



Sygn. akt I PK 37/07

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 lipca 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa A. C., E. M., M. B.  
przeciwko "P.-M." Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością  
o dodatek stażowy, dodatkowe wynagrodzenie roczne, nagrodę jubileuszową,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 lipca 2007 r.,  
skarg kasacyjnych powódek od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w O.  
z dnia 23 czerwca 2006 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O.  
do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach  
postępowania kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w sprawie z powództwa [...] przeciwko „P.-M.” Spółce z o.o. o dodatkowe wynagrodzenie roczne, dodatek stażowy i nagrodę jubileuszową wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2006 r., uwzględnił powództwo w znacznej części. Wyrok ten zapadł w następujących okolicznościach faktycznych:

Powódki były zatrudnione w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej (dalej SPZOZ) do 31 października 2000 r. W zainicjowanym przez SPZOZ porozumieniach postanowiono o rozwiązaniu umów pracę łączących powódki z SPZOZ, wskazując, że przyczyną zawarcia porozumień jest zaprzestanie przez SPZOZ prowadzenia usług medycznych oraz rozpoczęcie działalności w tym zakresie przez „P. M.” Spółkę z o.o., w której następnego dnia po ustaniu stosunku pracy z SPZOZ powódki podejmą pracę. Po rozwiązaniu umów o pracę z SPZOZ powódki podpisały umowy o pracę z pozwaną „P.-M”. W ramach tych umów strony ustaliły czas trwania stosunku pracy jako nieokreślony, z wynagrodzeniem zasadniczym i dodatkami do wynagrodzenia wynikającymi z Kodeksu pracy i ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.; obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89). Jako dzień rozpoczęcia pracy powódek w „P.-M.” wskazano następnego dnia po ustaniu stosunku pracy łączącego je z SPZOZ (1 listopada 2000 r.) i w tym dniu powódki rzeczywiście rozpoczęły pracę, bez przerwy w zatrudnieniu. Pozwana jest spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, powołaną na podstawie uchwały Rady Powiatu [...] z 12 lipca 2000 r. w sprawie utworzenia spółki prawa handlowego. Akt notarialny pozwanej Spółki sporządzono 1 sierpnia 2000 r. i zgodnie z nim wszystkie udziały w Spółce nabył Powiat. Jako adres Spółki wpisano adres SPZOZ w [...], a pierwszym jej prezesem został dyrektor SPZOZ. 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 o zakładach opieki zdrowotnej utworzono zakład opieki zdrowotnej w rozumieniu art. 8 ust. 3 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej pod nazwą Mazurskie Centrum Zdrowia. Zakład ten jest jednostką organizacyjną pozwanej Spółki i nie posiada osobowości prawnej. Decyzją z 5 września 2000 r. w sprawie założenia księgi rejestrowej dla Centrum Zdrowia ZOZ

w [...], organ rejestrujący stwierdził, że dokonał rejestracji w rejestrze 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. Aktem notarialnym z 18 stycznia 2001 r. Powiat przekazał w formie darowizny Gminie-Miastu [...] wszystkie udziały w Spółce „P. M”. Przedstawiciele Powiatu, darując Gminie-Miastu udziały w Spółce, wskazali, że darują je na cele publiczne o charakterze ponadgminnym w zakresie promocji i ochrony zdrowia oraz leczenia zamkniętego i otwartego. Przedstawiciele Gminy oświadczyli, że przyjmują darowiznę na te cele. Kwestie związane z delegowaniem pracowników i ze świadczeniem usług medycznych SPZOZ i pozwana Spółka ustaliły w ustnej umowie w październiku 2000 r., którą następnie potwierdziły i uzupełniły umową pisemną z 8 maja 2001 r.

