

POSTANOWIENIE

Dnia 24 lutego 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa E. Ż. R. następcy prawnej zmarłego J. R.
przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno - Usługowo - Handlowemu (...) E. spółce
z o.o. w W.

o odprawę i odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 lutego 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 30 lipca 2020 r., sygn. akt III APa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od E. Ż. R. na rzecz strony pozwanej 2.025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym i nie obciąża skarżącej tymi kosztami ponad tę kwotę.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 18 września 2018 r. oddalił powództwo J. R. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno – Usługowo – Handlowemu (...) E. sp. z o.o. w W. o odprawę i odszkodowanie.

Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z 30 lipca 2020 r. w części umorzył postępowanie (co do kwoty 34.710,45 zł) a w pozostałym zakresie oddalił apelację.

Sąd Okręgowy wskazał, że stan faktyczny istotny dla rozstrzygnięcia sprawy był niesporny pomiędzy stronami, przedstawiały one natomiast odmienną

interpretację prawną dotyczącą nawiązania stosunku pracy powoda z pozwaną spółką. Podstawową okolicznością sporną pomiędzy stronami procesu pozostawała kwestia podstawy zatrudnienia powoda w pozwanej spółce po nabyciu przez spółkę przedsiębiorstwa państwowego M. w P.. Powód był zatrudniony w przedsiębiorstwie państwowym M. w P. od 1 stycznia 1978 r. W związku z wydaniem przez Wojewodę (...) 16 czerwca 2008 r. zarządzenia o postawieniu M. w stan prywatyzacji, stosunek pracy powoda w przedsiębiorstwie państwowym wygasł z tym dniem, zgodnie z art. 66 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. Spornym pozostawał natomiast charakter stosunku pracy nawiązanego z powodem przez M. L. pełnomocnika ds. prywatyzacji M.. 16 czerwca 2008 r. pełnomocnik ds. prywatyzacji M. powierzyła powodowi wykonywanie czynności kierownika zakładu i upoważniła go do wykonywania zwykłego zarządu wszystkimi sprawami przedsiębiorstwa, w wyłączeniu zatrudniania i zwalniania pracowników oraz zbywania i obciążania majątku przedsiębiorstwa. Zastrzegła przy tym, że udzielone powodowi pełnomocnictwo było ważne do dnia zawarcia umowy sprzedaży przedsiębiorstwa stosownie do art. 55¹ k.c. Sąd Okręgowy uznał, że doszło do nawiązania stosunku pracy na czas wykonania określonej pracy. Stosunek pracy łączący powoda z M. w prywatyzacji ustał 4 lipca 2008 r., tj. w dniu zawarcia umowy sprzedaży M.. Powód został dopuszczony do pracy w pozwanej spółce, wobec czego jego stosunek pracy nawiązał się z kolejnym pracodawcą w sposób dorozumiany (brak pisemnej umowy o pracę). Niewątpliwie powodowi określono stanowisko pracy i wynagrodzenie, a prezes spółki przedstawił powoda pozostałym pracownikom jako dyrektora ds. inwestycji. Praca powoda na rzecz spółki była świadczona przez ponad dwa lata, do czasu jej rozwiązania bez zachowania okresu wypowiedzenia 10 listopada 2010 r. Sąd Okręgowy uznał, że powód zasadniczo był objęty postanowieniami Pakietu socjalnego - umowy dotyczącej gwarancji dla pracowników M. w P.. Nie nabył jednak prawa do odprawy ani do odszkodowania określonego w podstawie prawnej żądania pozwu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił fakty. Stosunek pracy powoda łączący go z M. wygasł w dniu 16 czerwca 2008 r., tj. w dniu postawienia przedsiębiorstwa w stan prywatyzacji na mocy zarządzenia

