



Sygn. akt II PK 86/09

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 30 września 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Jerzy Kwaśniewski

w sprawie z powództwa E. F.

przeciwko J.S. i D. S.

o ustalenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 30 września 2009 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w O. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 20 listopada 2008 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu w O. - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach  
postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Sąd Rejonowy w K. - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 23 września 2008 r., w sprawie IV P .../07, oddalił powództwo E. F. przeciwko J. S. i D. S. (jako wspólnikom spółki cywilnej „C.S.”) o ustalenie, że od 2 listopada 2006 r. stroną umowy o pracę wiążącej powódkę z Konfekcyjno-Bielżniarską Spółdzielnią Pracy „P.” stali się na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. pozwani jako wspólnicy spółki cywilnej „C. S.” oraz o ustalenie, że powódka pozostaje w stosunku pracy z pozwanymi na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy .

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka w okresie od 7 sierpnia 1985 r. do 31 października 2006 r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w Konfekcyjno-Bielżniarskiej Spółdzielni Pracy „P.” w K. na stanowisku sprzątaczk. W dniu 15 czerwca 2006 r. spółdzielnia została postawiona w stan likwidacji. O całkowitej likwidacji spółdzielni i zamiarze zwolnienia wszystkich pracowników spółdzielnia zawiadomiła Powiatowy Urząd Pracy, informując, że na dzień 1 listopada 2006 r. zatrudnionych jest nadal 97 pracowników, z którymi w terminie 30 dni zostaną rozwiązane umowy o pracę, z wyjątkiem 28 osób przebywających na urloпах macierzyńskich i wychowawczych, którym skrócono okresy wypowiedzenia umowy o pracę do jednego miesiąca. Pracownicy spółdzielni zostali zwolnieni w trybie zwolnień grupowych, oprócz osób, które rozwiązały z pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Sąd Rejonowy ustalił, że 24 października 2006 r. pozwani zaproponowali powódce zatrudnienie w prowadzonej przez nich spółce cywilnej „C. S.” s.c. J. S., D. S. w pełnym wymiarze czasu pracy poczynając od 2 listopada 2006 r. na czas określony do 31 października 2007 r. Warunkiem przyjęcia do pracy było załączenie świadectwa pracy dokumentującego rozwiązanie stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą. Taką samą propozycję pozwani przedstawili również innym pracownikom spółdzielni. W chwili składania tych ofert pozwani nie wiedzieli jeszcze czy nabędą majątek spółdzielni. Stosunek pracy powódki z Konfekcyjno-Bielżniarską Spółdzielnią Pracy „P.” ustał w dniu 31 października 2006 r. a w dniu 2 listopada 2006 r. powódka zawarła z pozwanymi umowę o pracę na czas

określony na stanowisku sprzątaczk. Stosunek pracy powódki z pozwanymi ustał z upływem okresu, na jaki została zawarta terminowa umowa o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że 31 października 2006 r. pozwani zawarli z Konfekcyjno-Bielizniarską Spółdzielnią Pracy „P.” umowę o współpracy, przewidując w niej, że w listopadzie 2006 r. będzie prowadzona współpraca polegająca na tym, że spółdzielnia oddeleguje do pracy w spółce prowadzonej przez pozwanych codziennie 10-15 pracowników celem świadczenia pracy na rzecz spółki. W dniu 31 października 2006 r. pozwani zawarli ze Spółdzielnią „P.” umowę dzierżawy na okres jednego miesiąca, która zaczęła obowiązywać od 1 listopada 2006 r. Zgodnie z umową spółdzielnia, działająca jako wydierżawiający, oddała pozwanym do używania i pobierania pożytków pomieszczenie modelarni i krojowni oraz drugie i trzecie piętro budynku położonego w K. przy ul. B. wraz ze sprzętem znajdującym się w tych pomieszczeniach. W dniu 30 listopada 2006 r. została zawarta kolejna umowa o współpracy, mocą której strony tej umowy zgodziły się na oddelegowanie w grudniu 2006 r. do pracy na rzecz spółki dwóch osób. Tego samego dnia zawarta została kolejna umowa dzierżawy obowiązująca od 1 grudnia 2006 r. do 14 stycznia 2007 r.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że powództwo o ustalenie, iż z dniem 2 listopada 2006 r. powódka stała się - na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. - pracownikiem pozwanych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy podniósł, że strony pozostawały w sporze co do tego, czy powódka stała się pracownikiem pozwanych na skutek przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., a w związku z tym, czy strony łączy umowa o pracę na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy uznał, że umowa o pracę między powódką a Spółdzielnią Pracy „P.” została rozwiązana w dniu 31 października 2006 r., a następnie w dniu 2 listopada 2006 r. powódka zawarła nową umowę o pracę z pozwanymi, którzy nabyli Spółdzielnię „P.” na podstawie umowy sprzedaży dopiero 14 grudnia 2006 r., a więc po rozwiązaniu stosunku pracy powódki ze Spółdzielnią „P.”. W ocenie Sądu brak było podstaw do stwierdzenia, że powódka z dniem 2 listopada 2006 r. stała się pracownikiem pozwanych na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Przejęciu z mocy prawa przez nowego pracodawcę

podlegają tylko ci pracownicy, którzy są zatrudnieni w zakładzie pracy w chwili jego przejścia na nowego pracodawcę. Skoro stosunek pracy powódki został rozwiązany przez Spółdzielnię Pracy „P.” ze skutkiem na dzień 31 października 2006 r., to pozwani - jako nowy pracodawca - nie stali się, na skutek zawarcia z powódką nowej umowy o pracę, stroną stosunku pracy łączącego powódkę ze Spółdzielnią Pracy „P.”, tym samym nie mogli przejąć odpowiedzialności za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed dniem przejścia na nich zakładu pracy.