Sąd Rejonowy uznał, że powódki - zatrudnione dotychczas w SPZOZ - zostały przejęte w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. przez innego pracodawcę, wobec czego zachowały wszelkie przysługujące im świadczenia pracownicze wynikające ze stosunków pracy łączących je z SPZOZ. Sąd Rejonowy wskazał, że Sąd Okręgowy w O., rozpoznając apelację w innej sprawie przeciwko Spółce „P. M.”, wystąpił do Sądu Najwyższego o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego, czy spółka ta 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 (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.). W uchwale z dnia 22 września 2004 r., I PZP 6/04 (OSNP 2005 nr 1, poz. 1; OSP 2005 nr 5, poz. 67 z glosą J. Jończyka; PiZS 2005 nr 11, s. 27 z glosą Z. Kubota; PiP 2005 nr 12, s. 118 z glosą P. Kucharskiego), 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. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że z art. 23<sup>1</sup> k.p. wynika związaną pracodawcy przejmującego zakład pracy warunkami indywidualnych umów o pracę wynikającymi z

zakładowego systemu wynagrodzenia obowiązującego w przejmowanym zakładzie, co nie oznacza zakazu wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę będącego w trakcie likwidacji, którego zadania przejmuje inny podmiot. Co prawda, wszelkie regulaminy w SPZOZ zostały wypowiedziane przez jego dyrektora pismem z 29 grudnia 1999 r., doręczonym związkom zawodowym i akty te przestały obowiązywać w tamtym zakładzie pracy, jednakże względem pracowników SPZOZ postanowienia tych regulaminów nadal obowiązywały zgodnie z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p. w związku z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., gdyż SPZOZ nie dokonał wypowiedzeń zmieniających warunki wynagradzania pracowników. W pozwanej Spółce po przejęciu pracowników również nie dokonano wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy, a zostały one złożone dopiero w lipcu 2005 r.

Oceniając zasadność roszczeń powódek o dodatkowe wynagrodzenie roczne, Sąd Rejonowy stwierdził, że ich pracodawcę obowiązywał początkowo Regulamin Zakładowego Funduszu Nagród Zespołu Opieki Zdrowotnej, oparty na przepisach ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami (Dz.U. Nr 32, poz. 141 ze zm.), a następnie od 1 stycznia 1998 r. - Aneks nr 2 do tego regulaminu, dostosowujący jego brzmienie do przepisów ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.). Od 1999 r. SPZOZ, powołując się na Aneks nr 3 do tego regulaminu, który uzależniał wypłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego od osiągnięcia zysku, zaniechał wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Zdaniem Sądu Rejonowego, wprowadzenie takiego postanowienia do regulaminu wymagało jednoczesnego wypowiedzenia zmieniającego w tym zakresie umów o pracę, gdyż uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia rocznego wynikało już wówczas z treści stosunku pracy. Powódkom nie dokonano takiego wypowiedzenia. Choć strony procesu sporządziły nowe umowy o pracę, to nie zostały wypowiedziane dotychczasowe uprawnienia powódek nabyte w SPZOZ i dlatego nie można domniemywać utraty tych uprawnień powódek. Według Sądu Rejonowego, drugorzędne znaczenie ma to, że władze pozwanej Spółki nie obiecywały przejętym pracownikom warunków pracy obowiązujących w SPZOZ, żaden z pracowników nie kwestionował

warunków pracy w Spółce, a stosunki pracy z poprzednim pracodawcą rozwiązano za porozumieniem stron. Z tych względów Sąd przyjął, że powódki spełniają przesłanki regulaminowe w zakresie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za lata 2002-2004. Z analogicznych przyczyn powódkom przysługuje prawo do dodatku stażowego oraz do nagrody jubileuszowej wynikające z regulaminu wynagradzania funkcjonującego w SPZOZ i kształtujące warunki indywidualnych umów o pracę pracowników tego zakładu przejętych przez pozwaną.

Od powyższego wyroku apelację wniosła strona pozwana. Wyrokiem z dnia 23 czerwca 2006 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. zmienił punkt I wyroku Sądu Rejonowego, oddalając powództwo w tym zakresie oraz postanowił nie obciążać powódek kosztami procesu na rzecz pozwanej za obie instancje. Sąd Okręgowy, uznając apelację strony pozwanej za uzasadnioną, wskazał, że podstawą rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji był pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale z 22 września 2004 r., I PZP 6/04, iż pozwany pracodawca, mimo że jest spółką z o.o., to jednocześnie jest samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej. Wobec tego, uznanie przez Sąd Rejonowy, że doszło do przejścia zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., powodowało uwzględnienie co do zasady roszczeń powódek. Zdaniem Sądu odwoławczego, ocena prawna sprawy uległa jednak zmianie po podjęciu przez Sąd Najwyższy uchwały w składzie siedmiu sędziów z dnia 22 lutego 2006 r., II PZP 10/05 (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 314; OSP 2006 nr 9, poz. 99 z glosą J. Jończyka), 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 samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej. Tym samym - w ocenie Sądu Okręgowego - niezasadne jest twierdzenie, że uprawnienia do dodatków stażowych i nagrody rocznej wynikają wprost z przepisów płacowych

