



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa H. D.

przeciwko Szkole Podstawowej im. (...) w C., Zespołowi Szkół im. (...) w W. i
Zespołowi Szkół im. (...) w D.

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

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 15 listopada 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanych od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie

z dnia 28 maja 2021 r., sygn. akt IV Pa 13/21,

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od każdego z pozwanych na rzecz powódki kwoty
po 240 (dwieście czterdzieści) złotych z ustawowymi odsetkami za
czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia pozwanym orzeczeń
do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Rzeszowie wyrokiem z dnia 16 grudnia 2020 r. przywrócił powódkę H. D. do pracy w pozwanych: 1) Szkole Podstawowej im. (...) w C., 2) Zespole Szkół im. (...) w W., 3) Zespole Szkół im. (...) w D. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt I), zasądził na rzecz powódki tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem jej podjęcia odpowiednio od: Szkoły Podstawowej im. (...) w C. kwotę 10.529,40 zł, od Zespołu Szkół im. (...) w W. kwotę 21.045 zł, od Zespołu Szkół im. (...) w D. kwotę 10.529,40 zł (pkt II, III, IV), w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt V) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt VI).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka, urodzona [...] 1958 r., pracowała w Zespole Obsługi Ekonomiczno-Administracyjnej Szkół i Przedszkoli Gminy [...]. W 2008 r. dokonano reorganizacji pracodawcy, której skutkiem było przejęcie obowiązków obsługi kadrowo-płacowej przez dyrektorów szkół. W dniu 1 stycznia 2008 r. powódka zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony z pozwaną Szkołą Podstawową im (...) w C. w wymiarze 1/4 czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 350 zł miesięcznie, dodatkiem 20% za wysługę lat oraz premią regulaminową. W tym samym dniu zawarła również umowę o pracę na czas nieokreślony z pozwanym Zespołem Szkół im. (...) na 1/5 etatu za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 320 zł miesięcznie oraz dodatkiem za wysługę lat w wysokości 20%. Powódka zawarła też umowę o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 1/2 etatu z pozwanym Zespołem Szkół im (...) w W. z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1.000 zł, dodatkiem w kwocie 200 zł oraz premią regulaminową. Zgodnie z drugą umową o pracę z tym podmiotem powódka została zatrudniona na 1/6 etatu z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 290 zł miesięcznie, 20% dodatkiem i premią regulaminową. Na podstawie aneksu do umowy od dnia 1 września 2008 r. powódkę obowiązywał wymiar czasu pracy 0,55 etatu z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 1.133 zł oraz dodatkiem za wysługę lat w wysokości 20% i premią z regulaminu zakładowego. Według aneksu z dnia 1 lutego 2011 r. powódka została zatrudniona na 1/2 etatu z wynagrodzeniem w kwocie 1.176 zł i dodatkiem w kwocie 235,20 zł. U wszystkich pozwanych pracodawców powódka zajmowała stanowisko specjalisty ds. kadr i płac. Pismami z dnia 25 września 2019 r., wręczonymi powódce w dniu 27 września 2019 r., pozwani dokonali

wypowiedzenia umów o pracę powódce z powodu likwidacji stanowiska specjalisty ds. kadr i płac w związku z utworzeniem Centrum Usług Wspólnych w Gminie [...] i przejęciem obowiązków kadrowo-płacowych przez wyżej wymienione Centrum. Dyrektorzy szkół nie tłumaczyli powódce, dlaczego została wytypowana do zwolnienia. Obsługę finansowo-księgową pozwanych szkół ostatecznie przejął Referat Obsługi Finansowej Jednostek, a obsługę kadrowo-płacową Referat Organizacyjno-Administracyjny Urzędu Gminy [...]. Nie powstało planowane Centrum Usług Wspólnych.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd pierwszej instancji przyjął, że powódka podlega ochronie przedemerytalnej, ponieważ zastosowanie znajdą wobec niej przepisy intertemporalne ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r., poz. 38 ze zm.; dalej jako ustawa nowelizująca). Powódka urodzona w dniu 30 listopada 1958 r. na dzień wejścia w życie ustawy przywracającej tzw. powszechny wiek emerytalny 60 lat była objęta ochroną emerytalną, a stan ten trwał od dnia 30 listopada 2016 r. i miał obowiązywać w myśl art. 28 ustawy nowelizującej do dnia 30 listopada 2020 r. A zatem dokonane powódce wypowiedzenia umów o pracę w dniu 27 września 2019 r. odbyły się z naruszeniem normy wynikającej z art. 39 k.p., ponieważ nie zachodziły wyłączenia z art. 40 k.p. ani z art. 41¹ k.p. Uwzględniając roszczenie powódki o przywrócenie do pracy w pozwanych szkołach, Sąd Rejonowy miał na uwadze, że w razie naruszenia hipotezy art. 39 k.p. orzeczenie o przywróceniu do pracy jest niemożliwe tylko w razie ogłoszenia upadłości bądź przeprowadzenia likwidacji zakładu pracy. Przez likwidację zakładu pracy należy przy tym rozumieć całkowite, stałe, faktyczne unieruchomienie zakładu pracy jako całości, a nie likwidację jednostki organizacyjnej zakładu czy stanowiska pracy. Odnosząc się do zarzutu nadużycia przez powódkę prawa podmiotowego, Sąd Rejonowy stwierdził, że w zachowaniu powódki na próżno szukać nagannych postaw, a już z pewnością nie można byłoby za taką uznać próby o skrócenie okresu wypowiedzenia celem wcześniejszego przejścia na emeryturę i uzyskanie odprawy emerytalnej. Korzystanie przez pracownika z przysługujących mu uprawnień nie może być poczytywane za przejaw nadużycia prawa, zaś instytucja

