



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 września 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski (przewodniczący)

SSN Robert Stefanicki (sprawozdawca)

SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa A.M.

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości P Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością
w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W.

oraz P.1 Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o odszkodowanie, premię, przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 5 września 2023 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Warszawa - Praga
w Warszawie

z dnia 9 czerwca 2021 r., sygn. akt VII Pa 39/20,

**oddala skargę kasacyjną bez obciążania skarżącej kosztami
zastępstwa procesowego stron pozwanych w postępowaniu
kasacyjnym.**

(J.C-S.)

UZASADNIENIE

Powódka A.M. dochodziła od pozwanego Syndyka Masy Upadłości P. Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w W. i P.1 S.A. w W. wskazanych kwot wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanej spółce odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę, a także kwoty 20.400 zł tytułem niewypłaconego dodatku do wynagrodzenia – premii za okres od maja 2015 r. do lutego 2018 r. Dodatek do wynagrodzenia (premia) wynikał z zawartego między stronami porozumienia, miał charakter promocyjny motywujący pracowników do pracy. W toku postępowania w miejsce odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy wniosła o przywrócenie jej do pracy.

Postanowieniem z 27 maja 2015 r. Sąd Rejonowy w Warszawie zmienił sposób prowadzenia postępowania upadłościowego z upadłości układowej na upadłość likwidacyjną. Konsekwencją powyższego była zmiana koncepcji prowadzenia przedsiębiorstwa wyrażająca się zmniejszaniem kosztów prowadzenia działalności, także przez redukcję zatrudnienia i zaprzestanie wypłacania pracownikom premii. Powódka dopiero w lutym 2018 r. zwróciła się do Syndyka Masy Upadłości P. Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w W. o wypłacenie jej zaległych premii (od maja 2015 r. do stycznia 2018 r.). W ramach sukcesywnego zwalniania pracowników, które służyć miało wygaszaniu prowadzonej działalności przedsiębiorstwa, wypowiedzenie otrzymała również powódka. W jej uzasadnieniu podniesiono kwestię całkowitego zaprzestania przez pracodawcę prowadzenia działalności przez zespół ds. BHP. Zdaniem powódki likwidacja służby BHP w związku z prowadzeniem przez nią takiej komórki była sprzeczna z prawem, zważywszy, że pracodawca zatrudniający ponad 100 pracowników ma obowiązek utrzymania takiej komórki, a dopiero w przypadku braku specjalisty w zakładzie pozyskiwania fachowca z zewnątrz. Wejście do sprawy syndyka w miejsce upadłego podmiotu jest szczególnym podstawieniem procesowym uregulowanym w art. 144 Prawa upadłościowego i naprawczego (obecny tytuł Prawo upadłościowe z dnia 28 lutego 2003 r., jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1228).

W dniu 13 lipca 2018 r. została zawarta umowa sprzedaży przedsiębiorstwa wchodzącego w skład masy upadłości likwidacyjnej spółki. Nabywcą była spółka P.1 S.A. w W. Skutkiem zawarcia przedmiotowej umowy było wstąpienie kupującego w

te stosunki w trybie art. 23¹ k.p. Zgodnie z tą regulacją następuje przejęcie pracowników według stanu zatrudnienia na dzień podpisania umowy nabycia przedsiębiorstwa.

W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie doszło do przejęcia części zakładu pracy, a nie jego całości. Skoro powódce wypowiedziano stosunek pracy w dniu 30 kwietnia 2018 r., zaś do przejęcia doszło 13 lipca 2018 r., oznacza to, że w chwili przejmowania zakładu pracy nie była ona już pracownikiem spółki w upadłości likwidacyjnej, a tym samym nie została przejęta przez nabywcę – P.1 S.A. w W. Sąd Rejonowy wskazał, że skoro powódka nie została przejęta wraz z zakładem pracy, to za jej zobowiązania ze stosunku pracy, który ustał przed przejęciem części zakładu pracy, odpowiada jedynie dotychczasowy pracodawca, czyli upadła spółka. Brak jest zaś podstaw do przyjęcia odpowiedzialności solidarnej spółki przejmującej. Wobec powyższego Sąd Rejonowy wskazał, że powództwo w zakresie roszczenia skierowanego przeciwko P.1 S.A. w W. podlega oddaleniu ze względu na brak odpowiedzialności po stronie tego pozwanego za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powódki.

Przechodząc do merytorycznego rozpoznania roszczenia powódki, Sąd Rejonowy stwierdził, że opiera się ono w świetle art. 45 § 1 k.p. na nieuzasadnionym wypowiedzeniu. Ta niezasadność dotyczyć miała wypowiedzenia umowy pracy połączonego z likwidacją zespołu ds. BHP, którego powódka była częścią. Zdaniem Sądu Rejonowego co do zasady nie może on weryfikować ekonomicznej racjonalności likwidacji stanowiska pracy przez pracodawcę. Ten ostatni samodzielnie decyduje o organizacji swojego zakładu pracy oraz likwidowaniu i tworzeniu nowych stanowisk pracy. Pracodawca też ponosi ekonomiczne ryzyko podejmowanych decyzji. Ograniczenie swobody pracodawcy jako wyjątek od zasady wynika tutaj z przepisów prawa tj. z art. 237¹ § 1 k.p. Za niezasadne Sąd ten uznał argumenty strony pozwanej, że mogła ona posłużyć się firmą outsourcingową. Są one nietrafne. Zważywszy, że w przypadku spółki w upadłości jest to wyłączone w związku z posiadaniem przez nią kompetentnych pracowników w tej materii.

