

Wyrok z dnia 7 lutego 2007 r.

I PK 269/06

1. Porozumienie rozwiązujące stosunek pracy, które zmierza do wyłączenia automatyzmu prawnego kontynuacji stosunku pracy w przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę jest nieważne ze względu na sprzeczność z bezwzględnie obowiązującą normą art. 23¹ § 1 k.p.

2. Zgodnie z art. 23¹ § 1 k.p. pracodawca przejmujący zakład pracy nie może zmienić warunków pracy pracownika na jego niekorzyść z powodu samego przejścia zakładu pracy, bez względu na to, czy pracownik wyraża zgodę na taką zmianę.

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie SN: Beata Gudowska, Zbigniew Hajn (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 7 lutego 2007 r. sprawy z powództwa Teresy M. przeciwko „P.-M.” Spółce z o.o. w E. o dodatkowe wynagrodzenie roczne, dodatek stażowy, nagrodę jubileuszową, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 5 czerwca 2006 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie.

U z a s a d n i e

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy w Olsztynie: (I) zmienił punkt I, II, III wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Ełku z 9 listopada 2005 r. [...] i powództwo w tym zakresie oddalił; (II) nie obciążył powódki kosztami procesu na rzecz pozwanego za obie instancje. W powołanym wyroku Sąd Rejonowy: (I) zasądził od pozwanego na rzecz powódki 5.467,59 zł tytułem dodatku stażowego za okres od marca 2002 r. do marca 2005 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 15 kwietnia 2005 r. do

dnia zapłaty, (II) zasądził 4.882,45 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za lata 2001, 2002, 2003, 2004 wraz z ustawowymi odsetkami od 15 kwietnia 2005 r. do dnia zapłaty, (III) zasądził 1.297,23 zł tytułem nagrody jubileuszowej ZA 25 latach pracy z ustawowymi odsetkami od 15 kwietnia 2005 r., (IV) w pozostałym zakresie powództwo oddalił, (V) odstąpił od obciążania stron wydatkami w sprawie.

Powódka Teresa M. wystąpiła z powództwem przeciwko pozwanej „P.-M.” Spółce z o.o. w E., domagając się zapłaty zaległych świadczeń za okres od roku 2001 do 31 marca 2005 r. w postaci dodatku stażowego, nagrody jubileuszowej i nagrody rocznej wraz z należnymi odsetkami za zwłokę. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, podnosząc, między innymi, zarzut przedawnienia roszczenia za okres od roku 2000 do 31 marca 2002 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że Teresa M. była zatrudniona w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w E. (powoływanym dalej jako „SPZOZ”) w okresie od 4 marca 1985 r. do 13 listopada 2000 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. W zainicjowanym przez SPZOZ porozumieniu strony postanowiły zgodnie o rozwiązaniu łączącej je umowy o pracę z dniem 13 listopada 2000 r., wskazując, że przyczyną zawarcia porozumienia jest zaprzestanie przez SPZOZ prowadzenia usług medycznych oraz rozpoczęcie działalności w tym zakresie przez „P.-M.” Spółkę z o.o. w E. (powoływanej dalej jako „P.M.”), w której z dniem 14 listopada 2000 r. powódka podejmie pracę. Zgodnie z tym powódka podpisała 14 listopada 2000 r. umowę o pracę z pozwaną (tj. z „P.M.”). Strony ustaliły czas trwania umowy jako nieokreślony z wynagrodzeniem zasadniczym 700 zł brutto. Jako dzień rozpoczęcia pracy wskazano 14 listopada 2000 r. i w tym dniu powódka rozpoczęła pracę w pozwanej Spółce, bez dnia przerwy w zatrudnieniu. Pozwana jest Spółką z o.o., powołaną na podstawie uchwały Rady Powiatu E. z 12 lipca 2000 r. w sprawie utworzenia spółki prawa handlowego. Akt notarialny pozwanej Spółki sporządzono 1 sierpnia 2000 r. Zgodnie z nim wszystkie udziały w Spółce nabył powiat. Jako adres spółki wpisano adres SPZOZ w E., a jego ówczesny dyrektor został pierwszym prezesem pozwanej. Następnego dnia Spółka została wpisana do rejestru handlowego. Uchwałą zgromadzenia wspólników pozwanej z 3 sierpnia 2000 r. na podstawie umowy spółki z 1 sierpnia 2000 r. oraz na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.) został utworzony zakład opieki zdrowotnej w rozumieniu art. 8 ust. 3 wymienionej ustawy o nazwie M. Centrum Zdrowia. Zakład ten jest jednostką organizacyjną po-