Wojewody (...) w tym przedmiocie. Podstawą prawną tego zdarzenia prawnego był art. 66 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji. Stosunek pracy nawiązany przez J. R. z M. w 1977 r. nie był automatycznie kontynuowany (wznowiony) po dniu 16 czerwca 2008 r., bowiem wcześniej uległ on przekształceniu w związku z powierzeniem powodowi funkcji dyrektora przedsiębiorstwa, a następnie wygaśnięciu z dniem postawienia tego przedsiębiorstwa w stan prywatyzacji. Nie było natomiast przeszkód do kontynuowania przez powoda zatrudnienia w M. na podstawie nowego stosunku pracy, co w istocie miało miejsce i co trafnie ustalił Sąd pierwszej instancji, również prawidłowo kwalifikując charakter ww. umowy o pracę, jako zawartej na czas wykonywania określonej pracy — tj. czynności kierownika zakładu, mających na celu zapewnienie kontynuacji działalności operacyjnej przedsiębiorstwa i utrzymania go w stanie nie pogorszonym do dnia zawarcia przez pełnomocnika aktu notarialnego sprzedaży przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 55¹ k.c., na rzecz wyłonionego nabywcy, tj. PPUH (...) E. sp. z o.o. Warunki zostały określone w piśmie skierowanym przez M. L. do powoda w dniu 16 czerwca 2008 r. i powód wyraził na nie zgodę (...). Wola pracodawcy nie obejmowała zawarcia umowy na czas nieokreślony a wyłącznie na okres do daty zawarcia aktu notarialnego sprzedaży przedsiębiorstwa, co nastąpiło w dniu 4 lipca 2008 r. W dacie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (tj. pozwaną spółkę) powód nie był pracownikiem M. zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Nie doszło też do przejęcia powoda w trybie art. 23¹ k.p. przez nowego pracodawcę, z uwagi na fakt, że łączący powoda nowy stosunek pracy zawarty z M. zakończył się z dniem sprzedaży ww. przedsiębiorstwa. Powód, którego umowa o pracę zawarta w dniu 16 czerwca 2008 r. zakończyła się w ustalonym terminie, tj. w dacie sprzedaży przedsiębiorstwa, po zrealizowaniu zadań, dla których stosunek pracy został nawiązany, nie podlegał przejęciu w rozumieniu art. 23¹ k.p. Powód nie został przejęty przez nowego pracodawcę na podstawie tego przepisu. W konsekwencji powyższego J. R. nie mógł zostać objęty postanowieniami Pakietu socjalnego.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania opartego na podstawach przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. wskazano na:

1. występowanie w sprawie następującego istotnego zagadnienia prawnego: czy powierzenie pracownikowi przez pracodawcę wykonywania czynności kierownika zakładu jedynie do dnia przejścia całości zakładu pracy na innego pracodawcę, stanowi obejście art. 23¹ k.p., jeżeli jedyną przyczyną takiego określenia daty końcowej stosunku pracy jest planowany transfer tego zakładu, a pracownik kontynuuje pracę u nowego pracodawcy na tych samych lub równorzędnych warunkach pracy i płacy?

2. potrzebę dokonania wykładni przez Sąd Najwyższy przepisu prawnego wywołującego rozbieżności w orzecznictwie, tj. art. 23¹ k.p., w zakresie wyłączenia automatyzmu prawnego kontynuacji stosunku pracy w przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, w sytuacji, w której:

- stosunek pracy pomiędzy pracownikiem a dotychczasowym pracodawcą został nawiązany na skutek postawienia przedsiębiorstwa państwowego w stan prywatyzacji (co spowodowało wygaśnięcie dotychczasowego stosunku pracy, powstałego na skutek powołania pracownika na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa państwowego) oraz powierzenia temu pracownikowi wykonywania czynności kierownika zakładu do dnia sprzedaży całości przedsiębiorstwa,
- pracownik przystąpił do pracy na tym stanowisku,
- po przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę pracownik kontynuował pracę na tych samych warunkach;

