

Wyrok z dnia 23 sierpnia 2007 r.

I PK 80/07

Przejęcie przez uczelnię niepubliczną od innej uczelni niepublicznej studentów określonego kierunku studiów i zobowiązanie się do uruchomienia tego kierunku studiów na uczelni przejmującej (w celu umożliwienia przejętym studentom kontynuowania kształcenia i ukończenia studiów na wybranym kierunku), w oparciu o zezwolenie ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego, przejętą dokumentację studentów, *know-how* dotyczące organizacji i uruchomienia tego kierunku studiów oraz przejętą kadrę dydaktyczną, może być uznane za przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Jolanta Strusińska-Żukowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 23 sierpnia 2007 r. sprawy z powództwa Mirosława W. przeciwko Wyższej Szkole Telekomunikacji i Informatyki w likwidacji w K. i Wyższej Szkole Handlowej w K. o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej Wyższej Szkoły Handlowej w K. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 25 października 2006 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w stosunku do pozwanej Wyższej Szkoły Handlowej w K. i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z 13 kwietnia 2006 r. [...] zasądził solidarnie od pozwanych Wyższej Szkoły Telekomunikacji i Informatyki w K. w likwidacji oraz Wyższej Szkoły Handlowej w K. na rzecz

powoda Mirosława W. kwotę 18.000 zł oraz orzekł o odsetkach i rygorze natychmiastowej wykonalności. Sąd Rejonowy ustalił, że powód dr hab. inż. Mirosław W. zawarł 22 marca 2004 r. umowę o pracę na czas nieokreślony z pozwaną Wyższą Szkołą Telekomunikacji i Informatyki w K. Uczelnia zatrudniła powoda w charakterze nauczyciela akademickiego na stanowisku profesora w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa przewidywała, że z tytułu wykonywanej pracy powodowi przysługiwać będzie stałe miesięczne wynagrodzenie w wysokości 1.500 zł oraz wynagrodzenie zmienne, zależne od ilości zajęć dydaktycznych za poprzedni miesiąc. W dniu 2 czerwca 2005 r. pozwana Wyższa Szkoła Telekomunikacji i Informatyki w K. (WSTI) zawarła z pozwaną Wyższą Szkołą Handlową [...] w K. (WSH) porozumienie (którego stronami byli także założyciele obydwu uczelni), na mocy którego nastąpiło przejście przez WSH studentów WSTI z kierunków elektronika i telekomunikacja oraz budownictwo, a następnie przyjęcie ich na studia na tych kierunkach. W porozumieniu ustalono, że WSTI przekaze WSH oświadczenia wszystkich zatrudnionych nauczycieli akademickich, wchodzących do wymaganego minimum kadrowego do prowadzenia przejmowanych kierunków, wraz z ich zgodą na zatrudnienie od 1 października 2005 r. w WSH na podstawie umów o pracę. W dniu 13 czerwca 2005 r. powód otrzymał podpisane przez rektora WSTI pismo, w którym poinformowano go, że na podstawie porozumienia z 2 czerwca 2005 r. jego zaległe wynagrodzenie wynikające ze stosunku pracy w WSTI zostanie wypłacone przez WSH w dwóch ratach: do 30 czerwca 2005 r. kwota 3.000 zł brutto oraz do 31 października 2005 r. kwota 18.000 zł brutto. W lipcu 2005 r. dokonano wpłaty pierwszej raty na konto powoda, druga rata nie została jednak zapłacona. Tej kwoty dotyczyła przedmiotowa sprawa.

Sąd pierwszej instancji uznał za bezsporne, że powód za pracę wykonaną dla pozwanej WSTI nie otrzymał należnego mu wynagrodzenia w kwocie 18.000 zł. Kwestią sporną było natomiast, czy zobowiązana do wypłaty zaległego wynagrodzenia jest - oprócz pozwanej WSTI - również pozwana WSH. Według Sądu, rozstrzygnięcie tej kwestii związane jest z oceną charakteru prawnego porozumienia zawartego przez obie pozwane uczelnie. W szczególności rozstrzygnięcia wymagało, czy porozumienie to można zakwalifikować jako przejście części zakładu pracy przez nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. W przypadku uznania porozumienia za przejście części zakładu pracy zastosowanie miałby bowiem art. 23¹ § 2 k.p., zgodnie z którym za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed

przejęciem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

W ocenie Sądu Rejonowego, przedmiotem porozumienia zawartego 2 czerwca 2005 r. było przejęcie od likwidowanej WSTI studentów kierunków elektronika i telekomunikacja oraz budownictwo i przyjęcie ich na studia na tych kierunkach w nowej uczelni, a także przejęcie niezbędnej dokumentacji w celu kontynuowania procesu kształcenia. Niezależnie od powyższego, pozwana WSTI zobowiązała się przekazać pozwanej WSH oświadczenia wszystkich zatrudnionych nauczycieli akademickich (wchodzących w skład wymaganego minimum kadrowego do prowadzenia zajęć na przejmowanych kierunkach) wraz z ich zgodą na zatrudnienie od 1 października 2005 r. w WSH na podstawie umów o pracę. Ponadto, porozumienie przewidywało, że WSH zapłaci WSTI określoną kwotę tytułem przekazania *know-how* dotyczącego organizacji i uruchomienia kierunków studiów określonych w porozumieniu. Zdaniem Sądu Rejonowego, głównym celem porozumienia było przejęcie podstawowych zadań likwidowanej uczelni wraz z niezbędnym do tego mieniem (dokumentacją) oraz składnikami niematerialnymi (*know-how*). Niezależnie od przejęcia zadań WSTI, pozwana WSH zastrzegła sobie w porozumieniu prawo odstąpienia od niego, w przypadku gdy nauczyciele akademicy, którzy mieli zostać zatrudnieni w WSH, nie zostaną zaliczeni przez ministerstwo właściwe do spraw szkolnictwa wyższego do minimum kadrowego niezbędnego do prowadzenia danego kierunku studiów. W ocenie Sądu, przytoczone postanowienia umowne jednoznacznie wskazują na zamiar przejęcia pracowników WSTI przez WSH w trybie art. 23¹ k.p. w celu wykonywania przejętych zadań. Sąd Rejonowy podkreślił, że tezę o przejściu części zakładu pracy na nowego pracodawcę przy przejęciu przez niego choćby tylko części zadań potwierdza jednolite stanowisko Sądu Najwyższego (por. wyrok z 16 maja 2001 r., I PKN 73/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 124). W powołanym wyroku Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że proces likwidacji zakładu pracy, który zmierza do wykorzystania majątku w celu wykonywania tych samych zadań przez nowego pracodawcę i któremu towarzyszy przejęcie części pracowników, mieści się w formule przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, który z mocy art. 23¹ k.p. staje się stroną stosunków pracy z przejętymi pracownikami. Również w wyroku z 9 grudnia 2004 r., I PK 103/04 (OSNP 2005 nr 15, poz. 220), Sąd Najwyższy stwierdził, że przejęcie zakładu pracy ma miejsce nie tylko przy przekazaniu składników majątkowych, ale także przy przejęciu zadań zakładu. Konsekwencją ustalenia, że zawarcie porozu-

mienia z 2 czerwca 2005 r. oznaczało przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p., jest przyjęcie sukcesji (następstwa prawnego) w stosunkach pracy. Oznacza to, że do czasu wypowiedzenia pracownikom warunków pracy i płacy przez nowego pracodawcę, który przejął zakład pracy w warunkach opisanych w tym przepisie, pracodawcę tego wiążą dotychczasowe warunki umów o pracę. Co więcej, skutek w postaci wstąpienia nowego pracodawcy z mocy prawa w stosunki pracy w miejsce dotychczasowego pracodawcy nie może być przez strony uczestniczące w przejęciu (czyli „starego” i „nowego” pracodawcę) w żaden sposób zmodyfikowany ani uchylony (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 stycznia 1995 r., I PRN 116/94, OSNAPiUS 1995 nr 12, poz. 145). Przyjęcie powyższych ustaleń i ocen prawnych pozwala na zastosowanie art. 23¹ § 2 k.p. i solidarne zasądzenie dochodzonej kwoty od obydwu pozwanych.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana Wyższa Szkoła Handlowa w Kielcach w części zasądzającej od niej na rzecz powoda kwotę 18.000 zł. W apelacji pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 23¹ k.p. w wyniku przyjęcia, że doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w trybie tego przepisu, oraz sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, przez przyjęcie, że pozwana na mocy porozumienia przejęła w całości dokumentację konieczną do kontynuowania procesu kształcenia. Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Stwierdziła, że samo przekazanie zadań w przypadku szkół wyższych nie jest wystarczające do tego, aby można było mówić o przejściu zakładu pracy w ujęciu art. 23¹ § 2 k.p. Według pozwanej, koniecznym elementem warunkującym uznanie, że doszło do przejścia zakładu pracy (w następstwie przejęcia zadań dotychczasowego pracodawcy), jest zezwolenie ministerstwa właściwego do spraw szkolnictwa wyższego na uruchomienie nowych kierunków studiów, w tym przypadku elektroniki i telekomunikacji oraz budownictwa. We wnioskach o wydanie stosownego zezwolenia, składanych przez WSH, tylko w nieznaczącej części wykorzystano *know-how* przejęte od WSTI, np. w zakresie planów i programów studiów. W odniesieniu do minimum kadrowego WSH przedstawiła ministerstwu prawie całkowicie odmienny personalnie skład profesorów i doktorów (powoda w nim nie uwzględniono). Ponadto studenci nie przeszli z WSTI do WSH bezpośrednio na mocy przedmiotowego porozumienia, a jedynie w wyniku zawarcia nowych umów z WSH, co