Sąd Rejonowy odniósł się także do zmiany roszczenia powódki z żądania o odszkodowanie na roszczenie o przywrócenie do pracy zgodnie z art. 45 § 1 k.p. Zdaniem tego Sądu pozwana na rozprawie z 15 października 2015 r. nie wyraziła

zgody na zmianę przedmiotową powództwa. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznając roszczenie o odszkodowanie za zasadne, zasądził na rzecz powódki odszkodowanie wraz z ustawowymi odsetkami. Sąd Rejonowy ponadto zwrócił uwagę na to, że z dniem 8 października 2019 r. weszła zmiana wprowadzająca art. 317 ust. 2a k.p., zgodnie z którym przepis art. 23¹ k.p. stosuje się odpowiednio. Tym samym ustawodawca rozstrzygnął wątpliwości co do stosowania art. 23¹ k.p. w przypadku nabywania przedsiębiorstwa w toku postępowania upadłościowego na korzyść odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie mamy do czynienia z przejęciem części, a nie całego zakładu pracy. Przy takim rozumieniu wskazanych przepisów należałoby rozważyć czy za zobowiązania wobec powódki znajdzie zastosowanie art. 23¹ § 2 k.p. W toku postępowania pozwana P.1 S.A. w W. argumentowała, że brak jest podstawy do kreowania jej odpowiedzialności za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powódki, zważywszy że w chwili przejęcia zakładu pracy nie była ona już pracownikiem upadłej spółki. Takie stanowisko wyraził również Sąd Rejonowy. Z kolei w kwestii roszczenia powódki o zasądzenie na jej rzecz kwoty 20.400 zł tytułem powstałych zaległości w wypłacaniu dodatku do wynagrodzenia w postaci premii Sąd Rejonowy uznał, że podlega ono oddaleniu, zważywszy na uznaniowy charakter premii i brak jakiegokolwiek regulaminu, który by wiązał przedsiębiorcę w tej materii. Ponadto w ocenie tego Sądu istotna jest postawa powódki, która – zdaniem organu orzekającego – milcząco akceptowała zaprzestanie wypłacania premii, licząc się z sytuacją materialną przedsiębiorcy i jego planów wygaszania działalności.

Sąd Rejonowy w Warszawie w wyroku z 27 stycznia 2020 r.:

1. zasądził od P. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. na rzecz A.M. kwotę 20.700 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 maja 2018 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę,
2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie,
3. zasądził od A.M. na rzecz P.1 S.A. w W. kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
4. zniósł wzajemne między stronami koszty procesu w pozostałej części,

5. odstąpił od obciążenia stron kosztami sądowymi,
6. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.154,78 zł.

Apelację od powyższego wyroku wniósł 9 marca 2020 r. Syndyk Masy Upadłości P. Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w W. zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu w części, a mianowicie w punkcie 1, 4 i 6. Zaskarżonemu wyrokowi apelujący zarzucił:

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów,
- błąd w ustaleniach faktycznych,
- naruszenie art. 237¹¹ k.p. poprzez błędną, niepełną i rutynową interpretację tego przepisu i jego funkcji bez uwzględnienia specyfiki pracodawcy znajdującego się w stanie upadłości likwidacyjnej w fazie schyłkowej.

Zdaniem apelującego Sąd Rejonowy nie zastosował się do wymogów określonych w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ten przede wszystkim pominął istotną okoliczność, że proces zwolnień indywidualnych trwał przeszło rok, a powódce wypowiedziano umowę o pracę w ostatniej turze. Ponadto mylne przekonanie Sądu o konieczności wydłużenia funkcjonowania spółki w związku ze sprzedażą przedsiębiorstwa legło u podstaw nieprawidłowego zapatrywania, że Syndyk Masy Upadłości P. Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w W. utrzymał ponad 100 osobowy stan zatrudnienia celem kontynuowania działalności.

Apelujący nie podzielił dokonanej przez Sąd wykładni art. 237¹¹ k.p., stwierdzając, że w przypadku uznawania za trafną takiej interpretacji Syndyk w ogóle nie mógłby rozwiązać umowy z powódką i podejmować działania leżące w interesie upadłego. Na bazie powyższych zarzutów apelujący wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonej części, bądź uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy.

Apelację od powyższego wyroku wniosła również powódka. Skarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną i sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę dowodu z zeznań powódki oraz dokumentu w postaci aktu notarialnego wskazanej umowy sprzedaży,

- naruszenie art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. w odniesieniu do wykładni oświadczenia woli powódki jako pracownika i pozwanego Syndyka Masy Upadłości P. Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w W. w związku z zaprzestaniem wypłaty premii przez błędne przyjęcie, że strony w drodze czynności konkludentnych w sposób dostateczny ujawniły zgodną wolę co do zmiany warunków umowy w kwestii akceptacji niższego wynagrodzenia,

- naruszenie art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wobec stwierdzenia niezgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę należy się powódce wyłącznie odszkodowanie, ale już nie wysuwane żądania przywrócenia do pracy,

- naruszenie art. 23¹ § 1 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że doszło wyłącznie do przejęcia części, a nie całości zakładu pracy.

Na podstawie powyższego apelująca wniosła o zmianę wyroku w punktach 1, 2, 3, 6 poprzez przywrócenie jej do pracy, zasądzenie od pozwanego P.1 S.A. w W. kwoty 32.400 zł z tytułu niewypłaconego dodatku do wynagrodzenia (premii) oraz zwrotu na jej rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu wniosku zakwestionowała ustalenie przez Sąd pierwszej instancji, jakoby milcząco akceptowała obniżenie wynagrodzenia o kwotę niewypłacanej premii. Odnosząc się do wniosku o przywrócenie do pracy, powołała się na orzecznictwo sądowe, w którego świetle 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 przedmiocie roszczeń wynikających z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przez dotychczasowego pracodawcę. Również za niezasadne apelująca uznała stanowisko Sądu Rejonowego w zakresie, w jakim przyjął on brak jej uprawnień do zmiany żądania o odszkodowanie na przywrócenie do pracy, skoro taka możliwość wynika – jej zdaniem – z art. 45 § 1 k.p. W odpowiedzi na apelację wniesione przez pozwanego Syndyka i powódkę, pozwany P.1 S.A. w W. wniósł o przyjęcie apelacji Syndyka Masy Upadłości P. Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w W. wraz z całością przedstawionych w niej wniosków, zarzutów i argumentacji. Natomiast nie podzielił stanowiska apelującej.