zwanej spółki i nie posiada osobowości prawnej. Decyzją z 5 września 2000 r. w sprawie założenia księgi rejestrowej dla M. Centrum Zdrowia ZOZ w E., organ rejestrujący stwierdził, że dokonał rejestracji do rejestru niepublicznych zakładów opieki zdrowotnej. Pierwsze umowy o świadczenie usług zdrowotnych z kasą chorych pozwana podpisała 13 listopada 2000 r. Załącznikami do tych umów była lista personelu Spółki złożona z pracowników, którzy wcześniej podpisali porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy z SPZOZ i przejściu do pozwanej. Aktem notarialnym z 18 stycznia 2001 r. Powiat E., działając na podstawie uchwał Rady Powiatu w E. z 4 grudnia 2000 r. w sprawie powierzenia Gminie - Miastu E. prowadzenia zadań w zakresie promocji i ochrony zdrowia i w sprawie darowizny udziałów „P.M.” na rzecz Gminy E. oraz uchwał Rady Miasta E. z 5 grudnia 2001 r. w sprawie przejęcia do prowadzenia przez Gminę - Miasto E. zadań w zakresie promocji i ochrony zdrowia oraz w sprawie przejęcia nieodpłatnie udziałów „P.M.” od Powiatu E., przekazał w formie darowizny Gminie - Miastu E. wszystkie udziały w „P.M.”. Przedstawiciele Powiatu E. darując Gminie - Miastu E. pozwaną Spółkę wskazali, że darują ją na należące do właściwości powiatu cele publiczne w zakresie promocji i ochrony zdrowia o charakterze ponadgminnym. Kwestie delegowania pracowników i świadczenia usług medycznych SPZOZ i pozwana ustaliły w ustnej umowie z października 2000 r., potwierdzonej następnie i uzupełnionej umową pisemną z 8 maja 2001 r. W konkluzji ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy stwierdził, że Powiat E., zobowiązany ustawowo do promocji i ochrony zdrowia w zakresie lecznictwa zamkniętego i specjalistycznego, postanowił prowadzić tę działalność w innej formie niż samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej i w tym celu utworzył spółkę prawa handlowego, którą przekazał w formie darowizny Gminie E. wraz z zadaniami w zakresie promocji i ochrony zdrowia. Spółka ta nabyła mienie ruchome SPZOZ i pracuje w niej personel, który przeszedł do niej z tej placówki, rozwiązując w tym celu umowy o pracę z SPZOZ na zasadzie porozumienia stron.

W świetle powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że przedmiotem sporu jest przede wszystkim przejście zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. na innego pracodawcę i związane z tym uprawnienia pracowników pozostających bez przerwy w zatrudnieniu u nowego pracodawcy. Sąd wskazał, że już wcześniej Sąd Okręgowy w Olsztynie, rozpoznając apelację w innej sprawie przeciwko „P.M.”, wystąpił do Sądu Najwyższego o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego, czy spółka ta jest samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej w rozumieniu art. 4a ustawy o negocjacji

cyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń. W odpowiedzi, w uchwale z 22 września 2004 r. (I PZP 6/04), Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że spółka z o.o. utworzona przez jednostkę samorządu terytorialnego, ma - w zakresie udzielania świadczeń zdrowotnych i promocji zdrowia - status samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej, choćby działalność tę prowadziła przez wewnętrzną jednostkę organizacyjną nazwaną niepublicznym zakładem opieki zdrowotnej. Z uchwały tej, zdaniem Sądu Rejonowego, wynika konieczność uznania publicznego charakteru pozwanej. Sąd podkreślił również, że w wyżej wskazanej sprawie, oraz w kilkudziesięciu innych, Sąd Okręgowy w Olsztynie stwierdził, że „nie może budzić wątpliwości przejęcie w trybie art. 23¹ k.p. przez „P.M.” spółka z o.o. w E. pracowników zatrudnionych przed dniem 1.01.2001 r. w SPZOZ w E.”. W związku z tym, po przedstawieniu dalszych argumentów za tą tezą, Sąd Rejonowy uznał, że powódka jest pracownikiem przejętym z SPZOZ przez pozwaną w trybie art. 23¹ k.p. Powódka chciała pracować, dlatego wyraziła zainteresowanie pracą w pozwanej Spółce, a nie odejściem z likwidowanego SPZOZ. Nie można też zapominać, że z art. 23¹ k.p. nie wynika zakaz wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę będącego w trakcie likwidacji, którego zadania przejmuje inny podmiot. SPZOZ mógł zatem zwolnić powódkę i wypłacić jej odprawę, w związku jednak z faktem jej przejęcia przez pozwaną Spółkę nie musiał wypłacać jej odprawy. Zachowanie powódki świadczy, że do dnia rozwiązania stosunku pracy z SPZOZ przyjęła propozycję nowego pracodawcy-pozwanej Spółki. Gdyby tego nie zrobiła to nie pracowałaby u nowego pracodawcy i wówczas mogłaby mieć roszczenie o wypłatę odprawy. Przejęcie mienia przez nowego pracodawcę nastąpiło przed zawarciem umowy o pracę z powódką, dlatego mogła ona niezwłocznie podjąć pracę na tym samym, co dotychczas miejscu. W rezultacie pozwaną, jako pracodawcę przejmującego inny zakład pracy, wiążą warunki umów o pracę wynikające z zakładowego systemu wynagradzania, obowiązującego w przejmowanym zakładzie. Nie zmienia tego fakt, że wszelkie regulaminy w SPZOZ, co podniesiono w odpowiedzi na pozew, zostały wypowiedziane przez dyrektora pismem z 29 grudnia 1999 r., doręczonym związkom zawodowym, i akty te przestały obowiązywać w tamtym zakładzie. Zgodnie bowiem z art. 77² § 5 w związku z art. 241¹³ § 2 k.p., do czasu wprowadzenia nowych warunków wynagradzania i nowych regulaminów, obowiązują dotychczasowe uregulowania. W pozwanej Spółce nie dokonano indywidualnych wypowiedzeń warunków pracy i płacy. Zostały one dokonane dopiero w lipcu 2005 r. Rozważając roszczenie o do-

