



Sygn. akt III PK 31/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 listopada 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSA Anna Szczepaniak-Cicha (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. B.

przeciwko Zespołowi Szkół Nr 1 [...]

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 listopada 2014 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Z. z dnia 4 listopada 2013 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Z. wyrokiem z dnia 12 czerwca 2013 r. oddalił powództwo M. B. przeciwko Zespołowi Szkół o przywrócenie do pracy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka została zatrudniona w Zespole Szkół Nr 1 [...] od 1 września 2002 r. jako nauczyciel kontraktowy, początkowo na

czas określony, a od 1 września 2004 r. na podstawie umowy o pracę czas nieokreślony. W dniu 22 sierpnia 2008 r. M. B. uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Do 31 sierpnia 2008 r. powódka pracowała jako nauczyciel języka polskiego, a od 1 września 2008 r. jako nauczyciel wychowawca w internacie w pełnym wymiarze czasu pracy. Uchwałą Rady Powiatu w T. z dnia 27 stycznia 2012 r. internat przy Zespole Szkół Zawodowych nr 1 został zlikwidowany z dniem 31 sierpnia 2012 r. W dniu 15 maja 2012 r. powódka otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, w związku ze zmianami organizacyjnymi (likwidacja internatu, mniejsza liczba oddziałów i mniejsza liczba godzin nauczycielskich) w roku szkolnym 2012/2013, uniemożliwiającymi dalsze zatrudnienie na stanowisku nauczyciela języka polskiego i wychowawcy w internacie. Spośród pięciu wychowawców zatrudnionych w internacie wypowiedzenie otrzymało czterech, piąta osoba była objęta szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy i przydzielono jej godziny dydaktyczne. Wychowankowie internatu nie zostali przeniesieni do innej placówki, w szczególności do internatu przy Zespole Szkół Zawodowych Nr 3 [...]. Część uczniów zamieszkała w tym internacie, ale w wyniku normalnej rekrutacji. Żadne składniki mienia zlikwidowanego internatu nie zostały przejęte przez Zespół Szkół Zawodowych Nr 3 [...]. Obecnie budynek zlikwidowanego internatu, wraz z wyposażeniem, jest nieużywany. Powódka i dwie inne nauczycielki internatu, które otrzymały wypowiedzenie, już w maju 2012 r. złożyły podania o zatrudnienie w Zespole Szkół Zawodowych Nr 3 [...] na stanowisku wychowawcy internatu. Powódka nie została tam zatrudniona, pozostałe dwie osoby z dniem 1 września 2012 r. podjęły zatrudnienie w Zespole Szkół Zawodowych w wyniku przeniesienia służbowego. Z uwagi na liczbę godzin języka polskiego w roku szkolnym 2012/2013 nie było możliwości ich przydzielenia powódce. M. B. jest doktorem nauk humanistycznych, poza językiem polskim nie posiada kwalifikacji do nauczania innych przedmiotów. Oddalając powództwo o przywrócenie do pracy Sąd Rejonowy zważył, że zmiany organizacyjne w rozumieniu art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela były w pozwanej szkole rzeczywiste. Doszło do likwidacji internatu

oraz zmniejszenia liczby oddziałów z 17 do 16. Sąd pierwszej instancji uznał przy tym, że nie nastąpiło przejęcie części pozwanego pracodawcy, to jest internatu szkolnego, przez Zespół Szkół Zawodowych nr 3 [...] w trybie art. 23¹ k.p. Nie zostali przekazani ani pracownicy, ani wychowankowie, ani żadne składniki mienia. Dwie nauczycielki zlikwidowanego internatu podjęły wprawdzie pracę w tym Zespole, ale nie wskutek przejęcia na podstawie art. 23¹ k.p., lecz na podstawie przeniesienia do innej szkoły uregulowanego w art. 18 Karty Nauczyciela. W ocenie Sądu, pozwany zastosował jasne, prawdziwe i sprawdzalne kryteria doboru pracowników do zwolnienia, pozostające w związku przyczynowym z dokonanymi zmianami organizacyjnymi. Dyrektor pozwanej kierował się kwalifikacjami nauczycieli, pełnieniem dodatkowych funkcji, stażem pracy, wykształceniem, posiadaną oceną pracy. Prawdą jest, że powódka ma najwyższe wykształcenie, gdyż jest doktorem nauk humanistycznych, ale nie posiada kwalifikacji do nauczania innych przedmiotów, a jej wkład w pracę i osiągnięcia w ostatnich latach były mniejsze, niż pozostałych nauczycieli języka polskiego. W tych okolicznościach Sąd pierwszej instancji nie dopatrzył się przesłanek zasadności roszczenia wywiedzonego z art. 45 § 1 k.p.