Sąd Okręgowy zważył, że zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. Sąd odwoławczy rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, zaś w granicach zaskarżenia bierze pod

uwagę nieważność postępowania. Sąd powinien odnieść się do tych zdarzeń i zarzutów w postępowaniu apelacyjnym, które mogły rodzić skutki materialnoprawne. Rozpoznając sprawę w granicach apelacji, Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd pierwszej instancji zasadniczo dokonał prawidłowej analizy materiału dowodowego, poczynił stosowne ustalenia odnośnie stanu faktycznego oraz zasadnie zastosował przepisy w zakresie oceny okoliczności mających istotne znaczenie w sprawie. Sąd Okręgowy przy tym przyjął, że skarżony wyrok Sądu Rejonowego podlegał zmianie w części, w jakiej zmierzała apelacja pozwanego Syndyka Masy Upadłości P. Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w W. Z kolei odnosząc się do apelacji pozwanego, Sąd ten stwierdził, że jego argumentacja skupiała się na zakwestionowaniu ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji jako dokonanych z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów.

Swobodna ocena dowodów – w rozumieniu art. 233 § 1 k.p.c. – nie może być traktowana równoważnie z dowolną oceną, nieznajującą oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub z interpretacją nielogiczną albo sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego. W realiach niniejszej sprawy powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, a na późniejszym etapie postępowania zmiany z żądania odszkodowawczego na przywrócenie do pracy. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na to, że w orzecznictwie wskazuje się, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p. powinna być dokonywana zarówno z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy, jak i przymiotów pracownika. Na kwestie wypowiedzenia umowy o pracę trzeba patrzeć z uwzględnieniem całokształtu czynników, które mogą mieć wpływ na podjęcie decyzji przez pracodawcę.

Sąd Okręgowy podniósł, że ocena czy w danych okolicznościach sprawy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjno-strukturalnych, w tym likwidacji stanowiska pracy należy do autonomii zarządczej pracodawcy i pozostaje w zasadzie poza oceną Sądu. Sąd natomiast powinien ustalić, czy likwidacja ma charakter autentyczny, rzeczywisty, a nie pozorny lub służący obejściu prawa. Na tle poczynionych w sprawie ustaleń jasne było, że zarówno w momencie wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę, jak i

przez cały okres wypowiedzenia upadła spółka zatrudniała powyżej 100 osób, co rodziło po jej stronie obowiązek prowadzenia służby BHP zgodnie z art. 237¹¹ § 1 k.p. Niemniej jednak – zdaniem Sądu Okręgowego – za błędne należy uznać stanowisko Sądu Rejonowego, który przyjął, że okoliczność ta implikowała po stronie upadłej spółki nakaz zatrudnienia powódki. W świetle stanowiska Sądu Okręgowego likwidacja zespołu ds. BHP, mimo zatrudnienia stosownej liczby pracowników może być postrzegana z perspektywy uchybienia obowiązkowi spoczywającym na pracodawcy, ale już nie pod kątem oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu w ramach tego zespołu. Przemawia za tym wykładnia systemowa art. 237¹¹ § 1 k.p., który statuuje obowiązki pracodawcy dbania o bezpieczeństwo i higienę pracy pracowników. Sąd Rejonowy decydując się na uczynienie wyjątku na tle spoczywającego na pracodawcy wymogu określonego art. 237¹¹ § 1 k.p. winien – zdaniem Sądu Okręgowego – również uwzględnić okoliczności związane z upadłością likwidacyjną spółki zatrudniającą powódkę.

Odnosząc się do wywiedzionej przez powódkę apelacji, Sąd Okręgowy uznał, że wprawdzie część podniesionych w niej zarzutów było zasadnych, to ostatecznie konstatacja ta nie mogła prowadzić do zmiany wyroku Sądu Rejonowego we wnioskowanym przez nią zakresie. Natomiast Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego odnośnie do tego, że pracownik, który dokonał wyboru świadczenia przemiennego, zgodnie z art. 365 § 2 k.c. po dojściu oświadczenia woli do pracodawcy nie może bez jego zgody skutecznie dochodzić przywrócenia do pracy (art. 45 § 1 k.p.).

Sąd drugiej instancji podzielił zarzuty apelującej w zakresie zakwestionowania przez powódkę ustaleń Sądu Rejonowego, zgodnie z którymi miała ona w sposób dorozumiany zaakceptować brak wypłacania jej premii. Sąd odwoławczy nie podzielił ponadto ustaleń Sądu pierwszej instancji, jakoby fakt milczącej zgody przez powódkę na sytuację zaprzestania wypłaty premii doprowadził do autonomicznej zmiany warunków płacy i pracy na podstawie dorozumianego porozumienia. Świadczenie zwane premią uznaniową miało w rzeczywistości charakter stały, a nie uznaniowy, ponieważ nie nakładało na pracodawcę bezzwłocznego poinformowania pracownika o przyczynach niewypłacenia tego świadczenia. Rozstrzygnięcie powyższej kwestii na korzyść powódki winno zasadniczo prowadzić do uznania dochodzonego przez

nią roszczenia za zasadne w zakresie niewypłacania jej od dłuższego czasu premii. W ocenie Sądu Okręgowego brak było podstaw do uznania odpowiedzialności pozwanego P.1 S.A. w W. za roszczenia ze stosunku pracy, jaki wiązał powódkę ze spółką w upadłości likwidacyjnej. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którym skutek przejęcia zakładu lub jego części dotyczy tylko stosunków pracy istniejących w dniu przejęcia.