datkowe wynagrodzenie roczne za lata 2001-2004 Sąd Rejonowy uznał, że skoro powódka złożyła pozew 31 marca 2005 r., to zachowała termin do wystąpienia o te świadczenia. Pracodawcę powódki obowiązywał początkowo Regulamin Zakładowego Funduszu Nagród Zespołu Opieki Zdrowotnej w E., oparty na przepisach ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych niebędących przedsiębiorstwami. Po jego przekształceniu w SP ZOZ wprowadzono aneks nr 2 do tego regulaminu, dokonujący zmian i dostosowujący brzmienie regulaminu do przepisów ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej oraz ustalający, że regulamin w takim brzmieniu obowiązuje od 1 stycznia 1998 r. Na tej podstawie pracownicy otrzymali dodatkowe wynagrodzenie roczne za rok 1998. Od 1999 r. SPZOZ w E., powołując się na aneks nr 3 do regulaminu, który uzależniał wypłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego od uzyskania zysku, przestał wypłacać dodatkowe wynagrodzenie roczne. Zdaniem Sądu, wprowadzenie takiego postanowienia do regulaminu wymagało jednoczesnego wypowiedzenia w tym zakresie umów o pracę, gdyż uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia rocznego wynikało już wówczas z treści stosunku pracy. Powódce jednak nie dokonano w tym zakresie wypowiedzenia zmieniającego. Na poparcie swojego stanowiska Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, przejęcie w trybie art. 23¹ k.p. sprawia, że przejmujący *ex lege* staje się pracodawcą w dotychczasowych stosunkach pracy, nie wyłączając aktów normatywnych obowiązujących poprzedniego pracodawcę i niemających zastosowania wobec nowego pracodawcy (uchwała Sądu Najwyższego z 16 maja 2001 r., III ZP 9/01, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 635). Stanowisko to, ma zastosowanie w rozpoznawanej sprawie, bowiem choć strony sporządziły nową umowę o pracę, to nie zostały wypowiedziane dotychczasowe uprawnienia powódki nabyte w SPZOZ. W tej sytuacji nie można domniemywać utraty uprawnień powódki, skoro strony w ogóle się o nich nie wypowiedziały. Drugorzędne wobec tego znaczenie ma to, że władze Spółki nie obiecywały przejętym pracownikom warunków pracy obowiązujących w SPZOZ, żaden z pracowników nie kwestionował warunków pracy w Spółce, a stosunek pracy z poprzednim pracodawcą rozwiązano za porozumieniem stron. Z tych względów Sąd przyjął, że powódka spełnia przesłanki regulaminowe w zakresie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za lata 2002-2004. Z analogicznych przyczyn powódce przysługuje prawo do dodatku stażowego oraz nagrody jubileuszowej,

wynikające z regulaminu wynagradzania funkcjonującego w SPZOOZ i kształtujące warunki indywidualnych umów o pracę pracowników tego zakładu przejętych przez pozwaną. Prawo do dodatku stażowego powinno być realizowane na podstawie ukształtowanego wolą stron wynagrodzenia, jakie powódka otrzymała w pozwanej Spółce rozpoczynając w niej pracę. Ponadto prawo powódki do nagrody jubileuszowej i dodatku stażowego wynika także stąd, że skoro zgodnie z powołaną wcześniej uchwałą Sądu Najwyższego z 22 września 2004 r., pozwana ma status samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej, to jej pracownikom przysługuje prawo do tych świadczeń, wynikające z bezwzględnie obowiązujących przepisów art. 62a i 62d ustawy z 30 sierpnia 1991 r. Pozwana skutecznie podniosła natomiast zarzut przedawnienia roszczenia. Zgodnie z treścią art. 291 § 1 k.p., roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Z uwagi na powyższe Sąd oddalił roszczenie powódki w pozostałym zakresie (co do roszczeń za okres do lutego 2002). W zakresie odsetek od roszczeń powódki Sąd uznał, że może się ona ich domagać od momentu otrzymania przez pozwaną Spółkę odpisu pozwu.