obowiązujących w SPZOZ. Wobec powyższego, zasadna jest apelacja pozwanej w tym zakresie, w którym neguje uprawnienia pracowników do otrzymania dodatku stażowego, nagrody jubileuszowej oraz nagrody rocznej. Jednocześnie Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że powódki przeszły do pracy w pozwanej Spółce w wyniku przejęcia zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. oraz, że wypowiedzenie przez SPZOZ w grudniu 1999 r. regulaminu wynagradzania nie pozbawiło powódek prawa do dodatku stażowego, nagrody jubileuszowej oraz nagrody rocznej, o czym świadczy dalsze wypłacanie tego składnika wynagrodzenia przez ówczesnego pracodawcę. Jednakże, w wyniku tego przejścia zakładu pracy nastąpiła modyfikacja zasad wynagradzania powódek. Wynika to stąd, że miały one świadomość trudnej sytuacji ekonomicznej ich poprzedniego pracodawcy, który zmierzał do wypowiedzenia regulaminu wynagradzania i w tym celu złożył stosowne oświadczenie związkom zawodowym. W tym kontekście należy widzieć podpisanie przez nie umów o pracę z nowym pracodawcą, w których strony wyraźnie określiły warunki pracy i płacy, nie przewidując prawa do świadczeń dochodzonych przez powódki. Zmiana pracodawcy nie wymaga dla swej skuteczności zawarcia nowej umowy o pracę, jednakże takie zawarto i z nich (oraz z późniejszych aneksów podwyższających wynagrodzenie za pracę), wynika, że nowe warunki płacy w pozwanej Spółce zostały przez powódki zaakceptowane, a nie przewidywały one świadczeń dochodzonych w przedmiotowej sprawie. Pisemne umowy o pracę z pozwaną zawierały, bowiem, obowiązek wypłaty jedynie wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków przewidzianych w Kodeksie pracy i ustawie o zakładach opieki zdrowotnej. W tej sytuacji Sąd Okręgowy uznał roszczenia powódek o zapłatę tych świadczeń za bezpodstawne.

Powódki zaskarżyły wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając w skardze kasacyjnej błędną wykładnię: 1) art. 23<sup>1</sup> k.p. przez przyjęcie, że w przypadku przejęcia SPZOZ przez Spółkę „P.-M.”, uprawnienia do dodatkowego wynagrodzenia, dodatku stażowego i nagrody jubileuszowej mogą być zachowane jedynie wówczas, gdy nowy pracodawca jest samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej w rozumieniu art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym kształtowaniu przyrostu przeciętnych wynagrodzeń, 2) 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, chociażby działalność tę prowadziła przez wewnętrzną jednostkę organizacyjną nazwaną niepublicznym zakładem opieki zdrowotnej. W uzasadnieniu skarg powódki wskazały, że uchwała Sądu Najwyższego z 22 lutego 2006 r. kategorycznie stwierdza, iż 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. Uchwała z 22 września 2004 r. nie mówi natomiast, 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 przejście zakładu pracy na pozwaną w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., czego Sąd Okręgowy nie zakwestionował. Wobec tego błędnie - w świetle art. 77<sup>2</sup> § 5 w związku z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. - uznał, że na Spółkę „P.-M.” jako nowego pracodawcę nie przeszły uprawnienia pracownicze powódek będące przedmiotem sporu.

