

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 9 sierpnia 2012 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo H. K., J. Z., M. P. skierowane przeciwko (...) Spółce Akcyjnej Oddział Ł. Miasto w Ł. o ustalenie istnienia stosunku pracy, ustalenie bezskuteczności przejścia części zakładu pracy na inny podmiot i przywrócenie do pracy oraz zasądził od powodów na rzecz pozwanego kwotę po 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił i zważył, że powodowie byli pracownikami pozwanej Spółki zatrudnionymi na czas nieokreślony w przychodni przyzakładowej stanowiącej zorganizowaną część majątku Spółki. W dniu 6 października 2010 r. pomiędzy stroną pozwaną i związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników został zawarty Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. W załączniku nr 20 do tego Układu pozwana Spółka zobowiązała się zaniechać dokonywania zwolnień podyktowanych przyczynami ekonomicznymi a redukcja zatrudnienia w Oddziale Ł.-Miasto mogła nastąpić tylko w ściśle określonych przypadkach. W dniu 3 lutego 2011 r. pomiędzy pozwaną Spółką, działającymi w niej organizacjami związkowymi oraz (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w B. doszło do zawarcia trójstronnego porozumienia, na mocy którego miała nastąpić reorganizacja obszaru medycznego w Grupie (...) SA, polegająca na przejęciu przychodni zakładowej, w której pracowali powodowie - jako zorganizowanej części przedsiębiorstwa - przez spółkę (...). Strony porozumienia ustaliły, że w ramach konsolidacji zostaną przejęte środki trwałe stanowiące wyposażenie przychodni oraz nastąpi przejęcie zatrudnionych w niej pracowników w trybie art. 23¹ k.p. W dniu 28 listopada 2011 r. pomiędzy tymi samymi partnerami doszło do zawarcia kolejnego porozumienia, w którym zapewniono, że do dnia 31 grudnia 2011 r. w odniesieniu do transferowanych pracowników nie zostaną dokonane żadne czynności powodujące przejście pracowników w trybie art. 23¹ k.p., bez podjęcia rozmów zmierzających do uzgodnienia i zawarcia porozumienia określającego, m.in. warunki zatrudnienia pracowników, zasady stosowania postanowień źródeł prawa pracy obowiązujących przed zmianą pracodawcy i praw związków zawodowych u dalszego pracodawcy. W dniu 16 stycznia 2012 r. pomiędzy pozwaną Spółką a spółką (...) zawarto umowę sprzedaży zorganizowanej części przedsiębiorstwa (przychodni przyzakładowej działającej na terenie Oddziału Ł.-Miasto pozwanej Spółki), na mocy której została ona zbyta spółce (...) wraz ze wszystkimi składnikami służącymi prowadzeniu przez przychodnię działalności leczniczej. W umowie sprzedaży postanowiono w szczególności, że nabywca przejmie na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. pracowników przychodni. Załącznik do tej umowy obejmował szczegółowy wykaz składników majątkowych pozwanej Spółki, które podlegały przeniesieniu na spółkę (...). Powodowie zostali powiadomieni, że w związku ze zbyciem przychodni przyzakładowej, z dniem 16 stycznia 2012 r. staną się pracownikami spółki (...). Powodowie złożyli oświadczenia, że nie wyrażają zgody na zmianę pracodawcy.

W oparciu o takie ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności uznał, że powodowie nie wykazali żadnego interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy nimi a pozwaną Spółką. Ze względu na brak interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. oddaleniu podlegało zarówno powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, jak i powództwo o ustalenie bezskuteczności przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę. Niezależnie od braku interesu prawnego w ustaleniu, roszczenia powodów podlegały oddaleniu również z tej przyczyny, że w sprawie nie wystąpiły jakiegokolwiek okoliczności, które by potwierdziły, iż powodowie skutecznie przeciwstawili się przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę i że pozostali pracownikami pozwanej Spółki. Według Sądu pierwszej instancji, przychodnia przyzakładowa, w której powodowie byli zatrudnieni, stanowiła zorganizowaną część zakładu pracy pozwanej Spółki. Umowa sprzedaży tej przychodni na rzecz spółki (...) wywołała skutek polegający na tym, że z dniem 16 stycznia 2012 r. stosunki pracy, w których powodowie pozostawali dotychczas z pozwaną Spółką, uległy przekształceniu podmiotowemu po stronie pracodawcy w ten sposób, że w miejsce pozwanej Spółki wstąpiła w nie z mocy prawa spółka (...). Skutek w postaci przejścia pracowników na nowego pracodawcę przewidziany w art. 23¹ § 1 k.p. nastąpił niezależnie od woli powodów. To zaś oznacza w szczególności, że ustalenia poczynione w porozumieniu zbiorowym z dnia 3 lutego 2011 r., zgodnie z którymi przejście do nowego pracodawcy wymagało zgody pracownika,