M. B. w apelacji zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj.: art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela oraz art. 8 k.p., art. 23¹ § 1 i § 6 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, jak też naruszenie przepisów postępowania, tj.: art. 233 § 1 k.p.c. przez bezpodstawne oddalenie wniosku powódki o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka J. F. na okoliczność przeniesienia części składników majątkowych internatu prowadzonego przez pozwanego pracodawcę, skutkującego uznaniem, że doszło do przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p.

Sąd Okręgowy w Z. oddalił apelację M. B. przeciwko Zespołowi Szkół nr 1 [...]. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, przyjmując je za własne i uznał za niezasadny zarzut naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela, gdyż z ustaleń faktycznych wynika, że w roku szkolnym 2012/2013 doszło do obniżenia stopnia organizacji pozwanego, wskutek zmniejszenia liczby oddziałów z 17 do 16 i liczby godzin nauczycielskich oraz likwidacji internatu, dokonanej uchwałą Rady Powiatu w T. z dnia 27 stycznia 2012

r. Uchwała ta nie została zakwestionowana przez organ nadzoru. Wprowadzone zmiany spowodowały konieczność ograniczenia zatrudnienia nauczycieli. Pozwany rozwiązał stosunki pracy ze wszystkimi wychowawcami internatu, za wyjątkiem jednej osoby podlegającej ochronie szczególnej przed zwolnieniem. W maju 2012 r., a więc kiedy internat jeszcze istniał, trzy nauczycielki, w tym powódka, złożyły podania o zatrudnienie w Zespole Szkół Nr 3 [...]. Dyrektor tego Zespołu Szkół dokonał przeniesienia dwóch osób na podstawie art. 18 Karty Nauczyciela, nie podjął takiej decyzji w stosunku do powódki. Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że w okolicznościach sprawy nie nastąpiło przejście części zakładu - internatu, na innego pracodawcę w trybie art. 23¹ § 1 k.p., gdyż nie doszło do przejęcia składników majątkowych ani pracowników zlikwidowanego internatu przez inny podmiot.

W skardze kasacyjnej od wyroku oddalającego apelację powódka, zaskarżając rozstrzygnięcie w całości, zarzuciła rażące naruszenie prawa procesowego - art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia przepisu art. 8 k.p., art. 23¹ § 1 i 6 k.p. i art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela oraz rażące naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 23¹ § 1 k.p. przez jego niewłaściwą interpretację. Skarżąca sformułowała także zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego, które miały istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie przepisu art. 224 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., a także art. 382 k.p.c. i art. 386 § 1 k.p.c., w następstwie którego doszło do pominięcia części materiału zebranego w postępowaniu, do braku wyczerpujących ustaleń przez nierozważenie zebranego materiału dowodowego w sposób wszechstronny, a także dokonanie istotnych ustaleń Sądu sprzecznych z treścią zebranego materiału dowodowego, nieuzasadnione oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka J. F. i J. K. na okoliczność przeniesienia części składników majątkowych internatu prowadzonego przez pozwanego pracodawcę, które to naruszenia powodują brak w treści uzasadnienia wszystkich koniecznych elementów wymaganych przez wskazany przepis i uniemożliwiają dokonanie prawidłowej kontroli kasacyjnej.