W odpowiedzi na skargi kasacyjne pozwana wniosła o ich oddalenie i „utrzymanie w mocy” wyroku Sądu drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut naruszenia art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń jest bezzasadny. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela wykładnię przedstawioną w uchwale

składu siedmiu sędziów z dnia 22 lutego 2006 r., II PZP 10/05, że zakład opieki zdrowotnej utworzony przez spółkę akcyjną, w której większość akcji mają jednostki samorządu terytorialnego, nie jest samodzielny publicznym zakładem opieki zdrowotnej w rozumieniu art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń. Interpretacja ta wprost odnosi się do statusu strony pozwanej i przesądza o bezzasadności tego zarzutu.

Za usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej należy natomiast uznać zarzut naruszenia art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. (choć z innych względów niż przedstawione w skardze). Zgodnie z tym przepisem, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem § 5. Wykładnia tego przepisu opiera się 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 przekształcenie stosunku pracy wskutek zbycia zakładu pracy lub jego części jest 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 ze wskazanych założeń wynika z tego, że nowy pracodawca może wstąpić w stosunek pracy (wejść w miejsce dotychczasowego pracodawcy) tylko wtedy, gdy w chwili przejścia zakładu, będącej jednocześnie chwilą zmiany pracodawcy, dana osoba jest pracownikiem. Z tego względu w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że regulacja zawarta w art. 23<sup>1</sup> k.p. nie likwiduje rozwiązującego skutku wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przed



tym przejściem przez dotychczasowego pracodawcę. Jednakże, ze względu na podkreśloną istotę instytucji przejścia zakładu pracy, wypowiedzenie - jak każda inna czynność prawna - nie może zmierzać do obejścia art. 23<sup>1</sup> 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 dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 38/05, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 44 i powołane tam orzecznictwo). Należy też dodać, że od 1 stycznia 2004 r. stanowisko orzecznictwa zostało jednoznacznie potwierdzone w art. 23<sup>1</sup> § 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. 23<sup>1</sup> k.p. nie może mieć zastosowania, chyba że pracownik wykaże w postępowaniu sądowym, iż porozumienie to jest obciążone wadami prawnymi powodującymi jego nieważność (art. 58 k.c.). Nieważność ta może w szczególności wynikać ze sprzeczności z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. porozumienia rozwiązującego stosunek pracy, zawartego między dotychczasowym pracodawcą a pracownikiem, 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 ze wskazanych powyżej założeń wykładni art. 23<sup>1</sup> k.p. wynika z istoty instytucji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę i jest ugruntowane w orzecznictwie sądowym oraz doktrynie prawa. W szczególności w wyroku z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 620/02 (Prawo Pracy 2004 nr 7-8, s. 57) Sąd Najwyższy stwierdził, że z art. 23<sup>1</sup> k.p. wynika wprost, iż stosunek pracy u nowego pracodawcy (przejmującego pracowników), zwłaszcza w zakresie rodzaju umowy o pracę oraz wynagrodzenia, kształtuje się na tych samych warunkach, co u poprzedniego

pracodawcy. Podobnie Europejski Trybunał Sprawiedliwości (ETS) 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 przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (którego odpowiednikiem jest art. 23<sup>1</sup> § 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 (wyroki ETS z 10 lutego 1988, w sprawie *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark przeciwko Daddys Dance Hall*, 324/86, ECR 1988, s. 739 i z 12 listopada 1992 w sprawie *Anne Watson Rask and Kirsten Christensen przeciwko Iss Kantineservice A/S.*, C-209/91, ECR 1992, s. I-05755). 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 zasada autonomii woli stron. W tej kwestii w doktrynie prawa i orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono pogląd, że pracownik i nowy pracodawca mogą w drodze porozumienia wprowadzić warunki pracy (płacy) mniej korzystne dla pracownika od dotychczasowych, jeżeli oświadczenie woli pracownika jest w pełni dobrowolne, a porozumienie nie zmierza do obejścia art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. (np. wyroki Sądu Najwyższego z 7 czerwca 1994, I PRN 29/94, OSNP 1994 nr 12, poz. 189; z 29 marca 2001, I PKN 324/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 7; a w doktrynie np. A. Tomanek: *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Wrocław 2002, s. 153 i powołana tam literatura; Ł. Pisarczyk: *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2002, s. 162). Sens art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z 6 maja 2003, I PK 237/02 (OSNP 2004 nr 15, poz. 265), w którym stwierdził, że bezwzględnie obowiązująca natura norm prawnych wynikających z art. 23<sup>1</sup> 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 tym przepisie. To zapatrywanie Sądu Najwyższego odpowiada dokonanej przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości wykładni art. 3 ust. 1 wskazanej wyżej

