



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki

SSN Robert Stefanicki (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. K.
przeciwko Ministerstwu [...]
o dopuszczenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 30 stycznia 2024 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 17 grudnia 2021 r., sygn. akt XXI Pa 90/21,

I. oddała skargę kasacyjną;

**II. zasądza od B. K. na rzecz Ministerstwa [...] kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym z ustawowymi
odsetkami na podstawie art. 98 § 1¹ k.p.c.**

UZASADNIENIE

B. K. pozwem z dnia 5 czerwca 2020 r. skierowanym przeciwko Ministerstwu
[...] w Warszawie wniosła o nakazanie pozwanemu dopuszczenie Jej do pracy na

stanowisku głównego specjalisty do spraw opracowywania umów i dokumentacji w Wydziale Administracyjnym w Biurze Administracji Ministerstwa [...]. W razie nieuwzględnienia roszczenia o dopuszczenie do pracy powódka wniosła o ustalenie, że w okresie od 29 lutego 2020 r. pozostawała w stosunku pracy z pozwanym Ministerstwem [...] jako pracownik służby cywilnej zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku głównego specjalisty do spraw opracowywania umów i dokumentacji w Wydziale Administracyjnym w Biurze Administracji Ministerstwa [...] w pełnym wymiarze czasu pracy. W odpowiedzi na pozew Ministerstwo [...] w Warszawie wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany podniósł zarzut złożenia pozwu z przekroczeniem 21-dniowego terminu wskazanego w art. 264 k.p.

Wyrokiem z 25 maja 2021 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i postanowił nie obciążać powódki kosztami procesu. Sąd ten ustalił, że B.K. była zatrudniona w Ministerstwie [...] od 7 kwietnia 1994 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, a od 25 września 2019 r. na stanowisku głównego specjalisty ds. opracowywania umów i dokumentacji w Wydziale Administracyjnym w Biurze Administracji. W dniu 28 lutego 2020 r. pracodawca przeprowadził z powódką rozmowę, w której czasie przedstawił Jej pismo z informacją o tym, że w wykonaniu obowiązku ustalonego w art. 106 ust. 4 ustawy z dnia 23 stycznia 2020 r. o zmianie ustawy o działach administracji rządowej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r., poz. 284, dalej jako ustawa) oraz zgodnie z art. 23¹ § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r., poz. 1040 ze zm.) zawiadomił Ją, że z dniem 29 lutego 2020 r. nastąpi przejście części zakładu pracy, tj. komórek organizacyjnych zapewniających obsługę zadań ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej usytuowanych w Ministerstwie [...], na innego pracodawcę, którym będzie urząd zapewniający obsługę zadań ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej po dniu wejścia powołanej ustawy w życie, tj. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów. Ponadto wskazano, że z dniem wejścia w życie ustawy B. K. stała się z mocy prawa pracownikiem Kancelarii

Prezesa Rady Ministrów, z zachowaniem dotychczasowego stanowiska i wysokości wynagrodzenia, a także sposobu nawiązania stosunku pracy. Pismo to zawierało pouczenie o treści art. 23¹ § 4 k.p. Powódka zapoznała się z treścią tego pisma, ale go nie podpisała, co oznaczało brak zgody na Jej przeniesienie. Na podstawie art. 106 ust. 4 ustawy z Ministerstwa [...] do Kancelarii Prezesa Rady Ministrów zostało przeniesionych 83 pracowników. W dniach 2 i 4 marca 2020 r. B. K. zwracała się do Przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ „S.” Pracowników [...] Z. R. o opinię w Jej sprawie. Zdaniem przedstawiciela Komisji Zakładowej NSZZ „S.” Pracowników [...] decyzja o zmianie miejsca pracy powódki budzi zastrzeżenia pod względem jej zgodności z prawem, a sposób jej zakomunikowania pracownicy oraz wynikające konsekwencje dla Niej statusu urzędnika Ministerstwa [...] narusza godność i prawa pracownika. Ponadto wskazał, że ustawa z dnia 23 stycznia 2020 r. nie ma zastosowania do sytuacji B. K. i Jej przeniesienie do innego pracodawcy, bez zgody pracownika i stanowi bezprecedensowe naruszenie prawa. Również napisała wiadomość elektroniczną do dyrektora A. L. z prośbą o podanie przyczyn przeniesienia oraz o przyjęcie Jej na rozmowę. Dyrektor ustosunkował się do tego stanowiska, wskazując, że Biuro Administracji, w którym zatrudniona była powódka, prowadziło obsługę departamentów wchodzących w skład dwóch działów administracji rządowej, m.in. zajmujących się obsługą zadań ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, stąd omawiana ustawa miała zastosowanie do Jej sytuacji pracowniczej. B. K. do 4 marca 2020 r. wykonywała pracę w Ministerstwie [...] na dotychczasowym stanowisku. W okresie od 5 marca do 8 maja 2020 r. pozostawała niezdolna do pracy z powodu choroby. W tym okresie pracownicy działu kadr Kancelarii Prezesa Rady Ministrów już od 9 marca 2020 r. zwracali się do niej o stawienie się w siedzibie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w celu uregulowania kwestii dokumentów związanych z zatrudnieniem. 31 marca 2020 r. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów zgłosiła B. K. do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego od 5 marca 2020 r.

W piśmie z 2 kwietnia 2020 r. pełnomocnik B. K. zwrócił się do Dyrektora Generalnego [...] w Ministerstwie [...] A. P. o dopuszczenie Jej do pracy po zakończeniu okresu niezdolności do pracy na dotychczasowe stanowisko oraz wycofanie skutków zastosowanych czynności zmierzających do zrealizowania

zmiany pracodawcy dla pracownicy z Ministerstwa [...] na Kancelarię Prezesa Rady Ministrów, a także o niezwłoczną wypłatę świadczeń pieniężnych za okres niezdolności do pracy. Pismo to nie wpłynęło na zmianę stanowiska Ministerstwa [...]. B. K. otrzymała z Kancelarii Prezesa Rady Ministrów skierowanie na kontrolne badania lekarskie, które zrealizowała 8 maja 2020 r. i uzyskała orzeczenie o zdolności do wykonywania pracy na stanowisku główny specjalista. W dniu 11 maja 2020 r. stawiała się w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, gdzie podpisała szereg dokumentów datowanych na marzec 2020 roku, w tym porozumienie określające warunki zatrudnienia, zgodnie z którym miała otrzymać stanowisko głównego specjalisty w Biurze Dyrektora Generalnego, informację z 9 marca 2020 r. o tym, że z dniem 5 marca 2020 r. została członkiem korpusu służby cywilnej zatrudnionym w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów urządzenie obsługującym ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej oraz wiadomość z 11 marca 2020 r. o warunkach zatrudnienia w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. B. K. podpisała te dokumenty, gdyż było to warunkiem wypłaty Jej zaległego zasiłku chorobowego i wynagrodzenia.

