przysługują stosowne roszczenia przewidziane prawem na wypadek bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. Po dacie transferu z przedmiotowymi roszczeniami (np. z roszczeniem o przywrócenie do pracy) pracownik może występować do nowego pracodawcy, którym jest nabywca zakładu pracy lub jego części i który - jako następca prawny - odpowiada za skutki prawne wynikające z bezprawnego rozwiązania stosunku pracy przez poprzedniego pracodawcę.

Czynności prawne, na podstawie których dochodzi do przejęcia zakładu pracy na podstawie art. 23¹ k.p., powinny być zgodne z prawem (wyrok Sądu Najwyższego dnia 23 marca 2009 r., I PK 205/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 282). Przejęcie zakładu pracy lub jego części przez nowego pracodawcę może być

rezultatem różnorodnych zdarzeń prawnych. W szczególności może ono wynikać z woli prawodawcy (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1993 r., I PZP 10/93, PiZS 1994 nr 6, s. 73, z glosą R. Nadskakulskiego oraz wyroki z dnia 18 lutego 1994 r., I PRN 2/94, OSNAPiUS 1994 nr 1, poz. 6 i z dnia 10 maja 1994 r., I PRN 19/94, OSNAPiUS 1994 nr 4, poz. 64, wydane w odniesieniu do nałożenia przez ustawę na gminy jako podmioty prawa publicznego obowiązku prowadzenia przygotowania przedszkolnego). W rozpoznawanej sprawie szczególnie istotne jest, że według utrwalonego orzecznictwa, przejęcie zadań (kompetencji) w przypadku pracodawcy realizującego cele publiczne jest przejściem zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym rozumianym jako placówka zatrudnienia (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r., III ZP 20/99, OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 501 oraz wyroki z dnia 10 października 2003 r., I PK 456/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 335 i z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 288/03, OSNP 2004 nr 22, poz. 388). Sąd Najwyższy stoi konsekwentnie na stanowisku, że zakres zastosowania art. 23¹ k.p. nie jest ograniczony ze względu na rodzaj podmiotów zatrudniających. W szczególności dotyczy on także przekształceń po stronie pracodawców ze sfery administracji publicznej w przypadkach, które nie zostały objęte szczególnymi regulacjami odnoszącymi się do przekształceń organizacyjnych, kompetencyjnych i własnościowych (por. wyrok z dnia 6 kwietnia 2004 r., I PK 362/03, OSNP 2005 nr 2, poz. 17, odnoszący się do przekształceń spowodowanych wdrożeniem reformy administracji publicznej z dniem 1 stycznia 1999 r.). Należy jednak zauważyć, że do przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę nie dochodzi, gdy w momencie przejęcia zakładu pracy stosunek pracy z nim uległ już rozwiązaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 296/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 422; por. też wyroki z dnia 18 lipca 2007 r., I PK 335/06, LEX nr 911089 oraz z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 569/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 259). Natomiast pracownik, którego stosunek pracy trwa w momencie przejęcia zakładu pracy przez innego pracodawcę (na przykład został wypowiedziany, ale nie upłynął jeszcze okres wypowiedzenia), z mocy prawa staje pracownikiem pracodawcy przejmującego.

Przenosząc powyższe uwagi do sytuacji faktycznej ustalonej w rozpoznawanej sprawie należy stwierdzić, że dokonane z dniem 1 lipca 2010 r.

zniesienie Wojskowego Sądu Garnizonowego w K. w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej nie stanowiło "likwidacji pracodawcy" (przykładowo w rozumieniu art. 41¹ k.p.), ale z uwagi na przejęcie zadań (kompetencji) tego Sądu przez inną jednostkę organizacyjną sądownictwa wojskowego (Wojskowy Sąd Garnizonowy w L.) było przejściem zakładu pracy (w ujęciu przedmiotowym) na nowego pracodawcę. Skoro powódkom wręczono pisma zawierające oświadczenia o wypowiedzeniu stosunków pracy ze skutkiem w postaci rozwiązania umów o pracę przypadającym dopiero na dzień 31 sierpnia 2010 r., to w dniu wejścia w życie rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej znoszącego Wojskowy Sąd Garnizonowy w K. (1 lipca 2010 r.) powódki pozostawały w stosunku zatrudnienia (będąc w trakcie okresu wypowiedzenia). A zatem należy przyjąć, że z dniem 1 lipca 2010 r. względem powódek zostały spełnione przesłanki art. 23¹ § 1 k.p. (zostały przejęte przez nowego pracodawcę).

