

Wyrok z dnia 20 października 2009 r.

I PK 96/09

1. Ocena, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 23¹ k.p.), zależy od ustalenia, czy przejął on w faktyczne władanie zadania lub część zadań, stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych. Nie musi to polegać na formalnym nabyciu przedsiębiorstwa (art. 55¹ k.c.) lub jego części oraz nie zależy od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której następuje przejęcie części zakładu pracy w faktyczne władanie.

2. Solidarna odpowiedzialność nowego pracodawcy przejmującego pracowników (art. 23¹ § 2 k.p.) może dotyczyć także zobowiązań powstałych w czasie ich zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Bogusław Cudowski, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 20 października 2009 r. sprawy z powództwa Ruty B., Stanisława K., Henryka Ł., Andrzeja M., Tadeusza S., Tomasza W., Mariana W. przeciwko 1) „M.” Spółce z o.o. w B.-B.j, 2) DWZ B. J. Z. i E. P. W. Spółce Jawnej w S., 3) Miejskiemu Zakładowi Komunikacyjnemu w B.-B. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej DWZ B. J. Z. i E. P. W. Spółki Jawnej w S. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej z dnia 29 stycznia 2009 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej wyrokiem z 25 lipca 2008 r. [...] zasądził od pozwanych: 1) „M.” Spółki z o.o. w B.-B., 2) „DWZ” B.J. Z. i E.P. W. Spółki jawnej w S. oraz 3) Miejskiego Zakładu Komunikacyjnego w B.-B. jako dłużników solidarnych na rzecz, między innymi, powodów: Ruty B.,

Stanisława K., Henryki Ł., Tadeusza S., Tomasza W., Mariana W. i Andrzeja M. szczególnie wymienione w tym wyroku kwoty tytułem niewypłaconych części wynagrodzenia za pracę, nagród jubileuszowych oraz dodatkowych wynagrodzeń rocznych.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych. W dniu 12 października 1999 r. Miejski Zakład Komunikacyjny w B.-B. (MZK) zawarł z „M.” Spółką z o.o. w B.-B. (Spółką „M.”) umowę dzierżawy, dotyczącą nieruchomości zabudowanej budynkiem technicznym, położonej w B.-B. przy ul. D. wraz z maszynami, urządzeniami i wyposażeniem warsztatów. Według § 7 tej umowy Spółka „M.” zobowiązała się przejąć na zasadzie art. 23¹ k.p. i zatrudniać przez okres co najmniej jednego roku dotychczasowych pracowników MZK, których miejscem pracy był dzierżawiony zakład. Zobowiązała się również do zachowania, w stosunku do przejętych pracowników, warunków pracy i płacy wynikających z Układu Zbiorowego Pracy Pracowników MZK przez okres co najmniej jednego roku od daty zawarcia tej umowy. W dniu 1 kwietnia 2002 r. pomiędzy tymi samymi stronami została zawarta kolejna umowa dzierżawy tej samej nieruchomości, tym razem na okres od 1 kwietnia 2002 r. do 25 marca 2005 r. W dniu 21 marca 2005 r. pozwany MZK zawarł z pozwaną „DWZ” B.J. Z. i E.P. W. Spółką jawną w S. (Spółką „DWZ”) umowę dzierżawy, w której § 6 postanowiono, że dzierżawca - na zasadzie art. 23¹ k.p. - zobowiązuje się zatrudnić czternastu pracowników, których miejscem pracy jest dzierżawiony budynek techniczny (warsztaty), przy czym za ewentualne zobowiązania wynikające ze stosunku pracy czternastu przejmowanych pracowników, powstałe przed przejściem obiektów przez dzierżawcę, mieli odpowiadać solidarnie dotychczasowy pracodawca (tj. Spółka „M.”) i nowy pracodawca (tj. Spółka „DWZ”). Przedmiotowa umowa, zgodnie z jej § 11, została zawarta na czas określony od 25 marca 2005 r. do 24 marca 2008 r. Na okoliczność zdania pomieszczeń będących dotychczas w dzierżawie Spółki „M.” i ich odbioru (przejęcia w posiadanie) przez Spółkę „DWZ”, jak również na okoliczność odczytu liczników, sporządzone zostały 25 marca 2005 r. protokoły zdawczo-odbiorcze, w których jako stroną zdającą wymieniono pozwaną Spółkę „M.”, jako stroną odbierającą - nowego dzierżawcę, pozwaną Spółkę „DWZ”, zaś jako stroną wydzierżawiającą - pozwany MZK. W pismach z 22 lutego 2005 r. pracownicy Spółki „M.” zostali poinformowani o przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę w związku z wygaśnięciem dotychczasowej umowy dzierżawy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie świadczyli pracę na rzecz pozwanej Spółki „DWZ” od 25 marca 2005 r., kiedy to stawili się na swoje stanowiska pracy i podpisali się na liście obecności tej pozwanej jako pracodawcy. Tego samego dnia pracownicy udali się do lekarza na kontrolne badania lekarskie, przy czym badania zorganizowała pracownica Spółki „DWZ”. Również 25 marca 2005 r. została przywieziona dla wszystkich pracowników warsztatów odzież robocza i środki czystości, a także przekazano każdemu z nich pismo potwierdzające warunki zatrudnienia i informujące, że w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę na zasadzie art. 23¹ k.p. dotychczasowe warunki pracy zostaną zachowane. Tego samego dnia odbyło się przejście akt osobowych pracowników przez Spółkę „DWZ” oraz spisanie protokołów zdawczo-odbiorczych w obecności przedstawicieli MZK. W dniu 25 marca 2005 r. nie odbywała się jednak produkcja, a pracownicy zajmowali się sprzątnięciem terenu. Wykonywali oni czynności na polecenie kierownika oddziału B.-B. w pozwanej Spółce „DWZ”. Pracownicy otrzymali od Spółki „DWZ” wynagrodzenie za dzień 25 marca 2005 r.

Sąd Rejonowy ustalił również, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy Pracowników MZK w B.-B. przewidywał jako składnik wynagrodzenia premię regulaminową dla pracowników. Szczegółowe zasady udzielania premii określał regulamin stanowiący załącznik nr 5 do układu. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy Pracowników MZK w B.-B. przewidywał również gratyfikację jubileuszową, wypłacaną zgodnie z zasadami zawartymi w załączniku do układu. Ponadto układ przyznawał pracownikom i członkom ich rodzin oraz emerytom i rencistom MZK, a także członkom ich rodzin, uprawnienie do bezpłatnych przejazdów środkami komunikacji miejskiej oraz do bezpłatnej odzieży roboczej i ochronnej oraz sprzętu ochrony indywidualnej.

Regulamin wynagradzania obowiązujący w Spółce „M.” nie przewidywał nagrody jubileuszowej, prawa do bezpłatnych przejazdów środkami komunikacji miejskiej ani ekwiwalentów za odzież roboczą i środki czystości. Zasady premiowania pracowników oraz wysokość premii określał regulamin premiowania, stanowiący załącznik do regulaminu wynagradzania. Regulamin wynagradzania wraz z regulaminem premiowania Spółki „M.” został podany do wiadomości pracownikom przejętym z MZK w dniu 1 września 2001 r. W tym dniu Spółka „M.” nie dokonała wypowiedzeń zmieniających treść umów o pracę w trybie art. 42 k.p. Porozumienie zmieniające, uchylające stosowanie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników MZK w B.-B. i wprowadzające w jego miejsce Regulaminu wynagradzania Spółki

„M.” wraz z wszystkimi załącznikami, zostało zawarte z powodami w dniu 10 marca 2005 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że Spółka „M.” nie wypłaciła powodom części zaległych wynagrodzeń, nagród jubileuszowych oraz dodatkowych wynagrodzeń rocznych. Spółka „M.” nie wypłaciła powodom również premii regulaminowej za okres od października 2004 r. do marca 2005 r., rekompensaty za bilety rodzinne wolnej jazdy oraz ekwiwalentu za odzież ochronną i środki czystości.

Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia oraz oceniając je w świetle treści art. 23¹ k.p., Sąd pierwszej instancji uznał, że roszczenia powodów zasługują na uwzględnienie w stosunku do wszystkich trzech pozwanych jako solidarnie zobowiązanych do spełnienia tych świadczeń. Powodowie, w związku z wygaśnięciem umowy dzierżawy łączącej MZK i Spółkę „M.”, z dniem 25 marca 2005 r. ponownie zostali przekazani, na zasadzie art. 23¹ k.p., do MZK, a następnie, na tej samej zasadzie, z MZK do Spółki „DWZ”. W ocenie Sądu pierwszej instancji, źródłem odpowiedzialności wszystkich pozwanych: MZK oraz Spółek „M.” i „DWZ” był fakt przejęcia pracowników związanych z dzierżawionym mieniem MZK, w trybie art. 23¹ k.p., w związku z przejęciem części zakładu pracy, co w odniesieniu do MZK zdarzyło się dwukrotnie. Pozwana Spółka „DWZ” przejmująca *ex lege* pracowników w związku z zawarciem umowy dzierżawy z MZK, wskutek wygrania przetargu na obsługę MZK, automatycznie także przejęła powodów jako pracowników wydzierżawiającego, czyli MZK (a nie Spółki „M.”), wraz z wydzierżawieniem od MZK niezbędnej do wykonywania umowy nieruchomości, będącej miejscem faktycznego świadczenia pracy przez powodów, co jednoznacznie ujęto w umowie dzierżawy.

Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska pozwanego MZK, że MZK nie przejęło części zakładu pracy od pozwanej Spółki „M.” w dniu 25 marca 2005 r., kiedy pracownicy MZK uczestniczyli w sprawdzaniu stanu dzierżawionego mienia MZK zwracanego wydzierżawiającemu w związku z ustaniem umowy dzierżawy. Nie uznał również za uzasadnione stanowiska pozwanej Spółki „DWZ”, że nie doszło do skutecznego przejścia na tego pozwanego części zakładu pracy, o którym mowa w art. 23¹ k.p., i do przejęcia pracowników w tym trybie, ponieważ zawarcie przez nią nowej umowy o pracę z powodami nastąpiło *per facta concludentia*, tj. przez przystąpienie powodów do pracy w dniu 25 marca 2005 r. i zaakceptowanie przez nich nowych warunków pracy. W związku z tym Sąd nie podzielił stanowiska tej pozwanej, że nie odpowiada ona - solidarnie z pozostałymi pozwanymi - za niewypłacone powodom

przez Spółkę „M.” świadczenia z tytułu pracy, należne im w związku z zatrudnieniem u tego pracodawcy

Sąd Rejonowy stwierdził, że Spółka „M.” w dniu 25 marca 2005 r. zdała majątek pozwanemu MZK, który faktycznie i prawnie objął władztwo nad swoim mieniem, a dopiero w sposób następczy przekazał mienie Spółce „DWZ”. Pozwany MZK miał 25 marca 2005 r. faktyczną i prawną możliwość wykorzystania przedmiotów (praw) składających się na odzyskany dział techniczny (warsztaty) i z tej możliwości skorzystał, zawierając ze skutkiem od tego dnia kolejną umowę dzierżawy ze Spółką „DWZ”. Zorganizowana część mienia, stanowiąca zorganizowaną całość nastawioną na osiągnięcie określonego celu technicznego, oddana została MZK do dyspozycji, który uzyskał realną możliwość zarządzania tym mieniem, to jest korzystania z tego majątku, kierowania zespołem pracowniczym i rozporządzania mieniem, wreszcie przekazania następnemu posiadaczowi zależnemu. Pozwany MZK jako wydierżawiający zdecydował o zawarciu następnej umowy dzierżawy majątku z pozwaną Spółką „DWZ”. Skutkiem rozwiązania umowy dzierżawy ze Spółką „M.” było przejście zakładu pracy na dotychczasowego wydierżawiającego, a następnie na nowego dzierżawcę.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, w dniu 25 marca 2005 r. Spółka „M.” faktycznie już nie sprawowała władztwa nad dzierżawionym mieniem, jak również nie sprawowała kierownictwa nad zespołem pracowników świadczących tam pracę. Czynności osób pełniących funkcje kierownicze w Spółce „M.” sprowadzały się tego dnia do zdania przedmiotu dzierżawy nowemu dzierżawcy za pośrednictwem wydierżawiającego MZK. Spółka „DWZ” rzeczywiście już 25 marca 2005 r. objęła w faktyczne władanie dzierżawione mienie, osoby uprawnione w Spółce „DWZ” do wydawania poleceń pracownikom zarządziły sprzątnięcie terenu, przywieziono odzież ochronną i środki czystości dla przejętych pracowników, którzy tego dnia wykonywali już polecenia Spółki „DWZ” jako swojego pracodawcy. Zdaniem Sądu Rejonowego, nie było żadnych przeszkód, aby tego samego dnia nastąpiło wygaśnięcie poprzedniej umowy dzierżawy i nawiązanie drugiej, zwłaszcza że tego właśnie dnia nastąpiło faktyczne przekazanie mienia nowemu dzierżawcy. Tym samym pozwana Spółka „DWZ” nie może powoływać się na to, że nie nastąpiło skuteczne przejęcie przez nią powodów na zasadzie art. 23¹ k.p. Uwzględnienie takiego twierdzenia stanowiłoby obejście prawa i naruszenie ochrony prawnej pracowników przewidzianej w art. 23¹ k.p. Skutkiem umowy dzierżawy zawartej między MZK a Spółką „DWZ” było przejęcie

przez tę Spółkę z mocy prawa pracowników przejętych przez MZK od Spółki „M.” na skutek wygaśnięcia poprzedniej umowy dzierżawy, niezależnie od tego, w jaki sposób uregulowano kwestię przejęcia pracowników między stronami umowy cywilnoprawnej, stanowiącej podstawę przejęcia pracowników przez Spółkę „DWZ”, skoro władztwo nad przedmiotem dzierżawy odzyskiwał wydzierżawiający MZK.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że żądanie zasądzenia na rzecz powodów solidarnie od pozwanych zaległego wynagrodzenia za pracę znajdowało oparcie w art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 23¹ § 2 k.p. Sąd zasądził na rzecz powodów kwoty wyliczone w opinii biegłego jako niewypłacone im przez Spółkę „M.” wynagrodzenie za pracę za miesiące: październik 2004 r., grudzień 2004 r., styczeń 2005 r., luty 2005 r. i za okres od 1 do 24 marca 2005 r.

Sąd pierwszej instancji ocenił, że powództwo w zakresie żądania zasądzenia na rzecz powodów premii regulaminowej podlegało oddaleniu, ponieważ konstrukcja premii wskazywała na jej uznaniowy, a nie roszczeniowy, charakter, co czyniło ją *de facto* nagrodą. Premia przyznawana w sposób uznaniowy stanowiła jedynie nagrodę, której wypłacanie było uzależnione od decyzji pracodawcy. Sąd uznał za uzasadnione żądanie powodów wypłaty należnych im nagród jubileuszowych oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Sąd stwierdził, że do 10 marca 2005 r. miał zastosowanie do powodów Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy Pracowników MZK w B.-B., który przewidywał gratyfikację jubileuszową, wypłacaną zgodnie z zasadami zawartymi w załączniku do układu. Powództwo zasługiwało na uwzględnienie również w zakresie roszczenia o zapłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego za lata 2002-2004. Zdaniem Sądu, oddaleniu podlegały natomiast roszczenia powodów o zapłatę rekompensaty za bilety wolnej jazdy, jak również ekwiwalentu za odzież ochronną i środki czystości.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany Miejski Zakład Komunikacyjny w B.-B., zaskarżając wyrok w części zasądzającej od tego pozwanego jako dłużnika solidarnego na rzecz powodów wymienione w apelacji kwoty. Wyrokowi zarzucił: 1) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przyjęcie, że 25 marca 2005 r. doszło do przejścia części zakładu pracy (art. 23¹ § 1 k.p.) na pozwanego MZK, a w konsekwencji obciążenie tego pozwanego odpowiedzialnością solidarną za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powodów, powstałe przed 25 marca 2005 r.; 2) naruszenie art. 23¹ § 1 i 2 k.p., poprzez przyjęcie, że doszło do przejścia części za-

kładu pracy na pozwaną MZK, pomimo tego, że podmiotem faktycznie przejmującym pracowników była wyłącznie pozwana Spółka „DWZ”.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła także pozwana „DWZ” B.J. Z. i E.P. W. Spółka jawna, zaskarżając wyrok w części zasądzonej od tej pozwanej jako dłużnika solidarnego na rzecz powodów wymienione w apelacji kwoty. Wyrokowi zarzuciła, między innymi: 1) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w wyniku przyjęcia, że 25 marca 2005 r. doszło do przejścia części zakładu pracy (art. 23¹ § 1 i 2 k.p.) na pozwaną Spółkę „DWZ”, a w konsekwencji obciążenie pozwanej odpowiedzialnością solidarną, wynikającą ze stosunku pracy, za zobowiązania powstałe przed 25 marca 2005 r.; 2) naruszenie art. 328 § 2 k.p.c., ponieważ Sąd nie podał w uzasadnieniu przyczyn odmowy dania wiary i przypisania mocy dowodowej dowodom, z których wynikało, że została zawarta pomiędzy Spółką „DWZ” a powodami jako pracownikami odrębna umowa o pracę *per facta concludentia*, jeszcze zanim skutecznie przekazano majątek Spółce „DWZ”, 3) naruszenie prawa materialnego - art. 23¹ § 1 i 2 k.p. w związku z art. 336 k.c., art. 22 § 1 k.p., art. 481 k.c., art. 85 § 2 k.p., art. 477² k.p.c. oraz art. 65 k.c. - przez przyjęcie, że doszło do przejścia części zakładu pracy na pozwaną Spółkę „DWZ”, pomimo dowodów, że przejście takie nie miało miejsca.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej wyrokiem z 29 stycznia 2009 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo w stosunku do Miejskiego Zakładu Komunikacyjnego w B.-B., oraz oddalił apelację pozwanej „DWZ” B.J. Z. i E.P. W. Spółki jawnej w S. Sąd Okręgowy w pełni podzielił poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia stanu faktycznego. Uznał, że nie doszło do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., zarzucanego w apelacji zarówno pozwanej Spółki „DWZ” jak i pozwanego MZK.