Sąd I instancji stwierdził, że powództwo pozostawało niezasadne i nie zasługiwało na uwzględnienie. W rozpoznawanej sprawie nie budziło jakichkolwiek wątpliwości, że doszło do przejęcia części zadań dotychczasowego pracodawcy zastrzeżonych dla ministra do spraw objętych działem członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów, która przejęła obsługę tego ministra. Ustawa z dnia 23 stycznia 2020 r. o zmianie ustawy o działach administracji rządowej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z dnia 21 lutego 2020 r.), która zgodnie z art. 114 weszła w życie 29 lutego 2020 r., dokonała bowiem zmian m.in. w zakresie spraw objętych działem członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej i doprecyzowała także niektóre kompetencje ministra kierującego tym działem. Szczegółowy zakres działania Ministra do Spraw Unii Europejskiej, którego obsługę zapewnia Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, określało rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 5 marca 2020 r. (Dz.U. z dnia 6 marca 2020 r.), które weszło w życie z dniem ogłoszenia, z mocą od dnia 5 marca 2020 r. Powyższe akty prawne doprowadziły do przekształcenia Ministerstwa [...], które polegało na wyłączeniu z Ministerstwa [...] – urzędu obsługującego ministra

właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej – komórek organizacyjnych zapewniających obsługę zadań ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej oraz pracowników obsługujących te zadania i włączeniu tych komórek organizacyjnych, jak również tych pracowników do urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej. Nastąpiło to na mocy Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 marca 2020 r. w sprawie przekształcenia Ministerstwa [...] (Dz.U. z dnia 11 marca 2020 r.), które weszło w życie z dniem ogłoszenia, z mocą od 5 marca 2020 r.

W rozpoznawanej sprawie spór toczył się wokół ustalenia, czy powódka jako pracownik zatrudniony na stanowisku głównego specjalisty ds. opracowywania umów i dokumentacji w Wydziale Administracyjnym w Biurze Administracji zasadnie została włączona przez pozwanego w poczet pracowników, którzy na podstawie art. 106 ust. 3 ustawy stali się pracownikami Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Wstąpienie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w stosunek pracy z powódką nastąpiło nie w terminie wskazanym w piśmie z 28 lutego 2020 r. (w dniu wejścia w życie ustawy z dnia 23 stycznia 2020 r. o zmianie ustawy o działach administracji rządowej oraz niektórych innych ustaw), lecz w dniu 5 marca 2020 r., to jest, kiedy na podstawie stosownych rozporządzeń struktury Ministerstwa [...] i Kancelarii Prezesa Rady Ministrów zostały dostosowane do normatywnych wymogów ustawy.

Zdaniem Sądu I instancji prawidłową wykładnię art. 106 ust. 3 ustawy zaprezentowała strona pozwana. Przy czym rację należy przyznać powódce w zakresie, w jakim stwierdza ona, że nigdy nie była zatrudniona w komórkach organizacyjnych zapewniających obsługę zadań ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej (art. 106 ust. 1 ustawy), nie mniej jednak – jak Sąd ten wskazał – zastosowanie do niej miał ust. 3, który dotyczył pracowników „zatrudnionych w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy w urzędzie obsługującym ministra właściwego do [...], w komórkach organizacyjnych innych, niż wskazane w ust. 1 i 2, do których obowiązków należy zapewnienie obsługi zadań ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, w tym obsługa komórek organizacyjnych, o których mowa w ust. 1 i 2”. Obowiązki powódki na ostatnio zajmowanym stanowisku w Biurze Administracji

dotyczyły bowiem obsługi komórek merytorycznych Ministerstwa [...], w tym zapewniających obsługę zadań ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej.

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczność taka, że zakres obowiązków powódki w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i opis stanowiska pokrywały się tylko w części z tymi w Ministerstwie [...] tj. w zakresie zamówień publicznych, nie stanowi podstawy do zakwestionowania tezy o przeniesieniu powódki w ramach przejścia części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. do pracy w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Regulacja ta nie ogranicza uprawnień po stronie nowego pracodawcy do określenia zadań pracownika zgodnie z własnymi aktualnymi potrzebami. Z opisu stanowiska pracy w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów wynika, że główny specjalista do spraw rozliczeń i nieruchomości Kancelarii Prezesa Rady Ministrów powinien posiadać wykształcenie wyższe ekonomiczne albo o kierunku zarządzanie lub administracja i posiadać minimum 2-letnie doświadczenie zawodowe w jednostkach sektora finansów publicznych.

Zdaniem Sądu I instancji, B. K. wymogi te spełniała i mogła zostać zakwalifikowana przez pozwanego jako pracownik, którego stosunek pracy uległ przekształceniu w myśl art. 106 ust. 3 ustawy, zgodnie z zapotrzebowaniem na pracownika o określonych kompetencjach zgłoszonego przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów. W konsekwencji powyższego powódce nie przysługuje roszczenie z art. 22 § 1 k.p. o dopuszczenie do pracy w Ministerstwie [...], skoro strony w dacie wyrokowania nie łączył stosunek pracy. Sąd Rejonowy odniósł się także do szeregu okoliczności wskazujących na faktyczne realizowanie przez powódkę pracy na rzecz Kancelarii Prezesa Rady Ministrów po dniu 5 marca 2020 r. Powódka nie skorzystała z uprawnienia ustanowionego w art. 23¹ § 4 k.p. odnośnie do możliwości rozwiązania stosunku pracy z nowym pracodawcą, przystąpiła do świadczenia pracy, ustabilizowała sytuację związaną z pożyczką udzieloną Jej przez Ministerstwo [...] itp. Wreszcie powódka podpisała porozumienie datowane na 9 marca 2020 r. określające warunki zatrudnienia, z którego wprost wynikało, że stroną umowy o pracę jest Kancelaria Prezesa Rady Ministrów w Warszawie. W rozpoznawanej sprawie nie budziło jakichkolwiek wątpliwości, że doszło do przejęcia części zadań dotychczasowego pracodawcy zastrzeżonych dla ministra do spraw objętych