Od powyższego wyroku apelację wniosła pozwana. Sąd Okręgowy, uznając apelację za uzasadnioną wskazał, że podstawą rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji było przyjęcie przez Sąd Najwyższy w uchwale z 22 września 2004 r., że pozwany pracodawca, mimo że jest spółką z o.o., jest jednocześnie samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej. Wobec powyższego, ustalenie przez Sąd Rejonowy przejścia zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. powodowało uwzględnienie co do zasady roszczeń powódki. Sytuacja ta uległa jednak zmianie po podjęciu przez Sąd Najwyższy uchwały składu siedmiu sędziów z 22 lutego 2006 r., II PZP 10/05, z której wynika, że zakład opieki zdrowotnej utworzony przez spółkę akcyjną, w której większość akcji mają jednostki samorządu terytorialnego, nie jest samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej w rozumieniu art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw. Pozwana Spółka nie jest zatem samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej i nie mają do niej zastosowania przepisy ustawy o zakładach opieki zdrowotnej w części dotyczącej samodzielnym publicznym zakładów opieki zdrowotnej. Tym samym niezasadne jest twierdzenie, że uprawnienia do dodatków stażowych, nagrody rocznej oraz nagrody jubileuszowej wynikają wprost z przepisów płacowych obowiązujących w SPZOOZ.

Wobec powyższego, zasadna jest apelacja pozwanej w tym zakresie, w którym neguje uprawnienia pracownika do otrzymania dodatku stażowego oraz rocznej nagrody. Jednocześnie Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że powódka przeszła do pracy u pozwanej w wyniku przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. oraz że wypowiedzenie przez SPZOZ w grudniu 1999 r. regulaminu wynagradzania nie pozbawiło powódki prawa do dodatku stażowego oraz nagrody rocznej i nagrody jubileuszowej, o czym świadczy fakt dalszego wypłacania tego rodzaju składnika wynagrodzenia przez ówczesnego pracodawcę. Jednakże, w ocenie Sądu Okręgowego, w wyniku tego przejścia zakładu pracy nastąpiła modyfikacja zasad wynagradzania. Wynika to stąd, że powódka miała świadomość trudnej sytuacji ekonomicznej jej poprzedniego pracodawcy SPZOZ, który zmierzał do wypowiedzenia regulaminu wynagradzania i w tym celu złożył stosowne oświadczenie związkowi zawodowemu. W tym kontekście należy widzieć fakt podpisania przez nią umowy o pracę z nowym pracodawcą, w której strony wyraźnie określiły warunki pracy i płacy, nie przewidując prawa do świadczeń dochodzonych przez powódkę. Co prawda, zmiana pracodawcy nie wymaga dla swej skuteczności zawarcia nowej umowy o pracę, jednakże z wymienionej umowy oraz z późniejszych aneksów podwyższających wynagrodzenie za pracę wynika, że nowe warunki płacy w pozwanej jednostce zostały przyjęte i zaaprobowane przez powódkę. Poza tym o przyjęciu tych warunków można wnioskować z zachowania się powódki przez dalszy okres zatrudnienia, tj. przez dwa miesiące roku 2000 oraz przez lata 2001-2004. Przez ten czas nie kwestionowała ona braku dodatku stażowego oraz braku rocznej nagrody. Co więcej, z informacji uzyskanych od jej przełożonych wynika, że miała świadomość wypłacania jej przez pozwaną tylko zasadniczego wynagrodzenia. W rezultacie nastąpiła skuteczna modyfikacja składników wynagrodzenia za pracę, która pozbawiała powódkę prawa do dodatku stażowego, prawa do nagrody jubileuszowej oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Przyjęcie nowych zasad wynagradzania, nawet prowadzących do pogorszenia sytuacji zatrudnionego, ma bowiem miejsce także wówczas, gdy pracownik przez odpowiednio długi okres czasu aprobuje zaproponowane zasady wynagradzania i nie wszczyna postępowania sądowego odnośnie do oświadczenia woli pracodawcy. W tej sytuacji, zważywszy że Kodeks pracy nie przewiduje dodatku za wysługę lat, dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz nagrody jubileuszowej, Sąd Okręgowy uznał roszczenia powódki o zapłatę tych świadczeń przez pozwaną za bezpodstawne.