dyrektywy 77/187/EWG, obowiązującej w okresie objętym niniejszą sprawą. W kwestii tej szczególnie istotna jest wykładnia tego przepisu w powołanym wyroku w sprawie Daddys Dance Hall. 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 czternastodniowym wypowiedzeniem. Oceniając skuteczność tej umowy ETS stwierdził, że ochrona udzielona pracownikom przez dyrektywę 77/187/EWG 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 odstępianie 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 (patrz także wyroki ETS z 14 września 2000 r., w sprawie Renato Collino i Luisella Chiappero przeciwko Telecom Italia SpA, C-343/98, ECR 2000, s. I-06659 oraz z 26 listopada 2003 r., w sprawie Serene Martin i inni przeciwko South Bank University, C-4/01, ECR 2003, s. I-12859). Jakkolwiek w dacie zawarcia między powódką a pozwaną umowy o pracę - według ustaleń Sądu Okręgowego - zmieniającej wcześniejsze warunki pracy, Polska nie była związana prawem wspólnotowym, to jednak z orzecznictwa Sądu Najwyższego i Trybunału Konstytucyjnego można wyprowadzić 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 (zob. np. wyrok Sąd Najwyższego z 29 listopada 2005 r., II PK 100/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 299 i powołane tam orzecznictwo). W rezultacie należy uznać, że z uwagi na bezwzględnie obowiązujący charakter art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., autonomia woli stron stosunku pracy w zakresie kształtowania jego treści 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. 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 wyprowadzić 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 (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 powódki stały się pracownicami 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 października 2000 r. SPZOZ i powódki zgodnie postanowili o rozwiązaniu łączącego ich stosunku pracy, ani nie wyjaśnił (podobnie jak Sąd Rejonowy) dlaczego, pomimo stwierdzenia zawarcia tego porozumienia, uznał, że zostały one przejęte przez „P. M.” w trybie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Następnie Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że w dacie przejścia zakładu pracy powódkom przysługiwały uprawnienia do dodatku stażowego i dodatkowego wynagrodzenia rocznego, ponieważ nie zostały one skutecznie wypowiedziane przez SPZOZ. Sąd Okręgowy ustalił jednak, że w umowach o pracę zawartych w 2000 r., powódki zgodziły się na zmianę warunków wynagrodzenia i zrezygnowały z tych uprawnień. Taki wniosek Sąd wyprowadził z tego, że w umowach określono wyraźnie jedynie wynagrodzenie zasadnicze oraz następnie powódki nie dochodziły

wymienionych świadczeń przed sądem. Na tej podstawie Sąd uznał, że w umowach z 2000 r. strony dokonały skutecznej zmiany treści stosunku pracy pogarszając warunki wynagrodzenia powódek. Powyższe rozważania Sądu Okręgowego budzą poważne wątpliwości w świetle przedstawionej wykładni art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Sąd nie wyjaśnił, dlaczego pomimo stwierdzenia zawarcia przez powódki i SPZOZ porozumień o rozwiązaniu stosunku pracy, uznał, że zostały one przejęte przez „P.-M.” w trybie art. 23<sup>1</sup> § 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 wymienionych porozumień jako sprzecznych z art. 23<sup>1</sup> § 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 porozumień o rozwiązaniu stosunków pracy między powódkami a SPZOZ (dotychczasowym pracodawcą) i zawarcia następnego dnia umów o pracę między nimi, a pozwaną (nowym pracodawcą przejmującym zakład) w sytuacji, gdy zakład opieki zdrowotnej prowadzony przez SPZOZ został niewątpliwie przejęty przez pozwaną. Nie można 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 zgody powódek na zmianę treści stosunków pracy. Ponadto Sąd Okręgowy, uznając, że wskazana zmiana warunków wynagrodzenia nastąpiła w drodze porozumienia powódek 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 transferem.

Wobec powyższego, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c.