W sprawie niesporne było, że 31 października 2006 r. pozwani zawarli ze Spółdzielnią „P.” umowę dzierżawy, która regulowała jedynie kwestię wydzierżawienia pomieszczeń i urządzeń, nie wspominała nic o pracownikach. Nawet gdyby przyjąć, że na podstawie umowy dzierżawy pozwani przejęli w trybie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. część Spółdzielni Pracy „P.”, to umowa dzierżawy z 31 października 2006 r. zaczęła obowiązywać dopiero od 1 listopada 2006 r., a zatem już po rozwiązaniu przez spółdzielnię umowy o pracę z powódką, a przed podjęciem przez nią zatrudnienia u pozwanych. Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka chciała zawrzeć z pozwanymi umowę o pracę oraz miała świadomość, że warunkiem nawiązania stosunku pracy z pozwanymi jest rozwiązanie stosunku pracy ze Spółdzielnią Pracy „P.”. Na te warunki powódka wyraziła zgodę, mając świadomość skutków podjętych decyzji. Sąd Rejonowy stwierdził brak podstaw do uznania, że rozwiązanie przez Spółdzielnię Pracy „P.” umowy o pracę z powódką ze skutkiem na dzień poprzedzający przejście zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, a następnie zawarcie przez pozwanych z powódką umowy o pracę z dniem 2 listopada 2006 r., stanowiły czynność mającą na celu obejście prawa powodujące nieważność czynności prawnej (art. 58 § 1 k.c.). Złożenie powódce propozycji zatrudnienia oraz jej zatrudnienie przez pozwanych (na rok) nie stanowiło obejścia prawa ani nie było czynnością pozorną. Zdaniem Sądu Rejonowego, to Spółdzielnia Pracy „P.” rozwiązała z powódką stosunek pracy w celu wyeliminowania w stosunku do niej skutków wynikających z konstrukcji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, przewidzianych w art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., który nie zakazuje rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami zatrudnionymi w zakładzie pracy podlegającym przejściu na nowego pracodawcę. Sąd Rejonowy

podkreślił, że w dniu 31 października 2006 r. nie było jeszcze przesądzone czy pozwani staną się nabywcami majątku Spółdzielni Pracy „P.”, zaś umowa dzierżawy - gdyby nawet przyjąć, że to na jej podstawie przeszła na pozwanych część spółdzielni - zaczęła obowiązywać dopiero od 1 listopada 2006 r., a zatem już po rozwiązaniu umowy o pracę, jaka łączyła powódkę z dotychczasowym pracodawcą, i w przeddzień zawarcia umowy o pracę między stronami sporu. W ocenie Sądu pierwszej instancji, brak było podstaw do ustalenia, że powódka przeszła na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. z dniem 2 listopada 2006 r. do pracy u pozwanych i to na warunkach, na jakich była zatrudniona w Spółdzielni Pracy „P.”, a więc, że powódkę łączy z pozwanymi umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka, zarzucając dokonanie błędnych ustaleń faktycznych polegających na: przyjęciu, że powódka świadomie i dobrowolnie chciała zawrzeć umowę o pracę z pozwanymi na innych warunkach niż ze Spółdzielnią Pracy „P.”; przyjęciu, że z dniem 2 listopada 2006 r. nie nastąpiło przejęcie zakładu pracy Spółdzielni Pracy „P.” przez pozwanych; pominięciu, że pozwani wprowadzili w błąd powódkę co do warunków zawieranej umowy o pracę; pominięciu, że pozwani wymusili na pracownikach zainteresowanych kontynuowaniem zatrudnienia w tym samym miejscu pracy rozwiązanie umów o pracę z dotychczasowym pracodawcą w terminie 7 dni; przyjęciu, że w ramach umowy o współpracy z 31 października 2006 r. oddelegowano do pracy w spółce 10-15 pracowników. Powódka zarzuciła również naruszenie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., przez przyjęcie, że nie nastąpiło przejęcie powódki przez pozwanych w trybie tego przepisu, oraz naruszenie art. 233 k.p.c., przez dowolną ocenę dowodów. Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa o ustalenie, że z dniem 2 listopada 2006 r. stroną wiążącą powódkę ze Spółdzielnią Pracy „P.” umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy stali się, na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., pozwani J. S. i D. S. jako wspólnicy „C.S.” s.c. oraz ustalenie, że powódka pozostaje w stosunku pracy z J. S. i D. S. wspólnikami „C.S.” s.c. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji powódka podniosła, że znajdując się w ciężkiej sytuacji materialnej i życiowej, została postawiona przed wyborem: czy oczekiwać na zwolnienie grupowe w Spółdzielni Pracy „P.”, czy też przyjąć propozycję kontynuowania zatrudnienia u nowego pracodawcy, a mając nadzieję na dalszą pracę, zaakceptowała propozycję pozwanych, mimo że warunkiem kontynuowania pracy było przedstawienie przez nią świadectwa pracy ze Spółdzielni Pracy „P.” i nieządanie odprawy od Spółdzielni.

Sąd Okręgowy w O. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 20 listopada 2008 r., oddalił apelację powódki.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne oraz pogląd Sądu pierwszej instancji, że powódka stała się pracownikiem pozwanych na skutek zawarcia nowej umowy o pracę, nie zaś na skutek przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. W tej sytuacji nie ma do niej zastosowania art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., a tym samym brak jest podstaw do przyjęcia, że pozwani stali się z mocy prawa stroną stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony między powódką a Spółdzielnią Pracy „P.”.