działem członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej na Kancelarię Prezesa Rady Ministrów, która przejęła obsługę tego ministra. Ustawa dokonała zmian m.in. w zakresie spraw objętych wymogami prawa Unii Europejskiej, co wyraziło się m.in. doprecyzowaniem niektórych kompetencji ministra.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożyła powódka, zaskarżając w całości wyrok Sądu Rejonowego z 25 maja 2021 r., wnosząc o jego zmianę i rozstrzygnięcie co do istoty sprawy przez nakazanie pozwanemu dopuszczenie powódki do pracy na stanowisku głównego specjalisty do spraw opracowywania umów i dokumentacji w Wydziale Administracyjnym w Biurze Administracji Ministerstwa [...], ewentualnie o ustalenie, że powódka w okresie od 29 lutego 2020 r. pozostaje w stosunku pracy z pozwanym jako pracownik służby cywilnej zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku głównego specjalisty do spraw opracowywania umów i dokumentacji w Wydziale Administracyjnym w Biurze Administracji Ministerstwa [...] w pełnym wymiarze czasu pracy. Apelacja powódki sprowadzała się do zarzutu błędnego przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że objęta ona była dyspozycją art. 106 ust. 3 ustawy. Powódka w apelacji przedstawiła interpretację tego przepisu prowadzącą do wniosku, że ma on zastosowanie tylko do pracowników zapewniających obsługę zadań wyłącznie ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej. Powódka twierdziła, że nigdy nie była zatrudniona w komórkach organizacyjnych zapewniających obsługę ministra właściwego ds. członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej. Pozwane Ministerstwo w odpowiedzi na apelację wniosło o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczność, że zakres obowiązków powódki w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i opis stanowiska pokrywały się tylko w części z tymi w Ministerstwie [...], tj. w zakresie zamówień publicznych, nie stanowi podstawy do zakwestionowania tezy o przeniesieniu Jej w ramach przejścia części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. do pracy w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Zasadniczo apelacja powódki sprowadzała się do zarzutu błędnego przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że objęta ona była dyspozycją art. 106 ust. 3 ustawy. W ocenie

powódki, fakt, że realizowała zadania na rzecz całego urzędu i tylko pośrednio zapewniała obsługę zadań ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, uniemożliwia zastosowanie tego przepisu wobec powódki.

Regulacja zawarta w art. 106 ustawy wyraźnie wskazuje na jej cele. Zgodnie z jego ust. 1 z dniem wejścia w życie niniejszej ustawy pracownicy zatrudnieni w urzędzie obsługującym ministra właściwego do [...], w komórkach organizacyjnych zapewniających obsługę zadań ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, stają się pracownikami urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej z zachowaniem dotychczasowych stanowisk i wysokości wynagrodzenia. Z kolei ust. 2 stanowi, że członkom [...] zatrudnionym w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy w urzędzie obsługującym ministra właściwego do [...], w komórkach organizacyjnych zapewniających obsługę zadań ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, którym dyrektor generalny [...] do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy nie wyznaczył stanowiska w służbie cywilnej, dyrektor generalny urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, wyznaczy stanowiska pracy zgodne z ich kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi oraz określi wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż dotychczasowe. Natomiast ust. 3 tego przepisu stanowi, że ust. 1 i 2 stosuje się również do pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy w urzędzie obsługującym ministra właściwego do [...], w komórkach organizacyjnych innych, niż wskazane w ust. 1 i 2, do których obowiązków należy zapewnienie obsługi zadań ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, w tym obsługa komórek organizacyjnych, o których mowa w ust. 1 i 2.

W przedmiotowej sprawie bezsporne było to, że powódka wykonywała pracę na rzecz całego urzędu. W jego zakres wchodziła obsługa zadań ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej. Sąd II instancji podkreślił, że z bezwzględnie obowiązującego charakteru art. 23¹ § 1 k.p. wynika, że skutek przejścia części zakładu pracy, polegający na zmianie pracodawcy, następuje

z mocy prawa, a nie w następstwie uzgodnień między zainteresowanymi pracodawcami. O tym, których pracowników dotyczy skutek przejścia, decyduje jedynie faktyczne związanie pracownika z określoną częścią zakładu pracy. Nie może zatem być mowy o dyskryminacji. Zważywszy na fakt, że powódka pośrednio wykonywała zadania związane z obsługą ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, to nietrafny pozostaje zarzut naruszenia art. 106 ust. 3 ustawy. Wskazanie pracownika przez dotychczasowego pracodawcę, który spełnia przesłanki objęte dyspozycją art. 106 ust. 3 ustawy, nie może zostać zinterpretowane jako naruszenie prawa, ponieważ sama konstrukcja przepisu zakłada, że skutek nie dotyczy wszystkich pracowników innych komórek niż określonych w ust. 1 art. 106, ale jedynie części z nich wskazanych przez dotychczasowego pracodawcę.

Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę może mieć różne przyczyny i wyrażać się w różnej formie. Stosunek pracy jest w takiej sytuacji chroniony przez utrzymanie dotychczasowych warunków pracy i płacy co najmniej przez określony czas. Sąd Okręgowy stwierdził, że art. 106 ust. 3 ustawy znajduje zastosowanie w sytuacji powódki. Tym samym Sąd ten nie znalazł podstaw prawnych ani faktycznych do uwzględnienia apelacji opierającej się w na zarzucie błędnego zastosowania spornego przepisu przez Sąd Rejonowy. Z tego względu Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako niezasadną.

W ocenie powódki fakt, że realizowała ona zadania na rzecz całego urzędu i tylko pośrednio zapewniała obsługę zadań ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, uniemożliwia zastosowanie wobec niej art. 106 ust. 3 ustawy. Zarzut ten zdaniem Sądu odwoławczego nie zasługuje na uwzględnienie. W doktrynie i w orzecznictwie słusznie akcentuje się pierwszeństwo wykładni językowej nad wykładnią systemową i celowościową. Co prawda przyjmuje się, że w wyjątkowych sytuacjach można odstąpić od literalnego znaczenia przepisu, ale taka możliwość powstaje, gdy wykładnia językowa pozostaje w oczywistej sprzeczności z treścią innych norm, prowadzi do absurdalnych z punktu widzenia społecznego lub ekonomicznego konsekwencji, rażąco niesprawiedliwych rozstrzygnięć lub pozostaje w oczywistej sprzeczności z powszechnie akceptowanymi normami moralnymi. W ocenie Sądu

Okręgowego jakakolwiek wykładnia tj. językowa, systemowa czy celowościowa, prowadzi do tego samego wniosku, że wobec powódki jako pracownika Ministerstwa [...] miał zastosowanie sporny art. 106 ust. 3 ustawy.