O ile Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował się kwestią możliwości naruszenia art. 23¹ k.p. w przypadku rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron przed datą przejścia zakładu pracy i kontynuowania pracy u nowego pracodawcy (np. w wyrokach: z dnia 7 lutego 2007 r., I PK 269/06, LEX nr 366124; 13 grudnia 2007 r., I PK 10/07, LEX nr 863908; 13 grudnia 2007 r., I PK 50/07, LEX nr 863909; z 30 września 2009 r., II PK 86/09, LEX nr 559937; z 4 września 2013 r., II PK 363/12, LEX nr 1460950), o tyle kwestia ta nie była dotychczas przedmiotem rozpoznania przez Sąd Najwyższy w takiej specyficznej sytuacji prawnej, jaka miała miejsce w przypadku powoda J. R. w związku z prywatyzacją M. oraz przejęciem tego przedsiębiorstwa przez pozwanego. Natomiast wykładnia i zastosowanie art. 23¹ k.p., w kontekście tej właśnie szczególnej sytuacji prawnej, budzi rozbieżności w orzecznictwie, o czym świadczą

wyroki zapadłe w innych sprawach sądowych pomiędzy J. R. a Przedsiębiorstwem Produkcyjno - Usługowo - Handlowym (...) E. spółce z o.o. w W.:

- wyrok Sądu Okręgowego w W. z dnia 22 lipca 2016r., sygn. akt XXI Pa (...) (po rozpoznaniu apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 6 listopada 2015 r., VII P (...)), w którym przyznano J. R. od pozwanego odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, a więc z uwzględnieniem pracy powoda przed przejściem zakładu pracy na pozwanego (J. R. pracował u pozwanego 2 lata i 4 miesiące), tj. przy założeniu że J. R. stał się pracownikiem pozwanego w trybie art. 231 k.p.;

- wyrok Sądu Okręgowego w W. z dnia 24 października 2016 r., sygn. akt XXI Pa (...) (po rozpoznaniu apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 29 stycznia 2016 r., VII P (...)), w którym - choć oddalono powództwo powoda o odszkodowanie z Pakietu socjalnego za naruszenie gwarancji zatrudnienia - wprost wskazano, że powód był objęty Pakietem socjalnym przyjętym przy przejęciu sprywatyzowanego przedsiębiorstwa oraz że doszło do przejęcia powoda przez pozwanego w trybie 23¹ k.p.; wyrok Sądu Okręgowego w W. z dnia 27 marca 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...) (po rozpoznaniu apelacji obu stron od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 13 września 2017 r., VII P (...)), w którym - choć roszczenie powoda nie było wywodzone z pakietu socjalnego - pobocznie wskazano, że powód nie został przejęty przez pozwanego w trybie art. 23¹ k.p. (tak samo więc, jak przyjęto w wyroku Sądu Apelacyjnego w (...), który jest przedmiotem niniejszej skargi kasacyjnej);

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania podano co następuje:

„We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazuje na dwie przyczyny kasacyjne, o których mowa w art. 398⁹ § 1 pkt. 1 i 2 k.p.c. Obie przyczyny są ze sobą powiązane i dotyczą tego samego zagadnienia, a więc występują one łącznie i łącznie zostaną też uzasadnione. Nie ulega wątpliwości, że art. 23 k.p. jest przepisem bezwzględnie obowiązującym, którego podstawowym celem jest ochrona pracowników przejmowanego zakładu pracy. Samo przejęcie pracowników przez nowego pracodawcę w trybie art. 23 k.p. następuje z mocy