uregulowana w art. 8 k.p. nie może być traktowana przez stronę procesu jako swoisty instrument do zwalczania twierdzeń przeciwnika.

Sąd Okręgowy w Rzeszowie wyrokiem z dnia 28 maja 2021 r. z apelacji powódki zmienił punkt II, III i IV zaskarżonego wyroku w ten sposób, że zasądził na rzecz powódki od pozwanych: Szkoły Podstawowej im. (...) w C. dalszą kwotę 600 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy, od Zespołu Szkół im. (...) w W. dalszą kwotę 1.204,08 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy, od Zespołu Szkół im. (...) w D. dalszą kwotę 600 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy (pkt I), dalej idącą apelację powódki oddalił (pkt II), oddalił apelacje pozwanych (pkt III) oraz zasądził od każdego z pozwanych na rzecz powódki kwoty po 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym (pkt IV).

Sąd drugiej instancji zgodził się z Sądem Rejonowym, że w sytuacji powódki doszło do naruszenia art. 39 k.p. w związku z art. 28 ustawy nowelizującej, ponieważ art. 28 ustawy nowelizującej objął ochroną przedemerytalną osoby, które osiągnęły aktualnie obowiązujący wiek emerytalny. Odwoływanie się przez pozwanych do idei wyrażonej w art. 39 k.p., a mianowicie, że celem tego przepisu było chronienie pracowników, aby pracowali do emerytury bez konieczności poszukiwania zatrudnienia u innego pracodawcy w świetle jednoznacznego brzmienia powołanego art. 28 ustawy nowelizującej pozostawało bez znaczenia dla oceny dokonanego przez pozwanych wypowiedzenia. Skoro wypowiedzenie umów o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów, to powódce przysługiwały roszczenia uregulowane w Kodeksie pracy (przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach bądź odszkodowanie), a o wyborze roszczenia przewidzianego w art. 45 k.p. decyduje pracownik. Powódka konsekwentnie podczas całego postępowania sądowego wносиła o przywrócenie do pracy i jej roszczenie z uwagi na ochronę przedemerytalną prawidłowo zostało uwzględnione przez Sąd pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy mając na względzie zarzuty apelacji pozwanych zbadał, czy przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe lub niecelowe i uznał, że taka okoliczność w rozpoznawanej sprawie nie zachodzi, bowiem nie doszło do likwidacji

pracodawcy. Na uwagę zasługiwało, że spośród pracowników zatrudnionych we wszystkich szkołach Gminy [...] tylko powódka otrzymała wypowiedzenia umów o pracę. Inni pracownicy przeszli na świadczenia emerytalne bądź otrzymali możliwość przejścia do Centrum Usług Wspólnych. Co istotne przy Urzędzie Gminy [...] nie zostało ostatecznie wyodrębnione jako samodzielna jednostka organizacyjna Centrum Usług Wspólnych. Obsługę finansowo-księgową jednostek oświatowych przejął Referat Obsługi Finansowej Jednostek, a obsługę kadrowo-płacową Referat Organizacyjno-Administracyjny Urzędu Gminy [...] . Brak było zatem podstaw do przyjęcia, że przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, skoro istniała możliwość potraktowania powódki analogicznie jak części pracowników, czyli zaproponowanie jej przejścia do pracy w wymienionym Referacie.

Na marginesie jedynie - bowiem kwestia ta w ogóle nie była przedmiotem rozważań Sądu pierwszej instancji i strony nie wypowiadały się w tej kwestii – Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w sprawie nasuwa się konstrukcja przejścia części zakładu pracy w trybie art. 23¹ § 1 k.p., w ramach której żadne zmiany w stosunku pracy poza zmianą pracodawcy nie powinny mieć miejsca. Sytuacja, w której tworzy się jednostkę centralną, która przejmuje zadania związane z księgowością i kadrami w szkołach jest zbliżona do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Pracownicy, którzy dotychczas wykonywali te zadania powinni z mocy prawa stać się pracownikami nowego podmiotu bez dokonywania wypowiedzeń. Niewątpliwie nie jest w interesie pozwanych przywrócenie powódki do pracy, ale jest to możliwe. Rzeczą organu prowadzącego będzie ustalenie, gdzie powódka ma wrócić do pracy oraz zapewnienie środków finansowych związanych z jej powrotem. Ponadto, zdaniem Sądu Okręgowego, roszczenie powódki o przywrócenie do pracy nie może być oceniane jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego czy też nadużycie prawa. Powódka miała możliwość dokonania wyboru roszczenia przewidzianego w Kodeksie pracy, co też uczyniła, domagając się przywrócenia do pracy w pozwanych szkołach.