Sąd Okręgowy stwierdził, że z dniem 31 października 2006 r. doszło do rozwiązania umowy o pracę łączącej powódkę ze Spółdzielnią Pracy „P.”, a następnie w dniu 2 listopada 2006 r. powódka zawarła z pozwanymi umowę o pracę na czas określony. Poza sporem pozostawało, że na podstawie umowy sprzedaży z dnia 14 grudnia 2006 r. pozwani nabyli majątek Spółdzielni Pracy „P.”, zaś wcześniej - 31 października 2006 r. oraz 30 listopada 2006 r. - zawarli ze spółdzielnią umowy o współpracy, na podstawie których spółdzielnia oddelegowała swoich pracowników do pracy na rzecz spółki, a także umowy dzierżawy pomieszczeń oraz sprzętu spółdzielni (obowiązujące od 1 listopada 2006 r.). Zdaniem Sądu drugiej instancji, nawet przyjmując, że do przejścia zakładu pracy doszło na podstawie umowy dzierżawy zawartej 31 października 2006 r., która zaczęła obowiązywać w dniu 1 listopada 2006 r., to w tej dacie powódka nie była już zatrudniona przez dotychczasowego pracodawcę, ponieważ jej stosunek pracy ustał w dniu 31 października 2006 r. Z tej przyczyny powódki nie mogą obejmować skutki uregulowania zawartego w art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p.

Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu pierwszej instancji, że dopuszczalne jest rozwiązanie stosunku pracy przez dotychczasowego pracodawcę z

pracownikami zatrudnionymi w zakładzie podlegającym przejściu na innego pracodawcę. Stanowisko takie znajduje potwierdzenie w orzecznictwie. Sąd drugiej instancji powołał się na wyrok z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 568/99 (OSNAPiUS 2001 nr 17, poz. 532), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że nie stanowi obejścia prawa powodującego bezwzględną nieważność czynności prawnej wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę ze skutkiem na dzień poprzedzający przejście zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. W szczególności czynność taka nie stanowi obejścia art. 23<sup>1</sup> k.p. w celu wyeliminowania skutków wynikających z konstrukcji przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i przejęcia z mocy prawa przez nowego pracodawcę pracowników zatrudnionych w tym zakładzie pracy (jego części). Treść art. 23<sup>1</sup> k.p. nie zawiera zakazu wypowiedzania umów o pracę pracownikom zatrudnionym w zakładzie pracy podlegającym przejściu na innego pracodawcę.

Sąd Okręgowy uznał za nieuzasadniony zarzut apelacji sprowadzający się do twierdzenia, że oświadczenie powódki w przedmiocie zawarcia z pozwanymi umowy o pracę na czas określony obarczone było wadami (art. 84 i 86 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W stanie faktycznym niniejszej sprawy nie można było przyjąć, że powódka działała pod wpływem błędu co do treści zawieranej z pozwanymi umowy o pracę. Pozwani, składając jej ofertę zatrudnienia, poinformowali ją na piśmie o warunkach zatrudnienia w spółce „C.S.” s.c. oraz o rodzaju umowy o pracę proponowanej do zawarcia. Powódka miała zatem świadomość, że warunkiem nawiązania stosunku pracy z pozwanymi jest rozwiązanie stosunku pracy ze Spółdzielnią Pracy „P.” oraz że zawierana umowa o pracę jest umową na czas określony (jednego roku) i jednocześnie na warunki te wyraziła zgodę. Wykluczone jest przyjęcie, że działała pod wpływem błędu albo podstęp.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., przez przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że: (i) zawarcie umowy dzierżawy części zakładu pracy nie stanowi przejścia zakładu pracy, o którym mowa w art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., (ii) zawarcie umowy dzierżawy w tym samym dniu, co rozwiązanie z powódką

umowy o pracę, wyklucza przejęcie pracownika - powódki - w trybie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., (iii) postawienie pracownikom zainteresowanym utrzymaniem zatrudnienia warunku przedłożenia w terminie 7 dni świadectwa pracy od dotychczasowego pracodawcy, co było możliwe jedynie w następstwie rozwiązania umowy o pracę z dotychczasowym pracodawcą za porozumieniem stron, nie zmierzało do obejścia art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. oraz przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; b) art. 84 i art. 86 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez ich niezastosowanie; 2) naruszenia prawa procesowego, a mianowicie art. 233 k.p.c. przez dowolną i wybiórczą ocenę dowodów, z pominięciem pozostałych dowodów.

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i ustalenie, że z dniem 31 października 2006 r. na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. stroną wiążącej powódkę umowy o pracę z Konfekcyjno-Bielizniarską Spółdzielnią Pracy „P.” z siedzibą w K., zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, stali się pozwani J. S. i D. S. wspólnicy „C.S.” s.c. oraz że powódka pozostaje w stosunku pracy z J. S. i D. S. wspólnikami „C.S.” s.c. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania pełnomocnik skarżącej uzasadnił tym, że w sprawie występują istotne zagadnienie prawne, sprowadzające się do pytań: po pierwsze - czy datą przejęcia zakładu pracy jest data zawarcia umowy dzierżawy, czy też data rozpoczęcia okresu dzierżawy, jeżeli następuje ona bezpośrednio po dniu zawarcia umowy dzierżawy; po drugie - jeżeli przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę następuje w określonym dniu, to czy zakończenie w tym samym dniu umowy o pracę z dotychczasowym pracodawcą jest jeszcze skuteczne, skoro przejęcie zakładu pracy nastąpiło, a pracodawcą z mocy prawa stał się nowy pracodawca przejmujący zakład.

Skarżąca podniosła, że zgodnie z powołanym przez Sąd Okręgowy wyrokiem Sądu Najwyższego, z 1 października I PKN 296/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 422, art. 23<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p. nie dotyczy pracowników, z którymi umowy o pracę zostały rozwiązane przed dniem przejścia zakładu pracy na innego



pracodawcę. Umowa dzierżawy części zakładu pracy została zawarta w tym samym dniu, w którym rozwiązaniu uległa umowa o pracę powódki, z tym że: a) umowa dzierżawy zawarta została 31 października 2006 r., przewidując, że okres dzierżawy wynosi jeden miesiąc i rozpoczyna się 1 listopada 2006 r., b) umowa o pracę powódki ze spółdzielnią uległa rozwiązaniu na mocy - prawdopodobnie - porozumienia stron w dniu 31 października 2006 r. tylko i wyłącznie w związku z propozycją złożoną 23 października 2006 r. dotyczącą dalszego zatrudniania przez pozwanych osób zatrudnionych w tym zakładzie, obwarowaną jednak warunkiem przedłożenia świadectwa pracy.