nastąpiło dopiero po uzyskaniu zezwolenia na prowadzenie określonego kierunku studiów.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z 25 października 2006 r. [...] oddalił apelację pozwanej Wyższej Szkoły Handlowej w K. od wyroku Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że zgodnie z art. 23¹ § 1 i 2 k.p. w razie przejścia zakładu pracy w całości lub części na innego pracodawcę staje się on, co do zasady, z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Przepis ten wprowadza sukcesję (następstwo prawne) w stosunkach pracy. Do czasu wypowiedzenia pracownikom warunków pracy i płacy przez pracodawcę, który przejął zakład pracy na podstawie normy prawnej zawartej w tym przepisie, pracodawcę wiążą dotychczasowe warunki umów o pracę. Wstąpienie z mocy prawa w prawa i obowiązki pracodawcy oznacza sukcesję generalną *ex lege*, która nie podlega żadnej ocenie, nawet z punktu widzenia art. 8 k.p. Mechanizm prawny ustalony w art. 23¹ k.p. polega na przekształceniu stosunku pracy po stronie podmiotowej. Zmiana pracodawcy następuje *ex lege*, a to oznacza, że skutek - polegający na tym, iż nowy pracodawca staje się stroną stosunku pracy z pracownikiem przejętego zakładu lub jego części w znaczeniu przedmiotowym - nie może być oceniany z punktu widzenia zasad współżycia społecznego. Pracownik nie może bowiem nadużyć prawa, skoro stał się pracownikiem innego pracodawcy z woli samego ustawodawcy i to niezależnie od swojego zachowania.

W apelacji strona pozwana kładła nacisk na to, że powód nie podjął od 1 października 2005 r. pracy w WSH, zaś w odniesieniu do minimum kadrowego WSH przedstawiła prawie całkowicie odmienny skład profesorów i doktorów (powód nie został w nim uwzględniony). Sąd uznał te okoliczności za fakty bez znaczenia. Skutek wynikający z art. 23¹ § 1 k.p. jest niezależny od faktycznego podjęcia przez pracownika pracy u nowego pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 września 1999 r., I PKN 264/99, OSNAPiUS 2001 nr 2, poz. 37). W ocenie Sądu Okręgowego istotne w sprawie było, że przy zawarciu porozumienia z 2 czerwca 2005 r. powód został uwzględniony w obsadzie kadrowej jako minimum kadrowe w grupie profesorów i doktorów habilitowanych planowanych do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w WSH. Sąd zauważył, że porozumienie to miało obowiązywać pod warunkiem rozwiązującym w postaci uzyskania przez WSH stosownych zezwoleń mi-