Sąd Okręgowy uznał za nieuzasadniony zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. ponieważ Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny przedmiotowej sprawy szczegółowo opisując dowody, na których oparł swoje ustalenia. Co prawda, Sąd pierwszej instancji pominął w swojej ocenie niektóre dowody wymienione przez pozwaną Spółkę „DWZ” w jej apelacji, jednak uchybienie to nie miało wpływu na wynik sprawy ani nie spowodowało braku możliwości skontrolowania toku rozumowania Sądu Rejonowego w ramach postępowania apelacyjnego. Poza opisanym uchybieniem uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego odpowiadało ustawowym wymaganiom konstrukcyjnym i

zawierało wszystkie pozostałe elementy decydujące o poprawności sporządzenia uzasadnienia orzeczenia sądu.

Sąd drugiej instancji uznał za bezzasadne stanowisko pozwanej Spółki „DWZ”, że Sąd Rejonowy dokonał błędnej wykładni art. 23¹ § 1 i 2 k.p. w związku z art. 336 k.c., art. 22 § 1 k.p., art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w związku z art. 85 § 2 k.p., art. 477² k.p.c. oraz art. 65 k.c., poprzez przyjęcie, że doszło do przejścia części zakładu pracy na pozwaną Spółkę „DWZ”, a wobec tego powodom przysługiwała od pozwanej wypłata różnych elementów wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami, do których wypłaty zobowiązany był poprzedni pracodawca czyli Spółka „M”.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że pozwany MZK zawarł 12 października 1999 r. ze Spółką „M.” umowę dzierżawy nieruchomości zabudowanej budynkiem technicznym wraz z maszynami, urządzeniami i wyposażeniem. W § 7 tej umowy Spółka „M.” zobowiązała się przejąć - na zasadzie art. 23¹ k.p. - pracowników MZK. W dniu 1 kwietnia 2002 r. strony zawarły kolejną umowę dzierżawy na okres do 25 marca 2005 roku. W dniu 12 marca 2005 r. pozwany MZK zawarł z pozwaną Spółką „DWZ” umowę dzierżawy, w której (§ 6) strony ustaliły, że dzierżawca - w oparciu o art. 23¹ k.p. - zobowiązuje się zatrudnić 14 pracowników wykonujących pracę w dzierżawionym budynku technicznym, a zatrudnionych u dotychczasowego dzierżawcy, czyli Spółki „M.”. Zobowiązanie to objęło powodów. Zgodnie z treścią § 11 umowy, została ona zawarta na czas określony od 25 marca 2005 r. do 24 marca 2008 r. W ocenie Sądu drugiej instancji, z powyższych ustaleń wynika, że 25 marca 2005 r. wygasła umowa dzierżawy części zakładu pracy zawarta ze Spółką „M.” i w tym samym dniu ta sama dzierżawiona część zakładu pracy przechodziła w trybie art. 23¹ k.p. na Spółkę „DWZ”. Przejście to oznaczało przejście pracowników. Na tle ustalonego stanu faktycznego pojawiły się wątpliwości związane bezpośrednio z kwestią ustalenia odpowiedzialności względem powodów za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe w czasie zatrudnienia w Spółce „M.”.

Sąd drugiej instancji nie zgodził się z zarzutem pozwanej Spółki „DWZ”, że umowa dzierżawy zawarta przez MZK ze Spółką „M.” obowiązywała jeszcze w dniu 25 marca 2005 r. i to właśnie u tego pracodawcy byli zatrudnieni w tym dniu powodowie, a zatem to wyłącznie ten podmiot powinien być obciążony wszelkimi zobowiązaniami wynikającymi ze stosunków pracy z powodami. Sąd zwrócił uwagę, że art.

23¹ k.p. ma charakter ochronny i określa zakres odpowiedzialności każdego ze zmieniających się pracodawców wobec przejmowanych pracowników. Reguluje kwestię przekształcenia zarówno prawnego jak i organizacyjnego, polegającego na przejściu części zakładu pracy na innego pracodawcę. Ma charakter ochronny, ponieważ koncentruje się przede wszystkim na trosce o interesy pracowników. W sytuacjach budzących wątpliwości - co miało miejsce również w przedmiotowej sprawie - dla oceny, kto jest pracodawcą w stosunku do pracowników, decydujące jest faktyczne przejęcie zakładu pracy, powodujące, że pracownicy świadczą pracę na rzecz kogoś innego niż dotychczas. Zmiany prawne dotyczące praw do zakładu pracy nie są przy tym przesądzające (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 2007 r., V CSK 156/07, LEX nr 442755). Sąd Okręgowy stwierdził, że sama pozwana Spółka „DWZ” przyznawała w toku całego postępowania oraz w swojej apelacji, co znalazło potwierdzenie w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, że w dniu 25 marca 2005 r. powodowie wykonywali pracę na jej rzecz, a nie na rzecz innego podmiotu. Rzeczywiście, pozwany MZK zawarł umowę dzierżawy ze Spółką „M.” na okres do 25 marca 2005 r. oraz jednocześnie umowę dzierżawy z pozwaną na okres od 25 marca 2005 r., doprowadzając w ten sposób do niejednoznaczności w ustaleniu statusu prawnego powodów w tym dniu, jednak ostatecznie, w przypadku wątpliwości, decydować powinien fakt świadczenia pracy na rzecz określonego podmiotu i to ten podmiot jest pracodawcą, a zatem to on przejmuje prawa i obowiązki ze stosunku pracy zgodnie z art. 23¹ k.p. Powodowie niewątpliwie świadczyli 25 marca 2005 r. pracę na rzecz Spółki „DWZ”, co stanowi podstawę do przyjęcia, że z tym dniem zostali przejęci przez tę Spółkę jako pracodawcę, ze wszystkimi konsekwencjami takiego przejęcia.

Sąd drugiej instancji stwierdził, iż pozwana Spółka „DWZ” sama w apelacji przyznała, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny i że 25 marca 2005 r. powodowie byli już pracownikami Spółki „DWZ” - podpisali w tym dniu listę obecności w tej Spółce, przyjęli wynagrodzenia za pracę od tej Spółki i wykonywali pracę pod kierownictwem pracownika Spółki. Sąd Okręgowy nie zgodził się z koncepcją prezentowaną przez pozwaną, że sam fakt świadczenia pracy na jej rzecz i pozostawania powodów do jej dyspozycji jest kwestią drugorzędną wobec okoliczności, że umowa pomiędzy MZK a Spółką „M.” obowiązywała do 25 marca 2005 r. W ocenie Sądu Okręgowego, bez znaczenia pozostają argumenty podnoszone przez pozwaną dotyczące poinformowania powodów przez Spółkę „M.” o zatrudnieniu

przez nowego pracodawcę dopiero od 26 marca 2005 r., skoro faktycznie świadczyli oni pracę na rzecz pozwanej już 25 marca 2005 r. a ponadto już w tym dniu rozpoczęto czynności przekazywania majątku pozwanej przez Spółkę „M.”.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 336 k.c., Sąd Okręgowy stwierdził, że choć za trafny należy uznać pogląd, zgodnie z którym 25 marca 2005 r. Spółka „M.” miała jeszcze władztwo nad rzeczą (zakładem pracy), to bez wątplenia także pozwana Spółka „DWZ” tego dnia takie faktyczne władztwo nad rzeczą objęła jako dzierżawca przejmujący rzecz oddawaną mu w dzierżawę, co zresztą sama przyznała w apelacji, podnosząc, że przejmowała w tym dniu zakład pracy, a powodowie wykonywali tego dnia pracę na jej rzecz (przy pracach porządkowych). W tych okolicznościach niezrozumiałe pozostaje rozumowanie pozwanej, że choć 25 marca 2005 r. przejmowała majątek i zarządzała majątkiem dzierżawionej części zakładu pracy, a także wydawała polecenia powodom jako swoim pracownikom, czyli korzystała z uprawnień, jakie niesie z sobą stosunek dzierżawy oraz rola pracodawcy, to jednak nie miała z tego tytułu żadnych obowiązków względem pracowników. Dlatego też Sąd Okręgowy uznał za całkowicie nietrafne apelacyjne zarzuty naruszenia art. 22 § 1 k.p., art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w związku z art. 85 § 2 k.p., art. 477² k.p.c. oraz art. 65 k.c. i zaakceptował rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji, obciążające pozwaną odpowiedzialnością w stosunku do powodów za zaległe wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy dokonał oceny, że pozwana Spółka „DWZ” przejęła część zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. i z tego tytułu stała się podmiotem praw i obowiązków wynikających ze stosunków pracy łączących ją z powodami, w tym ponosiła odpowiedzialność za niewypłacenie należnych pracownikom nagród jubileuszowych, co gwarantowały postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Sąd Okręgowy podzielił pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 21 września 1995 r., I PRN 60/95 (OSNAPIUS 1996 nr 7, poz. 100), w którym przyjęto, że w razie przejęcia zakładu pracy (art. 23¹ k.p.), dotychczasowa treść stosunku pracy nie ulega zmianie, również w zakresie nabycia prawa do nagrody jubileuszowej i odprawy rentowej; uprawnienia te, wynikające dotychczas z układu zbiorowego lub zakładowego porozumienia płacowego, po przejęciu pracowników przez nowego pracodawcę stają się treścią umowy o pracę. Skoro zatem warunki te nie zostały zmienione (przez wypowiedzenie zmieniające - art. 42 k.p.), to obowiązywały także i nowego pracodawcę (w tym przypadku Spółkę „DWZ”).