Zdaniem skarżącej, istotnego znaczenia nabiera odpowiedź na pytanie, czy obejściem art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. jest złożenie przez podmiot przejmujący zakład pracy propozycji zatrudnienia pracownika pod warunkiem przedłożenia przez niego świadectwa pracy o rozwiązaniu umowy o pracę z dotychczasowym pracodawcą za porozumieniem stron, z jednoczesnym określeniem pracownikowi terminu 7 dni na podjęcie decyzji, z uwzględnieniem okoliczności faktycznych sprawy, tj. że dotychczasowy pracodawca nie posiadał możliwości dalszego zatrudnienia pracownika. W ocenie skarżącej, takie działanie pozwanych prowadziło do oczywistego obejścia przepisów 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.), ponieważ po upływie okresu, na jaki została zawarta umowa z powódką i pozostałymi pracownikami, pozwani bez jakichkolwiek konsekwencji finansowych i trudności procesowych dokonali restrukturyzacji zatrudnienia. Z jednej strony „zmuszono” pracowników zainteresowanych dalszym zatrudnieniem do wyzbycia się odprawy należnej od dotychczasowego pracodawcy (w istocie konsekwencje finansowe wypłacenia takiej odprawy poniósłby i tak nabywca spółdzielni, a więc pozwani), a z drugiej, po rocznym zatrudnieniu przejętych pracowników, pozwani również nie byłiby zobowiązani do wypłaty odpraw.

Skarżąca powołała się również na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej. Zdaniem skarżącej, przeprowadzona przez pozwanych „procedura” zatrudniania pracowników od początku była nakierowana na obejście skutków wynikających z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Mimo podnoszonego przez pozwanych twierdzenia jakoby nie

nastąpiło przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę w dniu 31 października 2006 r. w związku z późniejszym dopiero jego nabyciem, nie budzi wątpliwości, że przejście zakładu pracy następuje również poprzez zawarcie umowy dzierżawy, choćby tylko jego części (w rozpoznawanej sprawie również zawartej umowy o współpracy).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy. Dotyczy to w szczególności naruszenia art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p.

Zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem § 5. Wykładnia art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. opiera się, między innymi, na dwóch istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy założeniach: pierwszym, że nie jest możliwe objęcie pracownika ochroną wynikającą z tego przepisu, jeżeli przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę dotychczasowy stosunek pracy został skutecznie rozwiązany; drugim, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie uzasadnia samo w sobie pogorszenia warunków pracy przejmowanego pracownika (za takie pogorszenie może być uznane zastąpienie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony umową o pracę na czas określony, zwłaszcza gdy okres ten jest stosunkowo krótki).

Obydwa te założenia muszą być przestrzegane w świetle istoty i podstawowego celu prawnej regulacji zmiany pracodawcy wskutek przejścia zakładu pracy, którym jest stabilizacja (utrzymanie) zatrudnienia pracownika, i dotychczasowych warunków tego zatrudnienia, pomimo zmiany pracodawcy. Podmiotowe zmiany stosunku pracy wskutek przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę są bowiem nieodłączną cechą stosunków pracy w gospodarce rynkowej i zmiana pracodawcy, gdy zachowana zostaje tożsamość zakładu pracy, a w szczególności nabywca zakładu kontynuuje jego dotychczasową działalność, nie uzasadnia rozwiązania stosunków pracy z pracownikami ani pogorszenia ich warunków pracy.

Pierwsze z wymienionych założeń wynika z faktu, że nowy pracodawca może wstąpić w stosunek pracy (wejść w miejsce dotychczasowego pracodawcy) tylko wtedy, gdy w chwili przejęcia zakładu pracy, będącej jednocześnie chwilą zmiany pracodawcy, dana osoba jest pracownikiem tego zakładu. Z tego względu w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że regulacja zawarta w art. 23<sup>1</sup> k.p. nie likwiduje skutku rozwiązującego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przed tym przejściem przez dotychczasowego pracodawcę (podobnie skutku rozwiązującego umowę o pracę u dotychczasowego pracodawcy na mocy porozumienia stron). Pogląd ten wynika chociażby z powołanego w skardze kasacyjnej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 296/97, OSNAPIUS 1998 nr 14, poz. 422. Jednakże, ze względu na istotę instytucji przejścia zakładu pracy, wypowiedzenie umowy o pracę, (a także rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron jak każda inna czynność prawna, nie może zmierzać do obejścia art. 23<sup>1</sup> k.p., a więc do wyłączenia ustawowych skutków przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Dlatego podlega ono kontroli sądu pracy w postępowaniu wszczętym odwołaniem pracownika od wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2005 r., II PK 38/05, OSNP 2006, nr 3-4, poz. 44 i powołane tam wcześniejsze orzecznictwo). Od 1 stycznia 2004 r. opisane stanowisko orzecznictwa zostało jasno potwierdzone w art. 23<sup>1</sup> § 6 k.p., który stanowi, że przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy. Analogiczne stanowisko należy zająć odnośnie do skutków rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Jeżeli nastąpiło ono przed datą przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, to mechanizm zmiany pracodawcy, wynikający z art. 23<sup>1</sup> k.p., nie może znaleźć zastosowania, chyba że pracownik wykaże w postępowaniu sądowym, na przykład w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy że porozumienie to jest obarczone wadami prawnymi powodującymi jego nieważność (art. 58 k.c.). W szczególności nieważność ta może wynikać ze sprzeczności porozumienia rozwiązującego stosunek pracy, zawartego między dotychczasowym pracodawcą a pracownikiem, z prawem, w szczególności z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., jeżeli przyczyną jego zawarcia jest transfer zakładu na nowego

pracodawcę. W takim bowiem przypadku porozumienie rozwiązujące stosunek pracy zmierza do wyłączenia automatyzmu prawnego kontynuacji stosunku pracy pomimo przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, co prowadzi do sprzeczności z bezwzględnie obowiązującą normą prawną zawartą w tym przepisie. W rezultacie, porozumienie takie jest nieważne z mocy prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2007 r., I PK 269/06, OSP 2009, nr 1, poz. 11).