W tym miejscu staje się konieczne rozważenie, jaka jednostka organizacyjna sądownictwa wojskowego była pracodawcą powódek (art. 3 k.p.). Od tego zależy ostateczna ocena, że doszło do przejęcia powódek przez nowego pracodawcę, a także wynikają z tego konsekwencje procesowe w zakresie oceny legitymacji biernej pozwanego. Należy przypomnieć, że powódki wniosły do Sądu pierwszej instancji pozwy z żądaniem uznania wypowiedzeń za bezskuteczne w dniu 1 czerwca 2010 r. W tym momencie jeszcze nie doszło do zniesienia Wojskowego Sądu Garnizonowego w Krakowie i przejęcia jego zadań (co nastąpiło 1 lipca 2010 r.). Jako stronę pozwaną powódki oznaczyły "Skarb Państwa - *statio fisci* w osobach: 1) Prezesa Wojskowego Sądu Okręgowego w W. - Wojskowego Sądu Okręgowego w W., 2) Ministra Sprawiedliwości - Ministerstwa Sprawiedliwości oraz 3) Ministra Obrony Narodowej". Na posiedzeniu wyjaśniającym w dniu 3 sierpnia 2010 r. powódki (reprezentowane przez zawodowego pełnomocnika procesowego) sprecyzowały oznaczenie strony pozwanej, wskazując Skarb Państwa "reprezentowany przez trzy *statio fisci* Wojskowy Sąd Okręgowy w W., Ministerstwo Sprawiedliwości oraz Ministerstwo Obrony Narodowej". Jednocześnie oświadczyły, że stroną pozwaną nie jest prezes Wojskowego Sądu Okręgowego w W. Wreszcie w piśmie procesowym, które wpłynęło do Sądu Rejonowego w dniu 21 września 2010 r., powódki oznaczyły jako stronę pozwaną Wojskowy Sąd

Okręgowy w W., który według nich, "jest pracodawcą dla powódek". Takie określenie strony pozwanej utrzymało się do końca procesu, w szczególności w postępowaniu pierwszoinstancyjnym nie zostały dokonane przekształcenia podmiotowe (na wniosek, czy z urzędu - art. 477 zdanie pierwsze k.p.c.).

Gdyby pracodawcą powódek był Wojskowy Sąd Okręgowy w W. to zniesienie Wojskowego Sądu Garnizonowego w K. byłoby likwidacją jednostki organizacyjnej Sądu Okręgowego (części zakładu pracy), ale przejęcie zadań tego Sądu Garnizonowego przez inną jednostkę organizacyjną tego samego pracodawcy (Sądu Okręgowego) nie mogłoby oznaczać przejścia części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., gdyż przepis ten dotyczy tylko przejęcia części zakładu pracy przez innego pracodawcę. W takiej sytuacji mielibyśmy do czynienia z likwidacją jednostki organizacyjnej będącej miejscem wykonywania pracy (likwidację stanowisk pracy), co w sposób oczywisty (niewymagający szerszego wyjaśnienia i całkowicie prawidłowo przedstawiony przez Sąd drugiej instancji) stanowiłoby uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Zarzuty skargi kasacyjnej powódek zmierzające do wykazania, że ich pracodawcą był Wojskowy Sąd Okręgowy w W. (naruszenia art. 3 w związku z art. 5 k.p. w związku z art. 3 § 1 Prawa o ustroju sądów wojskowych w związku z art. 5 pkt 4 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury) są jednak nietrafne i Sąd drugiej instancji trafnie przyjął, że pracodawcą powódek był Wojskowy Sąd Garnizonowy w K., do czego prowadzi analiza przepisów regulujących ustrój sądownictwa wojskowego. Zgodnie z art. 3 § 1 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. - Prawo o ustroju sądów wojskowych, sądami wojskowymi są wojskowe sądy okręgowe i wojskowe sądy garnizonowe. Prezes wojskowego sądu okręgowego i prezes wojskowego sądu garnizonowego kierują działalnością sądu oraz (co istotne) są przełożonymi sędziów i pozostałego składu osobowego danego sądu (art. 11 § 1 tej ustawy). A więc przełożonym pracowników wykonujących pracę w sądzie garnizonowym (pozostałego składu osobowego tego sądu) jest prezes sądu garnizonowego, a nie prezes sądu okręgowego. Podstawowe znaczenie w tym zakresie ma art. 64b § 1 Prawa o ustroju sądów wojskowych, według którego w sądach wojskowych są zatrudniani urzędnicy i inni pracownicy sądowi (których zasady zatrudniania oraz obowiązki i prawa określają