Sąd drugiej instancji podzielił natomiast wyrażony w apelacji pozwanego Miejskiego Zakładu Komunikacyjnego pogląd, że w stosunku do tego pozwanego doszło do błędnej wykładni art. 23¹ k.p. Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej przyjął, że w dniu 25 marca 2005 r. Spółka „M.” zdała majątek pozwanemu MZK, który w tym momencie, zarówno pod względem faktycznym jak i prawnym, objął władztwo nad swoim mieniem, a dopiero w sposób następczy przekazał mienie Spółce „DWZ”. Sąd Rejonowy przyjął, że pozwany MZK miał w tym dniu faktyczną i prawną możliwość wykorzystywania przedmiotów i praw składających się na odzyskany dział techniczny i z tej możliwości skorzystał, zawierając również ze skutkiem od tego dnia następną umowę dzierżawy z kolejnym dzierżawcą. Sąd Okręgowy podzielił w tym zakresie stanowisko prezentowane przez pozwanego MZK, który zwrócił uwagę na koncepcję przyjmowaną w doktrynie oraz orzecznictwie, dotyczącą relacji pomiędzy zobowiązaniami stron powstałymi na gruncie umowy dzierżawy (jej zawarcia a następnie jej wygaśnięcia) i konstrukcją prawną przewidzianą w art. 23¹ k.p. W wyroku z 26 lutego 2003 r., I PK 67/02 (OSNP 2004 nr 14, poz. 24), Sąd Najwyższy stwierdził jednoznacznie, że wygaśnięcie umowy dzierżawy zakładu pracy powoduje jego przejście na wydzierżawiającego (art. 23¹ k.p.) tylko wtedy, gdy wydzierżawiający odzyskuje faktyczne władztwo nad zakładem pracy. Pogląd ten znalazł potwierdzenie w innych orzeczeniach, na przykład w wyroku z 2 sierpnia 2007 r., V CSK 156/07 (LEX nr 442755), w którym przyjęto, że art. 23¹ k.p. odnosi się do sytuacji prawnej pracowników w wypadku zmiany pracodawcy spowodowanej przejęciem ich zakładu pracy przez inny podmiot. Dla oceny, kto jest pracodawcą w stosunku do pracownika, decydujące jest faktyczne przejęcie zakładu pracy, powodujące, że pracownicy świadczą pracę na rzecz kogoś innego niż dotychczas. Zmiany prawne dotyczące praw do zakładu pracy nie są przy tym przesądzające. Przeprowadzenie oceny, czy doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p., czy też nie, zależy od ustalenia, że przejął on w faktyczne władanie część zadania lub zadań, stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych, przy czym nie zależy to od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której przejęcie następuje (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 września 2006 r., I PK 75/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 250).

W ocenie Sądu drugiej instancji pozwany MZK nie odzyskał 25 marca 2005 r. faktycznego władztwa nad zakładem pracy. Przejście zakładu pracy nastąpiło bezpośrednio między Spółką „M.” a Spółką „DWZ”. Poza sporem pozostawał fakt zawarcia

przez MZK oraz Spółkę „M.” umowy dzierżawy na okres do 25 marca 2005 r., a także fakt zawarcia przez MZK 21 marca 2005 r. kolejnej umowy dzierżawy z innym przedsiębiorcą - Spółką „DWZ”, która miała przejąć część zakładu pracy w dniu 25 marca 2005 roku. W związku z tym nie budziło wątpliwości wejście przez te podmioty w prawa i obowiązki wydzierżawiającego (MZK) oraz dzierżawcy (Spółka „DWZ”) od 25 marca 2005 r. Sporna natomiast była kwestia, czy we wskazanym dniu, kiedy wygasła umowa dzierżawy części zakładu pracy zawarta ze Spółką „M.” i władztwo nad tą częścią zakładu pracy przejmował inny dzierżawca Spółka „DWZ”, pozwany MZK faktycznie i prawnie, choćby nawet na krótki okres czasu, objął władztwo nad swoim mieniem, a w konsekwencji, czy jest podmiotem odpowiedzialnym za zobowiązania wynikające ze stosunków pracy powodów, które stały się wymagalne w czasie, gdy byli oni zatrudnieni przez Spółkę „M.”, która nie wypłaciła im wszystkich należnych świadczeń z tytułu umowy o pracę.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że wygaśnięcie w dniu 25 marca 2005 r. umowy dzierżawy pomiędzy MZK a Spółką „M.” nie wiązało się z ponownym przejściem wydzierżawionej części zakładu pracy - w trybie art. 23¹ k.p. - z dotychczasowego pracodawcy (dzierżawcy) na wydzierżawiającego (czyli MZK), nie doszło bowiem do objęcia przez wydzierżawiającego w posiadanie wydzierżawianej części zakładu pracy. Wygaśnięcie w dniu 25 marca 2005 r. umowy dzierżawy pomiędzy MZK a Spółką „M.” nie doprowadziło do zwrotu części zakładu pracy i zastosowania art. 23¹ k.p. względem MZK. Sytuacja taka nie miała miejsca, ponieważ pozwany MZK nie odzyskał faktycznego władztwa nad zakładem pracy. Władztwo to, czyli posiadanie, zostało przejęte bezpośrednio od Spółki „M.” przez Spółkę „DWZ”. Wobec tego nie można było przyjąć, że wygaśnięcie umowy dzierżawy doprowadziło do powrotu zakładu pracy do wydzierżawiającego. Nie wystąpiła bowiem niezbędna przesłanka, jaką jest element faktycznego przejścia zakładu pracy. W dniu 25 marca 2005 r. pracownicy świadczyli pracę na rzecz Spółki „DWZ”. W tym dniu pozwany MZK nie miał realnej możliwości wykorzystywania przedmiotów i praw tworzących dany zakład pracy w ramach działalności związanej z zatrudnianiem pracowników, nie miał też swobody zarządzania zakładem lub jego częścią, korzystania z jego majątku i kierowania zespołem pracowniczym, tym bardziej, że do podpisania umowy dzierżawy ze Spółką „DWZ” doszło 4 dni wcześniej, tj. 21 marca 2005 r., czyli w dniu 25 marca 2005 r. nie miał on możliwości rozporządzania tym mieniem swobodnie w inny sposób.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w imieniu pozwanej „DWZ” B.J. Z. Spółki jawnej w S. wniósł jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w części dotyczącej oddalenia apelacji pozwanej (punkt II wyroku Sądu Okręgowego).

Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: I) naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 23¹ k.p., poprzez jego błędną wykładnię i nieprawidłowe zastosowanie polegające na przyjęciu, że: (a) dla zaistnienia solidarnej odpowiedzialności pracodawcy decydujące i wyłączne znaczenie ma zaistnienie faktycznego władztwa nad mieniem i pracownikami, rozumianego jako faktyczne korzystanie z przedmiotowego majątku w związku z zatrudnianiem przekazanych pracowników oraz wydawanie tym pracownikom bezpośrednich poleceń, z wyłączeniem innych działań (prawnych i faktycznych) świadczących o istnieniu faktycznego władztwa w obu znaczeniach, a polegających na przekazaniu majątku na podstawie umowy dzierżawy i przeprowadzonego przetargu publicznego w rozumieniu prawa zamówień publicznych i pracowników w ramach tego przetargu publicznego, na podstawie działań faktycznych w postaci odbioru dokumentacji pracowniczej od jednego podmiotu zatrudniającego (Spółki „M.”), a następnie po jej odbiorze, na przekazaniu tej dokumentacji pracowniczej do kolejnego pracodawcy (wygrywającego kolejny przetarg - Spółki „DWZ”), co potwierdza faktyczne władztwo tego pracodawcy (MZK) nad zakładem pracy i pracownikami w sposób jednoznaczny, (b) w rozumieniu tego przepisu nie jest nowym pracodawcą podmiot, który przyjął po upływie trwania umowy dzierżawy pracowników z powrotem wraz z majątkiem dzierżawionym, a następnie ponownie, w dniu wygaśnięcia pierwszej umowy dzierżawy z dotychczasowym pracodawcą, wydzierżawił przejmowany majątek i przekazał pracowników nowemu dzierżawcy, gdyż z powodu wyżej wskazanych okoliczności nie miał faktycznego władztwa nad pracownikami i majątkiem przekazywanym, w wyżej określonym rozumieniu, (c) faktyczne władztwo nad majątkiem i pracownikami nie przejawia się w zachowaniach polegających na wydzierżawieniu majątku oraz dysponowaniu pracownikami w ramach przetargu publicznego oraz treści postanowień zawartych w umowach dzierżawy i że może ono zaistnieć w oderwaniu od stosunku prawnego kreującego uprawnienia do dysponowania majątkiem i pracownikami starego pracodawcy i podmiotu trzeciego (własność majątku, przetarg, umowy dzierżawy), co spowodowało w konsekwencji przyjęcie odpowiedzialności solidarnej za zobowiązania przez podmiot trzeci (Spółkę „DWZ”), albowiem Sąd uznał, że MZK nie miał faktycznego władztwa nad zakładem pracy i dlatego tylko Spółki „M.”, i „DWZ” odpowiadają