Także drugie z powyższych założeń wykładni art. 23<sup>1</sup> k.p. wynika z istoty instytucji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę i jest ugruntowane w orzecznictwie sądowym i doktrynie prawa. W szczególności w wyroku z 26 listopada 2003 r., I PK 620/02, LEX nr 113019, Sąd Najwyższy stwierdził, iż z art. 23<sup>1</sup> k.p. wynika wprost, że stosunek pracy u nowego pracodawcy - przejmującego, zwłaszcza w zakresie rodzaju umowy o pracę oraz warunków wynagrodzenia, kształtuje się na tych samych warunkach, co u poprzedniego pracodawcy. Podobnie Europejski Trybunał Sprawiedliwości wyraził pogląd, że na gruncie art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187/EWG w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (którego odpowiednikiem jest art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p.) zmiana treści stosunku pracy przez nowego pracodawcę na niekorzyść pracowników jest dopuszczalna, skoro ma on znaleźć się w sytuacji dotychczasowego pracodawcy, jednakże przejście zakładu pracy nie może być jej wyłącznym powodem (por. wyroki ETS z 10 lutego 1988 r. w sprawie 324/86 *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark przeciwko Daddy's Dance Hall*, [1988] ECR 739, pkt 16 i z 12 listopada 1992 r. w sprawie C-209/91 *Anne Watson Rask i Kirsten Christensen przeciwko Iss Kantineservice A/S* [1992] ECR I-05755, pkt 28). Sąd Najwyższy udzielił już w swoim orzecznictwie odpowiedzi na pytania dotyczące kwestii, czy taka zmiana treści umowy o pracę na niekorzyść pracownika (lub inna niekorzystna modyfikacja, np. zmiana rodzaju umowy o pracę - z bezterminowej na terminową) może być dokonana przez nowego pracodawcę i pracownika w drodze porozumienia, stwierdzając, że za taką możliwością przemawia w szczególności zasada autonomii woli stron. W tej kwestii w doktrynie prawa pracy i orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono pogląd, że pracownik i nowy pracodawca mogą wprowadzić w drodze porozumienia warunki pracy mniej

korzystne dla pracownika od dotychczasowych, pod warunkiem, że oświadczenie woli pracownika jest w pełni dobrowolne, a porozumienie nie zmierza do obejścia art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNP 1994, nr 12, poz. 189; z 29 marca 2001 r., I PKN 324/00, OSNP 2003, nr 1, poz. 7; oraz wypowiedzi doktryny, np.: A. Tomanek: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Wrocław 2002, s. 153 i tam powołana literatura; Ł. Pisarczyk: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Warszawa 2002, s. 162-163).

Istotny sens art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Sąd Najwyższy wyraził, między innymi, w wyroku z 6 maja 2003, I PK 237/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 265, w którym stwierdził, że bezwzględnie obowiązująca natura norm prawnych wynikających z art. 23<sup>1</sup> k.p. wyłącza modyfikowanie treści stosunków pracy, chyba że co innego wynika z wyraźnej woli obu stron stosunku pracy i nie zmierza do obejścia standardów ochrony pracownika zawartych w art. 23<sup>1</sup> k.p. To zapatrywanie Sądu Najwyższego odpowiada również wykładni art. 3 ust. 1 wymienionej dyrektywy 77/187/EWG, dokonanej przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości obowiązującej w okresie objętym niniejszą sprawą. W kwestii tej szczególnie istotna jest wykładnia wskazanego przepisu dyrektywy w wyroku ETS w sprawie 324/86 Daddy's Dance Hall. W sprawie tej pracownik zawarł z nowym pracodawcą umowę o pracę zmieniającą dotychczasowe warunki pracy. Oceniając skuteczność tej umowy Europejski Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że ochrona udzielona pracownikom przez dyrektywę 77/187/EWG należy do zakresu polityki publicznej i z tego względu jest ona niezależna od woli stron umowy o pracę, a przepisy dyrektywy, zwłaszcza dotyczące ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodu transferu, mają przymusowy charakter i nie jest dopuszczalne odstępianie od nich w sposób niekorzystny dla pracownika. Pracownik nie może zrzec się uprawnień wynikających z przepisów dyrektywy, nawet gdy niekorzystne skutki takiego zrzeczenia się są rekompensowane przez świadczenia (np. odprawy), które powodują, że - zważywszy na całość sprawy - jego sytuacja nie ulega pogorszeniu. Jednakże dyrektywa nie wyklucza zmiany stosunku pracy w drodze porozumienia z nowym pracodawcą, jeżeli zmiana taka jest dopuszczalna w prawie krajowym w przypadkach innych niż przejście zakładu pracy na innego pracodawcę. Europejski Trybunał Sprawiedliwości dodał także, że w świetle art. 3 ust. 1 dyrektywy