Interpretacja art. 106 ustawy pozwala na wyprowadzenie wniosku, że jego ust. 3 znajduje zastosowanie do każdego pracownika, który w jakimkolwiek zakresie zajmował się obsługą komórek organizacyjnych zapewniających obsługę zadań ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej. Sąd odwoławczy podniósł ponadto, że z bezwzględnie obowiązującego charakteru art. 23¹ § 1 k.p. wynika, że skutek przejścia części zakładu pracy, polegający na zmianie pracodawcy, następuje automatycznie, a nie w następstwie uzgodnień między zainteresowanymi pracodawcami. Natomiast o tym, których pracowników dotyczy skutek przejścia, decyduje jedynie faktyczne związanie pracownika z określoną częścią zakładu pracy. Skoro poza sporem pozostawał fakt, że powódka pośrednio wykonywała zadania związane z obsługą ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, to nietrafny pozostaje zarzut naruszenia art. 106 ust. 3 ustawy. Sąd Okręgowy zarazem podkreślił, że zmiana pracodawcy w trybie art. 23¹ § 1 k.p. nie stanowi kryterium dyskryminacyjnego według art. 113 i art. 183a k.p. To, co jest zgodne z prawem, nie może być uznane za bezprawne, czyli w tym przypadku jako kryterium dyskryminujące. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę może mieć różne przyczyny i formy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości i opierając skargę na podstawie naruszenia przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 378 § 1 k.p.c. poprzez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji i zaniechanie dokonania pełnej kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia oraz na podstawie naruszenia prawa materialnego, a mianowicie:

1. art. 106 ust. 1 w zw. z ust. 3 ustawy w zw. z art. 23¹ k.p. w zw. z art. 5 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że w przypadku przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę, bez znaczenia jest stopień faktycznego związania pracownika z transferowaną częścią zakładu pracy i skutek zmiany pracodawcy z mocy prawa następuje wobec pracowników wskazanych przez dotychczasowego pracodawcę spośród tych, którzy

w jakimkolwiek zakresie mieli związek z realizacją zadań części zakładu pracy przechodzącej na innego pracodawcę na mocy przepisu szczególnego,

2. § 1 ust. 4 w zw. z ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 listopada 2019 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra [...] (Dz. U. poz. 2260) według stanu obowiązującego na dzień 29 lutego 2020 r., przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że przepis art. 106 ust. 1 w zw. z ust. 3 ustawy mógł odnieść skutek wobec pracowników Ministerstwa [...] w postaci zmiany pracodawcy na Kancelarię Prezesa Rady Ministrów, w sytuacji, gdy w dniu wejścia w życie wskazanej ustawy, tj. w dniu 29 lutego 2020 r., urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw członkostwa w Unii Europejskiej nadal było Ministerstwo [...].

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i jego zmianę w całości poprzez nakazanie pozwanemu Ministerstwu [...] dopuszczenie powódki do pracy na stanowisku głównego specjalisty do spraw opracowywania umów i dokumentacji w Wydziale Administracyjnym w Biurze Administracji Ministerstwa [...]. Ewentualnie, na wypadek nieuwzględnienia roszczenia o dopuszczenie do pracy, ustalenie, że powódka w okresie od dnia 29 lutego 2020 r. pozostaje w stosunku pracy z pozwanym Ministerstwem [...] jako pracownik służby cywilnej zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku głównego specjalisty do spraw opracowywania umów i dokumentacji w Wydziale Administracyjnym w Biurze Administracji Ministerstwa [...] w pełnym wymiarze czasu pracy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu w postępowaniu w pierwszej i drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania strona skarżąca wskazała na oczywistą zasadność skargi, kwalifikowany charakter naruszenia przez Sąd II instancji przepisów prawa materialnego i postępowania skutkujących wydaniem oczywiście nieprawidłowego wyroku. Skarżąca wskazała, że konstrukcja prawna przepisu, na podstawie

którego miało dojść do zmiany pracodawcy z mocy prawa w dniu określonym w tym przepisie, w sytuacji, gdy dotychczasowy pracodawca był zobowiązany jedynie poinformować pracowników o zmianach w ich stosunku pracy, nie może jednocześnie dawać podstawy do decydowania przez dotychczasowego pracodawcę, których pracowników obejmuje skutek w postaci zmiany pracodawczej strony stosunku pracy. Sąd w tej sytuacji powinien dostrzec mogące istnieć w przedmiotowym przypadku wątpliwości co do zakresu adresatów, których przepis dotyczy. Sąd był zobowiązany w tym zakresie stosować inne niż językowa metody wykładni przepisu, uwzględniając wynikający z art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej obowiązek stwarzania przez państwo gwarancji ochrony pracowników, w tym zabezpieczenia przed niezgodnymi z prawem lub nieuzasadnionymi działaniami pracodawcy, a więc przy założeniu, że ustawodawca przy formułowaniu przepisu wykluczył możliwość arbitralnego zachowania pracodawcy. Zdaniem skarżącej „Sąd II instancji dostrzegając, że w niniejszej sprawie ma zastosowanie art. 23¹ k.p., który obejmuje swym unormowaniem także przypadki przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę na podstawie przepisu szczególnego, nie rozumie istoty automatyzmu prawnego skutku przejścia części zakładu pracy, dopuszczając możliwość decydowania przez dotychczasowego pracodawcę, kto jest objęty transferem części zakładu pracy”.

Wnoszący o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje, że Sąd drugiej instancji w zaskarżonym wyroku dopuścił się widocznego *prima facie* rażącego naruszenia prawa materialnego i przepisów postępowania oraz podstawowych zasad obowiązujących w praworządnym państwie, a w konsekwencji wydał oczywiście nieprawidłowe rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie, co świadczy o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Rażące naruszenie prawa materialnego, które doprowadziło do wydania nieprawidłowego wyroku przez sąd drugiej instancji, polega na oczywiście wadliwej wykładni przepisu art. 106 ust. 1 w zw. z ust. 3 ustawy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a w przypadku przyjęcia skargi do rozpoznania, o jej oddalenie jako bezzasadnej; w każdym przypadku o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym zastępstwa prawnego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Strona skarżąca kasacyjnie zarzuca w pierwszej kolejności naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 378 § 1 k.p.c. poprzez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji i zaniechanie dokonania pełnej kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia. Argumentacja odnosząca się do postawionych w skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia przepisów postępowania mających – zdaniem powódki – istotny wpływ na wydanie orzeczenia oraz przepisów prawa materialnego została przedstawiona w rozważaniach odnoszących się do wniosku o dopuszczenie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę pozwane Ministerstwo podniosło, że Sąd Najwyższy powinien odmówić jej przyjęcia do rozpoznania, a w przypadku jej przyjęcia o oddalenie skargi jako bezzasadnej. W złożonej skardze wniosek taki formalnie został złożony, jednak jego uzasadnienie jest absolutnie niewystarczające do tego, aby skarga została rozpoznana na podstawie przesłanki z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Należy nadmienić, że w skardze kasacyjnej powódka powołała się na przesłanki określone w powołanym wyżej przepisie, zarzucając naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy oraz na wzruszenie przepisów prawa materialnego.