Pozwani w całości zaskarżyli skargą kasacyjną wyrok Sądu Okręgowego, zarzucając naruszenie prawa materialnego oraz przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

1) art. 39 k.p. w związku z art. 28 ustawy nowelizującej w związku z art. 41¹ k.p., przez ich błędną wykładnię, jak również niewłaściwe zastosowanie bez ich wszechstronnej analizy, polegające na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że powódka objęta jest ochroną wynikającą z tych przepisów w sytuacji, kiedy wykładnia językowa i gramatyczna art. 28 ustawy nowelizującej odnosi się bezpośrednio do pracowników, którzy są objęci okresem ochronnym i nie osiągnęli jeszcze wieku emerytalnego, zaś powódka wiek ten osiągnęła w dniu 30 listopada 2018 r., a wypowiedzenia umów dokonano w dniu 27 września 2019 r., zatem powódka była już uprawniona do emerytury, co jednoznacznie wskazuje, że nie powinna być objęta ochroną przedemerytalną, ponieważ - jak przyjęto w orzecznictwie - celem ochrony wynikającej z art. 39 k.p. w związku z art. 28 ustawy nowelizującej jest zapewnienie trwałości zatrudnienia do momentu nabycia uprawnień emerytalnych pracownikom, którzy takich uprawnień nie nabyli;

2) art. 45 § 1 i 2 w związku z art. 8 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu przez Sąd drugiej instancji za zasadne przywrócenie powódki do pracy na tym samym stanowisku, mimo potwierdzenia że doszło do likwidacji miejsca pracy, zatem przywrócenie do pracy na tych samych warunkach i na tym samym stanowisku jest całkowicie niemożliwe i bezzasadne, co wskazywali skarżący w toku postępowania, a ponadto, skoro doszło do faktycznej, a nie pozornej likwidacji stanowiska pracy, to wypowiedzenie stosunku pracy nastąpiło zgodnie z przepisami i przywrócenie powódki do pracy na podstawie art. 45 k.p. jest całkowicie nieuzasadnione; Sąd drugiej instancji dopuścił się błędnej wykładni wymienionych przepisów, wyrażającej się w przyjęciu, że pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy przez zaniechanie podania przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia (kryterium doboru) w sytuacji, gdy z tego obowiązku pracodawca był zwolniony, bowiem przyczyna wyboru powódki do zwolnienia była oczywista i znana jej na podstawie ustaleń i planów przejścia na emeryturę (do której była uprawniona). Sąd drugiej instancji wydając zaskarżone orzeczenie nie odniósł się merytorycznie do zarzutów naruszenia przez powódkę prawa podmiotowego w kontekście przywrócenia jej do pracy mimo uzyskanych przez nią uprawnień emerytalnych;

3) art. 32 w związku z art. 3 k.p., przez ich błędną wykładnię, polegającą na dokonaniu przez Sąd drugiej instancji wykładni rozszerzającej pojęcia „pracodawca” - przez wskazanie, że obowiązki dotychczas wykonywane przez powódkę wykonują pracownicy w Referacie Obsługi Finansowej Jednostek i w Referacie Organizacyjno-Administracyjnym Urzędu Gminy [...] - i dlatego to Urząd Gminy [...] powinien być uznany za pracodawcę w myśl przepisów Kodeksu pracy. Co więcej, Sąd przyjął, że pracownicy, którzy wykonywali obowiązki związane z księgowością i kadrami w szkołach, a następnie obowiązki te zostały przekazane jednostce centralnej (Gminie), powinni dalej wykonywać swoją pracę, ponieważ doszło do przejęcia zakładu pracy. W niniejszym stanie faktycznym ta argumentacja jest całkowicie nietrafiona, ponieważ likwidacja stanowiska powódki nastąpiła na skutek wytycznych przyjętych w uchwale Rady Gminy [...] z dnia 1 października 2019 r.;

4) art. 233 § 1 w związku z art. 328 § 2 k.p.c., polegające na stwierdzeniu, że Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów i Sąd drugiej instancji uznaje i przyjmuje je za własne, podczas gdy na stronie dwunastej uzasadnienia wyroku Sąd drugiej instancji przyjmuje, że nie doszło do likwidacji stanowiska pracy, a w dalszej części uzasadnienia wskazuje, że to rzeczą organu prowadzącego szkoły będzie ustalenie, gdzie powódka ma wrócić do pracy oraz zapewnienie środków finansowych związanych z jej powrotem - co stanowi sprzeczność w samym uzasadnieniu, ponieważ, skoro nie doszło do likwidacji stanowiska pracy, to powódka powinna wrócić na to samo stanowisko i w tym samym miejscu pracy, zaś z dalszej części uzasadnienia wynika, iż doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki i to Urząd Gminy [...] , który nie jest jej pracodawcą będzie zobowiązany ustalić, gdzie powódka ma wrócić do pracy i zapewnić środki finansowe z tym związane.