prawa, przez co nie jest możliwe wyłączenie tego przepisu w drodze umowy. Dlatego też przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego niejednokrotnie były sytuacje, w których dochodziło do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, tj. pomiędzy pracownikiem a dotychczasowym pracodawcą, przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę. W uzasadnieniu wyroku z dnia 7 lutego 2007 r., sygn. akt I PK 269/06, Sąd Najwyższy stwierdził, że: *Analogiczne stanowisko należy zająć odnośnie do skutków rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Jeżeli nastąpiło ono przed datą przejścia zakładu pracy, to mechanizm zmiany pracodawcy, wynikający z art. 23¹ k.p. nie może znaleźć zastosowania, chyba że pracownik wykaże w postępowaniu sądowym, 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 art. 23¹ § 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. Stanowisko to zostało powtórzone w kolejnych orzeczeniach, np. w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2009 r., sygn. akt II PK 86/09, czy też w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2013 r., sygn. akt II PK 363/12, zgodnie z którym: (...) w przypadkach rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron przed datą przejścia zakładu pracy i kontynuowania go w podmiocie przejmującym, należy przede wszystkim dokonać oceny, dlaczego doszło do rozwiązania stosunku pracy (...) porozumienie rozwiązujące stosunek pracy tylko wtedy jest bezwzględnie nieważne, gdy jego celem jest wyłączenie skutku w postaci automatycznej zmiany pracodawcy i kontynuacji stosunku pracy o określonej treści. Jeżeli natomiast oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron było dobrowolne, a dokonana przez strony czynność prawna nie zmierzała do obejścia prawa (art. 23¹ § 1 k.p.), ale została dokonana w innym celu, a jedynie "przy okazji" transferu, porozumienie wywoła*

zamierzony skutek w postaci ustania stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy. Przyjąć zatem należy, że orzecznictwo w tym zakresie jest jednolite i ugruntowane. Jednakże nie ma ono pełnego przełożenia na niniejszą sprawę, ze względu na odmienność stanu faktycznego. W tej sprawie nie doszło bowiem do porozumienia pomiędzy pracownikiem a dotychczasowym pracodawcą co do rozwiązania stosunku pracy przed przejściem zakładu, lecz do powierzenia dotychczasowemu pracownikowi przez „przejmowanego” pracodawcę wykonywania czynności kierownika zakładu do dnia sprzedaży całości przedsiębiorstwa, a następnie do kontynuowania przez pracownika pracy u nowego (przejmującego) pracodawcy na tych samych warunkach. Kwestie dotyczące tego, jaki był charakter ukształtowanego w ten sposób stosunku pracy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą przejmowanym, są przedmiotem zarzutów (podstaw) kasacyjnych. W tym miejscu postawić natomiast należy pytanie, czy w świetle przedstawionego powyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego, samo ukształtowanie stosunku pracy jako stosunku trwającego tylko do dnia przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, nie jest właśnie próbą niedozwolonego wyłączenia automatyzmu prawnego wynikającego z treści art. 23¹ k.p., jeżeli jedyną przyczyną takiego określenia daty końcowej stosunku pracy jest planowany transfer tego zakładu, a pracownik kontynuuje pracę u nowego pracodawcy na tych samych lub równorzędnych warunkach? Na sprzeczność z art. 23¹ k.p. takiego sposób uregulowania czasu trwania stosunku pracy wskazał Sąd Okręgowy w W. w innej sprawie z powództwa J. R. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno - Usługowo - Handlowemu (...) E. spółce z o.o. w W.. W uzasadnieniu wyroku z dnia 24 października 2016 r., sygn. akt XXI Pa (...) (sprawa rozpoznawana na skutek apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 29 stycznia 2016 r., sygn. akt VII P (...)) Sąd Okręgowy stwierdził bowiem, że po pierwsze, określenie ustania stosunku pracy na dzień przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę oznacza, iż w momencie tego przejścia pracownik nadal pozostaje w stosunku pracy, a co za tym idzie, podlega przejęciu w trybie art. 23¹ § 1 k.p. Po drugie, zdaniem Sądu Okręgowego: *uznanie, że stosunek pracy ustał przed przejściem zakładu pracy na pozwanego prowadzi w ocenie Sądu Okręgowego do wniosku, że zawarcie umowy o pracę z tak określoną datą ustania stosunku pracy służyło*