nie miały znaczenia prawnego. Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że w przywołanym porozumieniu wyraźnie oddzielono warunki przejścia przychodni (§ 1 ust. 1.2) od warunków przejścia pracowników (§ 1 ust. 2.2.). Zgoda pracowników była przewidziana wyłącznie w odniesieniu do przejścia pracowników, przy czym to postanowienie było i tak pozbawione znaczenia wobec określonych przepisami rangi ustawowej skutków przejścia części zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. Powodowie błędnie utożsamili warunki "przejścia" przychodni z warunkami "przejścia" pracowników. Tymczasem w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę nowy pracodawca staje się z mocy prawa stroną w stosunkach pracy z pracownikami przejętego zakładu nawet wtedy, gdy pracownicy sprzeciwili się zmianie pracodawcy. Nie dochodzi wtedy do rozwiązania (wypowiedzenia) umów o pracę z dotychczasowym pracodawcą i nie ma konieczności zawierania nowych umów między "transferowanymi pracownikami" a nowym pracodawcą. W tym stanie rzeczy twierdzenia powodów, że zwolnienie ich z pracy było sprzeczne z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy jest błędne, bo do żadnego rozwiązania umów o pracę ze stroną pozwaną nie doszło. Skoro zaś w okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie doszło do rozwiązania z powodami stosunków pracy a jedynie nastąpił ich automatyczny transfer do innego pracodawcy, to nie zostały spełnione warunki z art. 45 § 1 k.p. pozwalające uwzględnić roszczenia o przywrócenie powodów do pracy w pozwanej Spółce.

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodzili się powodowie, zaskarżając je w całości. Skarżonemu wyrokowi zarzucili:

1. naruszenie prawa materialnego, tj.:

a) art. 9 k.p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że postanowienia porozumienia z dnia 3 lutego 2011 roku zawartego między stronami oraz postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 6 października 2010 roku (...) nie miały znaczenia dla przejścia części zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p.

b) art. 23¹ k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że jest to przepis bezwzględnie obowiązujący;

2. błąd w ustaleniach faktycznych w zakresie interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy między stronami w sytuacji gdy interes ten został wskazany w pozwie;

3. błąd w ustaleniach faktycznych poprzez uznanie, że powodom nie przysługiwał interes prawny w żądaniu ustalenia, że przejście części zakładu pracy pozwanego było bezskuteczne z uwagi na sprzeczność z (...) z 6 października 2010 roku.

Wskazując na powyższe skarżący wnieśli o zmianę powyższego wyroku i uwzględnienie powództwa oraz o zasądzenie na rzecz powodów kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi - wyrokiem z dnia 18 grudnia 2012 roku - oddalił powyższą apelację strony powodowej i orzekł o kosztach postępowania odwoławczego.

W wyniku rozpoznania skargi kasacyjnej pełnomocnika powodów, Sąd Najwyższy - wyrokiem z dnia 13 listopada 2013 roku - uchylił zaskarżony wyrok w punkcie 1 w zakresie dotyczącym ustalenia istnienia stosunku pracy powodów ze stroną pozwaną oraz w punkcie 2 i w tej części przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu – Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy za trafny uznał kasacyjny zarzut naruszenia art. 189 k.p.c. Zgodnie z poglądem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 133/99 (OSNAPiUS 2000 nr 18 poz. 687; OSP 2001 nr 4, poz. 57, z głosem T. Kuczyńskiego), pracownik ma interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy z określonym podmiotem w następstwie zdarzenia wyczerpującego znamiona art. 23¹ k.p., bowiem w wyniku zastosowania tego przepisu dochodzi do istotnej zmiany istniejącego stosunku pracy. Zastąpienie jednego pracodawcy drugim, do czego dochodzi w wyniku przejścia zakładu pracy (jego części) na innego pracodawcę, trudno uważać za okoliczność mało istotną zarówno w sensie faktycznym, jak również prawnym oraz konstrukcyjnym. Z tej przyczyny pracownik z reguły ma nie tylko faktyczny, ale i prawny interes w ustaleniu, czy jego aktualnym

pracodawcą jest ten albo inny podmiot. Istnienie takiego interesu nabiera szczególnego znaczenia wówczas, gdy zachodzą różnice w sytuacji prawnej poprzedniego i nowego pracodawcy, bo od tego w sposób pośredni zależy także sytuacja prawna (uprawnienia i obowiązki) danego pracownika. Powodowie, którzy wytoczyli powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy niewątpliwie posiadali interes prawny w ustaleniu, czy ich aktualnym pracodawcą - w przedstawionych przez nich okolicznościach faktycznych - jest pozwana Spółka (jak twierdzili), czy też jest nim inny podmiot (spółka (...)). Sąd Najwyższy zważył, że powodowie w pozwie sformułowali dwa (odrębne) roszczenia o ustalenie, co spowodowało pewne trudności w uchwyceniu istoty sprawy. Pierwsze o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwaną Spółką i drugie o ustalenie bezskuteczności przejścia części zakładu pracy na spółkę (...). W skardze kasacyjnej powodowie podtrzymali (objęli zakresem zaskarżenia) jedynie roszczenie ustalenia istnienia stosunku pracy z pozwaną Spółką (skarga została złożona w zakresie oddalającym apelację powodów od wyroku Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy). Drugie z pierwotnie zgłoszonych roszczeń o ustalenie bezskuteczności przejścia części zakładu pracy (przychodni przyzakładowej) na spółkę (...) nie było przedmiotem rozpoznania w postępowaniu kasacyjnym, a więc w tym zakresie powództwo zostało prawomocnie oddalone.