W skardze kasacyjnej, opartej na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając błędną wykładnię: (-) art. 23¹ k.p., przez przyjęcie, że w przypadku przejęcia SPZOZ przez „P-M.”, uprawnienia do dodatkowego wynagrodzenia, dodatku stażowego i nagrody jubileuszowej mogą być zachowane jedynie wówczas, gdy nowy pracodawca jest samodzielny publicznym zakładem opieki zdrowotnej w rozumieniu art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym kształtowaniu przyrostu przeciętnych wynagrodzeń, (-) art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń, przez uznanie, że pozwana jako spółka utworzona przez jednostkę samorządu terytorialnego, nie ma - w zakresie udzielania świadczeń zdrowotnych i promocji zdrowia - statusu samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji pozwanego w tym zakresie oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie tego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje. W uzasadnieniu skargi pełnomocnik powódki wskazał, że uchwała Sądu Najwyższego z 22 lutego 2006 r. kategorycznie stwierdza, że zakład opieki zdrowotnej utworzony przez spółkę akcyjną, w której większość akcji mają jednostki samorządu terytorialnego, nie jest samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej w rozumieniu art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. Natomiast uchwała z 22 września 2004 r. nie mówi, że spółka z o.o. utworzona przez jednostkę samorządu terytorialnego i prowadząca działalność przez wewnętrzną jednostkę organizacyjną nazwaną niepublicznym zakładem opieki zdrowotnej jest samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej, lecz jedynie, że ma status samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej w zakresie udzielania świadczeń zdrowotnych i promocji zdrowia. Przy takiej interpretacji, obie uchwały nie wykluczają się i zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z 22 września 2004 r. pozwana ma status samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej. Gdyby jednak przyjąć, że obie uchwały dotyczą jednej i tej samej kwestii, to uchwała z 22 września 2004 r. sporne zagadnienie reguluje w sposób bardziej przystający do obecnej rzeczywistości społeczno-gospodarczej. Niezależnie jednak od powyższej kwestii, dla bytu uprawnień pracowniczych będących przedmiotem sporu decydujący jest fakt przejścia zakładu pracy na

pozwaną w trybie art. 23¹ k.p. Sąd Okręgowy nie zakwestionował tego faktu. Wobec tego błędnie, w świetle art. 77² § 5 w związku z art. 241¹³ § 2 k.p., uznał, że na „P.-M.” Spółce z o.o. w E., jako nowy zakład pracy powódki, nie przeszły jej uprawnienia pracownicze będące przedmiotem sporu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie. Zdaniem pozwanej Sąd Okręgowy nie naruszył wykładni art. 23¹ k.p., a przeciwnie wykładnia ta jest zgodna z linią orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego tego przepisu. Ponadto, skarga kasacyjna zmierza w istocie do podważenia dokonanego w zaskarżonym orzeczeniu ustalenia faktycznego, zgodnie z którym „doszło do zmiany warunków wynagradzania na mocy zgodnie i ponownie uzgodnionych warunków wynagradzania przy podjęciu pracy w pozwanym zakładzie”, co nastąpiło w umowie o pracę zawartej między powódką a pozwaną, której treść była honorowana od roku 2000 do roku 2005. Pełnomocniczka pozwanej podniosła również, że powódka była świadoma rozwiązania umowy o pracę z poprzednim pracodawcą za porozumieniem stron, a niektórzy pracownicy SPZOZ rozwiązywali umowy o pracę i nie podjęli pracy u pozwanej. Nie można zatem warunków pracy obowiązujących u poprzedniego pracodawcy traktować jako obowiązujących, skoro doszło do ich ustania wskutek rozwiązania umowy w drodze porozumienia stron i podpisania nowych warunków wynagradzania, bez odesłań do uregulowań w SPZOZ.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 23¹ § 1 k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5. Wykładnia tego przepisu opiera się, między innymi, na dwóch, istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy założeniach: pierwszym, że nie jest możliwe objęcie pracownika ochroną wynikającą z tego przepisu, jeżeli przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę stosunek pracy został skutecznie rozwiązany; drugim, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie uzasadnia samo w sobie pogorszenia warunków pracy przejmowanego pracownika. Obydwa te założenia muszą być widziane w świetle istoty i podstawowego celu prawnej regulacji zmiany pracodawcy wskutek przejścia zakładu pracy, którą jest stabilizacja (utrzymanie) zatrudnienia pracownika i dotychczasowych warunków tego zatrudnienia pomimo zmiany pracodawcy. Podmiotowe zmiany sto-

sunku pracy wskutek zbycia zakładu pracy lub jego części są bowiem nieodłączną cechą stosunków pracy w gospodarce rynkowej i zmiana pracodawcy, gdy zachowana zostaje tożsamość zakładu pracy, a w szczególności nabywca zakładu kontynuuje jego dotychczasową działalność, nie uzasadnia rozwiązania stosunków pracy z jego pracownikami ani pogorszenia ich warunków pracy.