obejściu art. 23¹ k.p. (podkreślenie własne). Jako uzasadnienie takiej wykładni Sąd Okręgowy wskazał, że: (...) automatyzm przejścia zakładu pracy dotyczy pracowników, których stosunek pracy istniał w dacie przejścia zakładu pracy lub jego części. To natomiast może powodować naruszenie mające na celu wyłączenie określonych pracowników spod obowiązywania przepisu art. 23¹ k.p. na skutek rozwiązania z nim stosunku pracy przed datą przejścia, a motywacją dla takiego obejścia przepisów może być np. chęć zwiększenia atrakcyjności zakładu pracy poprzez zmniejszenie stanu zatrudnienia. Ponadto zachętą dla tego typu działań może być brak wyraźnego określenia w kodeksie pracy konsekwencji niezgodnego z prawem rozwiązania stosunków pracy w celu obejścia art. 23¹ k.p. Zaznaczyć bowiem należy, że zgodnie z konstrukcją przyjętą przez ustawodawcę wypowiedzenie niezgodne z przepisami prawa jest skuteczne, a więc dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, a pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (art. 45 § 1 k.p.). Pomimo braku określenia skutków prawnych w przypadku rozwiązania stosunku pracy w celu obejścia art. 23¹ k.p., wskazówkami dla sądów krajowych powinna być wykładnia dyrektywy 2001/23/WE. Zgodnie z jej art. 4 ust. 1 przejęcie przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu nie stanowi samo w sobie podstawy do zwolnienia, czy to przez zbywającego czy przejmującego. Dodatkowo w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości wyrażono zapatrywanie, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy z naruszeniem art. 4 ust. 1 dyrektywy, roszczenia pracownika przechodzą automatycznie na podmiot przejmujący. Aby stwierdzić, że doszło do takiego naruszenia konieczne jest przeprowadzenie postępowania z uwzględnieniem takich okoliczności jak: bliskość dat ustania stosunku pracy i transferu, późniejsze zatrudnienie pracownika przez podmiot przejmujący. Z tych przyczyn Sąd Okręgowy w W. przyjął, że jedyną i wyłączną przyczyną określenia momentu ustania stosunku pracy - powstałego na skutek powierzenia pracownikowi wykonywania czynności kierownika zakładu do dnia przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę - jest właśnie to przejście zakładu pracy, gdyż: Wniosek taki nasuwa się już po sposobie sformułowania momentu ustania stosunku pracy. Potwierdza to także analiza niniejszej sprawy przez pryzmat kryteriów wskazanych w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości tj. bliskości dat ustania stosunku pracy i

