



Sygn. akt II PK 262/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lipca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

w sprawie z wniosku B. M.

przeciwko J.W. – J. w Ś.

o dopuszczenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 lipca 2014 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Z.

z dnia 18 czerwca 2013 r.

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony powodowej na
rzecz strony pozwanej 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu
kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 grudnia 2012 r. Sąd Rejonowy w Ś. dopuścił powoda do pracy u pozwanego J. W. J. w Ś. na stanowisku mistrza Działu Chłodnictwa w kompleksie energetycznym przy L. E. S.A. w Ś.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony w Zakładach Drobiarskich E. S.A. w Ś. na podstawie umowy o pracę. Od 1 marca 2004r. powód był zatrudniony na stanowisku mistrza chłodnictwa w Dziale Chłodnictwa.

Dnia 13 października 2008 r. Zakłady E. S.A w Ś. zawarły z J. B. G. w O. umowę zlecenia, na mocy której jako zleceniobiorca przyjął do wykonania nadzór, obsługę i eksploatację maszynowni i instalacji chłodniczych.

Dnia 14 października 2008 r. Zakłady Drobiarskie E. S.A w Ś. zawarły porozumienie ze związkami zawodowymi. Strony porozumienie przyjęły, że 25 października 2008 r. nastąpi przejęcie przez J. B. zorganizowanej części ZD E. S.A w Ś. w postaci kotłowni przesyłowej wraz z maszynownią chłodniczą, jako funkcjonującego kompleksu energetyczno-chłodniczego i w trybie art. 23¹ k.p. zostaną przejęci przez J. B. pracownicy. Powód został pracownikiem J. B.- G. w O.

Pismem z dnia 20 maja 2011 r. J. B. wypowiedział ZD E. S.A w Ś. umowę zlecenia ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2011 r.

Dnia 26 maja 2011 r. powód otrzymał od J. B. wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację pracodawcy i zakończenie prowadzenia działalności gospodarczej.

Dnia 1 sierpnia 2011 r. Zakłady Drobiarskie E. S.A w Ś. zawarły z pozwanym J. W. J. w Ś. umowę zlecenie, na mocy której J. W. jako zleceniobiorca od 1 września 2011 r. przyjął do wykonania między innymi nadzór, obsługę i eksploatację maszynowni i instalacji chłodniczych. Z grupy 9 pracowników zatrudnionych u J. B., pozwany J. W. zatrudnił na podstawie umowy o pracę 6 pracowników do obsługi maszynowni. Pozwany J. W. nie zawarł umowy o pracę z powodem i nie traktował powoda jako swego pracownika.

Dnia 31 sierpnia 2011 r. pracownicy J. B. obsługiwali kompleks energetyczno-chłodniczy na podstawie umowy zlecenia z ZD E. Obsługę kompleksu energetyczno-chłodniczego przejął w 1 września 2011 r. pozwany J. W.

Pozwany konsekwentnie podnosił, że powodowi przysługiwało wyłącznie roszczenie o przywrócenie do pracy, które zgłosił w sprawie ... 53/11 i którego skutecznie się zrzekł, cofając pozew przeciwko pozwanemu.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo jest zasadne. W toku postępowania przed Sądem Rejonowym powód zmienił swoje pierwotne żądanie i domagał się dopuszczenia do pracy u pozwanego, podnosząc, że jego stosunek pracy z pozwanym istnieje z mocy prawa.

Powód był pracownikiem Zakładów Drobiarskich E. S.A w Ś., 25 sierpnia 2008 r. J. B. G. w O. przyjął nadzór, obsługę i eksploatację maszynowni i instalacji chłodniczych. Nastąpiło przejęcie części zakładu przez J. B. i powód stał się z mocy art. 23¹ § 1 k.p. jego pracownikiem. Umowa o pracę z J. B. uległa rozwiązaniu na skutek upływu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt. 2 k.p.).

Od 1 września 2011 r. obsługę kompleksu energetyczno-chłodniczego przyjął na podstawie kolejnej umowy zlecenia J. W. J. w Ś. Nastąpiło też przekazanie przez J. B. kompleksu energetyczno-chłodniczego ZD E. S.A w Ś.

W ocenie Sądu od 1 września 2011 r. pozwany J. W. przejął zadania J. B. wraz z pracownikami wykonującymi to zadanie. Nie było podstaw do wypowiedzenia umowy o pracę z powodem, ponieważ przyczyną wypowiedzenia było istotnie przejście zakładu pracy na innego pracodawcę. Wypowiedzenie umowy o pracę było więc sprzeczne z art. 23¹ § 6 k.p. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane wbrew przepisowi art. 23¹ § 1 k.p. jest nieważne. Powód nie był 1 września 2011 r. pracownikiem J. B., gdyż umowa uległa rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2011 r., jednak z uwagi na ustanie stosunku pracy u J. B. wyłącznie z powodu przejścia części zakładu pracy na kolejnego pracodawcę, powód był objęty ochroną z art. 23¹ kp, co oznacza, że zgodnie z art. 23¹ § 1 k.p., tj. z mocy prawa stał się pracownikiem pozwanego J. W. z dniem 1 września 2011 r.

Sąd Okręgowy w Z. wyrokiem z 18 czerwca 2013 r., po rozpoznaniu apelacji pozwanego, zmienił zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że powództwo oddalił.

W uzasadnieniu stwierdzono przede wszystkim, że Sąd Rejonowy błędnie uznał, że strony łączy stosunek pracy powstały w wyniku przejęcia przez pozwanego od poprzedniego pracodawcy powoda J. B. kompleksu energetyczno-chłodniczego w trybie art. 23¹ § 1 k.p. Sąd Rejonowy uznając, że stosunek pracy istnieje powołał się na materiał dowodowy zgromadzony w sprawie ... 53/11, w której powód domagał się przywrócenia do pracy wobec 3 pozwanych, w tym

wobec pozwanego J. W. Prawomocnym wyrokiem z 13 czerwca 2012 r. Sąd Rejonowy w Ś. oddalił powództwo przeciwko pozwanemu E. S.A w Ś. i umorzył postępowanie przeciwko pozwanemu J. B. i J. W., ponieważ powód cofnął pozew i zrzekł się roszczeń. Rację ma pozwany, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2011 r., wobec braku skutecznego zakwestionowania dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, było skuteczne.

Sąd nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego, że dokonane przez J. B. wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było nieważne. Poza sporem pozostaje, że z dniem 31 sierpnia 2011 r. powód przestał być pracownikiem J. B., nie był również pracownikiem E. S.A, gdyż Sąd prawomocnie oddalił powództwo o przywrócenie do pracy.

Skargę kasacyjną na powyższy wyrok złożył powód. Zarzucono naruszenie:

1) art. 23¹ § 1 k.p. „przez pominięcie, że przepis ten jest bezwzględnie obowiązujący i powoduje, że przejęcie w tym trybie pracowników przez nowego pracodawcę następuje z mocy prawa, co nie jest uzależnione od jakichkolwiek czynności pracowników. Nie jest również możliwe uchylene skutków działania tego przepisu w wyniku czynności prawnych (umowy) pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą”,

2) art. 23¹ § 6 k.p. „przez pominięcie, że wobec powoda doszło wcześniej do zastosowania zakazanej przyczyny wypowiedzenia i w konsekwencji naruszenia również art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez pominięcie, że uprzednie wypowiedzenie powodowi umowy o pracę przez J. B. miało faktycznie na celu obejście bezwzględnie obowiązującego przepisu art. 23¹ § 1 k.p. i jako takie – z mocy prawa – było nieważne”.

Wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego przez dopuszczenie powoda do pracy u pozwanego na stanowisku mistrza Działu Chłodnictwa w kompleksie energetycznym przy ZD „E.” w Ś. i zasądzenie na rzecz powoda od strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych, ewentualnie o uchylene zaskarżonego wyroku i skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy, Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. i rozstrzygnięcia o kosztach procesu za postępowanie kasacyjne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

Skarżący podnosił zasadniczo, poprzez wskazane w skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia prawa materialnego, iż nastąpiło przejęcie pracownika przez nowego pracodawcę a wypowiedzenie dokonane przez poprzedniego pracodawcę było z mocy prawa nieważne. Na tej podstawie twierdzono, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W okolicznościach faktycznych sprawy istotą sporu było ustalenie istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy.

Jest oczywiste, że przepis art. 23¹ § 6 k.p. ma charakter ochronny. Jego naruszenie czyni więc wypowiedzenie bezprawnym i uzasadnia wszelkie roszczenia pracownika, w tym związane z przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. W sporach tego rodzaju występują nieraz bardzo skomplikowane okoliczności faktyczne. Są one związane z koniecznością rozstrzygnięcia, czy doszło do przejęcia zakładu pracy oraz, czy wypowiedzenie (inny sposób ustania stosunku pracy) zostało dokonane właśnie z tego powodu. Sąd Najwyższy wypowiadał się w tej materii już wielokrotnie. Jednak w przedmiotowej sprawie spornym okazał się inny problem. Otóż w dacie przejęcia zakładu pracy (1 września 2011 r.) powód nie był już pracownikiem, gdyż wcześniejszy pozew został cofnięty wraz ze zrzeczeniem się roszczenia. Nie ulega więc wątpliwości, że powód nie zakwestionował skutecznie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. Można więc uznać, że tym samym powód zaakceptował rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, skutkiem czego utracił status pracownika. Z ukształtowanej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego wynika, że nieprzejęcie pracownika w trybie art. 23¹ § 1 k.p. na skutek rozwiązania stosunku pracy przed przejęciem zakładu pracy nie wyklucza następstwa prawnego podmiotu przejmującego w zakresie roszczeń wynikających z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przez dotychczasowego pracodawcę (wyrok z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 569/98, OSNP 2000 nr 7, poz. 259).

Jednak przekształcenie podmiotowe stosunku pracy w związku z przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę nie likwiduje skutku

rozwiązującego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przed tym przejściem przez dotychczasowego pracodawcę. W tym celu niezbędne jest złożenie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia do sądu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 38/05, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 44). Pogląd zbieżny z powyższym bywa także prezentowany literaturze prawa pracy. Polega on na przyjęciu, że zmiana pracodawcy następuje o ile stosunek pracy istnieje w dacie przejścia. Dlatego z ochrony nie korzystają pracownicy, którzy w wyniku różnych okoliczności, w tym własnej decyzji nie byli zatrudnieni w momencie transferu (tak: Ł. Pisarczyk: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Warszawa 2013, s. 129).

Powyższe rozwiązanie problemu jest zgodne z powszechnie akceptowaną zasadą ochrony pracownika przed bezprawnym wypowiedzeniem umowy o pracę. Kodeks pracy jako zasadę przyjmuje brak sankcji nieważności bezwzględnej – z mocy samego prawa. Tak więc wszelkie roszczenia pracownika mogą dojść do skutku tylko na jego żądanie. Mamy więc w tym przypadku do czynienia z zasadą względnej nieważności jednostronnej czynności prawnej (wypowiedzenia) pracodawcy.

Reasumując należało przyjąć, że jeżeli pracownik nie zakwestionuje skutecznie wypowiedzenia dokonanego przed przejściem zakładu pracy lub jego części to wyłączone jest skuteczne dochodzenie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy z nowym pracodawcą. Tym bardziej możliwość ta jest wyłączona w przypadku potwierdzenia przez sąd pracy, w innym postępowaniu, zasadności i zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. Tak więc jedynie skuteczne zakwestionowanie zasadności lub zgodności z prawem wypowiedzenia otwiera drogę do dochodzenia roszczeń związanych z restytucją stosunku pracy u nowego pracodawcy.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.