przepisy ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury art. 64b § 2). Wyrażna treść art. 64b § 1 Prawa o ustroju sądów wojskowych (w związku z art. 3 § 1 tej ustawy) nie pozostawia wątpliwości, że urzędnicy i inni pracownicy sądowi są zatrudniani w sądach wojskowych, a więc w sądach garnizonowych i sądach okręgowych. To zaś oznacza, że pracodawcą (art. 3 k.p.) dla osób zatrudnionych w wojskowym sądzie garnizonowym jest ten sąd, a nie przełożony nad nim wojskowy sąd okręgowy. W tym zakresie Sąd drugiej instancji prawidłowo wskazał, że Prezes Wojskowego Sądu Okręgowego w W. (a nie prezes wojskowego sądu garnizonowego), z mocy art. 5 pkt 4 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury był podmiotem właściwym wyłącznie do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy z osobami zatrudnianymi w wojskowym sądzie garnizonowym (w tym zakresie był więc organem, o którym mowa w art. 3¹ § 1 k.p.). Przedstawionej wykładni nie podważa powoływana przez powódki nowelizacja ustawy. Wręcz odwrotnie potwierdza ona taką interpretację, gdyż (wyjątkowa) kompetencja prezesa wojskowego sądu okręgowego w odniesieniu do pracowników wojskowego sądu garnizonowego została wyłączona z dniem 17 czerwca 2011 r. na podstawie zmian wprowadzonych w art. 5 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury przez ustawę z dnia 28 kwietnia 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o ustroju sądów wojskowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 659). Od dnia 17 czerwca 2011 r. stosunek pracy z osobami zatrudnionymi w wojskowym sądzie garnizonowym nawiązuje i rozwiązuje prezes wojskowego sądu garnizonowego (art. 5 pkt 4 w obecnym brzmieniu), natomiast prezes wojskowego sądu okręgowego jest właściwy jedynie do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy z osobami zatrudnionymi w wojskowym sądzie okręgowym (art. 5 pkt 3a).

Pozostałe zarzuty przedstawione w skardze kasacyjnej powódek są bezzasadne, a także - wobec zasadności zarzutu naruszenia art. 23¹ k.p. oraz w odniesieniu do dochodzonych roszczeń - w istocie bezprzedmiotowe. Tylko dla porządku, w skrócie należy więc stwierdzić, oczywiście nietrafny jest zarzut obrazy art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, skoro przepisy tej ustawy nie stanowiły podstawy roszczeń powódek i