W świetle tych zarzutów skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Z. oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. Wskazała na istnienie istotnego zagadnienia prawnego, a mianowicie kwestii interpretacji pojęcia „przejścia zakładu pracy” w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powódka zawarła rozbudowane wywody teoretyczne na tle konstrukcji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę oraz przedstawiła argumentację, przemawiającą za przyjęciem, że w rozpatrywanym przypadku doszło do przejścia części zakładu pracy na podstawie art. 23¹ § 1 k.p., gdyż Zespół Szkół nr 3 [...] przejął internat od pozwanego, skoro nastąpiło przekazanie dwóch pracowników oraz części mienia, czego Sądy nie ustaliły w sprawie, bezzasadnie oddalając wnioski dowodowe powódki.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Zgodnie z treścią art. 23¹ § 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. Przez pojęcie części zakładu pracy rozumieć należy taką formę organizacyjną, w skład której wchodzi pracownicy oraz środki majątkowe umożliwiające pracodawcy przejęcie określonej działalności. W judykaturze ugruntowane jest stanowisko, że przy dokonywaniu oceny czy nastąpiło przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, w rozumieniu art. 23¹ k.p., w odniesieniu do zakładów o celach gospodarczych decydujące są uwarunkowania typu majątkowego, zaś w odniesieniu do zakładów realizujących cele publiczne istotne jest przede wszystkim przejęcie zadań, przy czym wymagane jest przejęcie chociaż części pracowników zaangażowanych w wykonywanie tych zadań (zob. uchwałę 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2013 r., III PZP 1/13, OSNP 2014 nr 4, poz. 51, wyrok z dnia 3 czerwca 2014r., III PK 119/13, LEX nr 1476968 i orzecznictwo w uzasadnieniu powołane). Takie rozumienie transferu wynika również z orzecznictwa TSUE (poprzednio ETS): orzeczenia z dnia 19 maja 1992 r., C-29/91, w sprawie Dr Sophie Redmond Stichting v. Henricus Bartol and

Others, ECR 1992 nr I-3189 oraz z dnia 14 kwietnia 1994 r., C C-392/92, w sprawie Christel Schmidt v. Spar und Leihkasse Der Fruheren Aemter Bordeesholm, Kiel und Cronshagen, ECR 1994 nr I-1311. Gruntownej analizy orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości w tej kwestii, z przywołaniem i interpretacją przepisów 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 L z dnia 22 marca 2001 r.) dokonał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2012 r., II PK 228/11, dochodząc do trafnej konkluzji, że same zadania i kompetencje nie stanowią jednostki ekonomicznej w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. b) dyrektywy Rady 2001/23/WE i dopiero zorganizowanie struktury opartej na czynniku ludzkim powołanym w celu ich realizacji odpowiada definicji jednostki (OSNP 2013 nr 9-10, poz. 108). W świetle powyższej wykładni pojęcia „części zakładu pracy” stwierdzić należy, że internat przy zespole szkół publicznych, posiadający odrębne zadania oraz pracowników zatrudnionych do ich realizacji, odpowiada temu pojęciu na gruncie art. 23¹ k.p.

Nie ma wątpliwości, że przepis art. 23¹ § 1 k.p. jest normą bezwzględnie obowiązującą i przejęcie w tym trybie pracowników przez nowego pracodawcę następuje z mocy prawa, a więc uchylenie się od skutków działania tego przepisu w wyniku umowy pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą nie jest możliwe (nieważność ze względu na kolizję z normą o charakterze *ius cogens*). Automatyzm prawny kontynuacji stosunku pracy oznacza, że przejście zakładu na innego pracodawcę nie jest także uzależnione od jakichkolwiek czynności pracowników. Jeśli natomiast następuje przejęcie tylko części zakładu pracy przez innego pracodawcę, to przepis art. 23¹ § 2 k.p. nie ma zastosowania do tych pracowników, którzy są nadal zatrudnieni w pozostałej, choćby niewielkiej części zakładu pracy (tak Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 511/98, OSNP 2000 nr 4, poz. 134). Różne są zdarzenia prawne, z którymi ustawa wiąże skutek prawny przejścia zakładu pracy na inny podmiot, nie musi to być formalne nabycie zakładu lub jego części, decyduje bowiem przejęcie zakładu lub jego części w faktyczne władanie.