transferu oraz późniejszego zatrudnienia pracownika przez podmiot przejmujący. Bezsporne było, że już w momencie nawiązania stosunku pracy tj. 16 czerwca 2008 r. planowane było przejście zakładu pracy na pozwanego. Co więcej po przejściu zakładu pracy, nowy pracodawca dopuścił powoda do pracy. Okoliczności te potwierdzają zatem, że wyłączną przyczyną określenie przez poprzedniego daty ustania stosunku pracy powoda, a zatem ustania stosunku pracy, było planowane przejście zakładu pracy na pozwanego. To zaś skutkuje oceną, że nawet gdyby przyjąć za prawidłowe stanowisko pozwanego, zgodnie z którym powód w dniu przejścia zakładu pracy nie był związany stosunkiem pracy z MPBU, to z uwagi na to, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z naruszaniem prawa, na powoda rozciągają się skutki wynikające z art. 23¹ k.p. Całkowicie odmienne stanowisko co do przyczyn nawiązania i końca stosunku pracy powstałego na skutek powierzenia pracownikowi wykonywania czynności kierownika zakładu do dnia przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, zajął Sąd Apelacyjny w zaskarżonym niniejszą skargą kasacyjną wyroku. Dlatego też, wobec zaprezentowanego przez Sąd Apelacyjny sposobu wykładni art. 23¹ k.p., kwestia skutków prawnych powierzenia pracownikowi w ramach nowego stosunku pracy wykonywania czynności kierownika zakładu do dnia sprzedaży całości przedsiębiorstwa (tj. przejścia całości zakładu pracy na innego pracodawcę, jest ważnym zagadnieniem prawnym, jakie wystąpiło w tej sprawie. Ma ono bowiem znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia tej sprawy (skoro stało się zasadniczą podstawą oddalenia przez Sąd Apelacyjny apelacji powoda), ale również dla praktyki orzeczniczej w innego tego typu sprawach, w których na skutek prywatyzacji przedsiębiorstwa doszło do wygaśnięcia stosunku pracy z osobami zajmującymi kierownicze stanowiska, a następnie do nawiązania nowych stosunków pracy z tymi osobami, ale tylko do dnia przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. Zagadnienie to nie było dotychczas przedmiotem szczegółowych rozważań Sądu Najwyższego, a w szczególności, czy taka wykładnia, jaką zaprezentował Sąd Apelacyjny w zaskarżonym wyroku, nie umożliwia obejścia art. 23¹ k.p., co byłoby przecież rzeczą niedopuszczalną. Ponadto zauważyć trzeba, że wcześniej (tj. przed wydaniem przez sądy obu instancji wyroków w niniejszej sprawie) ten sam Sąd Okręgowy w W., który wydał wyrok w sprawie o sygn. XXI Pa (...), w kolejnej

sprawie z powództwa J. R. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno - Usługowo - Handlowemu (...) E. spółce z o.o. w W. (sygn. akt XXI Pa (...), wcześniej VII P (...)) Sądu Rejonowego w W.) stwierdził, że stosunek pracy istniejący pomiędzy J. R. a poprzednim pracodawcą (nawiązany na skutek powierzenia pracownikowi wykonywania czynności kierownika zakładu do dnia przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę) wyłączało zastosowanie art. 23¹ k.p. Pomijając w tym miejscu, że w sprawie o sygn. akt XXI Pa (...) w ogóle nie dotyczyła kwestii przejęcia pracownika w trybie art. 231 k.p. (a rozważania w tym zakresie Sąd Okręgowy poczynił niejako „przy okazji”), to szczególnego podkreślenia wymaga, że dwóch sędziów Sądu Okręgowego w W. zasiadających w składzie orzekającym w sprawie XXI Pa (...), wcześniej zasiadało w składzie Sądu Okręgowego w W. orzekającym w sprawie sygn. akt XXI Pa (...). Taka rozbieżność w orzecznictwie sądów, a nawet w niemalże tych samych składach orzekających jednego tylko sądu, wskazuje na istnienie potrzeby dokonania wykładni art. 231 przez Sąd Najwyższy, w realiach niniejszej sprawy. Pozostając przy kwestii rozbieżności w orzecznictwie nie można nie zauważyć też, że w innej jeszcze sprawie z powództwa J. R. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno - Usługowo - Handlowemu (...) E. spółce z o.o. w W., zarówno Sąd Rejonowy w W. (w wyroku z dnia 6 listopada 2015 r., VII P (...)), jak i Sąd Okręgowy w W. (w wyroku z dnia 22 lipca 2016 r., XXI Pa (...)), zgodnie przyjęły, J. R. został przejęty przez pozwanego w trybie art. 231 k.p. - w tej bowiem sprawie, dotyczącej rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, sądy przyznały J. R. odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, a więc z uwzględnieniem pracy powoda przed przejściem zakładu pracy na pozwanego (J. R. pracował u pozwanego 2 lata i 4 miesiące)”. Pozwany wniósł o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Negatywna ocena wynika z przyczyn metodycznych i merytorycznych.