pracodawca przejmujący zakład pracy może dokonać zmiany treści stosunku pracy pracownika w takim zakresie, w jakim mógł to uczynić zbywca, z tym jednak zastrzeżeniem, że przejście zakładu pracy (transfer) nigdy nie może być powodem takiej zmiany (por. pkt 15-17 uzasadnienia wyroku w sprawie 324/86 Daddy's Dance Hall; por. także wyroki ETS z 14 września 2000 r. w sprawie C-343/98 Renato Collino i Luisella Chiappero przeciwko Telecom Italia SpA, [2000] ECR I-06659, część 2 tezy i pkt 53 oraz z 26 listopada 2003 r. w sprawie C-4/01 Serene Martin i inni przeciwko South Bank University [2003] ECR I-12859, pkt 54). W rezultacie należy uznać, że z uwagi na bezwzględnie obowiązujący charakter art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. autonomia woli stron stosunku pracy w zakresie kształtowania treści stosunku pracy ulega ograniczeniu, a pracodawca przejmujący zakład pracy nie może zmienić warunków pracy pracownika na jego niekorzyść z powodu samego przejęcia zakładu, bez względu na to, czy pracownik wyraża zgodę na taką zmianę, czy nie.

W rozpoznawanej sprawie istotne dla prawidłowego jej rozstrzygnięcia było ustalenie czy rozwiązanie z powódką umowy pracy za porozumieniem stron z poprzednim pracodawcą i podpisanie umowy o pracę z nowym pracodawcą (pозwanymi) było w pełni dobrowolne i nie zmierzało do obejścia art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p.

W tym kontekście nasuwa się przede wszystkim pytanie o cel zawarcia porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy między powódką a Spółdzielnią Pracy „P.” (dotychczasowym pracodawcą) - w taki bowiem sposób doszło do rozwiązania stosunku pracy z poprzednim pracodawcą - oraz zawarcia umowy o pracę między nią a pozwanymi (jako nowym pracodawcą przejmującym zakład pracy) na innych (gorszych dla powódki) warunkach. W podobny sposób zostały rozwiązane i nawiązane stosunki pracy z innymi byłymi pracownikami Spółdzielni Pracy „P.”. Nie można w takiej sytuacji wykluczyć przypuszczenia, że celem takiego działania dotychczasowego pracodawcy oraz pozwanych było skłonienie pracowników Spółdzielni Pracy „P.”, którzy podlegaliby przejęciu w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. (ze wszystkimi skutkami takiego przejęcia w odniesieniu do warunków zatrudnienia), do akceptacji warunków pracy mniej korzystnych od dotychczasowych pod „groźbą” niezatrudnienia w „C.S.” s.c. Powódka w apelacji podniosła, że mając nadzieję na dalszą pracę, zaakceptowała propozycje pozwanych, mimo że warunkiem

kontynuowania tej pracy było przedstawienie świadectwa pracy ze Spółdzielni Pracy „P.” i nieżądanie odprawy. Powódka zwróciła uwagę, że „z uwagi na datę złożenia propozycji zatrudnienia przez pozwanych (24 października 2006 r.) oraz czas określony do przedłożenia świadectwa pracy, oczywiste było, że rozwiązanie umowy o pracę ze Spółdzielnią „P.” musiało nastąpić tylko i wyłącznie na mocy porozumienia”. To z kolei może rodzić wątpliwość co do pełnej dobrowolności - ustalonej przez Sąd Okręgowy i przyjętej jako punkt wyjściowy do oceny, że nie doszło do transferu powódki (ponieważ w chwili przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę nie była ona już zatrudniona w przejmowanym zakładzie) - rozwiązania umowy o pracę przez powódkę z poprzednim pracodawcą za porozumieniem stron. Brak dobrowolności może mieć znaczenie dla oceny, czy zawarcie porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą nie miało na celu obejścia skutków wynikających z art. 23<sup>1</sup> k.p. albo nie naruszało zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c.).

Ponadto, uznając, że zawarcie umowy o pracę z pozwanymi miało charakter dobrowolny, Sąd Okręgowy nie rozważył, czy zawarcie takiej umowy było możliwe w świetle zasady, że pogorszenie warunków pracy w przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę nie może być spowodowane samym faktem transferu. Ewentualne stwierdzenie, że zasada ta nie została naruszona, wymaga dokonania stosownych ustaleń i ocen. W tym miejscu należy podkreślić, że powódkę z poprzednim pracodawcą łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, natomiast umowa, jaką zawarła z pozwanymi, była umową na czas określony wynoszący jeden rok. Należy przy tym stwierdzić – przyjmując założenie, że w wyniku zawarcia umowy dzierżawy z 31 października 2006 r. doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę, a datą tego przejścia było objęcie przedmiotu dzierżawy w faktyczne władztwo przez pozwanych z dniem 1 listopada 2006 r. - że gdyby w dniu 31 października 2006 r. nie doszło do rozwiązania umowy o pracę powódki ze Spółdzielnią Pracy „P.” (za porozumieniem stron), wówczas z ustalonym przez Sąd Okręgowy dniem rozpoczęcia „obowiązywania umowy dzierżawy” - czyli 1 listopada 2006 r. - powódka stałaby się pracownikiem pozwanych, a zawarcie z nią w dniu 2 listopada 2006 r. umowy o pracę na czas określony mogłoby ewentualnie stanowić modyfikację treści stosunku pracy

łączącego strony (powódkę i pozwanych) już po przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę. Wtedy należałoby rozważyć, czy przyczyną zmiany warunków zatrudnienia powódki (z umowy bezterminowej na terminową) nie było tylko i wyłącznie przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę i transfer pracowników. (Niekonsekwentnie przy tym w skardze kasacyjnej powódka wniosła o ustalenie, że to z dniem 31 października 2006 r. na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. pozwani stali się stroną umowy o pracę z powódką. . Wcześniej wnosiła o ustalenie, że stało się to z dniem 2 listopada 2006 r. Oczywiście nie jest możliwe jakiekolwiek przekształcenie przedmiotowe powództwa w instancji kasacyjnej.)