Pierwsze z wymienionych założeń wynika z faktu, że nowy pracodawca może wstąpić w stosunek pracy (wejść w miejsce dotychczasowego pracodawcy) tylko wtedy, gdy w chwili przejęcia zakładu, będącej jednocześnie chwilą zmiany pracodawcy, dana osoba jest pracownikiem zakładu. Z tego względu w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że regulacja zawarta w art. 23¹ k.p. nie likwiduje skutku rozwiązującego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przed tym przejściem przez dotychczasowego pracodawcę. Jednakże, ze względu na podkreśloną wcześniej 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 (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Dlatego podlega ono kontroli sądu pracy w postępowaniu wszczętym odwołaniem pracownika od wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2005 r., II PK 38/05, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 44 i tam powołane wcześniejsze orzecznictwo). Należy też dodać, że od 1 stycznia 2004 r. opisane stanowisko orzecznictwa zostało jasno potwierdzone w art. 23¹ § 6 k.p., który stanowi, że przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy. Analogiczne stanowisko należy zająć odnośnie do skutków rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Jeżeli nastąpiło ono przed datą przejścia zakładu pracy, to mechanizm zmiany pracodawcy, wynikający z art. 23¹ k.p. nie może znaleźć zastosowania, chyba że pracownik wykaże w postępowaniu sądowym, że porozumienie to jest obarczone wadami prawnymi powodującymi jego nieważność (art. 58 k.c.). W szczególności nieważność ta może wynikać ze sprzeczności porozumienia rozwiązującego stosunek pracy, zawartego między dotychczasowym pracodawcą a pracownikiem, z art. 23¹ § 1 k.p., jeżeli przyczyną jego zawarcia jest transfer zakładu na nowego pracodawcę. W takim bowiem przypadku porozumienie rozwiązujące stosunek pracy zmierza do wyłączenia automatyzmu prawnego kontynuacji stosunku pracy pomimo przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, co

prowadzi do sprzeczności z bezwzględnie obowiązującą normą prawną zawartą w tym przepisie. W rezultacie, porozumienie takie jest nieważne z mocy prawa.

Także drugie z powyższych założeń wykładni art. 23¹ k.p. wynika z istoty instytucji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę i jest ugruntowane w orzecznictwie sądowym i doktrynie prawa. W szczególności w wyroku z 26 listopada 2003 r., I PK 620/02 (Prawo Pracy 2004 nr 7-8, s. 57), Sąd Najwyższy stwierdził, że z art. 23¹ k.p. wynika wprost, że stosunek pracy u nowego pracodawcy - przejmującego, zwłaszcza w zakresie rodzaju umowy o pracę oraz warunków wynagrodzenia, kształtuje się na tych samych warunkach, co u poprzedniego pracodawcy. Podobnie Europejski Trybunał Sprawiedliwości wyraził pogląd, że na gruncie art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187/EWG w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (którego odpowiednikiem jest art. 23¹ § 1 k.p.) zmiana treści stosunku pracy przez nowego pracodawcę na niekorzyść pracowników jest dopuszczalna, skoro ma on znaleźć się w sytuacji dotychczasowego pracodawcy, jednakże przejście zakładu pracy nie może być jej wyłącznym powodem (zob. wyroki z: 10 lutego 1988 r. w sprawie *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v Daddy's Dance Hall*, 324/86 [1988] ECR 739, pkt 16 i z 12 listopada 1992 r. w sprawie *Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v Iss Kantineservice A/S.*, C-209/91, [1992] ECR I-05755, pkt 28). Konieczne jest jednak postawienie pytania, czy taka zmiana treści umowy o pracę na niekorzyść pracownika (lub inna niekorzystna modyfikacja, np. zmiana rodzaju umowy o pracę) może być dokonana przez nowego pracodawcę i pracownika w drodze porozumienia. Za taką możliwością przemawia w szczególności zasada autonomii woli stron. W tej kwestii w doktrynie prawa i orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono pogląd, że pracownik i nowy pracodawca mogą wprowadzić w drodze porozumienia warunki pracy mniej korzystne dla pracownika od dotychczasowych, pod warunkiem, że oświadczenie woli pracownika jest w pełni dobrowolne, a porozumienie nie zmierza do obejścia art. 23¹ § 1 k.p. (np. wyrok Sądu Najwyższego z: 7 czerwca 1994, I PRN 29/94, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 189; 29 marca 2001, I PKN 324/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 7; w doktrynie np.: A. Tomanek, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Wrocław 2002, s. 153 i tam powołana literatura; Ł. Pisarczyk: *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2002, s. 162-163). Dokładniej sens art. 23¹ § 1 k.p. Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z 6 maja 2003, I PK 237/02 (OSNP 2004 nr 15,