Mając na uwadze powyższe zarzuty skarżący wnieśli o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości, jak również poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództw w całości oraz o zasądzenie od powódki na ich rzecz kosztów postępowań za obie instancje i postępowanie kasacyjne, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przypisanych z ustawowymi odsetkami, ewentualnie o uchylenie

zaskarżonego wyroku w całości, jak również poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Skarżący wnieśli o rozpoznanie sprawy na rozprawie z uwagi na występujące w sprawie zagadnienie prawne, potrzebę wykładni przepisów oraz powołując się na oczywistą zasadność skargi. Według skarżących kluczowe zagadnienie prawne sprowadza się do ustalenia zakresu ochrony przedemerytalnej wynikającej z art. 39 k.p. w związku z art. 28 ustawy nowelizującej.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie od każdego z pozwanych na jej rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia prawomocności orzeczenia do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ żaden z zarzutów podniesionych w obu jej podstawach nie jest zasadny. Zgodnie z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. skargę kasacyjną można oprzeć na podstawie naruszenia prawa materialnego lub przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Obie podstawy kasacyjne pozostają ze sobą w związku funkcjonalnym, bowiem nie jest możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. I odwrotnie, zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają znaczenie, jeżeli uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Dlatego w pierwszej kolejności decyduje prawidłowo rozumiane prawo materialne, które określa przesłanki dochodzonego świadczenia, a te wyznaczają, jakie ustalenia stanu faktycznego są konieczne i mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu. Zarzuty podstawy procesowej nie mogą być dowolne, lecz muszą pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy wynik sprawy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10. S. 541 czy z dnia 26 marca 1997 r., II CKN 60/97, OSNC 1997 nr 9, poz. 128).

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów naruszenia przepisów postępowania należy przypomnieć, że stosownie do art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Rozpoznając skargę, Sąd Najwyższy nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani do oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji. Sąd Najwyższy jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny. Sąd Najwyższy jako sąd kasacyjny nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do dokonywania kontroli prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. W razie postawienia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w postępowaniu kasacyjnym, Sąd Najwyższy nie dokonuje ponownej analizy wiarygodności i mocy zgromadzonych dowodów, lecz sprawdza jedynie prawidłowość wykorzystania przez sąd orzekający uprawnień przewidzianych w omawianym przepisie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2017 r., IV CSK 375/16, LEX nr 2312229; z dnia 16 marca 2017 r., I PK 85/16, LEX nr 2297412; z dnia 7 lutego 2017 r., II UK 686/15, LEX nr 2255423; z dnia 23 czerwca 2016 r., V CSK 536/15, LEX nr 2116798; dnia 8 stycznia 2014 r., II UK 229/13, LEX nr 1418807; z dnia 4 lipca 2013 r., II UK 403/12, LEX nr 1350309; z dnia 29 września 2005 r., II PK 28/05, LEX nr 2636894). Na temat wagi naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (od dnia 7 listopada 2019 r. to art. 327¹ k.p.c. niepowołany w podstawach skargi), Sąd Najwyższy wypowiadał się również wielokrotnie, wyjaśniając, że naruszenie to z reguły nie ma wpływu na treść wyroku, gdyż uzasadnienie sporządzane jest dopiero po jego wydaniu (zob. wyrok z dnia 16 stycznia 2020 r., II UK 190/18, LEX nr 2792256 i powołane tam orzeczenia). Wyjątkowo jednak, niezgodne z art. 328 § 2 k.p.c. sporządzenie uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji, może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, gdy niezachowanie jego wymagań konstrukcyjnych będzie czynić zasadny kasacyjny

zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352) lub gdy uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 18/62/00, LEX nr 109420 oraz z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020) albo nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061).

To oznacza, że - wbrew odmiennemu twierdzeniu skarżących - żadne z powyższych naruszeń w rozpoznawanej sprawie nie może zostać uwzględnione. Argumentacja skarżących odnośnie do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 w związku z art. 328 § 2 k.p.c., zmierza wyłącznie do polemiki z sugestią wyrażoną przez Sąd drugiej instancji co do roli organu prowadzącego przy wykonaniu wyroku przywracającego powódkę do pracy oraz wskazuje na nieścisłości w treści uzasadnienia wyroku co do zamieszczonych na marginesie uwag odnośnie do transferu zakładu pracy przewidzianego w art. 23¹ k.p., które nie miały istotnego wpływu na wynik sprawy z uwagi na zastosowane przy jej rozpoznaniu prawo materialne (art. 39 k.p. w związku z art. 28 ustawy nowelizującej).