Pozostałe podniesione w skardze zarzuty obraży prawa materialnego zostały łącznie rozważone przez Sąd Najwyższy, gdyż sprowadzały się do rozstrzygnięcia problemu, czy pracownik - z powołaniem się na postanowienia zakładowych aktów prawa pracy - może skutecznie sprzeciwić się zmianie pracodawcy, mimo że część zakładu pracy, w której świadczył pracę, podlegała transferowi na podstawie art. 23¹ k.p. Powodowie uważali, że - korzystając ze szczególnych uprawnień przysługujących im na mocy odpowiednich porozumień zbiorowych prawa pracy - nie zgodzili się na przejście do nowego pracodawcy, co oznacza, że ich pracodawcą pozostaje nadal pozwana Spółka. Strona pozwana oraz Sądy obu instancji stoją natomiast na stanowisku, że powodowie zostali przejęci przez nowego pracodawcę (spółkę (...)) w trybie art. 23¹ k.p., bo taki skutek wynika wprost z bezwzględnie obowiązującego przepisu powszechnego prawa pracy, wobec czego Spółka nie jest pracodawcą powodów.

Rozstrzygnięcie tego problemu Sąd Najwyższy rozpoczął od analizy prawa europejskiego (obecnie obowiązuje dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, Dz.U.UE polskie wydanie specjalni Rozdział 05, Tom 04, s. 98). Dyrektywa ta umożliwia pracownikom kontynuację zatrudnienia na dotychczasowych warunkach, mimo zmiany pracodawcy. W piśmiennictwie zwraca się uwagę, że prawodawca wspólnotowy celem zapewnienia pracownikom ochrony przed niekorzystnymi dla nich skutkami działań restrukturyzacyjnych w gospodarkach państw członkowskich przyjął zasadę automatyzmu (automatycznego przejścia praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy), wychodząc z założenia, że pracownicy powinni być zadowoleni ze skutków przejścia przedsiębiorstwa, bo dzięki temu zachowują pracę i związane z tym uprawnienia (I. Twardowska-Mędrak: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Warszawa 2011, Rozdział 4 Ochrona praw pracowników w przypadku zmiany pracodawcy). Analizowany problem był kilkakrotnie przedmiotem orzeczeń Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (ETS; obecnie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej), w których zajmowano się kwestią, czy regulacje prawa wspólnotowego powinny być interpretowane jako "zmuszanie" pracowników do kontynuowania stosunku pracy z podmiotem przejmującym zakład pracy. Początkowo (wyrok ETS z dnia 5 maja 1988 r. w sprawie C-144/87 i C-145/87, Harty B. and T. M. B. przeciwko Ivo Marten B., (...) 1988, s. (...); LEX nr 128331) wyrażane było stanowisko, zgodnie z którym po dacie dokonania transferu i tylko na jego podstawie zbywca jest zwolniony z wszelkich zobowiązań wobec pracowników wpływających ze stosunku pracy, nawet jeśli pracownicy sprzeciwiają się transferowi lub nie wyrażają na niego zgody, przy czym państwo członkowskie może przewidzieć wspólną odpowiedzialność zbywcy i nabywcy zakładu po dacie transferu. W ocenie Trybunału było oczywiste, że zastąpienie dotychczasowego pracodawcy nowym, przy zachowaniu dotychczasowych warunków umowy o pracę, może dla pracownika powodować wyłącznie korzystną sytuację. Jednak w późniejszych orzeczeniach pogląd ten był modyfikowany. W szczególności w wyroku z dnia 16 grudnia 1992 r. w połączonych sprawach C-132/91, C-138/91, C-139/91, G. K. przeciwko A. K. oraz U. S. and Guenter S. przeciwko pco S. P. & Co. N. B. ((...) 1992, s. I- (...); LEX nr 123673) Trybunał przyjął, że pracownik może sprzeciwić się przekazaniu praw i obowiązków wynikających z umowy o pracę nowemu pracodawcy, ale brak zgody w tym przedmiocie nie

wpływa na dojście do skutku samego przejścia (transferu). Dyrektywa nie wymaga, aby w przypadku pracownika podejmującego z własnej woli decyzję o niekontynuowaniu stosunku pracy z podmiotem przejmującym, nadal trwał stosunek pracy z podmiotem zbywającym. Ustawodawstwo wspólnotowe pozostawia państwu członkowskiemu możliwość wyboru rozwiązań w zakresie ustalenia, jakie będą następstwa umowy o pracę z podmiotem zbywającym. W ocenie Trybunału, postanowienia dyrektywy nie powinny zatem być traktowane jako zmuszanie pracownika do kontynuowania stosunku pracy u podmiotu przejmującego w sytuacji, gdy przejmowany pracownik nie życzy sobie zatrudnienia w przedsiębiorstwie przejmującym. W przypadku, gdy pracownik sam zdecyduje, że nie chce wykonywać pracy u nowego pracodawcy, przepisy dyrektywy nie wymagają od państw członkowskich zapewnienia gwarancji, że umowa o pracę będzie utrzymana z przejmowanym pracownikiem. W takim wypadku do państw członkowskich należy decyzja, jaki będzie los umów o pracę. Państwo członkowskie może uznać, że umowa lub stosunek pracy będzie zakończony bądź przez pracodawcę, bądź przez pracownika. Może także - co w rozpoznawanej sprawie podkreślił Sąd Najwyższy - ustalić, że umowa lub stosunek pracy zostaną utrzymane z przejmowanym przedsiębiorstwem. Należy z tego wyprowadzić wniosek, że zgodnie z prawem europejskim (orzecznictwem Trybunału) dopuszczalne są regulacje prawa krajowego przyznające pracownikowi uprawnienie do sprzeciwu na zmianę pracodawcy, mimo dokonania transferu przedsiębiorstwa (ale nie sprzeciwu wobec samego transferu), a w szczególności regulacje umożliwiające pracownikowi dokonanie wyboru polegającego na pozostaniu w zatrudnieniu u dotychczasowego pracodawcy (por. M. Kępka: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę a zasada wolności pracy, PiZS 2012 nr 3, s. 10).