Z przepisu art. 23¹ § 1 k.p. wynika założenie zasadnicze, że nie jest możliwe objęcie pracownika ochroną wynikającą z art. 23¹ k.p., jeżeli przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę dotychczasowy stosunek pracy został skutecznie rozwiązany. Nowy pracodawca może więc wejść z mocy prawa, jako strona stosunku pracy w miejsce dotychczasowego pracodawcy tylko wówczas, gdy w chwili przejścia zakładu pracy dana osoba jest pracownikiem zakładu, także w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. W orzecznictwie od dawna ukształtowane są zapatrywania, że transfer przewidziany w art. 23¹ § 1 k.p. nie likwiduje skutku rozwiązującego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przed przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 296/97, OSNP 1998 nr 14, poz. 442, z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 433/98, LEX nr 356744). Rozwiązanie umowy o pracę nie może jednak zmierzać do obejścia normy art. 23¹ § 1 k.p., a więc do wyłączenia skutków przejścia zakładu pracy na inny podmiot, choć nie zawsze wypowiedzenie pracownikowi umowy ze skutkiem na dzień poprzedzający przejście zakładu lub jego części na inny podmiot oznacza takie obejście (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 568/99, OSNP 2001 nr 17, poz. 532). Obejściu art. 23¹ § 1 k.p. zapobiegać ma także regulacja zawarta w przepisie art. 23¹ § 6 k.p., który przewiduje, że przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy. Łącząc oba wątki stwierdzić należy, że jeśli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę, to nie zachodzi zmiana pracodawcy w myśl art. 23¹ § 1 k.p., chyba że pracownik wykaże w postępowaniu sądowym, że wypowiedzenie pozostawało w kolizji z normą art. 23¹ k.p. Nieprzejęcie pracownika w trybie art. 23¹ § 1 k.p., na skutek rozwiązania stosunku pracy przed przejściem zakładu pracy, nie wyklucza następstwa prawnego podmiotu przejmującego w zakresie roszczeń wynikających z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przez dotychczasowego pracodawcę (tak Sąd Najwyższy w m.in. w wyroku z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 569/98, OSNP 2000 nr 7, poz. 259). Kluczowe znaczenie ma w tej sytuacji kwestia pozwania właściwego podmiotu. Według brzmienia art. 23¹ § 2 k.p., za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części

zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

M. B. twierdziła w sporze, że z dniem 1 września 2012 r. doszło do przejścia części zakładu pracy, w której była zatrudniona, to jest internatu szkolnego, na nowego pracodawcę, którą to część zakładu od Zespołu Szkół Nr 1 [...] z dniem 1 września 2012 r. przejął w faktyczne władanie Zespół Szkół Nr 3 [...], co wynika z przejęcia zadań, dwóch pracowników internatu, części wychowanków oraz części mienia. Niespornie M. B. pozwała w sprawie tylko Zespół Szkół Nr 1. W pozwie o przywrócenie do pracy w pozwanej szkole podnosiła między innymi, że szkoła miała możliwość zatrudnienia jej od 1 września 2012 r. na stanowisku nauczyciela języka polskiego, określonym w akcie mianowania, jak też wskazywała na nieprawidłowe zastosowanie wobec niej kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia, nieuwzględniających jej kwalifikacji zawodowych. Gdyby uznać za słuszną myśl powódki, że doszło do przejścia części jej zakładu na innego pracodawcę - choć nie ma ku temu podstaw w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia, którymi co do zasady Sąd Najwyższy jest związany - to powódka występując z roszczeniem o przywrócenie do pracy dała wyraz przekonaniu, że powinna pozostać w „nieprzejętej” części zakładu, skoro twierdziła, że wypowiedzenie umowy o pracę przez pozwanego było bezzasadne, bowiem należało jej zaproponować dalsze zatrudnienie w Zespole Szkół Nr 1 na stanowisku dydaktycznym. Z tych właśnie względów M. B. żądała przywrócenia do pracy u pozwanego. Tak sformułowane powództwo rozpoznał Sąd pierwszej instancji, szeroko badając zasadność przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pod kątem przesłanek z art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 191) oraz zastosowanych przez pozwanego kryteriów wytypowania pracowników do zwolnienia.