W odniesieniu do pierwszej z podstaw zarzutem objęto naruszenia przepisów postępowania mającego istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 378 § 1 k.p.c. poprzez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji i zaniechanie dokonania pełnej kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia. Obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice oraz nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Z tego wynika nie tylko zakaz wyjścia poza te granice (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008, nr 6, poz. 55), lecz także nakaz odniesienia się do zarzutów apelacji (wyroki Sądu Najwyższego z: 12 kwietnia 2019 r., I CSK 368/18, LEX nr 2647539; 12 kwietnia 2023 r., II CSKP 803/22, LEX nr 3570692). Sąd jest związany zarzutami prawa procesowego

podniesionymi w apelacji, co oznacza, że prawidłowość postępowania i decyzji procesowych są jedynie badane w ramach podniesionych w apelacji zarzutów (J. Sadowski (w:) Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Art. 1–505³⁹, t. I, Warszawa 2023, s. 1540). Niezasadne jest stanowisko strony skarżącej, że Sąd drugiej instancji nie rozpoznał najdalej idącego zarzutu apelacji (w granicach art. 378 § 1 k.p.c.), w którym wywiedziono, że przepis art. 106 ust. 3 w zw. z ust. 1 ustawy nie mógł odnieść zamierzonego skutku w postaci zmiany pracodawcy, ponieważ wg stanu na dzień wejścia w życie tej ustawy urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw członkostwa w Unii Europejskiej było nadal Ministerstwo [...], co wynika z kolei z treści przepisu § 1 ust. 2 i 4 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 listopada 2019 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra [...]. Zarzuty apelacji zostały bowiem rozpoznane. Pojęcie granic apelacji zostało dookreślone w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W świetle uchwały Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r. (III CZP 49/07) przez granice apelacji należy rozumieć takie, w których sąd drugiej instancji powinien rozpoznać skierowaną do niego sprawę. Granica apelacji wyznacza kompetencje i powinność jurysdykcyjną sądu drugiej instancji. Skarżąca kasacyjnie przyjęła trafnie, że „co prawda w orzecznictwie wskazuje się, że rozpoznanie spraw w granicach apelacji nie oznacza obowiązku skrupulatnego nawiązania do każdego zarzutu apelacji”, to jednak opowiada się za precyzją badania. Należy jednak tu podkreślić, że ocena wadliwości przejawiającej się nierozpoznaniami zarzutu apelacyjnego jest zawsze dokonywana przez pryzmat istotnego naruszenia przepisu postępowania mogącego mieć wpływ na treść wyroku. Sąd drugiej instancji uznając ustalenia faktyczne i prawne Sądu pierwszej instancji za własne, nie musi ponownie ich badać, natomiast przedmiotem apelacji jest usuwanie wszelkich uchybień postępowania pierwszoinstancyjnego i uzupełnianie postępowania. Powołane przez skarżącą kasacyjnie rozporządzenia przesądzają ostatecznie o tym, że urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, stała się Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, której pracownikiem została powódka. Sąd II instancji w oparciu o analizę całokształtu materiału dowodowego uznał, że B. K. stała się skutecznie pracownikiem Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Na marginesie należy podnieść, że oceny co do sfery faktów i dowodów są w postępowaniu kasacyjnym nerelevantne, a

zarzut rażącego naruszenia prawa powinien być wyargumentowany w dostateczny sposób, aby nie było wątpliwości co do zasadności użycia tak skrajnej oceny prawa.

Zdaniem strony skarżącej kasacyjnie w niniejszej sprawie miało miejsce nierozpoznanie zarzutów apelacji, a zwłaszcza niedokonanie analiz mających zastosowanie w sprawie przepisów stosownie do wymogu dokonania pełnej jurydycznej oceny dochodzonego żądania i skonfrontowania tej weryfikacji z zaskarżonym wyrokiem. Podobnie przyjął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 7 listopada 2023 r. (II PSKP 27/22, Legalis nr 3005977), w którym stwierdził m.in., że rozpoznając sprawę ponownie, Sąd Okręgowy powinien rozpoznać wszystkie zarzuty apelacji, a w szczególności te, które zostały przez niego pominięte, a dotyczą oceny konstytucyjności przepisów ustawy o służbie zagranicznej oraz ustawy o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa. Sąd w powołanym wyżej wyroku podniósł ponadto, że jeśli sąd orzekający zostaje przez ustawodawcę pozbawiony możliwości wystąpienia z pytaniem prawnym do Trybunału Konstytucyjnego, to tym bardziej, aby zapewnić jednostce ochronę jej konstytucyjnych praw i wartości posiada wyjątkowo kompetencje do takiego badania przepisu ustawy, gdy uzna go za niekonstytucyjny, szczególnie gdy zachodzi sprzeczność pomiędzy przepisem konstytucyjnym i ustawowym, nieusuwalna w drodze dopuszczalnych metod wykładni. Wątek konstytucyjny powołała też strona skarżąca w uzasadnieniu skargi.

Powołane w skardze przepisy prawa materialnego – zdaniem skarżącej kasacyjnie – nie pozostawiają pracodawcy swobody interpretacyjnej (wyroki Sądu Najwyższego z: 12 kwietnia 2022 r., I PSKP 65/21, Legalis nr 2763800 oraz II PSKP 84/21, Legalis nr 2765521; 10 maja 2022 r., I PSKP 53/21, OSNP 2023 nr 1, poz. 2, s. 18). W opozycji do tego stanowiska pozostaje interpretacja zawarta w odpowiedzi na skargę, gdzie stwierdza się m.in., że: „już z samego brzmienia przytoczonych przepisów jasno wynika, że przepisy ustawy nie wskazują definitywnie, którzy pracownicy i których komórek organizacyjnych stają się pracownikami urzędu przejmującego zadania ministra właściwego do spraw członkostwa w Unii Europejskiej. Chybiona zatem jest argumentacja przedstawiona w skardze, jakoby przepisy te miały być zupełne i wykluczały jakiegokolwiek działanie pracodawcy”. Sąd Okręgowy w sprawie ustalił, że podczas rozmowy pracodawca przedstawił pracownikowi pismo z informacją o tym, że w wykonaniu obowiązku ustalonego w art. 106 ust. 4 ustawy oraz

zgodnie z art. 23¹ § 4 k.p. zawiadamia ją, że z dniem 29 lutego 2020 r. nastąpi przejście części zakładu pracy, tj. komórek organizacyjnych zapewniających obsługę zadań ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej usytuowanych w Ministerstwie [...], na innego pracodawcę, którym będzie urząd zapewniający obsługę zadań ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej po dniu wejścia powołanej ustawy w życie, tj. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów; z dniem wejścia w życie ustawy stała się ona z mocy prawa pracownikiem Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, z zachowaniem dotychczasowego stanowiska i wysokości wynagrodzenia oraz sposobu nawiązania stosunku pracy. Dla porządku formalnych ustaleń na przytoczenie zasługują akta osobowe skarżącej (w sprawie XXI Pa 90/21: k-767A), z których wynika, że w wykonaniu obowiązku ustalonego w art. 106 ust. 4 ustawy z dnia 23 stycznia 2020 r. o zmianie ustawy o działach administracji rządowej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 284) oraz zgodnie z art. 23¹ § 4 kodeksu pracy pracodawca zawiadomił, że z dniem 29 lutego 2020 r. następuje przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę. Pani B. K. zapoznała się z dokumentem z pouczeniem, że zgodnie z art. 23¹ § 4 kodeksu pracy w terminie 2 miesięcy może rozwiązać stosunek pracy. W aktach osobowych (w sprawie XXI Pa 90/21: k-767B) znajduje się opis stanowiska pracy niebędącego wyższym stanowiskiem w służbie cywilnej – z 22 lipca 2020 r., [...] z oświadczeniem B. K., że stanowisko Jej jest niezgodne z rodzajem umówionej pracy i z Jej kompetencjami. W piśmie z 12 maja 2020 r. zatytułowanego przedsądowe wezwanie do zaspokojenia roszczenia o dopuszczenie do pracy w Ministerstwie [...] zgłasza gotowość do wykonywania pracy na stanowisku głównego specjalisty do spraw opracowywania umów i dokumentacji Wydziału Administracji w Biurze Administracji Ministerstwa [...] (na które została przeniesiona z dniem 25 września 2019 r.). Wobec tego podnosi, że w świetle przepisów art. 106 ustawy z dnia 23 stycznia 2020 r. o zmianie ustawy o działach administracji rządowej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 284) i rzeczywistego stanu rzeczy, nie stała się pracownikiem urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, tj. Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. W skardze odwołująca się sama podnosi, że po otrzymaniu informacji, że z dniem 29 lutego 2020 r. stała się pracownikiem Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, oraz po okresie nieobecności w pracy z powodu choroby, w dniu 11 maja 2020 r.

zawarła z Kancelarią Prezesa Rady Ministrów porozumienie, zgodnie z którym miała pracować na stanowisku głównego specjalisty w Biurze Dyrektora Generalnego, zaś w dniu 22 lipca 2020 r. otrzymała zakres obowiązków, z którego wynikało, że miała wykonywać pracę na stanowisku głównego specjalisty do spraw rozliczeń i nieruchomości Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w Biurze Dyrektora Generalnego Wydziału Infrastruktury i Nadzoru (pkt 18 uzasadnienia zaskarżonego wyroku).

Powołany w skardze art. 106 ust. 3 nie określa wyczerpująco, do jakich pracowników tych komórek przepis ten się odnosi. Nie ma możliwości dokonania prawidłowej wykładni tego przepisu bez odwołania się do faktycznie wykonywanych przez poszczególnych pracowników zadań i ustaleniu, czy obejmowały one również zadania wykonywane na rzecz komórek organizacyjnych zapewniających obsługę zadań ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej. Również w odniesieniu do pracowników komórek Ministerstwa [...], których zadaniem była bezpośrednia obsługa ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, art. 106 ust. 2 ustawy przyznaje dyrektorowi generalnemu Ministerstwa [...] możliwość wyznaczenia tym pracownikom stanowiska w służbie cywilnej we wskazanym Ministerstwie, co pozwala przyjąć, że ustawodawca przyznał pracodawcy uprawnienie do jednostronnego kształtowania sytuacji tych pracowników, które modyfikowało zasadę przejścia zakładu pracy. Jednak dla osiągnięcia pożądaných rezultatów niezbędne jest sięganie do wykładni celowościowej.

Zgodnie z art. 106 ust. 1 - 4 powołanej ustawy:

1. Z dniem wejścia w życie niniejszej ustawy pracownicy zatrudnieni w urzędzie obsługującym ministra właściwego do [...], w komórkach organizacyjnych zapewniających obsługę zadań ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, stają się pracownikami urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej z zachowaniem dotychczasowych stanowisk i wysokości wynagrodzenia.
2. Członkom [...] zatrudnionym w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy w urzędzie obsługującym ministra właściwego do [...], w komórkach organizacyjnych

zapewniających obsługę zadań ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, którym dyrektor generalny [...] do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy nie wyznaczył stanowiska w służbie cywilnej, dyrektor generalny urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, wyznaczy stanowiska pracy zgodne z ich kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi oraz określi wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż dotychczasowe.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się również do pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy w urzędzie obsługującym ministra właściwego do [...], w komórkach organizacyjnych innych, niż wskazane w ust. 1 i 2, do których obowiązków należy zapewnienie obsługi zadań ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, w tym obsługa komórek organizacyjnych, o których mowa w ust. 1 i 2.

4. Dyrektor generalny [...], w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia niniejszej ustawy, zawiadomi na piśmie pracowników, o których mowa w ust. 1-3, o zmianach, jakie mają nastąpić w ich stosunkach pracy. Przepis art. 23¹ § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r., poz. 1040, 1043 i 1495) stosuje się odpowiednio.