Rozwiązania przyjęte w prawie wspólnotowym zostały implementowane do polskiego porządku prawnego w art. 23¹ k.p., który wprowadza regułę, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy nawiązanych na podstawie umowy o pracę (§ 1). W terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy, zaś rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (§ 4). Wola pracownika w układzie przejścia zakładu pracy została więc uwzględniona w ten sposób, że może on w sposób uproszczony rozwiązać stosunek pracy z nowym pracodawcą, do którego jednak przechodzi. W art. 23¹ k.p. (w szczególności w § 4) nie przewidziano tym samym możliwości, by pracownik przez swój sprzeciw (brak zgody) wyłączył zmianę pracodawcy i kontynuował zatrudnienie u pracodawcy. W rozpoznawanej sprawie zagadnienie prawne sprowadza się jednak do pytania, czy takie uprawnienie może być pracownikowi przyznane w szczególnych źródłach prawa pracy, a to zależy w pierwszej kolejności od kwalifikacji norm prawnych wynikających z art. 23¹ k.p.

Tradycyjnie normy prawne dzielą się na: 1) bezwzględnie obowiązujące (ius cogens), czyli takie, od których strony dokonujące czynności prawnych nie mogą czynić żadnych odstępstw oraz 2) względnie obowiązujące (ius dispositivum), które mają zastosowanie, jeśli strony nie postanowiły inaczej. W prawie pracy (art. 18 § 1 k.p.) przeważają jednak normy semiimperatywne (jednostronnie bezwzględnie obowiązujące), dopuszczające odstępstwa od nich, ale tylko na korzyść pracownika. Wyjątkowo normy prawa pracy są ściśle bezwzględnie obowiązujące, czyli niedopuszczające odstępstw zarówno na niekorzyść, jak i na korzyść pracownika (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2012 roku, I PK 80/11, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 175). Wobec tego pojawia się pytanie, czy normy prawne wyprowadzane z art. 23¹ k.p. mają charakter ściśle obowiązujący, czy też semiimperatywny. Do tego zagadnienia pośrednio ustosunkował się Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 19 stycznia 1993 r., I PZP 70/92 (OSNCP 1993 nr 6, poz. 100), w której przyjął, że w razie przejścia zakładu pracy w części przez inny zakład, staje się on z mocy prawa stroną w stosunkach pracy z pracownikami zatrudnionymi w przejętej części zakładu także wówczas, gdy pracownicy ci sprzeciwiali się zmianie pracodawcy (wówczas nie obowiązywał jeszcze art. 23¹ § 4 k.p.). Sąd Najwyższy wywiódł, że chęć rezygnacji pracownika z ochrony, jaką gwarantuje art. 23¹ k.p. w zamian za otrzymanie odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn ekonomicznych nie może zmienić ani treści, ani celu powołanego przepisu. Zasada wolności pracy w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę jest realizowana w ten sposób, że pracownik niezadowolony ze zmiany pracodawcy może dobrowolnie rozwiązać umowę o pracę. Wprowadzenie konstrukcji sprzeciwu pracownika (który miałby prowadzić do rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą oraz do zapłaty wynagrodzenia za okres wypowiedzenia i odprawy) oznaczałoby

wprowadzenie nowego, nieznanego Kodeksowi pracy, sposobu rozwiązania umowy o pracę. Inaczej mówiąc, z art. 23¹ k.p. wynikają normy ściśle bezwzględnie obowiązujące, co nie pozwala na odstępstwo od nich, także na korzyść pracownika (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 133/99, OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 687; OSP 2001 nr 4, poz. 57, z glosą T. Kuczyńskiego).

Również w piśmiennictwie prawniczym zwraca się uwagę, że zasada automatyzmu wyrażona w art. 23¹ k.p., nie pozwala na jej jakiegokolwiek modyfikowanie (choćby z korzyścią dla pracowników) w drodze porozumień normatywnych, które kształtowałyby inaczej niż ustawa, skutki prawne przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. Zwłaszcza z uwagi na treść art. 23¹ § 4 k.p. należy zakładać, że postanowienie zawarte w umowie o pracę lub porozumieniu zbiorowym, które prowadziłyby do wyłączenia skutku określonego w art. 23¹ § 1 k.p., w szczególności przez zastosowanie konstrukcji "sprzeciwu", nie będzie skuteczne. Dopuszczalność takiego "sprzeciwu" byłaby wątpliwa również z tego względu, że prowadziłyby do sytuacji, w której pracodawca, wyzbywszy się zakładu pracy (lub jego części), pozostawałby w stosunku pracy z tymi osobami, które wyraziły sprzeciw wobec przejścia do innego pracodawcy. Następstwem tego stanu rzeczy byłoby zwolnienie z pracy pracowników przez dotychczasowego pracodawcę z powołaniem się na likwidację zakładu pracy, co trudno uznać za rezultat pożądany z punktu widzenia potrzeb społecznych i gospodarczych (Ł. Pisarczyk: Zmiana pracodawcy wskutek przejścia zakładu pracy, PiZS 2001 nr 7, s. 22; A. Tomanek: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Wrocław 2002, s. 166).