Skarżąca odwołuje się do podstaw przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. Są to odrębne podstawy przedsądu, ustawodawca wyraźnie je rozróżnia. Podkreśla się to, gdyż uzasadnienie wniosku zakłada, że podstawy przedsądu mogą być łącznie uzasadnione („Obie przyczyny są ze sobą powiązane i dotyczą tego samego zagadnienia, a więc występują one łącznie i łącznie zostaną też uzasadnione”). Nie jest to prawidłowe, gdyż podstawy przedsądu mają inne znaczenie i funkcje, różne są przedmioty ich regulacji (zainteresowania).

Pierwsza podstawa przedsądu nie spełnia się jako istotne zagadnienie prawne, gdyż nie wykracza poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa. Zwykła wykładnia prawa nie stanowi podstawy przedsądu (a contrario art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Zgłoszony problem prawny nie składa się na istotne zagadnienie prawne, gdyż nie ma takiej rangi. Jest silnie uwarunkowany sytuację w indywidualnej sprawie objętej skargą, co bliższe jest podstawie przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Do tej podstawy przedsądu skarżący nie odwołuje się. Ponadto istotne zagadnienie prawne nie powinno rozmijać się z podstawą faktyczną wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c. dot. związania ustalonym stanem faktycznym ma odpowiednie zastosowanie na etapie przedsądu). Skarżąca nie podważa ustaleń stanu faktycznego (również w podstawie kasacyjnej), dlatego założenia zagadnienia różnią się od ustaleń w sprawie, albowiem powodowi nie powierzono *„wykonywania czynności kierownika zakładu pracy jedynie do dnia przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę”* lecz wykonywanie *„czynności kierownika zakładu, mających na celu zapewnienie kontynuacji działalności operacyjnej przedsiębiorstwa i utrzymania go w stanie niepogorszonym do dnia zawarcia przez pełnomocnika aktu notarialnego sprzedaży przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 55¹ k.c., na rzecz wyłonionego nabywcy, tj. PPUH (...) E. sp. z o.o.”*.

Po wtóre wyrok objęty skargą oparty jest na ustaleniu, iż doszło do rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta. Art. 231 k.p. nie ma zastosowania, gdy dochodzi do rozwiązania stosunku pracy. To był zasadniczy przedmiot sprawy. Został rozstrzygnięty w wyroku objętym skargą. Pytanie o obejście art. 231 k.p. dotyczy w istocie oceny zastosowania prawa w tej sprawie. Należy zatem powtórzyć, że ocena zastosowania prawa w indywidualnej sprawę, to domena podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Przedmiotem

zainteresowania istotnego zagadnienia prawnego jest problem o znaczeniu uniwersalnym, dotyczący samego prawa a nie jego stosowania w określonej sytuacji w danej sprawie. W przeciwnym razie funkcja tej podstawy przedsądu straci swe znaczenie i postępowanie kasacyjne stanie się powszechną instancją. Potwierdza to pytanie o „obejście” przepisu prawa. Rzecz w tym, że art. 23¹ k.p. nie reguluje kwestii „obejścia” prawa, tylko zmianę pracodawcy z mocy prawa. Jak wskazano rozwiązanie umowy o pracę wyłącza stosowanie art. 23¹ k.p. Chodzi o to, że zagadnienie nie odwołuje się do innych przepisów, które pozwalałyby otworzyć ocenę, iż zgłoszony problem prawny ma rangę właściwą dla istotnego zagadnienia prawnego. Brak jest tego we wniosku. „Obejście” prawa to sytuacja wyjątkowa w systemie prawa. Odwołanie się do wyroków, w których stwierdzono niezgodność rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron i nieuprawnionego wyłączenia art. 23¹ k.p.c. jedynie potwierdza, że znaczenie ma zwykła wykładnia i stosowane prawa w danej sprawie. Dlatego nie jest uzasadniona teza, że taką samą sytuację należy ocenić w ramach zgłoszonego zagadnienia prawnego. Również w tej sprawie zagadnienie miałoby być silnie uwarunkowane sytuacją w indywidualnej sprawie (*„jeżeli jedyną przyczyną takiego określenia daty końcowej stosunku pracy jest planowany transfer tego zakładu, a pracownik kontynuuje pracę u nowego pracodawcy na tych samych lub równorzędnych warunkach pracy i płacy”*) i zależeć od naruszenia innych przepisów (przykładowo art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.c., do których skarżąca we wniosku nie odwołuje się). Ponadto jak wskazano, zagadnienie rozmija się z ustaleniem, iż doszło do rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta.