Przechodząc z kolei do zarzutów naruszenia prawa materialnego, w tym zwłaszcza naruszenia przez Sądy obu instancji art. 39 k.p., to skarżący nie przykładają należytej wagi do szczególnej regulacji wynikającej z art. 28 ustawy nowelizującej, mającej kluczowy wpływ na prawidłowe zastosowanie przepisu o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracownika w wieku przedemerytalnym. Wbrew zarzutowi skarżących, Sąd Okręgowy nie naruszył art. 39 k.p. w związku z art. 28 ustawy nowelizującej, a całość argumentacji przyjętej w uzasadnieniu skargi wraz z odwołaniem się przez skarżących do wskazanych orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczy stanu prawnego sprzed zmian wprowadzonych powołaną ustawą nowelizującą. Przykładowo, najnowsze z przytoczonych przez skarżących orzeczeń, to jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2020 r., I PK 197/19 (LEX nr 3106219), odnosi się do stanu faktycznego sprzed dnia 1 października 2017 r. W wyroku tym Sąd Najwyższy podkreślił, że wykładnia celowościowa art. 39 k.p. prowadzi do wniosku, iż na jego podstawie objęte ochroną

są tylko takie osoby, które - będąc w zaawansowanym wieku - nie posiadają jeszcze prawa do emerytury, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę mogłyby mieć trudności w uzyskaniu innego zatrudnienia. Przewidziana w art. 39 k.p. ochrona dotyczy więc ustawowej gwarancji trwałości zatrudnienia i pewności pozyskiwania środków utrzymania w ramach stosunku pracy w okresie przedemerytalnym (potencjalnie zmniejszonych szans na znalezienie nowego zatrudnienia), o ile kontynuowane (chronione) zatrudnienie umożliwia pracownikowi uzyskanie uprawnień emerytalnych. Z tej przyczyny ochroną są objęci tylko ci pracownicy zaawansowani wiekowo, którzy jeszcze nie mają prawa do emerytury, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę mogliby mieć trudności w uzyskaniu innych źródeł utrzymania, jak również w nabyciu uprawnień emerytalnych (z racji niewykazania minimalnego stażu ubezpieczeniowego). Funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. sprowadza się więc do wywołania sytuacji, w której pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne („dopracować” do emerytury), bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego (nowego) pracodawcy, o ile kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie uprawnień emerytalnych, po ziszczeniu się warunków określonych w przepisach emerytalnych (zob. też uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., III PZP 9/15, OSNP 2016 nr 8, poz. 100 oraz wyroki: z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 375/15, OSP 2017 nr 11, poz. 117 i z dnia 24 października 2017 r., II PK 295/16, LEX nr 2426550).

Przepisy dostosowujące ustawy nowelizujące czasowo zmodyfikowały jednak zakres zastosowania art. 39 k.p., wpływając na dotychczasową wykładnię tego przepisu, czego nie uwzględnili skarżący w swojej argumentacji, mimo iż w dorobku orzecznictwa Sądu Najwyższego odnaleźć już można orzeczenia dotyczące stosowania i wykładni art. 28 ustawy nowelizującej, które skarżący pomijają (zob. np. wyrok z dnia 4 października 2022 r., II PSKP 94/21, OSNP 2023 nr 5, poz. 51). Również w doktrynie prezentowany jest pogląd, że ustawodawca w art. 28 ustawy nowelizującej chciał przeciwdziałać rozwiązywaniu stosunków pracy z pracownikami, którzy w dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej ukończyli powszechny wiek emerytalny przywrócony tą ustawą (zob. W. Ostaszewski, Ochrona przedemerytalna po reformie wieku emerytalnego, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 2017 nr 11,

s. 35-37). W sprawie II PSKP 94/21 Sąd Najwyższy wypowiadając się co do zakresu ochrony przedemerytalnej przypomniał, że prawu pracy znane są wątki uzyskania ochrony w ujęciu retrospektywnym, na przykład sąd powinien zasądzić zryczałtowane odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p., biorąc pod uwagę minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w chwili orzekania (art. 316 k.p.c. w związku z art. 363 § 2 k.c. i art. 300 k.p.), a nie w chwili rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z powodu mobbingu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2021 r., I PSKP 20/21, LEX nr 3336786). Stąd regulacja z art. 28 ustawy nowelizującej nie stanowi rozwiązania wyjątkowego. Można i należy ją traktować jako pewien proces porządkujący, związany z przywróceniem wieku emerytalnego obowiązującego przed dniem 1 stycznia 2013 r. Ustalenie jego nowej granicy (przywrócenie poprzedniej) nie może pomijać aspektów ochrony pracowników. Wskazaną ustawą nowelizującą obniżono wiek emerytalny dla mężczyzn do 65 lat i dla kobiet do 60 lat od dnia 1 października 2017 r. Kwestionowany przez skarżących art. 28 ustawy nowelizującej, jako przepis dostosowujący stanowi, że pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej są objęci ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 k.p. lub osoby, które byłyby objęte taką ochroną, jeżeli w tym dniu pozostawałyby w stosunku pracy, od dnia wejścia w życie ustawy nowelizującej korzystają z ochrony stosunku pracy, o którym mowa w tym przepisie, do osiągnięcia wieku emerytalnego wynikającego z przepisów ustawy zmienianej w art. 1, tj. ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, w dotychczasowym brzmieniu. Treść art. 28 ustawy nowelizującej uzasadnia twierdzenie, że zamiarem ustawodawcy było niedopuszczenie do skrócenia ustawowego czteroletniego okresu ochronnego. Przyjęcie dotychczasowej metody wykładni - do której odwołują się skarżący w podstawach skargi - do stanu prawnego objętego powyższym przepisem dostosowującym prowadziłoby do rezultatów *contra legem*. Obniżenie ustawą nowelizującą wieku emerytalnego dla kobiet do 60 roku życia, bez regulacji zawartej w art. 28 tej ustawy, powodowałoby, że pracownica traciłaby szczególną ochronę przed zwolnieniem w terminie krótszym od przewidzianego ustawą. W związku z rozszerzeniem okresu ochronnego, do czasu osiągnięcia uprzednio wydłużonego wieku emerytalnego, konieczne jest zatem odstępnie od przytaczanej przez skarżących wykładni art. 39 k.p. i uznanie, iż ochronie podlega pracownik do