Sąd Najwyższy przychylił się do poglądu, że normy prawne wynikające z art. 23¹ § 1 k.p. mają charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący, co oznacza niedopuszczalność modyfikacji ich skutków prawnych w drodze czynności prawnej między pracownikiem a pracodawcą, nawet gdyby odstępstwa miały być "korzystniejsze" dla pracownika (art. 18 § 1 k.p. a contrario nie ma zastosowania). Kwestia ta wygląda jednak inaczej w odniesieniu do porozumień zbiorowych prawa pracy (postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy – art. 9 § 1 k.p.). W procesie przejścia zakładu pracy (jego części) na nowego pracodawcę przyznano istotną rolę związkom zawodowym. Wynika to z art. 26¹ ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, który stanowi, że gdy dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierzają podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, są obowiązani do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach (choć niezachowanie przez dotychczasowego pracodawcę trybu konsultacji przejścia części zakładu pracy ze związkami zawodowymi samo przez się nie powoduje nieskuteczności tego przejścia na nowego pracodawcę i przejęcia przez niego pracowników, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 75/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 250). Sąd Najwyższy przyjął zatem, że chociaż normy prawne wynikające z art. 23¹ k.p. mają charakter imperatywny, to jednak mogą ulegać "modyfikacji", ale wyłącznie na korzyść pracowników, o ile tak zdecydują partnerzy społeczni w porozumieniu zbiorowym stanowiącym źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.). Strony porozumienia zbiorowego nie mogą wyłączyć skutku transferu zakładu pracy (por. w szczególności wyrok z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 115/12, OSNP 2013 nr 19-20, poz. 222). Mogą natomiast - pod warunkiem, że jest to dla pracowników korzystniejsze (art. 9 § 2 i 3 k.p.) - przyznać pracownikom szczególne uprawnienia na wypadek przejścia zakładu pracy, w tym uprawnienie do niewyrażenia zgody na przejście do nowego pracodawcy, skorzystanie z którego spowoduje pozostanie w zatrudnieniu u dotychczasowego pracodawcy. Z art. 9 § 2 i 3 k.p. należy bowiem wyprowadzić wniosek, że wymienione w nich przepisy prawa pracy mogą wprowadzać odstępstwa od wszystkich powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy określających treść stosunku pracy, pod jednym warunkiem, a mianowicie, by nie były to uregulowania mniej korzystne dla pracowników. Dotyczy to także tych norm prawa pracy, które z punktu widzenia umowy o pracę mają charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 r., I PK 313/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 333; z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 480/02, LEX nr 599520 oraz uzasadnienie uchwały z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 185; OSP 2008 nr 12, poz. 131, z glosą J. Wratnego).

Mimo ściśle bezwzględnie obowiązującego charakteru art. 23¹ k.p., wyrażona w nim zasada, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach

pracy, mogła zatem zostać zmieniona na korzyść pracowników postanowieniem porozumienia zbiorowego opartego na ustawie, którego stroną byli pracodawcy oraz związki zawodowe reprezentujące interesy pracowników. Skarżący wywodzili swoje uprawnienia do wyrażenia sprzeciwu wobec ich przejścia do nowego pracodawcy przez odwołanie się do dwóch porozumień zbiorowych, z których pierwsze było datowane na 3 lutego 2011 r., a drugie na 28 listopada 2011 r. W porozumieniu z 3 lutego 2011 r. postanowiono między innymi, że przejście pracowników do innego pracodawcy (spółki (...)) odbędzie się "po uprzednim zawarciu porozumienia określonego w art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych i uzyskaniu zgody Pracownika na dokonanie zmian". W porozumieniu z 28 listopada 2011 r. uzgodniono zaś, że do pracowników "transferowanych" do spółki (...) będą miały zastosowanie dotychczasowe gwarancje zatrudnienia wynikające w szczególności z "Porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 r. w sprawie gwarancji dla pracowników Operatora Systemu Dystrybucyjnego". W aktach sprawy brak jest tekstu tego porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 r., mimo że do tego aktu odwołują się oba wskazane porozumienia zbiorowe podpisane w 2011 r. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego nie wynika, aby w sprawie poczyniono ustalenia faktyczne dotyczące treści porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 r. W takim razie Sąd Najwyższy uznał podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku za niepełną, a przez to uniemożliwiającą Sądowi Najwyższemu przeprowadzenie oceny w zakresie zastosowania w sprawie przepisów prawa materialnego. Obowiązkiem sądu orzekającego w sprawie cywilnej jest dokonanie w ramach postępowania dowodowego "tylko" ustaleń faktycznych, gdyż treść prawa materialnego, które ma być zastosowane do ustalonego stanu faktycznego, nie wymaga dowodu (iura novit curia). Zasada ta ulega jednak modyfikacji, gdy chodzi o stosowanie wewnątrzzakładowych aktów prawa pracy, bowiem właśnie z uwagi na ich wewnętrzny (zakładowy) charakter oraz ze względu na ograniczony dostęp do nich, konieczne jest ustalenie (udowodnienie) ich treści. To zaś dokonywane jest w oparciu o materiał dowodowy sprawy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 555/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 485 i z dnia 4 września 2012 r., I UK 159/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 213). Sąd Najwyższy zważył, że w rozpoznawanej sprawie należało ustalić treść porozumienia z 29 czerwca 2007 r., skoro odwoływali się do niego partnerzy społeczni w porozumieniach zbiorowych z 3 lutego 2011 r. i 28 listopada 2011 r. (to ostatnie porozumienie niewątpliwie zostało zawarte na podstawie art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych). Należało ocenić jego charakter jako źródła prawa pracy oraz ustalić, czy i jakie gwarancje pracownicze w nim przewidziano. Sądy ustaliły, iż powodowie nie zgodzili się na ich przejście do nowego pracodawcy, na podstawie pisma z dnia 21 listopada 2011 r. (więc sprzed daty zawarcia porozumienia zbiorowego z 28 listopada 2011 r. sporządzonego przez pozwaną Spółkę i adresowanego do powoda J. Z.; w którym pracodawca "w związku z planowanym przejęciem (...) pracowników przychodni przyzakładowej (...) prosi o przedstawienie (...) stanowiska co do przejścia z dniem 1 stycznia 2012 roku, w trybie art. 23¹ kodeksu pracy do nowego pracodawcy". W piśmie tym (w jego dolnej części) pracodawca przygotował wzór stosownego oświadczenia pracownika, w którym pracownik przez wybór jednej z dwóch opcji ("wyrażam/nie wyrażam zgody"), mógł wypowiedzieć się co do zmiany pracodawcy. Treść tego pisma może sugerować, że pozwana Spółka uznawała za wiążące ją postanowienie porozumienia zbiorowego przyznające pracownikom uprawnienie do niewyrażenia zgody na zmianę pracodawcy.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł, jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy w Łodzi , po przeprowadzeniu uzupełniającego postępowania dowodowego, ustalił i zważył co następuje.