solidarnie, (d) brak jest solidarności zobowiązań nowego pracodawcy (MZK) ze starym pracodawcą i przerwaniu jej na podmiot trzeci (Spółkę „DWZ”) w zaistniałym stanie faktycznym, co prowadzi do naruszenia zasady równości wszystkich wobec prawa, gwarantowanej przez art. 32 ust. 1 Konstytucji oraz zasady równej dla wszystkich ochrony praw majątkowych, zawartej w jej art. 64 ust. 2 i przerwaniu jej na kolejny podmiot, i przyjęciu fikcji prawnej, że do przejścia na kolejnego pracodawcę może dojść *de facto* bez udziału podmiotu będącego właścicielem majątku dzierżawionego i że przepis ten daje taką możliwość, aby za zobowiązania starego pracodawcy nie odpowiadał nowy pracodawca, lecz podmiot trzeci; naruszenie to sprowadza się do uwolnienia pracodawcy (MZK) od solidarnej odpowiedzialności (finansowej) za zobowiązania z tytułu wynagrodzeń i innych zobowiązań wynikających ze stosunku pracy w okresie przed przekazaniem majątku i pracowników na podstawie opisanych wyżej działań; naruszenie zasady równości i równego traktowania polega na tym, że taka wykładnia art. 23¹ k.p. pozwala na przerwienie na skarżącego *de facto* całości zobowiązań wynikających ze stosunku pracy, w sytuacji gdy podmiot ten nadal istnieje, a poprzedni dzierżawca Spółka „M.” nie ma żadnego majątku a doprowadziła do powstania całego zadłużenia; taka interpretacja art. 23¹ k.p. wypacza istotę solidarnej odpowiedzialności wydzierżawiającego i przejmującego zakład pracy dzierżawcy, ponadto prowadzi do naruszenia zasady równego traktowania oraz równej ochrony praw majątkowych, tj. do naruszenia - odpowiednio - art. 32 ust. 1 oraz art. 64 ust. 2 Konstytucji, powoduje też bezprawną ingerencję w prawo własności skarżącego, gdyż zmuszany jest on do ponoszenia konsekwencji finansowych zaniedbań starego pracodawcy i nowego pracodawcy, chociaż do ich powstania się nie przyczynił, a w rozumieniu 23¹ § 2 k.p. nie ponosi odpowiedzialności solidarnej; (e) za zobowiązania starego pracodawcy (Spółki „M.”) odpowiada nie nowy pracodawca (MZK), lecz podmiot trzeci (Spółka „DWZ”) solidarnie ze starym pracodawcą (Spółką „M.”); pomimo braku powstania jakichkolwiek zobowiązań w trakcie bycia pracodawcą przez nowego pracodawcę (MZK), Sąd przyjął istnienie odpowiedzialności podmiotu trzeciego (Spółki „DWZ”) za zobowiązania starego pracodawcy i solidarność jego z tym pracodawcą, dokonując nadinterpretacji art. 23¹ k.p., który nie kreuje odpowiedzialności kolejnego pracodawcy za te zobowiązania; 2) art. 693 k.c. i 698 k.c. oraz art. 140 k.c. i art. 336 k.c., art. 337 k.c. i 348 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez ich błędną wykładnię i nieprawidłowe zastosowanie polegające na przyjęciu, że w zakresie rozumienia władztwa nad rzeczą przepisy te nie mają zasto-

sowania bądź interpretuje się je zawężająco lub stosuje nieprawidłowo, a mianowicie Sąd Okręgowy odmiennie pojmuje terminy własność i posiadanie, gdyż stanął na stanowisku, że wydzierżawiający (MZK) w dacie zawierania umowy dzierżawy (ze Spółką „DWZ”), jak również w momencie wygaśnięcia poprzedniej umowy dzierżawy (pierwsza umowa ze Spółką „M.”) utracił całkowicie faktyczne władztwo nad rzeczą, co stoi w sprzeczności z konstrukcją umowy dzierżawy, gdyż w momencie wydania rzeczy przez wydzierżawiającego (posiadacza samoistnego) następuje przekazanie faktycznego władztwa nad rzeczą dzierżawcy; zdaniem skarżącego, po wygaśnięciu poprzedniej umowy dzierżawy MZK musiał je odzyskać choćby na moment (w rozumieniu 23¹ k.p.), aby zadysponować nią poprzez przekazanie majątku następnemu dzierżawcy; Sąd drugiej instancji definiując „faktyczne władztwo” użył terminu posiadanie w znaczeniu odbiegającym od stosowanego w przepisach, zapominając o istnieniu dwóch form posiadania (art. 336 k.c.), a także o braku utraty posiadania przez posiadacza samoistnego w przypadku oddania rzeczy w posiadanie zależne (337 k.c.), co miało miejsce w niniejszej sprawie, oraz uznał także wbrew treści art. 348 k.c., że w rozumieniu tego przepisu nie doszło do wydania rzeczy pozwanemu MZK, lecz bezpośrednio Spółce „DWZ”; Sąd Okręgowy pominął treść art. 698 k.c., a mianowicie, że bez zgody wydzierżawiającego dzierżawca nie może oddawać przedmiotu dzierżawy osobie trzeciej - takiej zgody po stronie MZK nie było, zatem jego zachowanie polegało na odebraniu rzeczy, a potem na jej wydaniu osobie trzeciej, tj. Spółce „DWZ”; 3) art. 22 i art. 100 k.p. oraz art. 298¹ k.p. w związku z § 9 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika, poprzez ich błędną wykładnię i nieprawidłowe zastosowanie w wyniku przyjęcia, że: w pojęciu wykonywania pracy pod kierownictwem, w stosowaniu się do poleceń przełożonych, zakresie prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobie prowadzenia akt osobowych pracownika - co zostało określone w wyroku przez Sąd Okręgowy jako „kierowanie zespołem pracowników” - nie mieści się przekazanie ich w trybie 23¹ k.p., polegające na przejęciu majątku i pracowników po wygaśnięciu umowy dzierżawy ze Spółką „M.” (dotychczasowy pracodawca) przez MZK (nowy pracodawca) oraz przeprowadzeniu kolejnego przetargu w trybie zamówień publicznych i wydzierżawieniu kolejnemu pracodawcy Spółce „DWZ” majątku, który przekazano mu wraz z pracownikami; strona skarżąca

podniosła, że Sąd Okręgowy błędnie uznał, iż: przygotowanie przetargu z postanowieniami o charakterze ochronnym w umowach dzierżawy i Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia, informowanie przez MZK obu podmiotów (pозwanych), jak będą przejmowani pracownicy, odbieranie od Spółki „M.” akt osobowych pracowników i przekazywanie ich przez MZK do Spółki „DWZ”, nie świadczyły o „kierowaniu zespołem pracowników” i nie mieszczą się one w ustawowych uprawnieniach pracodawcy w rozumieniu wyżej powołanych przepisów ustawowych i rozporządzenia;

II) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: art. 233 § 1 k.p.c., przez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w wyniku przyjęcia, że: (a) z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, iż w dniu 25 marca 2005 r. nie doszło do przejścia części zakładu pracy (art. 23¹ k.p.) na pozwaną MZK, a w konsekwencji nie doszło również do obciążenia pozwanego MZK odpowiedzialnością solidarną za zobowiązania ze stosunku pracy, powstałe przed dniem 25 marca 2005 r., a na skutek tego powstała solidarna odpowiedzialność Spółki „DWZ” ze Spółką „M.” i przerzucenie na nią tej odpowiedzialności jako na podmiot trzeci, w oderwaniu od źródła powstania tej solidarności, którym jest własność majątku będącego przedmiotem dzierżawy oraz dysponowanie pracownikami w ramach kolejnych przetargów przez MZK, co przy przyjęciu takiej oceny dowodów prowadzi do usankcjonowania obejścia prawa w postaci uznania możliwości modyfikacji odpowiedzialności za powstałe wcześniej zobowiązania za pomocą umów cywilnoprawnych i zapisów przetargowych; (b) z ustalonego stanu faktycznego wynika, że Spółka „DWZ” przejmowała majątek i pracowników bez jakiegokolwiek uczestnictwa i udziału w tych czynnościach MZK, to jest bezpośrednio od Spółki „M.”, a w konsekwencji stwierdzenia, że do takiego przejścia majątku i pracowników mogło dojść bez wykorzystania faktycznego władztwa na zakładem pracy i korzystania z kierownictwa nad zespołem pracowników przez MZK, co przeczy zasadom logiki i doświadczenia życiowego, którymi również kieruje się Sąd orzekający przy wyrokowaniu; (c) Spółka „M.” była uprawniona samodzielnie przekazać przedmiotowy majątek i pracowników do Spółki „DWZ”, a Spółka „DWZ” przyjęła ten majątek i pracowników wbrew woli MZK, albowiem w dniu wygaśnięcia umowy dzierżawy MZK utraciło faktyczne władztwo nad zakładem pracy i pracownikami, co z mocy samego prawa powodowało przejście zakładu pracy i pracowników na Spółkę „DWZ”; (d) zobowiązania powstałe do dnia wygaśnięcia umowy dzierżawy zawartej pomiędzy Spółką „M.” i MZK stały się zobowią-

zianami, które powstały w dacie przejęcia zakładu pracy od MZK przez Spółkę „DWZ” i za które odpowiada także podmiot trzeci, czyli Spółka „DWZ”; (e) czynności MZK polegające na odbiorze majątku od poprzedniego dzierżawcy na podstawie czynności odbiorczych potwierdzonych protokołami trójstronnymi nie stanowią przejawu faktycznego władztwa nad zakładem pracy oraz że czynności MZK polegające na decydowaniu, którzy pracownicy gdzie zostaną zatrudnieni na podstawie zorganizowanego przetargu publicznego oraz postanowień umów dzierżawy określających ich sytuację jako pracowników, a także protokoły trójstronne dotyczące przekazywania dokumentacji pracowniczej, nie stanowią wyrazu sprawowania kierownictwa nad zespołem pracowników. Ponadto w ramach procesowej podstawy skargi kasacyjnej skarżąca zarzuciła sprzeczność ustaleń Sądu i przekroczenie swobodnej oceny dowodów w treści uzasadnienia wyroku Sąd Okręgowy. Pełnomocnik strony skarżącej podniósł, że w przypadku niepodzielenia przedstawionych zarzutów, pozwana podnosi jak w apelacji, że jak wynika z umowy dzierżawy zawartej pomiędzy Spółką „M.” i MZK, do 25 marca 2005 r. włącznie trwała umowa dzierżawy pomiędzy wyżej wymienionymi podmiotami. Zdaniem strony skarżącej, Sąd Okręgowy ustalił, że pracownicy „przekazywani” w dniu 25 marca 2005 r. byli jednocześnie nadal zatrudnieni w Spółce „M.” (skoro majątek w tym dniu był przekazywany do MZK, a następnie do Spółki „DWZ” w tym dniu).