dlatego nie były przedmiotem rozważań Sądu Okręgowego. Nieusprawiedliwiony jest też zarzut naruszenia art. 18 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury. Powódki były pracownikami sądu wojskowego zatrudnionymi na podstawie umownych stosunków pracy, a nie mianowania. Pamiętać przy tym należy, że przepisy art. 4-6 ustawy o pracownikach urzędów państwowych zostały z dniem 27 stycznia 1995 r. skreślone przez art. 1 pkt 3 ustawy z dnia 2 grudnia 1994 r. o zmianie ustawy o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 136, poz. 704 ze zm.). Stosownie zaś do art. 2 tej ustawy nowelizującej, od dnia 27 stycznia 1995 r., z pracownikami urzędów państwowych nie nawiązuje się już stosunków pracy na podstawie mianowania. Od tej daty nawiązanie stosunku pracy następuje tylko na podstawie umowy o pracę lub na podstawie powołania, o ile przepisy szczególne tak stanowią (por. postanowienie Kolegium Kompetencyjnego przy Sądzie Najwyższym z dnia 7 marca 2002 r., III KKO 10/01, OSNP 2003 nr 11, poz. 281). Jedynie stosunki pracy nawiązane przed tym dniem na podstawie mianowania pozostawały w mocy. Skoro wszystkie powódki były zatrudnione na podstawie umów o pracę to niemożliwe jest odwoływanie do przepisów art. 13-15 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, dotyczących wyłącznie pracowników mianowanych. Nadto, w rozpoznawanej sprawie jest całkowicie bezprzedmiotowe, skoro powódki nie dochodziły żadnych roszczeń wyprowadzanych z przepisów dotyczących stosunku pracy z mianowania a dla oceny, czy miał zastosowanie art. 23¹ k.p., kwestia ta nie ma znaczenia (co wyżej wyjaśniono). Wreszcie bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 8 k.p., którego prawidłową wykładnię w kontekście oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) przedstawił Sąd drugiej instancji.

Powyższe oznacza, że (w ostatecznym rozrachunku) usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej stanowi zarzut naruszenia art. 23¹ § 1 k.p. Wobec tego - co do zasady - skarga kasacyjna powinna zostać uwzględniona. Sąd Najwyższy rozważył, czy nie powinna być ona oddalona, gdyż zaskarżony wyrok Sądu drugiej instancji odpowiada prawu ze względu na brak legitymacji biernej pozwanego (art. 398¹⁴ *in fine* k.p.c.). Tego rodzaju rozstrzygnięcie powinno być jednak stosowane wyjątkowo, w sytuacjach niebudzących żadnych wątpliwości (wyrok z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 21/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 292) a nadto pozostawione

jest uznaniu Sądu Najwyższego, po analizie wszystkich okoliczności sprawy. Prawidłowe oznaczenie strony pozwanej w rozpoznawanej sprawie w chwili złożenia pozwu powinno polegać na wskazaniu Wojskowego Sądu Garnizonowego w K., co należało w pierwszej kolejności do powódek (art. 187 § 1 w związku z art. 126 § 1 k.p.c.). W sprawach dotyczących przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę jest to jednak bardzo często trudnym zadaniem, czego dowodzi praktyka sądowa. Do powódek należała także inicjatywa co do ewentualnych wniosków w zakresie przekształceń podmiotowych w toku postępowania (art. 194 k.p.c.). Jednakże w sprawie z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika, określone obowiązki w tym zakresie spoczywały też na Sądzie pierwszej instancji, który powinien podjąć w tym zakresie postępowanie wyjaśniające (art. 468 § 1 k.p.c.). W razie stwierdzenia, że powództwo nie zostało wniesione przeciwko legitymowanemu podmiotowi, Sąd pierwszej instancji powinien dokonać z urzędu wezwania tego podmiotu do udziału w sprawie na podstawie art. 477 zdanie pierwsze k.p.c. (było to niemożliwe w postępowaniu apelacyjnym - art. 391 § 1 k.p.c.), co w sprawach dotyczących przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę wymaga wstępnego rozważenia skomplikowanych zagadnień materialnoprawnych. Oddalenie skargi kasacyjnej - w istocie ze względów procesowych - prowadziłoby w praktyce (z uwagi na upływ terminów z art. 264 k.p.) do poważnego utrudnienia powódkom realizacji ich roszczeń, co kłóciłoby się z ochronnym charakterem art. 23¹ k.p. Natomiast przy uwzględnieniu skargi możliwe jest (również pozostawione uznaniu Sądu Najwyższego) przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi pierwszej instancji (art. 398¹⁵ § 1 zdanie drugie k.p.c.), przed którym dopuszczalne są praktycznie wszelkie przekształcenia przedmiotowe i podmiotowe (te także z urzędu) powództwa. Tego rodzaju rozstrzygnięcia były już stosowane w praktyce orzeczniczej Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 10 października 2003 r., I PK 456/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 335).

Z powołanych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.