momentu osiągnięcia wieku wyznaczonego art. 28 ustawy nowelizującej i przepisami dotychczasowymi, niezależnie od obowiązującego *de lege lata* wieku emerytalnego i możliwości przejścia na emeryturę.

Zauważyć trzeba, że powódka, urodzona [...] 1958 r., w dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej, czyli 1 października 2017 r., była zatrudniona u skarżących na podstawie stosunku pracy i miała ukończone pięćdziesiąt osiem lat. W świetle art. 24 ust. 1a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1251) w brzmieniu sprzed dnia 1 października 2017 r., wiek emerytalny dla kobiet urodzonych w okresie od dnia 1 października 1958 r. do dnia 31 grudnia 1958 r. wynosił co najmniej 62 lata. Niezmiennie okres ochronny przewidziany w art. 39 k.p. obejmuje cztery lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Tym samym, w myśl przepisów obowiązujących do dnia 1 października 2017 r. okres ochronny dla powódki wynikający z art. 39 k.p. obejmował okres od dnia 30 listopada 2016 r. do dnia 30 listopada 2020 r. Wracając więc do treści art. 28 ustawy nowelizującej, powódka była w dniu wejścia w życie tej ustawy pracownicą objętą ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 k.p. Dyspozycja normy wyrażonej w tym przepisie nakazuje więc, by od dnia 1 października 2017 r. korzystała z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 39 k.p. do osiągnięcia wieku emerytalnego wynikającego z przepisów dotychczasowych tj. art. 24 ust. 1a ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, do osiągnięcia 62 roku życia, czyli do dnia 30 listopada 2020 r. Skoro skarżący dokonali wypowiedzenia powódce umów o pracę w dniu 27 września 2019 r., to uczynili to z naruszeniem art. 39 k.p. w związku z art. 28 ustawy nowelizującej, gdyż pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Wbrew stanowisku skarżących, bez znaczenia dla stosowania art. 39 k.p. w związku z art. 28 ustawy nowelizującej pozostaje więc osiągnięcie przez powódkę w dacie wypowiedzenia umów obowiązującego *de lege lata* wieku emerytalnego.

W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, iż art. 39 k.p. stanowi wyraz szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy (zob. postanowienie Sądu

Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2021 r., II PSK 133/21, LEX nr 3344294 i powołane tam orzeczenia). To oznacza, że w świetle art. 45 § 3 k.p. sąd pracy jest związany wyborem roszczenia dokonany przez pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 39 k.p., chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Artykuł 41¹ k.p. stanowi o niestosowaniu szczególnej ochrony przed zwolnieniem w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 marca 2012 r., I PK 116/11 (LEX nr 1289148), przepis ten odnosi się tylko do pełnej i ostatecznej likwidacji zakładu pracy, a więc takiej, w której żaden inny pracodawca nie staje się następcą zlikwidowanego zakładu, a zakład likwidowany przestaje istnieć zarówno w sferze faktu, jak i w sferze prawa. Prawna likwidacja pracodawcy, która prowadzi do wykorzystania jego zorganizowanego mienia (zakładu pracy w rozumieniu przedmiotowym) w celu kontynuowania dotychczasowej działalności w ramach nowej struktury organizacyjnej, nie jest likwidacją, o której mowa w art. 41¹ k.p. i stanowi przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, którego skutki w sferze stosunków pracy określa art. 23¹ § 1 k.p. Celem art. 41¹ k.p. jest uchylenie ochrony pracowników przed utratą pracy w sytuacji, gdy - co do zasady - ich dalsze zatrudnianie jest niemożliwe. Ta ostatnia sytuacja nie zachodzi w przypadkach, w których w toku postępowania likwidacyjnego następuje przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, który kontynuuje działalność prowadzoną w tym zakładzie lub jego części albo podejmuje w oparciu o nie działalność podobną. Wówczas pracownicy podlegają nadal ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, wynikającej z przepisów prawa pracy, zaś w razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem tej ochrony pracownikowi przysługują stosowne roszczenia przewidziane prawem na wypadek bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. Likwidacja pracodawcy z istoty rzeczy musi dotyczyć utraty przez niego bytu prawnego i wobec tego zawsze jest likwidacją „w całości” (całego podmiotu prawnego); nie ma częściowej likwidacji podmiotu prawnego (podmiot ten istnieje albo nie). Jest to jednocześnie likwidacja stała i faktyczna, gdyż zlikwidowany pracodawca przestaje istnieć jako „jednostka

organizacyjna zatrudniająca pracowników” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2022 r., I PSKP 51/21, LEX nr 3431711 i powołane tam orzeczenia). Sama likwidacja stanowiska pracy nie uzasadnia nieprzywrócenia pracownika objętego ochroną do pracy.