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w części dotyczącej punktu II oddalającego jej apelację i zmianę treści wyroku Sądu Rejonowego w punktach 1, 8, 11, 14, 17, 20, 23, poprzez oddalenie powództwa w stosunku do „DWZ” B.J. Z. Spółki jawnej w S., ewentualnie uchylenie wyżej wymienionego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i z tej przyczyny podlegała oddaleniu.

1. W ramach procesowej podstawy skargi kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) skarżąca zarzuciła naruszenie jednego tylko przepisu postępowania, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c., zarzucając sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Okręgowego z treścią zebranego materiału dowodowego oraz przekroczenie granic swo-

bodnej oceny dowodów. W taki sposób skonstruowany zarzut naruszenia przepisów postępowania uchyla się spod rozważań Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym. Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Wprawdzie art. 398³ § 3 k.p.c. nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów postępowania, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających procesową podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 § 1 k.p.c. To przecież ten właśnie przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06, LEX nr 230204). Z tej przyczyny podniesiony przez skarżącą zarzut jego naruszenia usuwa się spod kontroli kasacyjnej. Powołując się na naruszenie przez Sąd Okręgowy art. 233 § 1 k.p.c., skarżąca podjęła próbę zakwestionowania dokonanej przez Sąd drugiej instancji oceny zebranego materiału dowodowego, a w konsekwencji podważenia dokonanych przez ten Sąd ustaleń faktycznych dotyczących przesłanek odpowiedzialności pozwanej Spółki „DWZ” jako nowego pracodawcy (solidarnej z dotychczasowym pracodawcą) za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na nią jako nowego pracodawcę (art. 23¹ § 2 k.p.). Tak skonstruowany zarzut naruszenia przepisów postępowania nie może odnieść zamierzonego skutku, a to ze względu na treść art. 398³ § 3 k.p.c. Przyjęcie przez ustawodawcę takiego rozwiązania podyktowane było potrzebą zharmonizowania podstaw kasacyjnych z charakterem postępowania kasacyjnego i zakresem rozpoznania skargi, wyznaczonym w art. 398¹³ § 2 k.p.c., a także jednoznacznego określenia funkcji Sądu Najwyższego jako sądu prawa, sprawującego nadzór nad działalnością sądów powszechnych w zakresie orzekania (por. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z 23 września 2005 r., III CSK 13/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 76). Ustrojową funkcją Sądu Najwyższego jest sprawowanie nadzoru judykacyjnego, w tym zapewnianie jednolitości orzecznictwa sądów powszechnych. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny, a jeżeli skarga oparta byłaby tylko na takich zarzutach, podlegałaby odrzuceniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2007 r.,

V CSK 364/06, LEX nr 238975). W obowiązującym stanie prawnym Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do badania prawidłowości zarówno ustaleń faktycznych, jak i oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji. O ile bowiem ten ostatni jest również „sądem faktu” i w myśl ogólnie niekwestionowanych zapatrywań orzecznictwa oraz doktryny kontynuuje postępowanie merytoryczne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., III CKN 812/98, OSNC 2000, nr 10, poz. 193; postanowienie Sądu Najwyższego z 4 października 2002 r., III CZP 62/02, BSN 2003, nr 3, s. 14, uchwała Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55), o tyle Sąd Najwyższy jako „sąd prawa”; rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny.

W tej sytuacji - skoro kasacyjny zarzut naruszenia prawa procesowego okazał się nieskuteczny - w postępowaniu kasacyjnym wiążący był ustalony przez Sąd Okręgowy jako Sąd drugiej instancji stan faktyczny stanowiący podstawę faktyczną zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Te ustalenia zostały szczegółowo przedstawione powyżej, w ramach relacji z ustaleń Sądów obu instancji. Z ustaleń tych wynika w sposób niebudzący wątpliwości, że skarżąca - pozwana Spółka „DWZ” - przejęła powodów jako pracowników w trybie art. 23¹ § 1 k.p. od pozwanej Spółki „M.”. Nastąpiło to w dniu 25 marca 2005 r. W związku z tym przejęciem odpowiada na podstawie art. 23¹ § 2 k.p., solidarnie z dotychczasowym pracodawcą (ze Spółką „M.”), za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na nią jako nowego pracodawcę.

2. Z bezspornych ustaleń Sądu Okręgowego wynika - przytacza te ustalenia sama skarżąca w swojej skardze kasacyjnej - że w 1999 r. pozwany MZK zawarł ze Spółką „M.” umowę dzierżawy zabudowanej budynkiem technicznym nieruchomości wraz z maszynami, urządzeniami i wyposażeniem (warsztaty). W § 7 tej umowy Spółka „M.” zobowiązała się przejąć na zasadzie art. 23¹ k.p. i zatrudniać przez okres co najmniej jednego roku dotychczasowych pracowników MZK, których miejscem pracy był dzierżawiony zakład. W dniu 1 kwietnia 2002 r. pomiędzy tymi samymi stronami (MZK i Spółką „M.”) została zawarta kolejna umowa dzierżawy tej samej nieruchomości, tym razem na okres od 1 kwietnia 2002 r. do 25 marca 2005 r. W dniu 21 marca 2005 r. pozwany MZK zawarł ze skarżącą Spółką „DWZ” umowę

dzierżawy, w której w § 6 postanowiono, że dzierżawca - na zasadzie art. 23¹ k.p. - zobowiązuje się zatrudnić czternastu pracowników, których miejscem pracy jest dzierżawiony budynek techniczny (warsztaty), przy czym za ewentualne zobowiązania wynikające ze stosunku pracy czternastu przejmowanych pracowników, powstałe przed przejściem obiektów przez dzierżawcę, odpowiadają solidarnie dotychczasowy pracodawca (tj. Spółka „M.”) i nowy pracodawca (tj. Spółka „DWZ”). Przedmiotowa umowa, zgodnie z jej § 11, została zawarta na czas określony od 25 marca 2005 r. do 24 marca 2008 r. W dniu 25 marca sporządzone zostały protokoły zdawczo-odbiorcze odbioru pomieszczeń oraz odczytu liczników, w których wymieniono: jako stronę zdającą przedmiot dzierżawy - Spółkę „M.”, jako stronę odbierającą przedmiot dzierżawy - Spółkę „DWZ”, a jako stronę wydzierżawiającą - MZK. Protokoły te - oraz ustalone przez Sąd Okręgowy czynności faktyczne podjęte przez wszystkich zainteresowanych w dniu 25 marca 2005 r. dowodzą przejścia części zakładu pracy z dotychczasowego pracodawcy (Spółki „M.”) na nowego pracodawcę (Spółkę „DWZ”). Pismami z 22 lutego 2005 r. pracownicy Spółki „M.” (w tym powodowie) zostali poinformowani o przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę w związku z wygaśnięciem dotychczasowej umowy dzierżawy. To samo uczyniła Spółka „DWZ” informując pracowników o ich przejściu. W dniu 25 marca 2005 r. doszło także do przekazania stronie skarżącej akt osobowych pracowników. Sąd Okręgowy ustalił, że powodowie świadczyli pracę na rzecz pozwanej Spółki „DWZ” od 25 marca 2005 r. Tego samego dnia pracownicy otrzymali pismo potwierdzające warunki zatrudnienia i informujące, że w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę na zasadzie art. 23¹ k.p. dotychczasowe warunki pracy zostaną zachowane.

Wszystkie powołane okoliczności zostały prawidłowo ocenione przez Sąd Okręgowy jako stwarzające podstawę faktyczną do przyjęcia, że skarżąca przejęła powodów jako pracowników bezpośrednio od pozwanej Spółki „M.” oraz że powodowie nie zostali przejęci w trybie art. 23¹ k.p. najpierw przez pozwany MZK, a dopiero przez niego przekazani - również w trybie art. 23¹ k.p. - do skarżącej. Pozwany MZK nie przejął 25 marca 2005 r. w takie faktyczne władanie części zakładu pracy jako pracodawca, czyli władanie związane z prowadzeniem przedsiębiorstw jako placówki zatrudnienia i zatrudnianiem pracowników wydzierżawianej najpierw Spółce „M.”, a bezpośrednio po niej Spółce „DWZ”, które pozwalałoby na ustalenie i ocenę, że choć na krótki czas (krótszy nawet od dnia pracy, na kilka godzin) odzyskał władanie nad częścią zakładu pracy jako pracodawca, czyli władanie związane z prowadzeniem

przedsiębiorstwa jako placówki zatrudnienia i zatrudnianiem pracowników. Prawidłowa jest ocena Sądu Okręgowego, że pozwany MZK po wygaśnięciu umowy dzierżawy ze Spółką „M.” ani przez chwilę nie zatrudniał 25 marca 2005 r. powodów jako swoich pracowników - nie przyjął ich tego dnia do pracy, nie wydawał im żadnych poleceń, nie odbierał od nich świadczenia pracy, nie zapłacił im za ten dzień wynagrodzenia, nie realizował w jakikolwiek sposób w stosunku do powodów umowy o pracę w roli pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.). Pozwany MZK w wydzierżawianych warsztatach (stanowiących część zakładu pracy) nie prowadził 25 marca 2005 r. żadnej działalności (np. gospodarczej - produkcyjnej, usługowej, handlowej), do której prowadzenia powodowie byłiby potrzebni jako pracownicy, choćby przez niepełny dzień pracy. Zakład pracy to nie tylko majątek (nieruchomość, budynki, ich wyposażenie, maszyny, urządzenia, linie technologiczne, sprzęt biurowy), to przede wszystkim prowadzona w tym zakładzie przez pracodawcę działalność, wykonywane zadania, określona struktura organizacyjna, celowa organizacja pracy, wreszcie kadry. Pozwany MZK nie spełniał w dniu 25 marca 2005 r. żadnych przymiotów pracodawcy w stosunku do przejmowanych od Spółki „M.” przez Spółkę „DWZ” pracowników (w tym powodów), które pozwalałyby na ocenę, że przejął - choćby na krótką chwilę - tych pracowników w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p.

Nie można zaprzeczyć, że skarżąca ma rację, podnosząc, iż pozwany MZK przejął 25 marca 2005 r. władztwo nad wydzierżawianą nieruchomością w znaczeniu prawnorzeczowym. Nie ma to jednak znaczenia dla oceny dokonywanej z punktu widzenia art. 23¹ § 1 k.p. - ewentualne przejęcie przez MZK na pewien czas prawne władztwa nad rzeczą stanowiącą przedmiot umowy dzierżawy w rozumieniu prawa rzeczowego nie podważa oceny Sądu Okręgowego, że nie miało ono charakteru przejęcia zakładu pracy i przejęcia pracowników, ponieważ w żadnym razie nie doszło do przejścia części zakładu pracy (wydzierżawianej wcześniej Spółce „M.”) na MZK jako innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. Podkreślenia wymaga, że wyrok Sądu Okręgowego w części zmieniającej wyrok Sądu Rejonowego i oddalającej powództwo w stosunku do pozwanego MZK (punkt I) - w następstwie ustaleń faktycznych i oceny prawnej, że ten pozwany nie przejął 25 marca 2005 r. powodów jako pracowników w trybie art. 23¹ § 1 k.p., ponieważ nie doszło do przejścia części zakładu pracy na tego pozwanego jako na innego pracodawcę w znaczeniu, jakie pojęciu „przejście zakładu pracy na innego pracodawcę” nadaje art. 23¹ § 1 k.p. - nie został zaskarżony przez żadną ze stron procesu i jest nie tylko prawomocny w zna-

czeniu procesowym, ale także wiążący w znaczeniu materialnoprawnym (art. 365 k.p.c.). Skarżąca nie mogła w swojej skardze kasacyjnej podważać materialnej prawomocności i mocy wiążącej wyroku oddalającego powództwo w stosunku do pozwanego MZK, a w istocie do tego zmierzała jej argumentacja - do wykazania, że doszło do przejścia zakładu pracy ze Spółki „M.” na MZK, a dopiero potem z MZK na Spółkę „DWZ”, a zatem skarżąca nie odpowiada solidarnie za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powodów powstałe w czasie, gdy powodowie byli pracownikami Spółki „M.”. Pozwana Spółka „DWZ” nie mogła zaskarżyć oddalenia powództwa w stosunku do innego pozwanego - mogli to uczynić tylko powodowie.

Pozwana Spółka „DWZ” niewątpliwie przejęła powodów jako pracowników od dotychczasowego pracodawcy w związku z przejściem na nią części zakładu pracy i faktycznym objęciem we władanie tego zakładu pracy - na podstawie umowy dzierżawy zawartej z MZK - ale przejęła ich od Spółki „M.” jako poprzedniego wydierżawiającego i poprzedniego (dotychczasowego) pracodawcy, a nie od MZK.

Ocena, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 23¹ k.p.) zależy od ustalenia, czy przejął on w faktyczne władanie część zadania lub zadań, stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych. Nie musi to polegać na formalnym nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części oraz nie zależy od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której następuje przejęcie części zakładu pracy w faktyczne władanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 września 2006 r., I PK 75/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 250). Do wywołania skutku uregulowanego w art. 23¹ k.p. nie jest konieczne dokonanie ściśle określonej czynności prawnej, która podlega rygorystycznej ocenie co do jej skutków cywilnoprawnych z punktu widzenia prawa cywilnego (np. prawa rzeczowego, prawa zobowiązań). Skutek taki wywołuje także kilka czynności faktycznych i prawnych działających między tymi samymi podmiotami, których ocena z punktu widzenia prawa cywilnego jest obojętna (prawnie irrelevantna) w sprawie z zakresu prawa pracy. Podstawowe znaczenie ma przekazanie (przejęcie) zadań dotychczasowego pracodawcy przez innego pracodawcę. To przede wszystkim 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 stycz-

nia 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). Taka wykładnia jest również ugruntowana w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (ETS). W szczególności w wyroku z 19 maja 1992 r., C-29/91, w sprawie *Sophie Redmond Stichting* przeciwko *Henricus Bartol and others* (ECR 1992, s. I-3189 - patrz: L. Mitrus: Przejęcie zakładu pracy przez nowego pracodawcę w prawie Wspólnoty Europejskiej, PiZS 1998 nr 2, s. 14) Trybunał uznał, że działalność o szczególnym charakterze, stanowiąca samodzielne zadanie, może, stosownie do okoliczności, być zrównana z zakładem lub częścią zakładu, a w wyroku z 14 kwietnia 1994 r., C-392/92, w sprawie *Christel Schmidt* przeciwko *Spar und Leihkasse Der Früheren Aemter Bordeesholm, Kiel und Cronshagen* (ECR 1994, s. I-1311 - patrz: A. Tomanek: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Wrocław 2002, s. 27 i 38) przyjął, że przejście części zakładu pracy następuje w sytuacji, w której przedsiębiorca powierza innemu przedsiębiorcy, w drodze umowy, odpowiedzialność za wykonywanie prac realizowanych wcześniej bezpośrednio, nawet jeśli prace te były wykonywane przed przeniesieniem przez jednego pracownika. Ocena, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę, zależy od ustalenia, iż przejął on w faktyczne władanie część mienia lub zadań, stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych. To przejście w faktyczne władanie nie musi polegać na nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części oraz nie zależy od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której następuje (umowa o charakterze rzeczowym lub obligacyjnym; bezterminowa lub terminowa, itp.; por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 sierpnia 1995 r., I PRN 38/95, OSNAPiUS 1996 nr 6, poz. 83). Taka wykładnia zapewnia gwarancyjną funkcję trwałości stosunków pracy przejmowanych pracowników (ochronę pracy w rozumieniu art. 24 Konstytucji RP), gdyż ich treść pozostaje niezmieniona u nowego pracodawcy. Jeżeli przekazanie zadań ma charakter okresowy, to z jego upływem pracownik zostanie ponownie przejęty przez podmiot wykonujący te zadania, nie wykluczając przejścia przez pierwszego z pracodawców (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z 7 czerwca 1994 r., I PZP 20/94, OSNAPiUS 1994 nr 9, poz. 141, według której jeżeli w wyniku zawarcia umowy dzierżawy nastąpiło przejście zakładu pracy przez dzierżawcę, to rozwiązanie tej umowy prowadzi do ponownego przejścia za-

kładu pracy przez wydzierżawiającego, pod warunkiem jednak, że do wydzierżawiającego wracają także zadania wykonywane dotychczas przez dzierżawcę oraz następuje nie tylko formalne cywilistyczne przejęcie władztwa nad rzeczą, ale także faktyczne przejęcie wcześniej wydzierżawianej części zakładu pracy, oraz wyrok Sądu Najwyższego z 26 lutego 2003 r., I PK 67/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 240, a także wyrok ETS z dnia 15 czerwca 1988 r., C-101/87, w sprawie *P. Bork International A/S and others* przeciwko *Forenigen af Arbejdsledere*, ECR 1988, s. 3057 - patrz: L. Florek: Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawach dotyczących stosunku pracy [w:] Europejskie prawo pracy i prawo socjalne a prawo polskie, pod red. H. Szurgacza, Wrocław 1998, s. 42 i 145). Dla oceny przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę istotne jest, aby przeszły na nowego pracodawcę zadania, dla których realizacji konieczne jest przejęcie pracowników.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pełnomocnik strony skarżącej podniósł, że istnieją rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczące rozumienia pojęcia „faktyczne przejęcie zakładu pracy, faktyczne władztwo nad zakładem” w świetle treści art. 23¹ § 1 k.p., a konkretnie w kontekście skutków wygaśnięcia umowy dzierżawy dla odpowiedzialności solidarnej pracodawców za zobowiązania z tytułu zatrudniania pracowników obejmującej poszczególnych uczestników procesu przekazywania majątku i pracowników. Jako przykłady takich rozbieżnych orzeczeń Sądu Najwyższego pełnomocnik skarżącej powołał: wyrok z 2 sierpnia 2007 r., V CSK 156/07 (LEX 442755), wyrok z 26 lutego 2003 r., I PK 67/02 (OSNP 2004 nr 14, poz. 240) oraz uchwałę z 7 kwietnia 1994 r., I PZP 20/94 (OSNAPIUS 1994 nr 9, poz. 141) i wyrok z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 9/95 (OSNAPIUS 1995 nr 20, poz. 248). Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą skargę kasacyjną nie stwierdza w powołanych orzeczeniach zasadniczej rozbieżności poglądów, a różnice w formułowaniu sądowej wykładni pojęcia „przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę” wynikają wyłącznie z różnic w stanach faktycznych tych spraw, które podlegały rozstrzygnięciu przytoczonymi wyrokami.

3. Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że zarzuty naruszenia przepisów prawa cywilnego - a mianowicie art. 693 k.c. i 698 k.c. oraz art. 140 k.c. i art. 336 k.c., art. 337 k.c. i 348 k.c. w związku z art. 300 k.p. - są nieskuteczne o tyle, o ile w ogóle nie było potrzeby ich stosowania. Przepisy te stanowią, że: 1) przez umowę dzierżawy wydzierżawiający zobowiązuje się oddać dzierżawcy rzecz do

używania i pobierania pożytków przez czas oznaczony lub nie oznaczony, a dzierżawca zobowiązuje się płacić wydierżawiającemu umówiony czynsz; czynsz może być zastrzeżony w pieniądzu lub świadczeniach innego rodzaju. Może być również oznaczony w ułamkowej części pożytków (art. 693 k.c.); 2) bez zgody wydierżawiającego dzierżawca nie może oddawać przedmiotu dzierżawy osobie trzeciej do bezpłatnego używania ani go poddzierżawiać; w razie naruszenia powyższego obowiązku wydierżawiający może dzierżawę wypowiedzieć bez zachowania terminów wypowiedzenia (art. 698 k.c.); 3) w granicach określonych przez ustawy i zasady współżycia społecznego właściciel może, z wyłączeniem innych osób, korzystać z rzeczy zgodnie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem swego prawa, w szczególności może pobierać pożytki i inne dochody z rzeczy. W tych samych granicach może rozporządzać rzeczą (art. 140 k.c.); 4) posiadaczem rzeczy jest zarówno ten, kto nią faktycznie włada jak właściciel (posiadacz samoistny), jak i ten, kto nią faktycznie włada jak użytkownik, zastawnik, najemca, dzierżawca lub mający inne prawo, z którym łączy się określone władztwo nad cudzą rzeczą (posiadacz zależny) (art. 336 k.c.); 5) posiadacz samoistny nie traci posiadania przez to, że oddaje drugiemu rzecz w posiadanie zależne (art. 337 k.c.); 6) przeniesienie posiadania następuje przez wydanie rzeczy. Wydanie dokumentów, które umożliwiają rozporządzanie rzeczą, jak również wydanie środków, które dają faktyczną władzę nad rzeczą, jest jednoznaczne z wydaniem samej rzeczy (art. 348 k.c.).

Przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że doszło do przejścia części zakładu pracy - w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. - z dotychczasowego pracodawcy (Spółki „M.”) na innego pracodawcę (skarżącą Spółkę „DWZ”), co sprawiło, że skarżąca jako nowy pracodawca nie tylko stała się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy powodów, łączących ich ze Spółką „M.”, ale także odpowiada jako nowy pracodawca solidarnie z dotychczasowym pracodawcą za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23 § 2 k.p.), nie narusza w żadnym stopniu przytoczonych przepisów Kodeksu cywilnego.

Rozpoznawana sprawa nie dotyczy wzajemnych rozliczeń stron stosunków cywilnoprawnych związanych z zawieraniem przez przedsiębiorców kolejnych umów dzierżawy, dotyczących wyodrębnionych części przedsiębiorstwa. Jest to sprawa z zakresu prawa pracy, w której pojęcie „przejścia zakładu pracy na innego (nowego) pracodawcę” podlega autonomicznej wykładni dokonywanej na gruncie prawa pracy

z uwzględnieniem ochronnej funkcji prawa pracy i wybitnie ochronnej funkcji art. 23¹ k.p. Przekazanie pracowników między Spółką „M.” a Spółką „DWZ” było zgodne z prawem, spełniało wymagania „*legal transfer*” (takim pojęciem posługuje się dyrektywa Rady z dnia 12 marca 2001 r. nr 2001/23/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony praw pracowników w razie przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub ich części, Dz.Urz. WE nr L 82 z 22 marca 2001 r., s. 16). Odbył się bowiem na podstawie formalnych umów dzierżawy i protokół zdawczo-odbiorczych.

W tej sytuacji rozważanie wszystkich aspektów praworzeczowych (art. 140 k.c., a także art. 336, 337 i 348 k.c.) lub zobowiązaniowych (art. 693 i 698 k.c.) przejścia władztwa nad rzeczą (zbiorem rzeczy) przez wydzierżawiającego przed oddaniem rzeczy (zbioru rzeczy) w kolejną dzierżawę jest całkowicie zbędne. Można, oczywiście, podzielić rozważania pełnomocnika skarżącej dotyczące tego, w jaki sposób dochodziło - przy zastosowaniu konstrukcji prawnych prawa rzeczowego i prawa zobowiązaniowego - do przejmowania przez wydzierżawiającego władztwa nad rzeczą od dotychczasowego dzierżawcy i przekazywania tego władztwa nowemu dzierżawcy. Nie ma to jednak znaczenia dla przyjęcia, że do przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. doszło pomiędzy dotychczasowym pracodawcą powodów (Spółką „M.”) i nowym pracodawcą powodów (Spółką „DWZ”).

4. Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 22 i art. 100 k.p. oraz art. 298¹ k.p. w związku z § 9 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. Pozwany MZK nie spełniał w dniu 25 marca 2005 r. żadnych przymiotów pracodawcy w stosunku do przejmowanych od Spółki „M.” przez Spółkę „DWZ” pracowników (w tym powodów), które pozwalałyby na przyjęcie, że przejął - choćby na krótką chwilę - tych pracowników w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p.

5. Nawet gdyby uznać za prawidłową argumentację skarżącej, że powodowie jako pracownicy zostali 25 marca 2005 r. najpierw przejęci od dotychczasowego dzierżawcy Spółki „M.” przez wydzierżawiającego MZK, a dopiero następnie przekazani przez wydzierżawiającego MZK Spółce „DWZ” jako nowemu dzierżawcy, to nie miałyby to znaczenia dla sposobu rozstrzygnięcia sprawy. Skarżąca przyjmuje błędne założenie, że solidarna odpowiedzialność nowego pracodawcy z dotychczasowym pracodawcą za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed

przejściem części zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 23¹ § 2 k.p.), obejmuje tylko zobowiązania powstałe w czasie zatrudnienia pracowników u pracodawcy, który ich zatrudniał bezpośrednio przed przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę. Przyjmując takie założenie skarżąca twierdzi, że może odpowiadać za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe bezpośrednio przed przejściem części zakładu pracy na nią jako na nowego pracodawcę. Jest to stanowisko błędne. Nawet gdyby doszło 25 marca 2005 r. do dwóch bezpośrednio po sobie następujących transferów powodów jako pracowników - najpierw ze Spółki „M.” do MZK i potem z MZK do Spółki „DWZ” - skarżąca odpowiadałaby solidarnie z MZK za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powodów, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na MZK. Solidarna odpowiedzialność Spółki „M.” i MZK za zobowiązania powstałe w czasie zatrudnienia powodów w Spółce „M.” oznaczałaby w takiej sytuacji, że MZK stałby się odpowiedzialny za te zobowiązania w stosunku do powodów jak za swoje własne (prawomocnym i prawnie wiążącym wyrokiem Sądu Okręgowego oddalającym powództwo w stosunku do pozwanego MZK zostało to wykluczone), a w chwili przejścia zakładu pracy na skarżącą, doszłaby jeszcze solidarna z MZK odpowiedzialność skarżącej za te same zobowiązania, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na nią jako nowego pracodawcę. Wbrew zarzutom skarżącej, ani z dosłownej treści art. 23¹ § 2 k.p., ani z *ratio legis* tego uregulowania, nie wynika, aby solidarna odpowiedzialność nowego pracodawcy przejmującego pracowników miała dotyczyć tylko zobowiązań powstałych bezpośrednio przed przejściem części zakładu pracy na nowego pracodawcę, czyli zobowiązań powstałych w czasie zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy. Mogą to być również zobowiązania powstałe w czasie zatrudnienia pracowników u pracodawcy poprzedniego w stosunku do pracodawcy dokonującego transferu pracowników do nowego pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

=====