Powódka w skardze kasacyjnej nie podniosła zarzutu naruszenia art. 58 k.c. (dotyczącego nieważności czynności prawnych) przez jego niezastosowanie do oceny czynności prawnej w postaci zawarcia przez powódkę ze Spółdzielnią Pracy „P.” porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Można zatem przypuszczać, że powódka miała świadomość skutecznego rozwiązania (na podstawie porozumienia stron) w sposób definitywny umowy o pracę łączącej ją z poprzednim pracodawcą, czego dowodzi fakt, że w pozwie wnosiła o zasądzenie na jej rzecz odprawy zgodnie z art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Domaganie się odprawy byłoby możliwe tylko przy przyjęciu, że doszło do skutecznego rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą. Powódka nie uchyliła się dotąd od skutków zawarcia tego porozumienia pod wpływem błędu.

W skardze kasacyjnej podniesiony został problem ustalenia, czy i kiedy nastąpiło przejście zakładu pracy bądź jego części na nowego pracodawcę. Ustalenia stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku nie są w tej kwestii dostatecznie kategoryczne, a jest to niezbędne dla oceny zgodności z prawem, a przez to skuteczności, podjętych przez powódkę i jej pracodawców czynności prawnych (porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę ze Spółdzielnią Pracy „P.” i umowy o pracę zawartej z pozwanymi). W ustaleniach faktycznych Sądu Okręgowego pojawiają się różne daty, które mogłyby być rozważane w kontekście chwili przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę: 31 października 2006 r. jako dzień zawarcia umowy dzierżawy, 1 listopada 2006 r. uznany przez Sąd za datę



rozpoczęcia obowiązywania umowy dzierżawy oraz 14 grudnia 2006 r. jako dzień sprzedaży mienia Spółdzielni Pracy „P.” pozwanym. Sąd Okręgowy ustalił, że na podstawie umowy sprzedaży z 14 grudnia 2006 r. pozwani nabyli mienie Spółdzielni Pracy „P.”, jednak już w dniach 31 października 2006 r. oraz 30 listopada 2006 r. zawarli ze Spółdzielnią Pracy „P.” dwie kolejne umowy o współpracy, na podstawie których spółdzielnia oddelegowała swoich pracowników do pracy na rzecz spółki, a także umowy dzierżawy określonych w nich pomieszczeń oraz sprzętu spółdzielni. Sąd ustalił, że umowa dzierżawy obowiązywała od 1 listopada 2006 r. Należy podkreślić, że w przypadku przejścia zakładu pracy na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. datą przejścia jest data faktycznego przejęcia przez nowego pracodawcę mienia, majątku i zadań, a nie data formalnego zawarcia umowy, na podstawie której dochodzi do przejęcia zakładu pracy. Jeżeli zatem na podstawie umowy dzierżawy zawartej 31 października 2006 r. doszło do przejęcia części zakładu pracy – określonych pomieszczeń i sprzętu Spółdzielni Pracy „P.” - na nowego pracodawcę, stanowczego ustalenia wymagało, w jakim dniu dokładnie doszło do faktycznego przejęcia mienia. Wówczas można byłoby stwierdzić, czy i kiedy powódka została ewentualnie przejęta przez pozwanych jako nowego pracodawcę w trybie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Ponadto Sąd Okręgowy stwierdził, że umowa dzierżawy „obowiązywała” od 1 listopada 2006 r. W związku z tym, że 1 listopada jest co do zasady dniem wolnym od pracy, może budzić pewne wątpliwości, czy z tym dniem doszło do faktycznego przejęcia mienia przez pozwanych (objęcia faktycznego władztwa nad pomieszczeniami i sprzętem opisanymi w umowie dzierżawy z 31 października 2006 r.). Nie można też wykluczyć, że w wyniku umowy dzierżawy pozwani przejęli władztwo nad zakładem pracy 2 listopada 2006 r. z chwilą rozpoczęcia dnia pracy, a do zawarcia umowy o pracę z powódką doszło tego samego dnia, jednak już po przejęciu faktycznego władztwa nad zakładem pracy.

Nie można się zgodzić z zarzutem podniesionym w skardze kasacyjnej jakoby Sąd Okręgowy przyjął, że zawarcie umowy dzierżawy części zakładu pracy nie stanowi podstawy do przejścia zakładu pracy, o którym mowa w art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Sąd Okręgowy nie przedstawił takiego poglądu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Sąd Okręgowy nie ustalił jednoznacznie, że do przejścia zakładu pracy lub

jego części w ogóle doszło. Sądy obydwu instancji nie wykluczyły, że w rozpoznawanej sprawie mogło dojść do przejścia zakładu pracy na podstawie umowy dzierżawy zawartej 31 października 2006 r., która zaczęła obowiązywać 1 listopada 2006 r. Sąd drugiej instancji przyjął, że umowa dzierżawy zaczęła obowiązywać w dniu 1 listopada 2006 r. i - jak można przypuszczać - uznał tę datę za dzień faktycznego przejęcia zakładu pracy. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu Rejonowego, że na podstawie umowy dzierżawy z 31 października 2006 r. zostały pozwanym wydzierżawione niektóre pomieszczenia i sprzęt Spółdzielni Pracy „P.”. Sąd Okręgowy nie ustalił jednak stanowczo, czy wydzierżawione pomieszczenia były miejscami, w których powódka wykonywała swoje czynności pracownicze.

Sąd Okręgowy stwierdził, że z dniem 31 października 2006 r. doszło do rozwiązania umowy o pracę łączącej powódkę ze Spółdzielnią Pracy „P.”, a następnie w dniu 2 listopada 2006 r. powódka zawarła z pozwanymi umowę o pracę na czas określony. Sąd Okręgowy przyjął za Sądem pierwszej instancji, że powódka stała się pracownicą pozwanych na skutek zawarcia nowej umowy o pracę, nie zaś na skutek przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, stąd art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. nie miał do niej zastosowania, zatem brak było podstaw do przyjęcia, że pozwani stali się z mocy prawa stroną stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony między powódką a Spółdzielnią Pracy „P.”.