nisterstwa właściwego do spraw szkolnictwa wyższego, jednakże brak stosownych zezwoleń mógłby powodować rozwiązanie porozumienia zawartego przez dwie uczelnie jako pracodawców, a nie automatyczne rozwiązanie stosunków pracy z przejętymi pracownikami. Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że zawarte 2 czerwca 2005 r. porozumienie spowodowało przejęcie podstawowych zadań likwidowanej uczelni wraz z niezbędnym do tego mieniem (dokumentacją) oraz składnikami niematerialnymi (*know-how*). Pogląd, zgodnie z którym przejęcie zadań stanowi przejście części zakładu na nowego pracodawcę (art. 23¹ § 1 k.p.), jest już utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego i poza wyrokami przytoczonymi przez Sąd Rejonowy, Sąd Okręgowy powołał uchwałę Sądu Najwyższego z 23 października 1992 r., I PZP 38/92, LEX 14700, wyrok z 26 stycznia 2000 r., I PKN 489/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 381, wyrok z 10 października 2003 r., I PK 456/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 335. Zdaniem Sądu, nie ma przy tym znaczenia podnoszony przez stronę pozwaną argument, że studenci z WSTI zawierali z WSH nowe umowy o kształcenie, albowiem rozpoznawana sprawa dotyczy pracowników obu pozwanych uczelni, a nie ich studentów. Za tym, że doszło do przejęcia powoda jako pracownika przez WSH, przemawia wypłacenie mu przez WSH części zaległego wynagrodzenia należnego od WSTI (za pracę świadczoną na rzecz WSTI). Jako pozbawiony znaczenia prawnego Sąd Okręgowy ocenił zarzut dotyczący przejęcia tylko części dokumentacji z likwidowanej WSTI, podnosząc, że art. 23¹ k.p. stanowi zarówno o przejściu całego zakładu pracy, jak i jego części.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik pozwanej Wyższej Szkoły Handlowej w Kielcach, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna oparta została na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 23¹ k.p., w wyniku przyjęcia, że doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w trybie przewidzianym w tym przepisie. Skarżąca zarzuciła ponadto sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zbranego w sprawie materiału, przez przyjęcie, że pozwana na mocy porozumienia przejęła w całości dokumentację konieczną do kontynuowania procesu kształcenia.

Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołano potrzebę wykładni art. 23¹ k.p., budzącego poważne wątpliwości w doktrynie prawa pracy oraz w orzecznictwie. Pełnomocnik strony pozwanej wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego oraz przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, choć część podniesionych w niej zarzutów oraz przedstawionej argumentacji prawnej jest całkowicie chybiona. Przede wszystkim, Sąd Najwyższy nie może w żaden sposób odnieść się do zarzutu „sprzeczności istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału”, ponieważ zarzut taki nie może stanowić podstawy skargi kasacyjnej. Zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c., skargę kasacyjną strona może oprzeć na następujących podstawach: 1) naruszeniu prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, 2) naruszeniu przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Podstawą skargi kasacyjnej może być zatem jedynie naruszenie konkretnie i precyzyjnie określonych przez skarżącego przepisów prawa materialnego lub procesowego. Zarzut „sprzeczności istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału” niepołączony z żadnym przepisem postępowania uchyla się spod kontroli sądu kasacyjnego, ponieważ Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), co oznacza kontrolę zgodności z prawem zaskarżonego orzeczenia tylko w zakresie wynikającym ze sformułowanych przez skarżącego zarzutów naruszenia określonych przepisów prawa. Co więcej, zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, a zatem zarzut „sprzeczności istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału” uchylałby się spod kontroli kasacyjnej nawet wtedy, gdyby skarżący połączył go z jakimś przepisem postępowania dotyczącym dokonywania przez sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych.

Ponadto, nietrafne jest założenie skarżącego jakoby przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164 poz. 1365 ze zm.) stanowiły *lex specialis* w stosunku do art. 23¹ k.p. Pomijając istotną wątpliwość, czy do zdarzeń podlegających ocenie prawnej w rozpoznawanej sprawie mogły mieć zastosowanie przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym - ponieważ weszła ona w życie, co do większości jej przepisów, dopiero 1 września 2005 r. (por. art. 277), podczas gdy podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie miał fakt zawarcia między pozwanymi uczelniami porozumienia z 2 czerwca 2005 r. - stwierdzić należy, że przejęcie przez szkołę wyższą studentów określonych kierunków studiów od innej

uczelni i uruchomienie tych kierunków w trybie przewidzianym w przepisach tej ustawy w żaden sposób nie wyłącza ani nie ogranicza automatyzmu wynikającego z art. 23¹ k.p. Powołane w uzasadnieniu skargi kasacyjnej przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym nie stanowią dla przedmiotu objętego treścią art. 23¹ § 1 k.p. żadnej szczególnej regulacji normatywnej. Regulują bowiem jedynie kwestię utworzenia nowego kierunku studiów i pozyskania studentów nie z punktu widzenia ochrony stosunku pracy nauczyciela akademickiego (pracownika dydaktycznego), lecz z punktu widzenia zadań szkoły wyższej, przede wszystkim zapewnienia odpowiedniego standardu kształcenia studentów.

Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że zawarte 2 czerwca 2005 r. pomiędzy pozwanymi uczelniami porozumienie spowodowało przejście podstawowych zadań likwidowanej uczelni wraz z niezbędnym do tego mieniem (dokumentacja) oraz składnikami niematerialnymi (*know-how*) przez nową uczelnię. Pogląd, zgodnie z którym przejście zadań stanowi przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 23¹ § 1 k.p.), jest już utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego i poza wyrokami przytoczonymi przez Sąd Rejonowy oraz Sąd Okręgowy można powołać się na szereg innych orzeczeń (por. np. wyrok z 15 września 2006 r., I PK 75/06, niepublikowany). Zawarcie przez skarżącą z Wyższą Szkołą Telekomunikacji i Informatyki w Kielcach porozumienia dotyczącego: po pierwsze - przejścia studentów studiujących w WSTI na kierunkach elektronika i telekomunikacja oraz budownictwo i przyjęcia ich na studia na tych kierunkach w WSH z zaliczeniem przedmiotów zaliczonych przez nich na WSTI (§ 1 porozumienia), po drugie - wystąpienia przez WSH o zezwolenie na uruchomienie kierunków telekomunikacja i elektronika oraz budownictwo w oparciu o dokumentację przekazaną przez WSTI oraz kadrę dydaktyczną, która zostanie przejęta (§ 3 ust. 1 porozumienia) na podstawie oświadczeń wszystkich nauczycieli akademickich wchodzących w skład minimum kadrowego na kierunkach elektronika i telekomunikacja oraz budownictwo (§ 2 ust. 2 porozumienia), mogło zostać potraktowane jako powodujące przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p., a to prowadziło do oceny, że doszło do przejścia pracowników zatrudnionych w tej części zakładu pracy na nowego pracodawcę.

Pogląd Sądu Okręgowego dotyczący oceny charakteru prawnego i skutków porozumienia z 2 czerwca 2005 r. nie został skutecznie podważony w skardze kasacyjnej. W szczególności nie mogły go skutecznie zakwestionować rozważania peł-

nomocnika skarżącej dotyczące sposobu uruchamiania nowego kierunku studiów w szkole wyższej. Sąd Okręgowy trafnie przypisał podstawowe znaczenie przekazaniu (przejęciu) zadań wykonywanych dotychczas przez WSTI. Przejęcie zadań (kompetencji) pracodawcy jest traktowane, w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego, jako przejęcie części zakładu pracy, zwłaszcza gdy jest połączone z przejęciem w faktyczne władanie części mienia dotychczasowego pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 18 lutego 1994 r., I PRN 2/94, OSNAPiUS 1994 nr 1, poz. 6; z 10 maja 1994 r., I PRN 19/94, OSNAPiUS 1994 nr 4, poz. 64; z 26 stycznia 2000 r., I PKN 489/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 381; z 10 października 2003 r., I PK 456/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 335; z 16 maja 2001 r., I PKN 573/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 124; z 22 stycznia 2004 r., I PK 288.03, OSNP 2004 nr 22, poz. 388 oraz z 9 grudnia 2004 r., II PK 80/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 211). Ocena, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę, zależy od ustalenia, iż przejął on w faktyczne władanie część mienia albo przejął faktycznie do wykonania część zadań stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych przez przejętych pracowników. To przejęcie w faktyczne władanie nie musi polegać na nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części oraz nie zależy od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której następuje przejęcie (np. umowa o charakterze rzeczowym lub tylko obligacyjnym, bezterminowa lub terminowa, zawarta bez warunków lub pod warunkiem rozwiązującym, itd.; por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 sierpnia 1995 r., I PRN 38/95 OSNAPiUS 1996 nr 6, poz. 83). Taka wykładnia art. 23¹ § 1 k.p. zapewnia gwarancyjną funkcję trwałości stosunków pracy przejmowanych pracowników (ochronę pracy w rozumieniu art. 24 Konstytucji RP), gdyż ich treść pozostaje niezmienną u nowego pracodawcy.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że przejęcie przez uczelnię niepubliczną od innej uczelni niepublicznej studentów określonego kierunku studiów i zobowiązanie się do uruchomienia tego kierunku studiów na uczelni przejmującej (w celu umożliwienia przejętym studentom kontynuowania kształcenia i ukończenia studiów na wybranym kierunku) - w oparciu o zezwolenie ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego, przejętą dokumentację studentów, *know-how* dotyczące organizacji i uruchomienia tego kierunku studiów oraz przejętą kadrę dydaktyczną - może być uznane za przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. Inaczej mówiąc, przejęcie przez szkołę wyższą studentów określonego kierunku studiów i zobowiązanie się do uruchomienia tego kierunku studiów

może być uznane za przejęcie zadań, a zatem przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę.