Jak wynika z rozważań dokonanych wyżej, przepis art. 23¹ § 1 k.p. jest normą bezwzględnie obowiązującą i przejęcie w tym trybie pracowników przez nowego pracodawcę następuje z mocy prawa. Jeśli zaś następuje transfer tylko części zakładu pracy na innego pracodawcę, to przepis art. 23¹ § 2 k.p. nie ma zastosowania do tych pracowników, którzy są nadal zatrudnieni w pozostałej części zakładu pracy. Innymi słowy, gdy dochodzi do przejęcia z mocy prawa pracownika

wraz z częścią zakładu przez nowego pracodawcę, to wykluczone jest ustalenie, że pracownik ten jednocześnie pozostał (powinien pozostać) u dotychczasowego pracodawcy w nieprzejętej części zakładu. Są to sytuacje wzajemnie się wykluczające, a pracownikowi nie przysługuje „prawo wyboru” pracodawcy, przejęcie następuje automatycznie. Skoro M. B. wystąpiła z pozwem przeciwko Zespołowi Szkół Nr 1 o przywrócenie do pracy, to poniekąd zaprzeczyła, że nastąpiła wobec niej zmiana pracodawcy. Nie wskazała przy tym na odpowiedzialność Zespołu Szkół Nr 3, jako następcy prawnego. Nieprzejęcie pracownika w trybie art. 23¹ § 1 k.p., na skutek rozwiązania stosunku pracy przed przejściem zakładu pracy lub jego części, prowadzić może do następstwa prawnego podmiotu przejmującego w zakresie odpowiedzialności z tytułu roszczeń, wynikających z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przez dotychczasowego pracodawcę - w okolicznościach faktycznych konkretnego przypadku. Natomiast przepis art. 23¹ § 2 k.p., statuujący solidarną odpowiedzialność dotychczasowego i nowego pracodawcy, ma wprost zastosowanie tylko do przejętych pracowników części zakładu.

W procesie cywilnym zasadą jest, że jeśli powództwo zostało wniesione nie przeciwko osobie, która powinna być w sprawie stroną pozwaną, to sąd na wniosek powoda lub pozwanego wzywa tę osobę do udziału w sprawie (art. 194 § 1 k.p.c.), a jeżeli się okaże, że powództwo o to samo roszczenie może być wytoczone przeciwko innym jeszcze osobom, które nie występują w sprawie w charakterze pozwanych, wezwanie tych osób przez sąd jest możliwe na wniosek powoda (art. 194 § 3 k.p.c.). Natomiast w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika wezwanie takich osób jest możliwe z urzędu - art. 477 k.p.c. Sąd Najwyższy podziela pogląd, że określenie „sąd może” wezwać z urzędu, zawarte w art. 477 k.p.c., należy rozumieć w ten sposób, że wezwanie nie należy do swobodnego uznania sądu i ilekroć sąd dojdzie do przekonania, że zachodzą przesłanki określone w art. 194 § 1 i 3 k.p.c., tylekroć „musi”, a nie tylko „może” dokonać wezwania z urzędu (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 września 2009 r., II PK 78/09, LEX nr 558307). Przepis art. 194 k.p.c., podobnie jak art. 477 k.p.c., znajduje jednak zastosowanie wyłącznie w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, sąd odwoławczy przekształceń podmiotowych nie dokonuje

(art. 391 § 1 k.p.c.). M. B. pozwała w sprawie Zespół Szkół Nr 1 i nie wносиła o dopozwanie Zespołu Szkół Nr 3. Sąd Rejonowy w okolicznościach sprawy nie dopatrzył się przesłanek z art. 194 § 1 i 3 k.p.c. i nie dokonał wezwania z urzędu na podstawie art. 477 k.p.c. Kwestii tej powódka nie poddała pod osąd Sądu drugiej instancji w ramach apelacyjnych zarzutów naruszenia prawa procesowego (nie podniosła jej zresztą także w skardze kasacyjnej).