W ocenie Sądów obydwu instancji umowa dzierżawy zaczęła obowiązywać od 1 listopada 2006 r., a zatem po rozwiązaniu umowy o pracę łączącej powódkę ze Spółdzielnią Pracy „P.” (31 października 2006 r.) a przed podjęciem zatrudnienia u pozwanych (2 listopada 2006 r.). Sąd Okręgowy za Sądem pierwszej instancji stwierdził, że nawet przy przyjęciu, że do przejścia zakładu pracy doszło na podstawie umowy dzierżawy zawartej 31 października 2006 r., to ponieważ umowa ta obowiązywała od 1 listopada 2006 r., czyli od dnia, w którym powódka nie była już zatrudniona przez dotychczasowego pracodawcę, (ponieważ jej stosunek pracy ustał 31 października 2006 r.), nie mogły obejmować jej skutki uregulowania zawartego w art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p.

Należy zwrócić uwagę na nieścisłości w dokonanej przez Sąd ocenie prawnej. Sąd nie wyjaśnił wystarczająco wnikliwie, dlaczego uznał, że powódka nie

została przejęta przez nowego pracodawcę w trybie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Ocena taka, jak wcześniej wskazano, nie jest w ustalonym stanie faktycznym wykluczona, jednakże Sąd Okręgowy nie rozważył w wystarczającym stopniu tej kwestii. Do takiej oceny mogłoby ewentualnie prowadzić np. stwierdzenie nieważności porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę ze Spółdzielnią „P.” jako sprzecznego z założeniami art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., co oczywiście zależy od ponownej oceny tej kwestii z uwzględnieniem okoliczności faktycznych sprawy.

Zasadność zarzutu naruszenia art. 23<sup>1</sup> k.p. w powyższym ujęciu przesądziła o uwzględnieniu skargi kasacyjnej. Przede wszystkim zarzut ten dotyczy niejednoznacznego ustalenia faktu i daty przejścia zakładu pracy, ewentualnie jego części, na nowego pracodawcę oraz ustalenia przez Sąd Okręgowy pełnej dobrowolności i akceptacji przez powódkę zarówno rozwiązania umowy o pracę ze spółdzielnią na mocy porozumienia stron, jak i warunków zatrudnienia określonych w umowie o pracę na czas określony zawartej z nowym pracodawcą. Kwestie te - obok okoliczności związanych z rozwiązaniem umowy o pracę z poprzednim pracodawcą - powinny być poddane ponownej analizie. Konieczne jest zwłaszcza rozważenie, czy przy określonym (ustalonym) następstwie zdarzeń zgodne z prawem i prawnie skuteczne było porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, czy też wystąpił skutek prawny z art. 23<sup>1</sup> k.p. z wynikającymi z nich konsekwencjami dla treści stosunku pracy, co oznacza zachowanie dotychczasowych praw przewidzianych w indywidualnym stosunku pracy. Konstrukcja prawna zawarta w tym przepisie zakłada, że z mocy prawa (w związku z faktem przejęcia zakładu pracy) zmienia się jedynie podmiot zatrudniający przy zachowaniu dotychczasowej treści stosunku pracy. Konieczne jest zatem dokonanie ocen prawnych co do przesłanek porozumienia oraz rozważenie, czy nie naruszyło ono zasady, że pogorszenie warunków pracy nie może być spowodowane samym faktem transferu.

Pozostałe zarzuty skargi kasacyjnej są nieuzasadnione.

Odnosnie do zarzutu naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 84 i 86 k.c. należy stwierdzić, że nie został on w jakikolwiek sposób uzasadniony w skardze kasacyjnej, nie wiadomo zatem nawet, jakiej czynności prawnej dokonanej przez powódkę miałyby dotyczyć sugerowane wady oświadczenia woli (błąd i podstęp). Zgodnie z art. 84 k.c., w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić

się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jak wynika natomiast z art. 86 k.c., jeżeli błąd wywołała druga strona podstępnie, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może nastąpić także wtedy, gdy błąd nie był istotny, jak również wtedy, gdy nie dotyczył treści czynności prawnej. Skarżąca nie przedstawiła w skardze żadnych argumentów faktycznych ani prawnych dotyczących naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 84 i 86 k.c. Skarżąca nie określiła nawet, jakiej czynności prawnej miałyby dotyczyć błąd, kto ten błąd popełnił, kiedy został popełniony, oraz kiedy został wykryty. Można jedynie przypuszczać (domyślać się), że skarżąca miała na myśli czynność prawną w postaci porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z poprzednim pracodawcą lub (ewentualnie również) umowy o pracę z pozwanymi. Uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie (art. 88 k.c.). W skardze kasacyjnej brak jest nie tylko adekwatnej do tego zarzutu argumentacji prawnej, ale także informacji dotyczącej ewentualnego uchylenia się przez powódkę od skutków oświadczeń woli złożonych przy rozwiązaniu umowy o pracę ze Spółdzielnią Pracy „P.” oraz przy zawarciu umowy o pracę z pozwanymi.

Jeśli chodzi o zarzut naruszenia art. 233 k.p.c., to podkreślenia wymaga, że nie może on stanowić podstawy skargi kasacyjnej. Zgodnie bowiem z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Chociaż co do zasady dopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.), choćby naruszenie odpowiednich przepisów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej mówiąc, niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty. Wyłączenie w art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. z podstaw skargi kasacyjnej zarzutów dotyczących oceny dowodów pozbawia skarżącego możliwości powoływania się na zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c. (por. postanowienie SN z 23 września 2005 r., III CSK 13/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 76). Przepis ten reguluje bowiem bezpośrednio kwestię oceny dowodów.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> §1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

/tp/