Przypomnieć trzeba, że w przypadku, gdy nie istnieje możliwość zatrudnienia pracownika na dotychczasowym stanowisku, możliwe jest powierzenie mu innej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2001 r., I PKN 381/00 (OSNP 2003 nr 4, poz. 102) oraz z dnia 6 czerwca 2023 r., II PSKP 53/22 (LEX nr 3567542), likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach. Pracodawca ma bowiem w takich razach możliwość powierzenia pracownikowi innej pracy (art. 42 § 4 k.p.) lub dokonania zmiany warunków pracy (art. 42 § 1 k.p.). W wyroku z dnia 12 stycznia 2010 r., I PK 12/10 (LEX nr 1324252), Sąd Najwyższy odwołując się do wcześniejszego orzecznictwa stwierdził, że likwidacja stanowiska pracy nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy, a w szczególności nie prowadzi do oceny, że takie żądanie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Również w wyroku z dnia 12 kwietnia 2021 r., II PSKP 84/21 (LEX nr 3424101), dotyczącym szczególnej ochrony stosunku pracy działacza związkowego, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że szczególna ochrona stosunku pracy zniesiona zostaje jedynie w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a zatem tylko wtedy, gdy dochodzi do całkowitej likwidacji pracodawcy (art. 41¹ k.p. i art. 32 *in fine* ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych). W sposób oczywisty szczególna ochrona trwałości stosunku pracy nie jest uchylona w przypadku likwidacji zajmowanego stanowiska pracy. W wyroku z dnia 12 listopada 2003 r. (OSNP 2004 nr 20, poz. 347), Sąd Najwyższy odwołując się do ewolucji poglądów orzecznictwa stwierdził, że „przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach” nie musi oznaczać przywrócenia na to samo stanowisko. W rozpoznawanej sprawie, o czym wspomniano powyżej, nie doszło do likwidacji skarżących jako pracodawców w rozumieniu art. 41¹ k.p. Ustalono, że przyczyną wypowiedzenia powódce umów o pracę była likwidacja jej stanowiska pracy, tj. specjalisty ds. kadr i płac w związku z planowanym utworzeniem Centrum Usług Wspólnych w Gminie [...] i przejęciem

obowiązków kadrowo-płacowych przez to Centrum. Likwidacji stanowiska pracy nie można utożsamiać z likwidacją pracodawcy, a jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń skarżący nie wypowiedali umów o pracę wszystkim pracownikom zajmującym się obsługą kadrowo-płacową szkół, stosując różne rozwiązania dla zatrudnionych w związku z tą obsługą pracowników. Przyznanie prawa do emerytury i jej pobieranie w toku postępowania o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach nie powoduje również, że pracownik nie jest już pracownikiem, o jakim mowa w art. 39 k.p., ze skutkiem możliwości zastosowania do niego art. 45 § 2 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 99/13, OSNP 2015 nr 3, poz. 33 czy z dnia 22 września 2020 r., I PK 197/19).

Chybione są przy tym wszelkie próby skarżących zmierzające do zakwestionowania roszczenia powódki o przywrócenie do pracy z powołaniem się na nadużycie przez nią prawa podmiotowego. W związku z postawieniem zarzutu naruszenia art. 8 k.p. należy przypomnieć za wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 r., II PK 332/17 (OSNP 2019 nr 12, poz. 143), że klauzula generalna zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy „klauzulą nadużycia prawa”, działa w ten sposób, że każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Konstrukcja ta obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 9, s. 475 i postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., LEX nr 1408141). W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, zgodnie z którym naruszenie przez pracodawcę przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy nie przesądza ostatecznie, że wobec pracowników objętych ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę oraz rozwiązaniem jej bez wypowiedzenia nie jest możliwe uwzględnienie przez sąd pracy jedynie roszczenia alternatywnego albo nawet oddalenie powództwa. Sąd pracy może bowiem orzec o odszkodowaniu w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy dochodzonego przez pracownika podlegającego

szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy w sytuacji, w której dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy można zakwalifikować jako nadużycie prawa. Podstawę zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy bez odpowiedniego żądania pracownika podlegającego szczególnej ochronie stanowi w tym wypadku art. 477¹ k.p.c., jeżeli roszczenie o przywrócenie okaże się nieuzasadnione lub nie może być uwzględnione z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest jednak dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione.

Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych wyznaczających zasady współżycia społecznego niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). Może to prowadzić do zasądzenia odszkodowania lub nawet w szczególnych sytuacjach do całkowitego oddalenia powództwa (por. uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 230, OSP 1995 nr 4, poz. 81 z glosą U. Jackowiak; z dnia 11 września 1996 r., I PZP 19/96, OSNAPiUS 1998 nr 6, poz. 175 oraz wyroki: z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416; z dnia 27 lutego 1997 r., OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 419; z dnia 12 marca 1996 r., OSNAPiUS 1996 nr 19, poz. 288; z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 30/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 488; z dnia 21 marca 1997 r., I PKN 54/97, OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 5). O sprzeczności żądania przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa można więc mówić dopiero wtedy, gdy zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne lub szczególnie rażące (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168; z dnia 17 listopada 1999 r., OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 220; z dnia 12 września 2000 r., I PKN 23/00, OSNAPiUS 2002 nr 7,

poz. 160; z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 252/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 525; z dnia 25 stycznia 2005 r., LEX nr 150801; z dnia 7 stycznia 2010 r., II PK 159/09, LEX nr 577461; z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389). W związku z powyższym w kontekście nadużycia prawa oceniane jest zachowanie podmiotu korzystającego z tego prawa nie zaś samo prawo. Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia, a nie obrazy prawa, to regulacja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną. W ocenie skarżących rażąco naganym miałyby być zachowanie powódki, która zwróciła się o skrócenie okresu wypowiedzenia celem przejścia na emeryturę, a następnie kwestionując zgodność z prawem wypowiedzenia umów o pracę dokonała wyboru roszczenia o przywrócenie do pracy. Natomiast jak już wspomniano pozbawienie pracownika szczególnie chronionej ochrony prawnej na podstawie art. 8 k.p. uzasadniać może tylko wyjątkowo jego naganne zachowanie, a żadna z okoliczności przywołanych przez skarżących w rozpoznawanej sprawie nie miała takiego charakteru. W wyroku z dnia 8 marca 2018 r., II PK 8/17 (LEX nr 2488658 z glosą K. Bomby, OSP 2019 nr 1, poz. 7), Sąd Najwyższy po raz kolejny przypomniał, że ze względu na potrzebę realizacji zasady pewności prawa zastosowanie art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. wobec pracownika objętego ochroną przedemerytalną należy ograniczyć wyłącznie do przypadków szczególnie naganego zachowania pracownika. Za takie naganne zachowanie nie można uznawać wniosku powódki o skrócenie okresu wypowiedzenia i jednocześnie wniesienie odwołania do sądu pracy.

Nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 3 k.p. w związku z art. 32 k.p., który skarżący konstruuje na podstawie motywów uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego, a który nie ma odzwierciedlenia w sentencji wyroku co do przyjętych podmiotów jako pracodawców powódki. Nie ulega wątpliwości, że pozwanymi w tej sprawie, a zarazem pracodawcami powódki są: Szkoła Podstawowa im. (...) w C., Zespół Szkół im. (...) w W. i Zespół Szkół im. (...) w D., jako jednostki organizacyjne zatrudniające pracowników (choć nieposiadające osobowości prawnej). Pracodawcą powódki nie była Gmina [...] jako organ prowadzący powyższe szkoły. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie można wywieść wniosku, by Sąd drugiej instancji uznał

Gminę [...] za pracodawcę powódki i wyprowadził z tego faktu doniosłe prawne skutki. Marginalne odniesienie się w uzasadnieniu wyroku do regulacji art. 23¹ k.p. i stwierdzenie w nim, że „pracownicy, którzy dotychczas wykonywali zadania związane z księgowością i kadrami w szkołach powinni z mocy prawa stać się pracownikami nowego podmiotu bez dokonywania wypowiedzeń” nie powoduje, że doszło do rozszerzenia pojęcia pracodawcy. Tylko dla porządku warto nadmienić, że przy dokonywaniu oceny, czy nastąpiło przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p., w odniesieniu do zakładów realizujących cele publiczne istotne jest przede wszystkim przejęcie zadań, przy czym wymagane jest równoczesne przejęcie chociażby części pracowników zaangażowanych w wykonywanie tych zadań. Niezbędne jest więc ustalenie, czy pracodawca przejmujący zadania zatrudnia pracowników, którzy byliby w stanie wykonywać nowe (przejęte) zadania. Decydujące znaczenie ma bowiem posiadanie przez podmiot przejmujący własnych zasobów kadrowych wystarczających do ich wykonania. Jeśli tak jest, to nie dochodzi do przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. Jeżeli natomiast zachodzi potrzeba zatrudnienia nowych pracowników, to należy przyjąć, że przejęcie zadań łączy się także z przejęciem pracowników, którzy zadania te dotychczas wykonywali, a w konsekwencji powstaje sytuacja, o której mowa w tym przepisie (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2013 r., III PZP 1/13, OSNP 2014 nr 4, poz. 51 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 r., OSNP 2013 nr 9-10, poz. 108 i powołane tam orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej; z dnia 23 maja 2012 r., I PK 200/11, LEX nr 1221013; z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 119/13, LEX nr 1476968). Przejście zakładu pracy na lub jego części na innego pracodawcę nie może natomiast stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2014 r., II PK 262/13, LEX nr 1496285 z glosą K. Stępnickiej).

Z przedstawionych powyżej przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 98 § 1 i 1¹ w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[ms]