Nie bez znaczenia w rozpoznawanej sprawie jest świadomość skarżącej (pозwanej WSH) - manifestowana już w chwili zawierania porozumienia z 2 czerwca 2005 r. - że uruchomienie nowych kierunków studiów (elektronika i telekomunikacja oraz budownictwo) odbędzie się w oparciu o dokumentację przekazaną przez WSTI oraz kadrę dydaktyczną, która zostanie przejęta na warunkach określonych w porozumieniu (§ 3 ust. 1 porozumienia).

Nie oznacza to jednak, że zarzuty skargi kasacyjnej, dotyczące naruszenia art. 23¹ § 1 k.p., są zupełnie pozbawione racji. Przejęcie pracownika przez nowego pracodawcę - wraz z przejściem części przejmowanego zakładu pracy (choćby miało to oznaczać przejście na innego pracodawcę jedynie części zadań) - dotyczy tylko tych pracowników, którzy w chwili (w dacie) przejęcia byli zatrudnieni w przejmowanej części zakładu pracy (przy wykonywaniu przejmowanych zadań). To istotne zagadnienie umknęło uwadze Sądów obydwu instancji. Żaden z nich nie ustalił bowiem wyraźnie i jednoznacznie, kiedy (w jakiej dacie) nastąpiło przejście części zakładu pracy powoda (WSTI) na nowego pracodawcę (WSH), czy powód był zatrudniony w przejmowanej części zakładu pracy (przy wykonywaniu przejmowanych zadań), a także kiedy i w jaki sposób doszło do rozwiązania z powodem stosunku pracy, w szczególności która z pozwanych uczelni, w jakim czasie, trybie i z jakim skutkiem prawnym dokonała rozwiązania stosunku pracy z powodem albo też w jakim czasie, trybie i z jakim skutkiem prawnym dokonał tego rozwiązania sam powód (choćby *per facta concludentia* - art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Umowa o pracę łącząca powoda z pozwaną Wyższą Szkołą Telekomunikacji i Informatyki w Kielcach została zawarta na czas nieokreślony, nie mogła zatem wygasnąć z upływem czasu, na jaki była zawarta, lecz jej rozwiązanie wymagało podjęcia określonych czynności faktycznych i prawnych (np. określonych w art. 30 § 1 k.p.).

Zastosowanie art. 23¹ § 1 i 2 k.p. do powoda powinno być poprzedzone stanowczym ustaleniem, że przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę i związane z tym przejściem przejęcie przez nowego pracodawcę pracowników dotyczyło także powoda. Skoro w rozpoznawanej sprawie przejście części zakładu pracy polegało na przejęciu zadań (obejmujących kształcenie studentów na dwóch kierunkach studiów: elektronika i telekomunikacja oraz budownictwo), to ustalenia wymaga