Przypomnieć należy, że sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami naruszenia prawa materialnego, wiąza go natomiast zarzuty naruszenia prawa procesowego, a w granicach zaskarżenia bierze pod uwagę nieważność postępowania. Reguła ta wyrażona została w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07 (OSNC 2008 nr 6, poz. 55), podniesionej do rangi zasady prawnej. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy wyjaśnił, że użyty w art. 378 § 1 k.p.c. zwrot, iż sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę „w granicach apelacji” oznacza, że sąd ten rozpoznaje sprawę merytorycznie, w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych poprzestając na materiale zebranym w pierwszej instancji lub prowadząc dalsze postępowanie (art. 381 k.p.c. i art. 382 k.p.c.), ustala podstawę prawną orzeczenia, będąc ewentualnie związanym oceną lub uchwałą Sądu Najwyższego (art. 386 § 6 k.p.c.), stosuje przepisy regulujące postępowanie apelacyjne oraz, w przypadku ich braku, przepisy dotyczące postępowania przed sądem pierwszej instancji (art. 367 i nast. k.p.c.), kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji, ale będąc związanym zarzutami przedstawionymi w apelacji, poza nieważnością postępowania, którą bierze pod uwagę z urzędu, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania, nie wykracza poza wnioski zawarte w apelacji i nie narusza zakazu *reformationis in peius*. Tak właśnie rozpoznał sprawę Sąd Okręgowy w odniesieniu do wskazanych przez apelującą uchybień procesowych, gdyż nie wykroczył poza zarzut obrazy art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy w składzie rozpatrującym przedmiotową skargę kasacyjną stoi na stanowisku, że wobec zmiany modelu postępowania apelacyjnego nie można obecnie kategorycznie twierdzić, że uchybienie art. 477 k.p.c. sąd drugiej instancji bierze pod uwagę z urzędu i powinien w każdym przypadku uchylić zaskarżony wyrok jako orzeczenie, którym istota sprawy nie

została rozpoznana (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2004 r., II PK 80/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 211).

Sumując, stosunek pracy powódki w Zespole Szkół Nr 1 uległ rozwiązaniu wskutek wypowiedzenia przez pracodawcę z dniem 31 sierpnia 2012 r. M. B. pozwała swego pracodawcę, żądając przywrócenia do pracy. Roszczenie o restytucję stosunku pracy u tego pracodawcy zostało zgłoszone przeciwko prawidłowo pozwanemu podmiotowi, umowa o pracę rozwiązała się przed wskazywanym przez powódkę terminem przejęcia części zakładu pracy. Jeśli jednak powódka chciała uzyskać przywrócenie do pracy u innego pracodawcy twierdząc, że z mocy prawa nastąpiło jej przejęcie przez ten podmiot, wraz z przejściem części zakładu w trybie art. 23¹ § 1 k.p., to roszczenie swe powinna skierować także lub wyłącznie przeciwko Zespołowi Szkół Nr 3. Ten podmiot nie występował w procesie jako pozwany, aż do prawomocnego rozstrzygnięcia sporu, przy czym nie zostały podniesione żadne zarzuty w stosunku do Sądów obu instancji w związku z możliwością podmiotowych przekształceń po stronie pozwanej. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach jej podstaw i wniosków. Wszystkie kasacyjne zarzuty dotyczą kwestii niewłaściwego rozpoznania sporu, w aspekcie transferu części zakładu pracy, toteż nie mogą prowadzić do skuteczności skargi kasacyjnej w sprawie, w której nie występował jako strona Zespół Szkół Nr 3. Kazyistyczna analiza wymienionych w zarzutach przepisów prawa materialnego i procesowego nie jest w tej sytuacji konieczna. Na marginesie dodać należy, że pracownik ma interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy z określonym podmiotem w następstwie zdarzenia wyczerpującego znamiona z art. 23¹ k.p. i żądanie to nie jest obwarowane terminem zakreślonym dla wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2013 r., I PK 107/13, LEX nr 1448682). Bezzasadną skargę kasacyjną Sąd Najwyższy oddalił na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.