poz. 265, Prawo Pracy 2003, nr 9, s. 37), w którym stwierdził, że bezwzględnie obowiązująca natura norm prawnych wynikających z art. 23¹ k.p. wyłącza modyfikowanie treści stosunków pracy, chyba że co innego wynika z wyraźnej woli obu stron stosunku pracy i nie zmierza do obejścia standardów ochrony pracownika zawartych w art. 23¹ k.p. To zapatrywanie Sądu Najwyższego odpowiada również w większym stopniu dokonanej przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości wykładni art. 3 ust. 1 wymienionej wyżej dyrektywy 77/187/EWG, obowiązującej w okresie objętym niniejszą sprawą. W kwestii tej szczególnie istotna jest wykładnia wskazanego przepisu w powołanym wyżej wyroku w sprawie Daddy' s Dance Hall (sprawa 324/86). W sprawie tej pracownik zawarł z nowym pracodawcą umowę o pracę zmieniającą dotychczasowe warunki pracy, między innymi przez uzgodnienie na wniosek pracownika okresu próbnego, w którym dopuszczalne było rozwiązanie stosunku pracy za 14 dniowym wypowiedzeniem. Oceniając skuteczność tej umowy Europejski Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że ochrona udzielona pracownikom przez dyrektywę 77/187 należy do zakresu polityki publicznej i z tego względu jest ona niezależna od woli stron umowy o pracę, a jej przepisy, zwłaszcza dotyczące ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodu transferu, mają przymusowy charakter i nie jest dopuszczalne odstępnie od nich w sposób niekorzystny dla pracownika. Pracownik nie może zrzec się uprawnień wynikających z przepisów dyrektywy, nawet gdy niekorzystne skutki takiego zrzeczenia się są rekompensowane przez świadczenia, które powodują, że zważywszy całość sprawy, jego sytuacja nie ulega pogorszeniu. Jednakże dyrektywa nie wyklucza zmiany stosunku pracy w drodze porozumienia z nowym pracodawcą, jeżeli zmiana taka jest dopuszczalna w prawie krajowym w przypadkach innych niż przejście zakładu pracy. Europejski Trybunał Sprawiedliwości dodał także, że w świetle art. 3 ust. 1 dyrektywy pracodawca przejmujący zakład może dokonać zmiany treści stosunku pracy w takim zakresie, w jakim mógł to uczynić zbywca, z tym jednak zastrzeżeniem, że przejście zakładu pracy (transfer) nigdy nie może być powodem takiej zmiany (por. tezowaną część oraz pkt 15-17 uzasadnienia wyroku; zob. także wyroki ETS z: 14 września 2000 r. w sprawie Renato Colli-no i Luisella Chiappero v. Telecom Italia SpA, C-343/98, ECR 2000/8-9A/I-06659, część 2 tezy i pkt 53 oraz z 26 listopada 2003 r. w sprawie Serene Martin i inni v. South Bank University, C-4/01, ECR 2003/11A/I-12859, pkt 54). W rezultacie należy uznać, że ze względu na bezwzględnie obowiązujący charakter art. 23¹ § 1 k.p. autonomia woli stron stosunku pracy w zakresie kształtowania treści stosunku pracy

ulega ograniczeniu, a pracodawca przejmujący zakład pracy nie może zmienić warunków pracy pracownika na jego niekorzyść z powodu samego przejęcia zakładu, bez względu na to, czy pracownik wyraża zgodę na taką zmianę, czy nie.

Na marginesie należy wskazać, że jakkolwiek w dacie zawarcia między powódką a pozwaną umowy o pracę, zmieniającej według ustaleń Sądu Okręgowego wcześniejsze warunki pracy, Polska nie była związana prawem wspólnotowym, to jednak z orzecznictwa Sądu Najwyższego i Trybunału Konstytucyjnego można wywodzić ogólną regułę, że także w odniesieniu do stanów faktycznych poprzedzających przystąpienie Polski do Unii Europejskiej, sąd, w razie dysponowania kilkoma możliwościami interpretacji przepisów stosowanych do oceny sprawy powinien wybrać wykładnię najbliższą dorobkowi wspólnotowemu (*acquis communautaire*, zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 29 listopada 2005 r., II PK 100/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 299 i powołane tam wcześniejsze orzecznictwo).