Cytowane przepisy wbrew opinii skarżącej zostały ukształtowane w sposób, który umożliwia elastyczne ich stosowanie. Nie mają charakteru regulacji zupełnej wykluczającej jakąkolwiek korektę w procesie stosowania. Zdaniem Sądu Najwyższego trafnie ocenia się w odpowiedzi na skargę, że z samego brzmienia tych przepisów jasno wynika, że nie wskazują one definitywnie, którzy pracownicy i jakich komórek organizacyjnych stają się pracownikami urzędu przejmującego zadania ministra właściwego ds. członkostwa w Unii Europejskiej. Nawet w odniesieniu do pracowników komórek Ministerstwa [...], których rolą była bezpośrednia obsługa ministra właściwego ds. członkostwa Polski w Unii Europejskiej, przyznaje dyrektorowi generalnemu Ministerstwa [...] możliwość wyznaczenia tym pracownikom stanowiska w służbie cywilnej w Ministerstwie [...], co oznacza, że ustawodawca przyznał pracodawcy uprawnienie do jednostronnego kształtowania sytuacji

tych pracowników. Zatem precyzyjność regulacji jest tu celowo zastępowana możliwością modyfikacji zasady przejścia zakładu pracy lub jego wyodrębnionej części na innego pracodawcę. Strona skarżąca kasacyjnie opowiada się za precyzyjnością ustaleń także w przedmiocie przejmowania zakładu pracy, co w praktyce niekoniecznie musi przekładać się na realizację zakładanych celów regulacji. W odpowiedzi na skargę odniesiono się do naruszenia przepisów prawa materialnego, w tym z zakresu przejęcia zakładu pracy również tych pracowników, do których zadań należały funkcje komórek organizacyjnych odnoszących się do obsługi zadań ministra właściwego ds. członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Ponadto, zdaniem skarżącej, trzeba mieć na względzie różne akty rangi podustawowej, w tym praktykę pomijania § 1 ust. 4 w zw. z ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra [...], według stanu obowiązującego na dzień 29 lutego 2020 r. Skarżąca nie dostrzegła jednak, że powołany przez Nią akt podustawowy poprzedza przyjęcie ustawy regulującej niniejszą materię.

Dokonując językowej wykładni cytowanych przepisów, której podstawę stanowi obowiązek posługiwania się przez ustawodawcę wyrażeniami w ich podstawowym i powszechnie przyjętym znaczeniu, należy – zdaniem strony skarżącej kasacyjnej – uznać, że przepis ustanawia przekształcenie stosunku pracy określonej grupy pracowników przez zmianę pracodawcy z mocy samego prawa, nie przewidując żadnego upoważnienia dla dotychczasowego ani też przejmującego pracodawcy do wpływania w jakikolwiek sposób na zakres podmiotowy przekształcenia stosunku pracy. Inaczej niż przyjmowała to strona skarżąca kasacyjnie, udział pracodawcy w procesie przejmowania zakładu pracy jest pokaźny. Przyjęcie odmiennego stanowiska hamowałoby w praktyce proces przejęcia. W zakresie naruszenia prawa materialnego podniesiony został zarzut naruszenia art. 106 ust. 1 w zw. z ust. 3 ustawy w związku z art. 23¹ k.p. w związku z art. 5 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że w przypadku przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę bez znaczenia jest stopień faktycznego związania pracownika z transferowaną częścią zakładu pracy i skutek zmiany pracodawcy z mocy prawa następujący wobec pracowników wskazanych przez dotychczasowego pracodawcę spośród tych, którzy w jakimkolwiek zakresie mieli związek z realizacją zadań części zakładu pracy przechodzącej na innego pracodawcę na mocy przepisu szczególnego.

Powołany w skardze art. 5 k.p. dotyczy pragmatyki pracowniczej. Stanowi on: „Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami”. Niniejszy przepis zawiera subsydiarny mechanizm stosowania norm kodeksu pracy do regulacji statusu pracowników, których stosunek pracy jest statuowany przepisami szczególnymi. Jak się trafnie przyjmuje K.W. Baran ((w:) Kodeks pracy. Komentarz pod red. K.W. Barana. Tom I, art. 1-113, Warszawa 2020, uwagi do art. 5, s. 69 i n.; na temat zastosowania art. 5 k.p. w odniesieniu do poszczególnych pragmatyk Kodeks pracy. Orzecznictwo. Piśmiennictwo. Tom I pod red. J. Iwulskiego, art. 1-93 k.p., Warszawa 2022, s. 171 i n.) w ujęciu modelowym wchodzi w rachubę dwa warianty jego stosowania, a mianowicie bezpośredni oraz kaskadowy. W pierwszym modelu normy kodeksowe są stosowane w sytuacji wystąpienia obiektywnej luki w normach pragmatyk. Z drugim ujęciem mamy do czynienia, gdy przepisy szczególne odsyłają do innej ustawy, a ona również nie reguluje całościowo danej kwestii. W takich okolicznościach przepisy kodeksu pracy mają zastosowanie bądź na podstawie odesłania zawartego w samej pragmatyce, bądź na mocy art. 5 k.p. Art. 5 k.p. ma zastosowanie w sytuacji, gdy akty wykonawcze nie określają w sposób całościowy statusu stron stosunku pracy.

Ochronie prawnej pracowników w przypadku łączenia się zakładów pracy poświęcony jest powołany już art. 23¹ k.p. określający skutki przejścia zakładu pracy lub wyodrębnionej jego części na innego pracodawcę. Jak już podniesiono, wskazany przepis stanowi implementację dyrektywy Rady 2001/23/WE, której transpozycja do prawa krajowego ma zapewniać, aby restrukturyzacja przedsiębiorstwa w ramach wspólnego rynku nie pociągała za sobą negatywnych skutków dla pracowników tych przedsiębiorstw. Pojęcie przejęcia wiąże się z ustaleniem przejęcia przez nowego pracodawcę faktycznego władania przedsiębiorstwem w rozumieniu przedmiotowym w zakresie pozwalającym na kontynuowanie działalności (M. Tomaszewska (w:), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I pod red. K.W. Barana, uwagi do art. 23¹, s. 273 i n.). W orzecznictwie sądowym (wyrok Sądu Najwyższego z 29 listopada 2005 r., II PK 391/04, OSP 2008 nr 1, poz. 2, s. 5) definiowane są kluczowe pojęcia dla stosowania tej instytucji. Częścią zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. jest taka jego część, która może być potraktowana jako placówka zatrudnienia