Prowadzi to do drugiej podstawy przedsądu, której ocena z podobnych przyczyn nie może być inna niż pierwszej podstawy przedsądu. Również treść tej podstawy przedsądu dowodzi, że pierwszoplanowe znaczenie, ma ocena zastosowania prawa w określonej sytuacji. Przedmiotem zainteresowania podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. jest jednak tylko sam przepis prawa, a nie jego zastosowanie w danej sytuacji. Druga podstawa przedsądu zależy od wykazania kwalifikowanej potrzeby wykładni przepisów, wynikającej z poważnych wątpliwości w wykładni lub rozbieżności w orzecznictwie sądów. W centrum zainteresowania zgłoszonej podstawy przedsądu wydaje się być art. 231 k.p.

Jednak nie jest to przepis nowy w systemie prawa. Ma swoje opracowania i orzecznictwo. Nie ma rozbieżności w wykładni tego przepisu. W przeciwnym razie Sąd Najwyższy podjąłby uchwałę w składzie powiększonym. Znacznie ma tylko zwykłą wykładnię i stosowanie prawa w danej sprawie. Do tego też sprowadza się istota podstawy przysądu. Braku zasadnej podstawy przysądu nie zmienia odwołanie się do innych wyroków Sądu Okręgowego w W. w sprawach J. R.. Rzecz w tym, że w ramach podstawy przysądu nie ocenia się prawidłowości wyroków innych Sądów. Druga podstawa przysądu dotyczy tylko samego przepisu prawa ze względu na kwalifikowaną potrzebę jego wykładni. Ze względu na odrębne przedmioty sporów nie można stwierdzić nieważności postępowania w tej sprawie na podstawie art. 379 pkt 3 k.p.c. W odniesieniu do samego art. 231 k.p. wniosek nie wykazuje rozbieżności w wykładni tego przepisu przez Sady we wskazanych orzeczeniach. Nawet gdyby taka wystąpiła, to nie spełnia się podstawa przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., jako że nie stwierdza się rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego na tle wykładni art. 231 k.p., która uzasadniałaby podjęcie uchwały w składzie powiększonym. Gdyby zaś chodziło o związanie ustaleniami w innej sprawie, to Sąd powszechny samodzielnie ustala san faktyczny i suwerennie stosuje prawo materialne. Związanie innym wyrokiem, przy braku nieważności postępowania, mogłoby być rozważane w aspekcie indywidulanej sprawy, czyli potencjalnie podstawy przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., co też potwierdza brak zasadnej podstawy przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 oraz art. 102 k.p.c. Na podstawie rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie opłata wynosi 4.050 zł (dla wpz 1.811.745 zł stawka minimalna to 10.800 zł (§ 2 pkt 7) x 75% (§ 9 pkt 2) x 50% (§ 10 ust. 4 pkt 2)). Zważając na wynik sprawy, śmierć powoda J. R., zwolnienie E. Ź. R. w części od kosztów opłaty od skargi kasacyjnej, na podstawie art. 102 k.p.c. zasądzono od następczyni prawnej na rzecz strony pozwanej 2.025 zł (połowę opłaty), nie obciążając skarżącej tymi kosztami ponad tę kwotę.