W oparciu o poczynione ustalenia Sąd Okręgowy uznał apelację Syndyka Masy Upadłości P. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. za zasadną w zakresie, w jakim zmierzała do zmiany skarżonego rozstrzygnięcia w części odnoszącej się do zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Przyjęcie przez Sąd Okręgowy stanowiska, że nie wystąpiły uchybienia w zakresie wypowiedzenia powódce umowy o pracę przez pracodawcę, skutkowało brakiem podstawy do uwzględnienia dochodzonych przez nią roszczeń opartych o art. 45 § 1 k.p. Tym samym, uznając apelację pozwanego za zasadną, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł co do istoty sprawy i zmienił skarżone rozstrzygnięcie w zakresie punktu 1 w drodze oddalenia roszczenia powódki o zasądzenie jej odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy. Jednocześnie, nie znajdując podstaw do uwzględnienia apelacji powódki na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł o jej oddaleniu w całości zgodnie z punktem 4 sentencji wyroku.

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z 9 czerwca 2021 r.:

1. zmienił zaskarżony wyrok w zakresie pkt. 1 i 6 w ten sposób, że oddala roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę,
2. zmienił zaskarżony wyrok w zakresie pkt. 4 w ten sposób, że zasądza od powódki A.M. na rzecz Syndyka Masy Upadłości P. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. kwotę 2.880,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.
3. zasądził od powódki A.M. na rzecz Syndyka Masy Upadłości P. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą,

4. oddalił apelację powódki w całości,

5. zasądził od A.M. na rzecz P.1 Kolejowe S.A. w W. kwotę 1.470,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z 9 czerwca 2021 r. wniosła strona powodowa przeciwko Syndykowi Masy Upadłości P. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. oraz P.1 S.A. w W. o odszkodowanie, premię i przywrócenie do pracy. Niniejsza skarga oparta została na naruszeniu prawa materialnego tj.:

- art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane wobec powódki było zasadne i zgodne z prawem, bowiem doszło do likwidacji stanowiska pracy w związku ze zmianami organizacyjnymi pracodawcy i miał on prawo powierzenia wykonywania zadań z zakresu BPH podmiotowi zewnętrznemu, pomimo że w dacie wypowiedzenia umowy o pracę powódce, pracodawca zatrudniał ponad 100 pracowników,

- art. 237¹¹ § 1 i 2 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że pomimo zatrudnienia w dacie wypowiedzenia umowy o pracę powódce ponad 100 pracowników, co obligowało pracodawcę do utrzymania własnej służby BHP, tym bardziej że była ona pracownikiem kompetentnym w tym zakresie, stąd pracodawca nie powinien dokonywać żadnych czynności zmierzających do rozwiązania stosunku pracy z pozostałymi pracownikami, tak aby osiągnąć zatrudnienie poniżej 100 pracowników,

- art. 23¹ k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, że doszło wyłącznie do przejęcia części, a nie całości zakładu pracy przez P.1 S.A. w W., choć analiza treści umowy sprzedaży wprost wskazuje, że jej przedmiotem był zespół składników materialnych tworzących przedsiębiorstwo w rozumieniu art. 55 k.c., co w konsekwencji doprowadziło do uznania, że powódce nie przysługują roszczenia ze stosunku pracy wobec P. 1 S.A. w W. jako następcy prawnemu byłego pracodawcy, w tym roszczenia o premie i umowy o pracę,

- art. 365 § 2 k.c. w związku z art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez ich niezastosowanie w realiach sprawy z uwagi na sprzeczność z zasadami prawa pracy wobec uznania, że pracownik nie ma prawa bez zgody pracodawcy, dokonać zmiany żądania odszkodowania na przywrócenie do pracy.

Zarzut naruszenia prawa procesowego dotyczył art. 382 w zw. z art. 227 i art. 245 k.p.c. poprzez pominięcie przez Sąd Okręgowy materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem pierwszej instancji w postaci aktu notarialnego – umowy sprzedaży spółki, co miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, bowiem pominięcie tego dowodu doprowadziło Sąd Okręgowy w Warszawie do przyjęcia, że doszło jedynie do przejęcia części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., a w konsekwencji uznania braku legitymacji biernej po stronie P.1 S.A. w W.

Odwołanie od powyższej skargi wniosła spółka w upadłości oraz P.1 S.A. w W.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega oddaleniu.

W niniejszej sprawie bezsporne było, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce była likwidacja stanowiska pracy w komórce BHP, a docelowo wygaszanie prowadzonej działalności przez spółkę w upadłości. Zdaniem Syndyka Masy Upadłości P. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. „zdumiewający jest zarzut pełnomocnika skarżącej, iż decyzja o likwidacji służby BHP na ówczesnym etapie postępowania upadłościowego była sprzeczna z obowiązującymi przepisami”. Trzeba bowiem na ocenę jej podjęcia przyjąć szeroką perspektywę tj. sytuację, gdy spółka znajdowała się na etapie wygaszania działalności, proces zwolnień indywidualnych trwał już ponad 1 rok, a powódka została zwolniona w końcowym okresie. Proponowana przez stronę skarżącą wykładnia tego przepisu – zdaniem Syndyka Masy Upadłości P. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. – zmierzała do zablokowania możliwości zwolnienia powódki, kiedykolwiek i bez względu na przyczyny, co z zasady jawi się jako niedopuszczalne. Ugruntowane jest orzecznictwo, w którego świetle likwidacja stanowiska pracy w warunkach zmiany struktury organizacyjnej zakładu stanowi wystarczającą podstawę wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Ocena potrzeby dokonania zmian organizacyjnych przez pracodawcę łącznie z podjęciem decyzji o likwidacji stanowisk

w zasadzie należy do autonomii decyzyjnej pracodawcy i pozostaje poza weryfikacją Sądu.