pracownika, a więc zespół składników umożliwiający wykonywanie w niej pracy. Przy czym podstawą przejścia części zakładu na innego pracodawcę może być akt administracyjny, a w szczególności decyzja uprawnionego organu o oddaniu nieruchomości w trwały zarząd na podstawie regulacji szczególnych. Zgodnie z art. 23¹ k.p. pracodawca przejmujący zakład pracy, nie może zmieniać warunków pracy pracownika na jego niekorzyść z powodu samego przejęcia zakładu pracy bez względu na to, czy pracownik wyraża zgodę na taką zmianę (wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2007 r., I PK 269/06; K. Jaśkowski (w:) E. Maniewska, K. Jaśkowski, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, Warszawa 2024, art. 23¹ k.p.). Bezwzględnie obowiązująca natura norm prawnych wynikających z art. 23¹ k.p. wyłącza modyfikowanie treści stosunków pracy z wyjątkiem sytuacji, że co innego wynika z wyraźnej woli obu stron stosunku pracy i nie zmierza do obejścia standardów ochrony pracowników (zob. M. T. Romer (w:) Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2012, art. 23¹; M. Gersdorf (w:) M. Raczkowski, K. Rączka, M. Gersdorf, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2014, art. 23¹; G. Goździewicz, T. Zieliński (w:) Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 23¹; Kodeks pracy. Orzecznictwo. Piśmiennictwo. Tom I pod red. J. Iwulskiego, art. 1-93 k.p., Warszawa 2022, uwagi do art. 23¹, s. 471 i powołane orzecznictwo).

Sąd Najwyższy rozstrzygający w obecnym składzie przyznaje rację Sądowi II instancji, że z bezwzględnie obowiązującego charakteru art. 23¹ § 1 k.p. wynika, że skutek przejścia części zakładu pracy, polegający na zmianie pracodawcy, następuje z mocy prawa (automatycznie), a nie w następstwie uzgodnień między zainteresowanymi pracodawcami. Natomiast o tym, których pracowników dotyczy skutek przejścia, decyduje jedynie faktyczne związanie pracownika z określoną częścią zakładu pracy.

Uwzględnienie ścisłej interpretacji przedstawionej przez skarżącą kasacyjnie skutkowałoby ograniczeniem stosowania art. 106 ust. 3 powołanej ustawy do grupy pracowników komórek organizacyjnych obsługujących wyłącznie ministra właściwego ds. członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, co jest wprost uregulowane w art. 106 ust. 1 ustawy. Byłoby to jednoznaczne z niemożliwością stosowania tego przepisu do większości pracowników z innych komórek organizacyjnych ze względu na fakt, że znakomita ich część oprócz realizacji zadań w ramach komórek obsługujących ministra właściwego ds. członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, wykonuje również inne

zadania wykraczające poza ten zakres. Taka interpretacja uniemożliwiłaby jego stosowanie do większości pracowników zajmujących się sprawami członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, których obowiązki nawet w minimalnym stopniu wykraczają poza obsługę właściwego ministra ds. członkostwa w Unii Europejskiej. Istotne w przedmiotowym zakresie jest pewne odformalizowanie procedury przejścia wyrażającej się swobodą co do formy i podstaw przejmowania pracowników oraz zasady automatyzmu tego procesu (M. Tomaszewska (w:) Kodeks pracy. Komentarz. Tom I pod red. K.W. Barana, uwagi do art. 23¹, s. 273). Dla zakresu zastosowania normy z art. 23¹ obojętny jest przedmiot działalności (wyrok Sądu Najwyższego z 3 czerwca 1998 r., I PKN 159/98, OSNP 1999 nr 11, poz. 363). Merytoryczną część skargi przenika stanowisko skarżącej, jakoby Sąd nie dostrzegł zasadniczo istoty zarzutów apelacji, potrzeby rozpoznania naruszenia art. 106 ust. 3 w zw. z ust. 1 ustawy, co świadczyć miało o rażącym naruszeniu prawa. Jednak przedstawionym racjom nie towarzyszy stosowna argumentacja na rzecz zajmowanego stanowiska, jak również niedostrzeżenie celowości regulacji, która pozwala objąć szerszy krąg przejmowanych pracowników w ust. 3 w stosunku do ust. 1-2 art. 106 poprzez zwrot „stosuje się również...”. Z pisemnego zakresu obowiązków w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów B. K. wynikało, że miała być zatrudniona na stanowisku głównego specjalisty do spraw rozliczeń i nieruchomości Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w Biurze Dyrektora Generalnego Wydziału Infrastruktury i Nadzoru nad Centrum Obsługi Administracji Rządowej. Zdaniem skarżącej nowe zadania nie pokrywały się z Jej kompetencjami i dotychczasowym doświadczeniem zawodowym. Z drugiej jednak strony potrzeba uwzględnienia elastyczności w zarządzaniu administracją publiczną wiązana jest z kreowaniem innych zadań, niekoniecznie w pełni pokrywających się z dotychczasowymi.

Podsumowując, strona skarżąca kasacyjnie zarzuciła błędną wykładnię art. 106 ust. 1 w zw. z ust. 3 ustawy o zmianie ustawy o działach administracji rządowej w zw. z art. 23¹ k.p. a to w zw. z art. 5 k.p. Błędna wykładania tych przepisów polegać miała na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że w ramach konstrukcji automatyzmu prawnego przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy pracodawca może decydować, kto jest objęty skutkiem transferu części zakładu pracy, tj. „wskazywać”, których z pracowników dotyczy zmiana pracodawcy. Zasadą jest to, że pracownicy są przejmowani przez nowego

pracodawcę wraz z częścią zakładu, która podlega przejęciu. Instytucja przejścia zakładu pracy określona w art. 23¹ k.p. obejmuje także przypadki przejścia części zakładu pracy na mocy przepisów szczególnych. Sąd odwoławczy prawidłowo zinterpretował intencje ustawodawcy wynikające z treści art. 106 ust. 1 w związku z przewidującym szeroki zakres zastosowania ust. 3 ustawy i instytucję przejścia zakładu pracy określonego w art. 23¹ k.p. Należy tu mieć także na względzie, że instytucja przejścia jest związana z różnorodnymi kategoriami przekształceń spółek prawa handlowego i innych organizacji (Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2013, s. 61 i n.). Przepis art. 23¹ k.p. ma charakter wyjątkowego unormowania w związku z tym, że ogranicza zasadę swobody umów, swobodnego decydowania przez strony o nawiązaniu stosunku zobowiązaniowego i zmianie kontrahenta.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że zaskarżony wyrok nie narusza przepisów prawa materialnego i postępowania powołanych w podstawach zaskarżenia. Dlatego, opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego w świetle art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 w związku z § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1935), orzekł jak w sentencji wyroku.

[SOP]

[ał]