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy przyjął za Sądem pierwszej instancji, że powódka stała się pracownicą pozwanej w wyniku zmiany pracodawcy będącej skutkiem przejścia zakładu pracy należącego do SPZOZ na „P.-M.”. Jednocześnie Sąd Okręgowy nie zakwestionował ustalenia, że w porozumieniu z 13 listopada 2000 r. SPZOZ i powódka zgodnie postanowili o rozwiązaniu łączącego ich stosunku pracy z tym dniem, ani nie wyjaśnił, podobnie jak nie uczynił tego Sąd Rejonowy, dlaczego, pomimo stwierdzenia zawarcia tego porozumienia, uznał, że została ona przejęta przez „P.-M.” w trybie art. 23¹ § 1 k.p. Następnie Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że w dacie przejścia zakładu pracy powódce przysługiwały uprawnienia do dodatku stażowego, nagrody jubileuszowej oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego, ponieważ nie zostały one skutecznie wypowiedziane przez SPZOZ. Sąd Okręgowy ustalił jednak, że umową o pracę zawartą 14 listopada 2000 r., powódka zgodziła się na zmianę warunków wynagrodzenia i zrezygnowała z tych uprawnień. Taki wniosek Sąd wyprowadził z faktu, że w umowie tej określono wyraźnie jedynie wynagrodzenie zasadnicze oraz z tego, że następnie powódka nie dochodziła wymienionych wyżej świadczeń przed sądem. Na tej podstawie Sąd uznał, że w umowie z 14 listopada 2000 r. strony dokonały skutecznej zmiany treści stosunku pracy pogarszając warunki wynagrodzenia powódki.

Powyższe rozważania Sądu Okręgowego budzą poważne wątpliwości w świetle przedstawionej wcześniej wykładni art. 23¹ § 1 k.p. Sąd nie wyjaśnił, dlaczego pomimo stwierdzenia zawarcia przez powódkę i SPZOZ porozumienia o rozwiązaniu

stosunku, uznał, że została ona przejęta przez „P.-M.” w trybie art. 23¹ § 1 k.p. Ocena taka, jak wcześniej wskazano nie jest wykluczona, jednakże Sąd Okręgowy nie rozważył tej kwestii, a Sąd pierwszej instancji skwitował ją stwierdzeniem, że rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron miało w sprawie drugorzędne znaczenie. Do takiej oceny mogłoby ewentualnie prowadzić np. stwierdzenie nieważności wymienionego porozumienia, jako sprzecznego z art. 23¹ § 1 k.p., co oczywiście zależy od ponownej oceny tej kwestii z uwzględnieniem okoliczności sprawy. W takim jednak przypadku nasuwa się pytanie o cel zawarcia porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy między powódką a SPZOZ - dotychczasowym pracodawcą i zawarcia następnego dnia umowy o pracę między nią a pozwaną - nowym pracodawcą, przejmującym zakład w sytuacji, gdy zakład opieki zdrowotnej prowadzony przez SPZOZ został niewątpliwie przejęty przez pozwaną. Nie można w takiej sytuacji wykluczyć przypuszczenia, że celem takiego działania było skłonienie pracowników do akceptacji warunków pracy mniej korzystnych od dotychczasowych pod groźbą niezatrudnienia w P.-M. To z kolei może rodzić wątpliwość co do pełnej dobrowolności (ustalonej przez Sąd Okręgowy) zgody powódki na zmianę treści stosunku pracy. Ponadto, Sąd uznając, że wskazana wyżej zmiana warunków wynagrodzenia nastąpiła w drodze porozumienia powódki i pozwanej nie rozważył, czy zgoda ta była skuteczna w świetle zasady, że pogorszenie warunków pracy w przypadku przejścia zakładu pracy nie może być spowodowane samym faktem transferu. Ewentualne stwierdzenie, że zasada ta nie została naruszona wymaga dokonania stosownych ustaleń i ocen.

Wobec powyższego, przedstawiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 23¹ k.p. okazał się uzasadniony.

Nietrafny jest natomiast zarzut naruszenia art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.). Bezpodstawność tego zarzutu wynika już stąd, że przepis ten, dotyczący przyrostów przeciętnych wynagrodzeń w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej w latach 2001 - 2002, nie ma zastosowania w niniejszej sprawie. Na marginesie zatem tylko należy wskazać, że Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela stanowisko wyrażone w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 22 lutego 2006, II PZP 10/05 (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 314), które, jak ob-

szernie uzasadnił to Sąd Okręgowy, prowadzi do wniosku, że pozwana nie jest samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

=====