Apelacja podlega uwzględnieniu.

W świetle art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Zgodnie zaś z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że przepisy procesowe nakładają na sąd orzekający obowiązek: wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, skonkretyzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i

wiarygodności, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Kontrola instancyjna ogranicza się w takim przypadku tylko do zbadania poprawności logicznej rozumowania sądu I instancji.

Zauważyć należy, że skarżący wywodząc swoje uprawnienia do wyrażenia sprzeciwu wobec ich przejścia do nowego pracodawcy odwołali się do dwóch porozumień zbiorowych, z których pierwsze było datowane na 3 lutego 2011 roku, a drugie na 28 listopada 2011 roku. Przy czym w porozumieniach tych uzgodniono, że do pracowników "transferowanych" do nowego pracodawcy będą miały zastosowanie dotychczasowe gwarancje zatrudnienia wynikające w szczególności z "Porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 r. w sprawie gwarancji dla pracowników Operatora Systemu Dystrybucyjnego". W aktach sprawy brak było tekstu tego porozumienia, mimo że do tego aktu odwołują się oba wskazane porozumienia zbiorowe podpisane w 2011 roku.

Z tych też względów - celem ustalenia jego treści - koniecznym stało się uzupełnienie materiału dowodowego zgromadzonego dotychczas w sprawie. Sąd Okręgowy dopuścił więc dowód z dokumentu w postaci "Porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 roku w sprawie gwarancji dla pracowników Operatora Systemu Dystrybucyjnego", przedłożonego przez stronę powodową na rozprawie apelacyjnej w dniu 3 czerwca 2014 roku. Zwrócić należy uwagę, że wprawdzie w Porozumieniu tym brak jest ciągłości numerycznego oznaczenia artykułów, albowiem po art. 8 jest przywołany od razu art. 10, to jednak analiza treści tego aktu prawnego pozwala przyjąć, że zachowuje on ciągłość logiczną. Obecni na rozprawie pełnomocnicy stron nie kwestionowali oryginalnego charakteru przedmiotowego dokumentu z uwagi na powyższy brak formalny. Tym samym uznać należy, że nie było podstaw aby Porozumienie z dnia 29 czerwca 2007 roku w treści zaprodukowanej przez stronę nie mogło stanowić miarodajnego dowodu do poczynienia w sprawie niezbędnych ustaleń faktycznych.

We wstępnej części Porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 postanowiono, że Porozumienie zostaje zawarte na podstawie obowiązujących przepisów prawa, w szczególności art. 9 kodeksu pracy, art. 26¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, art. 5 ust.1 umowy społecznej w sprawie gwarancji dla pracowników (...) S.A. (zwanej dalej umową społeczną) i stanowi wykonanie postanowień Porozumienia z dnia 19 października 2006 roku zawartego w L. pomiędzy przedstawicielami Ministra Gospodarki i Ministra Skarbu Państwa, i związkami zawodowymi (stanowiącego Załącznik Nr 1 do niniejszego Porozumienia) oraz § 1 do § 3 Porozumienia z dnia 15 lutego 2007 roku zawartego w W. pomiędzy przedstawicielami (...) S.A i (...) S.A, Dotychczasowym Pracodawcą i Związkami Zawodowymi (stanowiącego Załącznik Nr 2 do Porozumienia).