przede wszystkim, czy także powód miał te zadania wykonywać u nowego pracodawcy, a jeżeli tak, to czy te zadania kiedykolwiek wykonywał.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że powód został uwzględniony w obszarze kadrowej jako minimum kadrowe w grupie profesorów i doktorów habilitowanych planowanych do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w WSH. Jednocześnie Sąd uznał za nieistotne (bez znaczenia prawnego) twierdzenie skarżącej, że powód nie podjął od 1 października 2005 r. pracy w WSH, zaś w odniesieniu do minimum kadrowego skarżąca przedstawiła ministerstwu prawie całkowicie inny skład profesorów i doktorów habilitowanych niż to przyjęto w porozumieniu z 2 czerwca 2005 r. (powód nie został w nim uwzględniony). Sąd uznał te okoliczności za fakty bez znaczenia, ponieważ skutek wynikający z art. 23¹ § 1 k.p. jest niezależny od faktycznego podjęcia przez pracownika pracy u nowego pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 września 1999 r., I PKN 264/99, OSNAPiUS 2001 nr 2, poz. 37). Podzielając ten ostatni pogląd, przedstawiony w orzecznictwie Sądu Najwyższego, należy zakwestionować stanowisko Sądu Okręgowego co do braku doniosłości prawnej okoliczności faktycznych, na które powołała się skarżąca. W rozpoznawanej sprawie nie zostało ustalone, dlaczego (z jakich przyczyn) powód nie podjął pracy w pozwanej Wyższej Szkole Handlowej w K. od 1 października 2005 r. i jakie znaczenie prawne należy przypisać zdarzeniom poprzedzającym tę datę. Nie zostało ustalone, czy dotychczasowy i nowy pracodawca poinformowali powoda na piśmie o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania (art. 23¹ § 3 k.p.). Nie zostało również zbadane, kto i w jaki sposób rozwiązał umowę o pracę, której stroną był powód, zawartą na czas nieokreślony, w jakiej dacie nastąpiło rozwiązanie tej umowy (czy jeszcze przed przejściem części zakładu pracy na nowego pracodawcę, czy już po tym przejściu), z jakim skutkiem prawnym zostały podjęte przez wszystkich zainteresowanych czynności zmierzające do zachowania lub rozwiązania stosunku pracy powoda, co było przyczyną tego rozwiązania, kto złożył ewentualne oświadczenie o rozwiązaniu (czy któryś z pracodawców, czy też sam powód, np. na podstawie i w trybie art. 23¹ § 4 k.p.). W szczególności istotne może okazać się ustalenie, czy zachowania powoda nie można rozważać - oceniać i traktować - w taki sposób, że kiedy dotychczasowy pracodawca (likwidowana uczelnia

niepubliczna) powiadomił powoda o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę (jeżeli takie powiadomienie - w rozumieniu art. 23¹ § 3 k.p. - w ogóle miało miejsce), powód nie wyraził na to zgody, co mogło doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy. W kontekście tych wszystkich niewiadomych najważniejsze jest jednak ustalenie, kiedy (z jaką datą) i w jaki sposób nastąpiło przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę i czy powód jako pracownik był związany z tą częścią zakładu pracy, która przeszła na innego pracodawcę. Od tych ustaleń zależy ocena, czy powód w ogóle został przejęty przez nowego pracodawcę i czy nowego pracodawcę obciążają - solidarnie z dotychczasowym - zobowiązania ze stosunku pracy powstałe przed przejściem części zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 23¹ § 2 k.p.). Przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę nie musi oznaczać - w konkretnych okolicznościach faktycznych - że przejściu zostają przez nowego pracodawcę wszyscy pracownicy zatrudnieni dotychczas w przejmowanej części zakładu pracy. Przy ustalaniu chwili przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę należy uwzględnić wykładnię przedstawioną w wyroku Sądu Najwyższego z 5 listopada 2003 r., I PK 1/03 (OSNP 2004 nr 22, poz. 381), zgodnie z którą do wywołania skutku uregulowanego w art. 23¹ § 1 k.p. nie jest konieczne dokonanie jednorazowej (jednoczesnej) czynności prawnej. Skutek taki wywołuje także kilka czynności, dokonanych między tymi samymi podmiotami w niedużym odstępie czasu. Wynika z tego, że chwilą przejścia części zakładu pracy (dotychczasowych zadań) na innego pracodawcę wcale nie musi być data zawarcia porozumienia z 2 czerwca 2005 r. Mogło to nastąpić także później.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że w rozpoznawanej sprawie doszło do naruszenia art. 23¹ § 1 k.p., ponieważ brak jest dotychczas podstaw do stwierdzenia, że przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu tego przepisu, oznaczające przejście przez nowego pracodawcę pracowników zatrudnionych w chwili przejścia w przejmowanej części zakładu pracy, objęło także powoda. Stwierdzone naruszenie prawa materialnego - wynikające z niewystarczająco wnikliwej analizy treści art. 23¹ § 1 k.p. i braku adekwatnych do jego treści normatywnej ustaleń faktycznych - mieści się w granicach zaskarżenia. Nie wiadomo bowiem, czy powód został przejęty przez pozwaną WSH jako nowego pracodawcę, na którego przeszła część dotychczasowego zakładu pracy powoda. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę ma skutek tylko dla istniejących w chwili przejścia stosunków pracy - nie obejmuje zatem tych pracowników, z którymi

stosunki pracy zostały rozwiązane lub wygasły przed przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

=====