Zdaniem Sądu drugiej instancji rola sądu pracy ogranicza się do ustalenia, czy likwidacja stanowiska pracy była autentyczna, rzeczywista czy wręcz odwrotnie, stanowiła działanie dla pozoru lub ukierunkowane na obejście prawa. Podstawowa przyczyna oddalenia powództwa skarżącej kasacyjnie o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę stanowiło przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że art. 237¹¹ § 1 k.p. pozostający w związku z art. 45 § 1 k.p. nie jest regulacją mającą na celu wypowiedzanie umów o pracę, lecz spoczywającym na pracodawcy działaniem na rzecz utrzymania w zakładzie komórki BHP. W skardze podniesiono, że w sprawach z odwołań od wypowiedzenia umowy o pracę w pełni uprawniona jest zmiana dochodzenia przez powódkę roszczenia w toku procesu, co dotyczy zmiany z wniosku o odszkodowanie na żądanie przywrócenia do pracy i odwrotnie. Taki sposób postępowania oraz możliwych zmian żądania wynikający z art. 45 § 1 k.p. był i jest zdaniem strony skarżącej akceptowany w orzecznictwie, jak i w doktrynie. Stanowisko to nie zostało jednak dostatecznie umocowane w stosownej argumentacji i nie znajduje potwierdzenia w dominującej linii orzecznictwa. Jak już podniesiono, ugruntowane jest stanowisko jurydyczne, zgodnie z którym zmiana roszczenia odszkodowawczego na przywrócenie do pracy wymaga zgody pracodawcy. W wyroku z 11 lutego 2020 r. (I PK 243/18) Sąd Najwyższy stwierdził, że negatywna ocena braku zgody pracodawcy na zmianę przez pracownika roszczenia z odszkodowania na przywrócenie do pracy – w świetle zasad współżycia społecznego – nie może wynikać z uchybień formalnych pracodawcy przy rozwiązywaniu umowy o pracę, lecz z oceny rzeczywistej sytuacji pracownika w chwili ogłoszenia zmiany roszczenia, gdy brak zgody pracodawcy blokuje pracownikowi ochronę jego praw w sposób oderwany od sytuacji, w której znalazł się po wystąpieniu z pierwotnym roszczeniem o odszkodowanie.

Sąd Najwyższy w wyroku z 13 maja 2021 r. (III PSKP 18/21) stwierdził, że „dla uznania rzeczywistej likwidacji pracowniczego stanowiska pracy na rzecz zawarcia umowy cywilnoprawnej z osobą prowadzącą działalność gospodarczą za przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.) nie jest wystarczające stosowanie rozwiązań czasowych o charakterze

zapobiegawczym, ale konieczne jest formalne ujęcie tej konwersji w strukturze organizacyjnej, a także jej faktyczne wdrożenie w stopniu świadczącym o trwałości nowego rozwiązania”. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę nie musi być szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie (wyrok Sądu Najwyższego z 17 maja 2016 r., I PK 155/15).

Zdaniem skarżącej kasacyjnie Sąd drugiej instancji w sposób niewłaściwy zastosował art. 45 § 1 k.p. oraz art. 237¹¹ k.p., zważywszy, że przyjął, iż wypowiedzenie skarżącej umowy o pracę było zgodne z prawem i zasadne, pomimo tego, że w momencie wypowiedzenia jej umowy o pracę, pracodawca zatrudniał ponad 100 pracowników. Podstawową przyczyną oddalenia powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę stanowiło właściwe ustalenie przez Sąd Okręgowy, że powołany tutaj przepis nie jest regulacją dotyczącą wypowiedzania umów o pracę, lecz wyłącznie stanowi o spoczywających na pracodawcy powinnościach z zakresu BHP. W tym podejściu dostrzega się ochronną jego rolę. Sąd odwoławczy jasno określił, że wykładnia niniejszego przepisu nie powinna być rozumiana jako zakaz rozwiązywania umowy o pracę z pracownikiem służby BHP.

Nie ulega wątpliwości, że przepisy zawarte w art. 237¹¹ k.p. oraz w rozporządzeniu Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, wydanym na jego podstawie, dotyczą jednego z obowiązków pracodawcy prewencji pośredniej o charakterze organizacyjnym. Chodzi o obowiązek pracodawcy tworzenia służby BHP. Formy organizacyjne tej służby mogą być różne w zależności od liczby zatrudnionych pracowników. Liczbą graniczną jest 100 osób. Pracodawca zatrudniający powyżej 100 pracowników ma obowiązek utworzyć wieloosobową lub jednoosobową komórkę albo zatrudnić w niej pracownika służby BHP (§ 1 ust. 3 rozporządzenia w sprawie służby bhp). Zasadą jest zatrudnienie „własnej” służby BHP, pracowników zatrudnionych w zakładzie (T. Wyka (w:) Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304(5), wyd. VI, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, art. 237¹¹ k.p.). Pracodawca może powierzyć wykonywanie

zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu na innym stanowisku pod warunkiem, że spełnia on wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania zadań służby BHP, o których stanowi § 4 rozporządzenia w sprawie służby bhp, oraz jeśli ukończył szkolenie bhp dla służb bhp. Zgodnie z art. 237¹¹ § 2 k.p. w przypadku braku kompetentnego pracownika, który spełniałby wskazane wyżej warunki, pracodawca może powierzyć dodatkowo wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu. Oznacza to, że u pracodawcy zatrudniającego powyżej 100 pracowników specjalista spoza zakładu nie może wykonywać zadań służby BHP zamiast „własnej” (zakładowej) służby bhp, co jednak nie przeszkadza, aby obok własnej służby pracodawca powierzył wykonywanie zadań tej służby także specjalistom spoza zakładu (M. Mędrala, Rola i charakter służby bhp w ramach ochrony pracy (w:) Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywa rozwoju M. Mielczarek, T. Wyka (red.), 2017 r., s. 158–161; T. Wyka (w:) Kodeks pracy. Komentarz, (red.) K.W. Baran, Tom II, Warszawa 2020, Komentarz do art. 237¹¹ k.p., s. 1540 i n.).

Strona skarżąca zarzuciła naruszenie przez Sąd Okręgowy art. 23¹ § 1 k.p. i oceniając, że to naruszenie miało charakter kwalifikowany. Rzecz jednak w tym, że nie uzasadniono prezentowanego stanowiska. Wskazany przepis nie budzi wątpliwości interpretacyjnych, zważywszy, że traktuje o skutku przejęcia zakładu pracy lub jego części przez innego przedsiębiorcę. Staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, natomiast za bezprzedmiotowe należy uznać rozstrzygnięcie czy w realiach niniejszej sprawy doszło do przejęcia części, czy całości zakładu pracy, zważywszy, że w obu sytuacjach skutki wynikające z powołanego przepisu dotyczą pracowników pozostających w zatrudnieniu w momencie przejęcia zakładu pracy przez inny podmiot. W tej materii skarżąca prezentuje odmienne stanowisko. Uznaje, że skoro doszło do sprzedaży całości przedsiębiorstwa, to pozwany P.1 S.A. w W. posiada legitymację bierną i w toku niniejszego postępowania za wszelkie roszczenia w ramach toczących się procesów sądowych w świetle art. 23¹ § 2 k.p. odpowiada nabywca przedsiębiorstwa.

Nie powiodła się stronie skarżącej próba wykazania skuteczności zarzutu naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 365 § 2 k.c. w zw. z art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niezastosowanie w realiach sprawy z uwagi na przyjęcie przez nią sprzeczności z zasadami prawa pracy wobec uznania,

że pracownik nie ma prawa bez zgody pracodawcy, dokonać zmiany żądania odszkodowania na przywrócenie do pracy. Do interpretacji uregulowań dotyczących świadczeń przemianych ujętych w art. 365 § 2 k.c. w zw. z art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. odwołał się Sąd Najwyższy w powołanym w skardze wyroku z 8 grudnia 2016 r. (II PK 264/15) oraz w postanowieniu z 16 kwietnia 2019 r. (I PZ 3/19). Do orzecznictwa tego sięga judykatura, z tym że strona skarżąca co do meritum wypowiada się niejasno. Ustosunkowując się do ostatniego z wymienionych orzeczeń, stwierdza, że w tym jednak wyroku Sąd Najwyższy popadł w sprzeczność, motywując, iż regulacja zawarta w wymienionych artykułach „wyklucza możliwość skutecznej zmiany roszczenia pracownika z żądania odszkodowania na żądanie przywrócenia do pracy. Argumentacja ta bowiem oparta jest na wolności umów, w tym swobodzie nawiązywania stosunku pracy. Tyle tylko, że argument ten jest pozbawiony siły przekonywania w tego typu sprawach na gruncie prawa pracy”.

Jak już wspomniano, w ramach zarzutów z zakresu prawa materialnego strona skarżąca kasacyjnie wskazała na naruszenie art. 365 § 2 k.c. w zw. z art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., w zakresie, w jakim Sąd Okręgowy uznał, że dokonana przez skarżącą w toku postępowania zmiana roszczenia z żądania odszkodowania na żądanie przywrócenia do pracy było nieskuteczne. Przy czym Sąd Okręgowy uznając, że określona przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest prawdziwa, a tym samym wypowiedzenie pozostaje zgodne z prawem. Natomiast roszczenie powódki o przywrócenie do pracy w przejętym przez P.1 S.A. w W. rozkładzie pozostaje niezasadne. Sąd ten jednocześnie podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji w zakresie, w jakim przyjmuje – spójnie z dominującym orzecznictwem – że pracownik, który dokonał wyboru świadczenia przemianego zgodnie z art. 365 § 2 k.c. po dojściu oświadczenia woli do pracodawcy, nie może bez jego zgody skutecznie dochodzić przywrócenia do pracy (art. 45 § 1 k.p.). W odniesieniu do powołanych tutaj przepisów należy zwrócić uwagę na art. 300 k.p., w którego świetle w sprawach nieunormowanych przepisami pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie pozostają one w sprzeczności z zasadami prawa pracy. Akcent trzeba położyć na to, że polskie prawo pracy jest genetycznie i normatywnie powiązane z prawem cywilnym, a kodeks cywilny jest subsydiarnym źródłem stosunku pracy (K.W. Baran (w:) Kodeks pracy. Komentarz

pod red. K.W. Barana, tom II, Warszawa 2020, s. 1841). Podstawową cechą zasad prawa pracy w kontekście art. 300 k.p. jest funkcja aprobująca.

Strona skarżąca wniosła również zarzut naruszenia art. 23¹ k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, że doszło wyłącznie do przejęcia części, a nie całości zakładu pracy przez P.1 S.A. w W., choć analiza treści umowy sprzedaży wprost wskazuje, że jej przedmiotem był zespół składników materialnych tworzących przedsiębiorstwo w rozumieniu art. 55 k.c., co w konsekwencji doprowadziło do uznania, że powódce nie przysługują roszczenia z stosunku pracy wobec P.1 S.A. w W. jako następcy prawnemu byłego pracodawcy, w tym roszczenia o premie i umowy o pracę. Pozostające z sobą w związku przepisy niniejszej skargi dotyczą relacji w określaniu przez pracownika alternatywnych roszczeń wywodzonych z art. 45 § 1 k.p. W tym przedmiocie na uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2016 r. (II PK 264/15), powołany też przez Sąd Apelacyjny w omawianym wyroku. W jego świetle roszczenia z art. 45 § 1 k.p. mają charakter alternatywny w rozumieniu art. 477¹ k.p.c., a zarazem przemienny w rozumieniu art. 365 § 1 k.c.

W literaturze przedmiotu (E. Maniewska, Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę (w:) Sąd Najwyższy Rzeczypospolitej Polskiej, Studia i Analizy Sądu Najwyższego. Przegląd Orzecznictwa 2021, s. 300 i n.) podnosi się, że pomimo niezwykle bogatego dorobku orzecznictwa dotyczącego stosowania art. 23¹ k.p. przepis ten wciąż rodzi wątpliwości praktyczne, czego potwierdzeniem są wyroki Sądu Najwyższego, także z ostatnich lat. Wskazany przepis gwarantuje pracownikom zakładu objętego transferem nie tylko ciągłość stosunku pracy, ale także ich niezmiennalność co do charakteru oraz treści. Norma art. 23¹ k.p. służy zabezpieczeniu pracownika przed nieuzasadnionym pozbawieniem go pracy przez nowego pracodawcę albo pogorszeniem warunków jej wykonywania. Powyższe zostało potwierdzone w doktrynie prawa pracy i orzecznictwie sądowym. Wykładnia wspomnianego przepisu nie może jednak prowadzić do przyjęcia, że gdy doszło do rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia z dotychczasowym pracodawcą, to były pracownik automatycznie staje się stroną stosunku pracy z pracodawcą przejmującym zakład pracy lub znaczącą jego część, bez konieczności podjęcia przez takiego pracownika stosownych kroków prawnych zmierzających do restytucji stosunku pracy. 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. Przepisy art. 23¹ k.p. nie dotyczą natomiast pracowników, z którymi umowy o pracę zostały rozwiązane przed dniem przejścia, a którzy nie podjęli stosownych czynności zmierzających do restytucji stosunku pracy. W przedmiotowej sprawie powódka złożyła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, pierwotnie żądając odszkodowania, a następnie w miejsce dotychczasowego żądania przywrócenia do pracy. Sąd pierwszej instancji wprawdzie uwzględnił żądanie powódki, zasądzając stosowne odszkodowanie, ale trafnie uznał brak podstaw do uwzględnienia powództwa o przywrócenie do pracy. Z kolei Sąd drugiej instancji oddalił roszczenie powódki zarówno o odszkodowanie, jak i o przywrócenie do pracy. Nie doszło zatem do restytucji stosunku pracy na żadnym etapie postępowania sądowego.

Ze stosowaniem art. 23¹ k.p. pozostają w związku roszczenia skarżącej. Wbrew jasnej sytuacji normatywnej, jaka powstała w wyniku transakcji sprzedaży przedsiębiorstwa upadłej spółki skarżąca domaga się przywrócenia do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy w P.1 S.A. w W., a nie zatrudnienie w upadłej spółce, co w świetle niniejszego przepisu czyni to jej żądanie całkowicie nieuzasadnionym. Brak jest bowiem podstaw do przyjęcia odpowiedzialności solidarnej spółki przejmującej. Powyższe stanowisko znajduje umocowanie w orzecznictwie sądowym. W wyroku z 1 października 1997 r. (I PKN 296/97) Sąd Najwyższy przyjął, że sądy obu instancji prawidłowo oceniły, że zgodnie z art. 23¹ § 1 k.p. w przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Dotyczy to jednak jedynie osób, które pozostawały w stosunkach pracy w momencie przejmowania zakładu pracy.

Poza sporem pozostaje, że skarżąca w dniu przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę nie była pracownikiem zbywającej spółki. Oznacza to, że pracownik, którego umowa o pracę została rozwiązana lub wygasła (np. dzień przed planowanym transferem), nie będzie objęty ochroną wynikającą z art. 23¹ k.p., gdyż przepis ten ma zastosowanie tylko do tych osób będących pracownikami upadłej spółki w dniu przejścia zakładu pracy do nowego pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 12 lutego 2009 r., I PK 169/08, 3 lutego 2009 r., I PK 174/08, 8

stycznia 2009 r., I PK 167/08). Wskazany przepis ma zastosowanie tylko w sytuacji, gdy w momencie przejęcia całości lub części zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym przez innego pracodawcę dany stosunek pracy nadal trwa (K. Stępnicka, Wypowiedzenia umowy o pracę, a przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę. Glosa do wyroku SN z dnia 16 lipca 2014 r., II PK 262/13, LEX/el. 2015). Bez znaczenia jest natomiast, czy przejmowani pracownicy w tej dacie faktycznie świadczyli pracę (M. Piankowski (w:) U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem 2004). Utrwalony jest pogląd w judykaturze, że regulacja zawarta art. 23¹ k.p. nie likwiduje skutku rozwiązującego wypowiedzenie umowy o pracę dokonanego przed tym przejściem przez zbywającego pracodawcę. Jednakże, z uwagi na istotę instytucji przejścia zakładu pracy, wypowiedzenie, jak każda inna czynność prawna, nie może zmierzać do obejścia art. 23¹ k.p., a więc do wyłączenia ustawowych skutków przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z 5 kwietnia 2007 r., I PK 323/06).

W wyroku z 7 grudnia 2021 r. (III PSKP 49/21) Sąd Najwyższy podniósł, że jednakowo w stanie prawnym przed nowelizacją ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe, jak i po jej zmianie przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w toku postępowania upadłościowego powodowało i powoduje przejście zatrudnionych pracowników zgodnie z art. 23¹ § 1 k.p., a nie powodowało i nie powoduje odpowiedzialności podmiotu przejmującego za zobowiązania wynikające ze stosunków pracy powstałych przed przejściem. Sąd Najwyższy w wyroku z 22 września 2021 r. (III PSKP 30/21) przyjął, że ochrona zatrudnienia na podstawie art. 23¹ § 1 i 2 k.p. odnosi się również do pracowników, z którymi niezgodnie z prawem stosunek pracy rozwiązał poprzedni pracodawca. Przywrócenie do pracy potwierdzone orzeczeniem Sądu Pracy miałby realizować w takim wypadku nowy pracodawca.

Zastosowanie mechanizmu z art. 365 § 2 k.c. w związku z art. 61 § 1 k.c. nie sprzeciwia się zasadom prawa pracy. Oznacza to, że pracownik, który dokonał wyboru świadczenia przemiennego zgodnie z art. 365 § 2 k.c., po dojściu oświadczenia woli do pracodawcy, bez zgody tego ostatniego, nie może skutecznie dochodzić przywrócenia do pracy (art. 45 § 1 k.p.). Co do zasady przyjmuje się, że

niemożliwa jest konwersja żądania odszkodowania na przywrócenie do pracy, z tym że o niemożliwości takiej zmiany nie świadczy termin z art. 264 § 1 k.p., ale kompozycja normatywna zawarta w art. 365 § 2 k.c. w związku z art. 61 § 1 zdanie drugie k.c., stosowana z upoważnienia art. 300 k.p. (uchwała Sądu Najwyższego z 5 maja 2009 r., I PZP 1/09). Jednak można w praktyce stosowania tych przepisów spotkać się z odmienną wykładnią. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 11 lutego 2020 r. (I PK 248/18) stwierdził, że z perspektywy art. 300 k.p., nie budzi wątpliwości konieczność subsydiarnego stosowania kodeksu cywilnego w sprawach z zakresu prawa pracy w kwestiach dotyczących oświadczeń woli, bo materia ta nie została w nim uregulowana. Zatem zezwala on na stosowanie cywilnoprawnych rozwiązań dotyczących skutków oświadczenia pracownika o wyborze roszczenia, gdyż jest ono oświadczeniem woli, a więc podlega między innymi przepisom art. 60, 61 i 62 k.c. Uprawnienie do wyboru świadczenia ma charakter kształtujący – przez jego wykonanie zmienia się treść zobowiązania, ponieważ sprecyzowany zostaje jego przedmiot. Dokonanie wyboru jest wiążące i nie może być zmienione bez zgody adresata. W wypadku wady oświadczenia woli mają zastosowanie art. 82-88 k.c.

Strona skarżąca zarzuty naruszenia prawa procesowego upatruje w pominięciu przez Sąd Okręgowy materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem pierwszej instancji w postaci aktu notarialnego – umowy sprzedaży przedsiębiorstwa spółki, co miało mieć istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, bowiem pominięcie tego dowodu doprowadziło Sąd Okręgowy w Warszawie do uznania, że doszło jedynie do przejęcia części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., a w konsekwencji uznania braku legitymacji biernej po stronie P.1 S.A. w W. Natomiast z punktu widzenia interesu pracowników zasady ich przejęcia są jednakowe przy przejmowaniu zarówno części, jak i całości przedsiębiorstwa przez kupującego.

Stosunkowo rzadko akcent orzecznictwo kładzie na aksjologiczny wymiar interpretacji art. 45 k.p. W wyroku z 18 stycznia 2022 r. (III PSKP 53/21) Sąd Najwyższy stwierdził, że domaganie się przywrócenia do pracy w celu uzyskania wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy może zostać ocenione pozytywnie, ponieważ jest to zawsze związane z koniecznością podjęcia pracy. To zaś, że pracownik wybiera korzystniejsze, ze względów finansowych, przywrócenie

do pracy zamiast odszkodowania nie stanowi nadużycia prawa. Sąd Okręgowy podniósł, że roszczenie skarżącej kasacyjnie nie może być kierowane do nabywcy przedsiębiorstwa lub wyodrębnionej jego części – dotyczy to spółki P.1 S.A. w W.

Strona skarżąca zarzuca naruszenie art. 382 w zw. z art. 227 i art. 245 k.p.c., które łączone są tutaj niedostatkami wykorzystania przez Sąd zgromadzonych dowodów. Wbrew stanowisku skarżącej Sąd Okręgowy nie uchybił ciążących na nim obowiązków. W odniesieniu do rozpatrywanej sprawy pojawił się też wątek bezzasadnego różnicowania sytuacji prawnej zależnie od uznania czy transakcja sprzedaży dotyczyła przejęcia całego, czy jedynie wyodrębnionej części przedsiębiorstwa. W obydwu wypadkach prawidłowe zastosowanie art. 23¹ k.p. odnosi się do skutków przejęcia pracowników w momencie transakcji kupna – sprzedaży.

Zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 382 k.p.c. w zw. z art. 227 i art. 245 k.p.c. okazał się bezpodstawny. Strona skarżąca błędnie przyjmuje, że uznanie przez Sąd Okręgowy braku legitymacji biernej po stronie P.1 S.A. w W. jest wynikiem przyjęcia, iż w okolicznościach niniejszej sprawy doszło do przejęcia części zakładu pracy, a nie całości. O braku legitymacji przesądził bowiem fakt, że stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu przed datą przejęcia zakładu pracy. Natomiast to, czy w przedmiotowej sprawie doszło do przejęcia całości, czy też części zakładu pracy – jak słusznie wskazał Sąd Okręgowy – pozostaje całkowicie irrelewantne. Wobec powyższego należy przyjąć, że nie został naruszony art. 382 k.p.c. w zw. z art. 227 i art. 245 k.p.c., gdyż wobec normy art. 23¹ k.p. umowa sprzedaży nie miała dla rozstrzygnięcia omawianej sprawy istotnego znaczenia. Sąd Okręgowy zasadniczo podzielił dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i argumentację prawną zawartą w motywach zaskarżonego wyroku przyjmując poczynione ustalenia za własne (art. 387 § 2¹ k.p.c.). Skoro podstawą wyroku Sądu pierwszej instancji były ustalenia faktyczne dotyczące zwłaszcza umowy sprzedaży, to również ta umowa stanowiła przedmiot ustaleń drugiej instancji. Przy czym podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty odnoszące się do ustaleń faktów i oceny dowodów.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy oddalił niemającą usprawiedliwionych podstaw skargę kasacyjną w zgodzie z art. 398¹⁴ k.p.c., bez

obciążania skarżącej kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej (art. 102 k.p.c.).

(J.C-S.)

[ms]