Zgodnie z art. 8 ust 1 pkt 3 tegoż Porozumienia Nowy Pracodawca zobowiązał się, że wszelkie zmiany restrukturyzacyjne będą dokonywane w ramach Programu Restrukturyzacji wyłącznie w trybie i na zasadach art. 23¹ kodeksu pracy, po uprzednim zawarciu porozumienia określonego w art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, i uzyskaniu zgody Pracownika na dokonanie zmian. W porozumieniu zostanie zagwarantowane w szczególności stosowanie przez przyszłych pracodawców postanowień wynikających z Porozumienia, Umowy (...) oraz (...) i (...) oraz zachowanie przez (...), których dotyczą zmiany restrukturyzacyjne, wszystkich uprawnień wynikających z postanowień tych dokumentów. Natomiast art. 10 ust 1 pkt 2 Porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 roku stanowi, że Nowy Pracodawca zobowiązuje się do nie zlecania na zewnątrz wykonywania czynności, które odpowiadają zadaniom organów lub jednostek organizacyjnych Operatora Systemu (...), za wyjątkiem wydzielenia części działalności na zewnątrz w oparciu o przedsiębiorcę zatrudniającego (...) w wyniku ich dobrowolnych deklaracji.

Kolejne dwa Porozumienia tj. z dnia 3 lutego 2011 roku jak i z dnia 28 listopada 2011 roku zawarte pomiędzy pozwaną Spółką, działającymi w niej organizacjami związkowymi oraz (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w B. nawiązują w swej treści do regulacji zawartej w art. 8 Porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 roku. I tak zgodnie z § 1 ust 2 pkt 2.2. Porozumienia z dnia 3 lutego 2011 roku przejście pracowników odbywać się będzie w trybie art. 23¹ Kodeksu Pracy przy spełnieniu warunków zapisanych w Art. 8 Porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników Operatora Systemu Dystrybucyjnego zawartego w dniu 29 czerwca 2007 roku, po uprzednim zawarciu porozumienia określonego w art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, i uzyskaniu zgody Pracownika na dokonanie zmian. W Porozumieniu zostanie zagwarantowane w szczególności stosowanie przez przyszłych pracodawców postanowień

wynikających z Porozumienia, Umowy (...) oraz (...) i (...) oraz zachowanie przez pracowników, których dotyczą zmiany restrukturyzacyjne, wszystkich uprawnień wynikających z postanowień tych dokumentów. Z kolei § 9 Porozumienia z dnia 28 listopada 2011 roku wskazuje, że niniejsze Porozumienie nie zwalnia Dotychczasowego Pracodawcy, od obowiązku wystąpienia o zgodę (...) w trybie art. 8 ust 1 pkt 3 Porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników Operatora Systemu Dystrybucyjnego zawartego 29 czerwca 2007 roku.

Ocena Porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 roku w pierwszej kolejności wymagała ustalenia charakteru prawnego tego aktu. Zwrócić należy uwagę, że w aktualnym stanie prawnym wyraźnie wskazano, że źródłem prawa pracy są nie tylko przepisy wydawane przez właściwe organy państwa, w tym przede wszystkim KP, ustawy oraz rozporządzenia, ale również akty współtworzone przez pracodawców i pracowników (tzw. zbiorowe prawo pracy), do których należą układy zbiorowe pracy i inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Warunkiem zaliczenia postanowień porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy do źródeł prawa pracy, jest ich oparcie na ustawie, co oznacza, że możliwość zawarcia porozumienia powinna być przewidziana w ustawie (por. wyr. SN z 7.9.1999 r., I PKN 243/99, OSNAPiUS 2001, Nr 1, poz. 8). Oparcie na ustawie oznacza zatem istnienie wyraźnej normy ustawowej zezwalającej lub nakazującej uregulowanie praw i obowiązków pracowników w określonym akcie. Porozumienia dotyczące warunków zatrudnienia w przypadku przejścia zakładu pracy (lub jego części) na nowego pracodawcę zawierane między dotychczasowym lub nowym pracodawcą a zakładowymi organizacjami związkowymi mają oparcie w art. 26¹ § 3 ustawy o związkach zawodowych. Wobec tego porozumienia takie stanowią porozumienia zbiorowe w rozumieniu art. 9 KP. Porozumienie z dnia 29 czerwca 2007 roku zostało zawarte na podstawie obowiązujących przepisów prawa, w szczególności art. 9 kodeksu pracy, art. 26¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych. Przedmiotowe Porozumienie stanowiło zatem porozumienie zbiorowe w świetle przepisu art. 9 k.p. Jak zwrócił uwagę Sąd Najwyższy, w procesie przejścia zakładu pracy (jego części) na nowego pracodawcę przyznano istotną rolę związkom zawodowym. Wynika to z art. 26¹ ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, który stanowi, że gdy dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierzają podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, są obowiązani do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach (choć niezachowanie przez dotychczasowego pracodawcę trybu konsultacji przejścia części zakładu pracy ze związkami zawodowymi samo przez się nie powoduje nieskuteczności tego przejścia na nowego pracodawcę i przejścia przez niego pracowników). Chociaż normy prawne wynikające z art. 23¹ k.p. mają charakter imperatywny, to jednak mogą ulegać "modyfikacji", ale wyłącznie na korzyść pracowników, o ile tak zadecydują partnerzy społeczni w porozumieniu zbiorowym stanowiącym źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.). Strony porozumienia zbiorowego nie mogą wyłączyć skutku transferu zakładu pracy. Mogą natomiast - pod warunkiem, że jest to dla pracowników korzystniejsze (art. 9 § 2 i 3 k.p.) - przyznać pracownikom szczególne uprawnienia na wypadek przejścia zakładu pracy, w tym uprawnienie do niewyrażenia zgody na przejście do nowego pracodawcy, skorzystanie z którego spowoduje pozostanie w zatrudnieniu u dotychczasowego pracodawcy. Z art. 9 § 2 i 3 k.p. należy bowiem wyprowadzić wniosek, że wymienione w nich przepisy prawa pracy mogą wprowadzać odstępstwa od wszystkich powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy określających treść stosunku pracy, pod jednym warunkiem, a mianowicie, by nie były to uregulowania mniej korzystne dla pracowników. W niniejszej sprawie nie ma wątpliwości, że zarówno Porozumienie z dnia 29 czerwca 2007 roku, jak i później zawarte - z dnia 3 lutego 2011 roku i 28 listopada 2011 roku wprowadziły korzystniejsze uregulowania dla pracowników niż wynikające z normy ogólnej tj. art. 23¹ k.p. Strony powyższych Porozumień zagwarantowały pracownikom prawo wyrażenia zgody na przejście do nowego pracodawcy. W związku z tym nie może być wątpliwości, że postanowienia wskazanych Porozumień - jako korzystniejsze - obowiązywały i wiązały strony. Tym samym pracownicy posiadali pełne prawo do skorzystania z przyznanego im uprawnienia. Wprawdzie formalnie jedynie powód J. Z. otrzymał pismo, w którym pracodawca w związku z planowanym przejściem pracowników przychodni przyzakładowej poprosił o przedstawienie stanowiska co do przejścia z dniem 1 stycznia 2012 roku, w trybie art. 23¹ kodeksu pracy do nowego pracodawcy oraz (w jego dolnej części) przygotował wzór stosownego oświadczenia pracownika, w którym pracownik przez wybór jednej z dwóch opcji ("wyrażam/nie wyrażam zgody"), mógł wypowiedzieć się co do zmiany pracodawcy. To jednak strona pozwana na żadnym etapie postępowania

nie negocjowała dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych w zakresie braku zgody wszystkich powodów na zmianę pracodawcy. To zaś oznacza, że powyższa okoliczność nie była między stronami sporna. Przyjąć zatem należy, że każdy z powodów takie oświadczenie złożył. Wyrażenie przez powodów sprzeciwu co do możliwości przeniesienia do nowego pracodawcy było jak najbardziej skuteczne. Powodowie skorzystali z zagwarantowanego im przez pracodawcę uprawnienia wypowiedzenia się w przedmiocie zmiany podmiotu zatrudniającego. Pominięcie przez stronę pozwaną uprawnienia powodów stanowi naruszenie przedmiotowego Porozumienia. Wobec braku zgody powodów nie mogło dojść do skutecznego przeniesienia tych pracowników do nowego pracodawcy. Tym samym w miejsce strony dotychczasowego stosunku pracy nie mógł wejść nowy pracodawca, ponieważ powodowie skutecznie i zgodnie z obowiązującymi w pozwanej jednostce postanowieniami aktów wewnątrzzakładowych sprzeciwili się takiemu przejściu do przejętej przez spółkę (...) przychodni przyzakładowej. W tej sytuacji nieuprawnionym było przyjęcie przez pozwanego, że nie łączył go stosunek pracy z powodami.

Z omówionych względów na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy w Łodzi zmienił zaskarżony wyrok z punkcie 1 w zakresie dotyczącym żądania ustalenia istnienia stosunku pracy w ten sposób, że ustalił istnienie stosunku pracy pomiędzy: H. K. a (...) Spółka Akcyjna Oddział Ł. - Miasto w Ł.; J. Z. a (...) Spółka Akcyjna Oddział Ł. - Miasto w Ł. i M. P. a (...) Spółka Akcyjna Oddział Ł. - Miasto w Ł. oraz w punktach 2, 3 i 4 w ten sposób, że zasądził od powodów na rzecz pozwanego kwoty po 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu uznając, że przegrali oni sprawę przed Sądem I instancji w każdym wypadku co do 2 z trzech zgłoszonych roszczeń.

O kosztach postępowania apelacyjnego oraz kasacyjnego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c.

Przepis ten stanowi, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

Jeśli strony w równym lub zbliżonym stopniu wygrały i przegrały proces, a jednocześnie w takim samym stosunku poniosły koszty procesu, koszty te powinny zostać wzajemnie zniesione. Realny wynik wzajemnego zniesienia kosztów procesu nie może być inny niż wynik ich rozdzielania w takim stosunku, w jakim każda ze stron procesu przegrała (zob. postanowienie SN z dnia 10 maja 1985 r., II CZ 56/85, Lex nr 8716).

W niniejszej sprawie powodowie wygrali jedynie w części tj. co do żądania ustalenia istnienia stosunku pracy zaś co do pozostałych roszczeń wyrok Sądu I instancji oddalający powództwa się uprawomocnił. To zaś oznacza, że strony w zbliżonym stopniu przegrały, jak i wygrały proces. W związku z tym zasadnym było zniesienie wzajemnie między stronami kosztów postępowania apelacyjnego oraz kasacyjnego.

Przewodniczący: Sędziowie: