

Sygn. akt V Pa 29/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2022 r.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,**

**Wydział V w składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Aleksandrowicz

**po rozpoznaniu w dniu 7 kwietnia 2022 r. w Piotrkowie Trybunalskim**

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa K. K.**

**przeciwko pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.**

**o ustalenie**

**na skutek apelacji powoda K. K.**

**od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 11 marca 2021 r. sygn. akt IV P 86/20**

1. **oddala apelację,**
2. **zasądza od powoda K. K. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

Sygn. akt VPa 29/21

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 listopada 2020 roku powód K. K. wniósł o ustalenie, iż łączy go stosunek pracy z pozwanym (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w P. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Alternatywnie powód K. K. wniósł odwołanie od oświadczenia pozwanego (...) z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) z siedzibą w P., żądając o przywrócenie go do pracy u któregośkolwiek z obu pozwanych.

**Wyrokiem z dnia 11 marca 2021 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim w sprawie IVP 86/20:**

1. **oddalił powództwo w stosunku do pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P.,**
2. **zasądził od powoda K. K. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwotę 180,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,**
3. **oddalił powództwo w stosunku do pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) w P.**

**4. zasądził od powoda K. K. na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) w P. kwotę 180,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

**Podstawą wyroku były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:**

Wyrokiem z dnia 10 marca 2017 roku w sprawie IV P 43/16 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim przywrócił powoda do pracy w (...) Sp. z o.o. w P..

Po rozpoznaniu apelacji pozwanego pracodawcy Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 23 listopada 2017 roku w sprawie V Pa 37/17 zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w dnia 10 marca 2017 roku w ten sposób, że zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 27 października 2020 roku w sprawie I NSNp 43/16 Izba Kontroli Nadzwyczajnej Sądu Najwyższego uchyliła wyrok Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 23 listopada 2017 roku i oddaliła apelację pełnomocnika (...).

W dniu 29 października 2020 roku K. K. zgłosił się do (...) Spółki z o.o. w P. zgłaszając gotowość do pracy.

Powód został dopuszczony do pracy i skierowany na urlop wypoczynkowy.

(...) Spółka z o.o. z dniem 30 maja 2020 roku zaprzestała działalności (...). Spółka nie posiada majątku rzeczowego.

Uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników nr (...) z dnia 1 października 2020 roku Spółka (...) została postawiona w stan (...).

Likwidatorem Spółki został G. K., który został zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Na dzień 29 października 2020 roku w (...) nie było zatrudnionych innych pracowników w oparciu o umowę cywilnoprawną, lub umowę o pracę. Po zgłoszeniu powoda gotowości do pracy i dopuszczeniu go do pracy był on jedynym pracownikiem Spółki.

W dniu 2 listopada 2020 roku pozwany (...) Spółka z o.o. w (...) złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, które upłynęło w dniu 28 lutego 2020 roku.

Jako przyczynę uzasadniająca wypowiedzenie stosunku pracy powoda wskazano likwidację Spółki

W dniu 14 sierpnia 2019 roku została zawarta umowa powołująca spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (...) z siedzibą w P.. Jedynym udziałowcem spółki jest (...) P..

(...)rozpoczęła od dnia 1 czerwca 2020 roku działalność (...). Spółka nabyła od (...) część majątku ruchomego potrzebnego jej do działania i prowadzenia działalności (...). Pozostały majątek (...) nie nadawał się do użytkowania.

Pracownicy (...) zatrudnieni na dzień 1 czerwca 2020 roku w (...) stali się z tym dniem pracownikami Spółki (...) w trybie art. 23<sup>(1)</sup> §1 k.p.

W (...) na stanowisku inspektora (...) zatrudniona jest jedna osoba w wymiarze ¼ etatu.

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o dowody w postaci dokumentów zebranych w aktach sprawy, dokumentów zebranych w załączonych aktach osobowych oraz w postaci zeznań powoda oraz występujących w imieniu pozwanych Spółek (...).

Sąd Rejonowy pominął wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z listy pracowników zatrudnionych w Spółce (...) po 29 października 2020 roku. Teza dowodowa wskazana przez powoda czyli „ że gdyby został przyjęty do pracy w (...) w 2019 roku to nie było by wątpliwości że jest pracownikiem, czy nie”, nie ma – zdaniem Sądu Rejonowego -

żadnego powiązania logicznego i temporalnego z polityką zatrudnieniową innego podmiotu prawnego po 29.10.2020 roku. Nadto okoliczność wskazana przez powoda nie pozostaje w jakimkolwiek związku z roszczeniem skierowanym przeciwko Spółce (...).

***W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał powództwo za niezasadne.***

Sąd Rejonowy na początku wskazał, że w niniejszej sprawie powód K. K. wniósł o ustalenie, iż łączy go stosunek pracy z pozwanym (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w P. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Alternatywnie powód K. K. wniósł odwołanie od oświadczenia pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) z siedzibą w P., żądając o przywrócenie go do pracy u któregośkolwiek z pozwanych.

Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwanym (...)Spółka z o.o. zostało oparte przez powoda na twierdzeniu, iż pozwana Spółka stała się jego pracodawcą zgodnie z art. art. 23<sup>(1)</sup> §1 k.p.

Pozwana Spółka odnosząc się do roszczenia powoda z jednej strony podniosła, iż brak jest podstaw do zastosowania w stosunku do powoda art. 23<sup>1</sup> §1 k.p., a drugiej strony zarzuciła powodowi brak interesu prawnego w zgłoszonym roszczeniu.

Sąd I instancji uznał, iż zarzuty pozwanej są zasadne.

Sąd Rejonowy podniósł, że powództwo o ustalenie uregulowane jest przepisem art. 189 k.p.c. Musi ono odpowiadać określonym warunkom, a mianowicie:

- 1) w drodze takiego powództwa można żądać tylko ustalenia istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa;
- 2) powództwo o ustalenie może wytoczyć ten, kto ma interes prawny w tym ustaleniu;
- 3) powództwo o ustalenie może wytoczyć podmiot, który ma czynną legitymację.

Z powyższego wynika, iż jedną z przesłanek koniecznych dla zasadności zgłoszonego przez powoda jest istnienie po jego stronie interesu prawnego. Interes prawny zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok SA w Poznaniu z dnia 5 kwietnia 2007 r., III AUa 1518/05, LEX nr 257445). Istotnym jest, iż powództwo o ustalenie istnienia stosunku prawnego lub prawa uzależnione jest od wykazania przez powoda, że ma on interes prawny w takim ustaleniu. Interes ten z reguły nie zachodzi, gdy osoba zainteresowana może uzyskać ochronę swych praw w procesie o świadczenie (zob. orz. SN z 11.2.1971 r., II PR 260/70). Odnosząc powyższe do roszczenia powoda należy wskazać, iż przy przyjęciu za zasadną argumentacji, że doszło do zmiany pracodawcy w trybie art. art. 23<sup>1</sup> §1 k.p. powodowi przysługiwało by roszczenie o dopuszczenie do pracy co wyklucza możliwość zgłoszenia roszczenia w trybie art. 189 k.p.c. Przeciwnie dopuszczalności roszczenia o ustalenie świadczy także drugie z roszczeń zgłoszonych przez powoda – o przywrócenie do pracy, czyli roszczenie o konkretne świadczenie.

Zdaniem Sądu I instancji powyższe świadczy o bezzasadności roszczenia powoda skierowanego przeciwko (...)Spółki z o.o. Nawet przyjęcie, iż po stronie K. K. zaistniał jednak interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy z (...) Spółka z o.o. nie skutkuje zasadnością roszczenia. Powód swoje roszczenie oparł na rozumowaniu, iż skoro (...)Spółka z o.o. przejęła w trybie art. art. 23<sup>(1)</sup> §1 k.p. pracowników (...) to po przywróceniu go do pracy w (...), (...) także przejęła jego stosunek pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że jest to rozumowanie błędne. Zgodnie z art. 23<sup>(1)</sup> §1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Przejście to nastąpiło z dniem 1 czerwca 2020 roku. W tej dacie powód nie był pracownikiem (...). Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy skutkowało jego rozwiązaniem po upływie okresu wypowiedzenia

i wyrok przywracający do pracy nie niweluje jego skutku rozwiązującego a jedynie restytuuje stosunek pracy po zgłoszeniu pracownika gotowości do świadczenia pracy w terminie 7 dni po uprawomocnieniu się orzeczenia. Wyrok przywracający do pracy w zakresie istnienia stosunku pracy ma charakter konstytutywny, nie deklaratoryjny, to powoduje, iż ma skutek na przyszłość nie ma zaś skutku wstecz. Powyższe powoduje, iż w przypadku powoda stosunek pracy został restytuowany z dniem 29 października 2020 roku kiedy zgłosił gotowość pracy w (...) i restytucja dotyczyła tego podmiotu, a nie (...) Spółka z o.o. Nie można z jednej strony podjąć ponownie zatrudnienie u jednego pracodawcy i jednocześnie twierdzić, iż jest się pracownikiem drugiego pracodawcy. Dlatego też brak jest podstaw do stwierdzenia, iż powoda wiązał czy wiąże stosunek pracy z (...) Spółką z o.o.

Sąd Rejonowy wskazał, iż błędnie powód uważa, iż nastąpiło przekształcenie (...) w (...). Oba te podmioty mają odrębną osobowość prawną, odrębnie kształtowały się w nich stosunki i brak jest węzła prawnego łączącego te podmioty. Fakt wykonywania tych samych zadań nie jest wystarczający. (...) wykonywało swoje zadania na dzierżawionym majątku (...) P.. Majątek ten stanowił aport (...) przy powoływaniu spółki (...)

Zdaniem tego Sądu za niezasadne należało uznać roszczenie alternatywne, w którym powód K. K. wniósł odwołanie od oświadczenia pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) z siedzibą w P., żądając o przywrócenie go do pracy u któregośkolwiek z pozwanych. Sąd ten w pierwszej kolejności wskazał, iż roszczenie o przywrócenie do pracy może skierować przeciwko pracodawcy, który rozwiązał stosunek pracy. Oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy zostało złożone przez (...) i tylko w stosunku do tego podmiotu można żądać przywrócenia do pracy. Roszczenie przeciwko (...) Spółka z o.o. o przywrócenie do pracy dotknięte jest brakiem legitymacji procesowej biernej po stronie pozwanej Spółki co skutkuje jego bezzasadnością

W ocenie Sądu I instancji bezzasadne jest także roszczenie o przywrócenie do pracy w stosunku do (...). Powód nie zgłosił jakiegokolwiek argumentu wskazującego na niezgodność z prawem lub niezasadność złożonego oświadczenia. Pozwana Spółka (...) jako przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy wskazała na swoją (...). Bezzapornym jest, iż pozwana Spółka jest w (...), nie prowadzi działalności do której została powołana, nie posiada majątku nieruchomościowego lub ruchomego, który do tej działalności mógłby być wykorzystany. Bezzapornym jest, iż po przywróceniu do pracy powód był jedynym pracownikiem Spółki. Powyższe świadczy, iż okoliczność wskazana w oświadczeniu pracodawcy jest prawdziwa, konkretna i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Jedyne argumenty powoda dotyczące przywrócenia go do pracy, to umożliwienie zatrudnienia go do czasu osiągnięcia uprawnień emerytalnych. Nie jest to argument wskazujący na niezasadność rozwiązania stosunku pracy i należy skonfrontować go z propozycją ugody złożoną powodowi na rozprawie w dniu 25 lutego 2021 roku, która takie zatrudnienie by zapewniła, a której to propozycji powód nie przyjął.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał roszczenia powoda za podlegające oddaleniu.

Biorąc pod uwagę wynik postępowania Sąd Rejonowy zgodnie z wynikającą z art. 98 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik procesu obciążył powoda obowiązkiem zwrotu pozwanym Spółkom kosztów zastępstwa procesowego.

### ***Apelację od wyroku w części dotyczącej punktu 1 i 2 wniósł powód.***

Wyrokowi zarzucił naruszenie art. 23<sup>1</sup> k.p. przez jego błędne zastosowanie oraz art. 189 k.p.c. przez uznanie, że powód nie ma interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy.

Apelujący wniósł o zmianę wyroku i ustalenie, że powoda i pozwanego(...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. łączy stosunek pracy i o zasądzenie na rzecz powoda od tego pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

Powód na podstawie art. 44<sup>1</sup> k.p.c. wniósł o wystąpienie przez Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim do Sądu Najwyższego o przekazanie sprawy do rozpoznania innemu sądowi równorzędnemu z sądem występującym z uwagi na dobro wymiaru sprawiedliwości.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanej Spółki wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej (...)Sp. z o.o. kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych oraz pozostawił do uznania Sądu wnioski powoda o wystąpienie przez Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim do Sądu Najwyższego.

Postanowieniem z dnia 20 lipca 2021 roku Sąd Okręgowy na podstawie art. 44<sup>1</sup>§ 1 i 2 k.p.c oddalił wnioski powoda o wystąpienie do Sądu Najwyższego o przekazanie sprawy do rozpoznania innemu sądowi równorzędnemu.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

**Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.**

Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych rozpoznawanej sprawy, które Sąd drugiej instancji traktuje jako własne, uznając je za wystarczające do rozpoznania apelacji.

W sprawie istotą sporu było ustalenie istnienia pomiędzy powodem a pozwaną (...)stosunku pracy, która z dniem 1 czerwca 2020 roku przejęła w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. pracowników (...) Spółki z o.o. w P., gdzie powód pracował, do czasu rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem tj. do dnia 28 lutego 2015 roku.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej wykładni art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., uznając że przepis ten w przedmiotowej sprawie nie ma zastosowania.

Zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Skutek ten następuje z mocy prawa, a więc nowy pracodawca nie musi zawierać z pracownikami przejmowanego zakładu umów o pracę (wyr. SN z 28.9.1990 r., I PR 251/90, OSN 1992, Nr 5, poz. 78).

Artykuł 23<sup>1</sup> § 1 k.p. nie dotyczy jednak pracowników, z którymi umowy o pracę zostały **rozwiązane przed dniem przejścia** zakładu na innego pracodawcę (wyr. SN z 1.10.1997 r., I PKN 296/97, OSNAPiUS 1998, Nr 14, poz. 422). Wynika to z faktu, że nowy pracodawca staje się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, a zatem tylko istniejących umów o pracę, a nie tych które uległy rozwiązaniu przed przejściem zakładu pracy lub jego części.

W przedmiotowej sprawie mamy do czynienia właśnie z taką sytuacją. Stosunek pracy powoda z (...), którego następcą prawnym w rozumieniu art. 23<sup>(1)</sup> k.p jest pozwana (...), uległ rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia z dniem 28 lutego 2015 roku, a zatem przed przejściem części zakładu pracy (...) na (...), co nastąpiło dopiero 1 czerwca 2020 roku. Oznacza to, że powód nie stał się z mocy prawa w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. pracownikiem pozwanej (...), gdyż w dacie transferu 1 czerwca 2020 roku, nie był pracownikiem pozwanej (...).

Sytuacji tej nie zmienia przywrócenie powoda do pracy, gdyż to nastąpiło dopiero 29 października 2020 roku, a zatem już po przejściu zakładu pracy na pozwaną (...)

Wprawdzie Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. przywrócił powoda do pracy w (...) Spółce z o.o. w P. już wyrokiem z 10 marca 2017 roku w sprawie IVP 43/16. Nie mniej po rozpoznaniu apelacji (...) Spółki z o.o. w P. od tego wyroku, Sąd Okręgowy w Piotrkowie Tryb. wyrokiem z dnia 23 listopada 2017 roku w sprawie V Pa 37/17, zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od pozwanego (...) na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Powód nie wniósł skargi kasacyjnej od tego wyroku. W jego imieniu została wywiezioną skarga nadzwyczajna przez Prokuratora Generalnego. Po jej rozpoznaniu Sąd Najwyższy – Izba Kontroli Nadzwyczajnej wyrokiem z dnia 27 października 2020 roku w sprawie INSNp 3/20 uchylił wyrok Sądu Okręgowego w Piotrkowie Tryb. z dnia 23 listopada 2017 roku w sprawie V Pa 37/17 i oddalił apelację pozwanego (...) Spółki z o.o. w (...), na skutek czego stał się prawomocny wyrok Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. z 10 marca 2017 roku w sprawie IVP 43/16 przywracający powoda do pracy w (...) Spółce z o.o. w P.

Wyrok przywracający do pracy – jak słusznie podnosi Sąd Rejonowy - ma charakter konstytutywny, a zatem działa na przyszłość, a nie wstecz. Dzieje się tak dlatego, że orzeczenie o przywróceniu do pracy doprowadza do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed rozwiązaniem umowy o pracę. Nie unieważnia natomiast bezprawnego oświadczenia pracodawcy z mocą wsteczną, od momentu w jakim oświadczenie to zostało złożone, jak chce powód.

Prawomocny wyrok przywracający powoda do pracy, otworzył przed powodem możliwość nawiązania stosunku pracy na skutek zgłoszenia gotowości podjęcia pracy u dotychczasowego pracodawcy albo żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. z nowym pracodawcą, który przejął na zasadzie art. 23<sup>1</sup> k.p. pracowników (...).

Powód pismem 28 października 2020 roku, tj. w terminie 7 dni od daty wydania wyroku, jak tego wymaga art. 48 k.p., zgłosił gotowość niezwłocznego podjęcia pracy od dnia 29 października 2020 roku (...) Spółce z o.o. w P. Spółka ta od dnia 1 października 2020 roku była bowiem w (...). (...) S. z o.o. w (...) dopuściła powoda do pracy i wypłaciła mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Tym samym powód zrealizował swoje roszczenie o przywrócenie go do pracy wynikające z prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. z 10 marca 2017 roku w sprawie IVP 43/16.

Powód nie mógł żądać przywrócenia go do pracy w pozwanej (...), gdyż z tym podmiotem nie wiązał go żaden stosunek prawny. W dacie bowiem przejęcia przez pozwaną (...) pracowników (...) tj. 1 czerwca 2020 roku, powód nie był pracownikiem (...), gdyż stosunek pracy z tą Spółką uległ rozwiązaniu z dniem 28 lutego 2015 roku i w dacie transferu 1 czerwca 2020 roku nie był reaktywowany.

Wobec tego, że po uprawomocnieniu się wyroku przywracającego powoda do pracy u pozwanego (...), pozwana Spółka była w (...), a jej pracownicy przeszli w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. do pozwanej (...) Spółki z o.o. w P. z dniem 1 czerwca 2020 roku, powód miał prawo żądać ustalenia istnienia stosunku pracy z pozwaną.

Powód pozostaje w błędnym przekonaniu, że po dopuszczeniu go do pracy przez (...) Spółkę z o.o. w (...), stał się z mocy art. 23<sup>(1)</sup> § 1 k.p. pracownikiem pozwanej (...) Spółki z o.o., która z dniem 1 czerwca 2020 roku przejęła pracowników (...).

Przekształcenie podmiotowe stosunku pracy w związku z przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę nie likwiduje skutku rozwiązującego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przed tym przejściem przez dotychczasowego pracodawcę. W tym celu niezbędne jest złożenie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia do sądu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 38/05, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 44). Pogląd zbieżny z powyższym bywa także prezentowany literaturze prawa pracy. Polega on na przyjęciu, że zmiana pracodawcy następuje o ile stosunek pracy istnieje w dacie przejścia. Dlatego z ochrony nie korzystają pracownicy, którzy w wyniku różnych okoliczności, w tym własnej decyzji nie byli zatrudnieni w momencie transferu (tak: Ł. Pisarczyk: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Warszawa 2013, s. 129).

Powyższe rozwiązanie problemu jest zgodne z powszechnie akceptowaną zasadą ochrony pracownika przed bezprawnym wypowiedzeniem umowy o pracę. Kodeks pracy jako zasadę przyjmuje brak sankcji nieważności bezwzględnej - z mocy samego prawa. Tak więc wszelkie roszczenia pracownika mogą dojść do skutku tylko na jego żądanie. Mamy więc w tym przypadku do czynienia z zasadą względnej nieważności jednostronnej czynności prawnej (wypowiedzenia) pracodawcy.

Reasumując należy przyjąć, że **jeżeli pracownik nie zakwestionuje skutecznie wypowiedzenia dokonanego przed przejściem zakładu pracy lub jego części, to wyłączone jest skuteczne dochodzenie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy z nowym pracodawcą**. Tym bardziej możliwość ta jest wyłączona w przypadku potwierdzenia przez sąd pracy, w innym postępowaniu, zasadności i zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. Tak więc jedynie skuteczne zakwestionowanie

zasadności lub zgodności z prawem wypowiedzenia otwiera drogę do dochodzenia roszczeń związanych z restytucją stosunku pracy u nowego pracodawcy (tak wyrok Sądu Najwyższego z 16 lipca 2014 roku (...)).

Powód zakwestionował skutecznie, dokonane mu przez (...) w dniu 24 listopada 2014 roku wypowiedzenie mu umowy o pracę, a więc przed przejściem części zakładu pracy na pozwaną (...) (1 czerwca 2020 roku), co oznacza, wbrew wywiadom Sądu Rejonowego- że miał interes prawny w ustaleniu w trybie art. 189 k.p.c. istnienia stosunku pracy z nowym pracodawcą pozwaną (...). Powód nie dysponował bowiem innym roszczeniem, które umożliwiłoby rozwianie wątpliwości co do tego, czy łączy go stosunek prawny z pozwaną (...). Nie mógł bowiem żądać dopuszczenia go do pracy na skutek zgłoszenia gotowości do pracy, gdyż pozwana (...) nie była jego pracodawcą. Jak już bowiem wyżej podniesiono powód nie stał się z mocy prawa pracownikiem pozwanej w trybie art. 23<sup>(1)</sup>§ k.p., gdyż w dacie transferu nie był pracownikiem (...).

Należy podkreślić, że przejęcie części zakładu pracy (...) przez pozwaną (...) nastąpiło 1 czerwca 2020 roku, a zatem po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem przez (...), co miało miejsce z dniem 28 lutego 2015 roku. W okresie od 1 marca 2015 roku do 28 października 2020 roku powód pozostawał bez pracy.

Okres pozostawania bez pracy, o którym mowa w art. 51 § 1 KP, nie jest okresem zatrudnienia ani okresem uznawanym za okres zatrudnienia, lecz jedynie okresem podlegającym wliczeniu do okresu zatrudnienia. Pojęcie "okres pozostawania bez pracy", o którym mowa w art. 51 § 1 KP, należy rozumieć jako okres nieświadczenia pracy u pracodawcy, który dokonał wypowiedzenia niezgodnie z prawem. W związku z tym pracownik przywrócony do pracy orzeczeniem sądu nie pozostaje w tym okresie w stosunku pracy.

W dacie przejęcia części zakładu pracy przez pozwaną (...) (1 czerwca 2020 r.) powód nie był już pracownikiem (...), gdyż umowa o pracę z (...) uległa rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia z dniem 28 lutego 2015 roku. Z dniem 1 marca 2015 roku powód stracił status pracownika. Wprawdzie powód zakwestionował skutecznie dokonane wypowiedzenie umowy o pracę, ale stało się to dopiero 28 października 2020 roku, a zatem po przejęciu zakładu pracy przez pozwaną (...). Wbrew zatem stanowisku strony powodowej na skutek przywrócenia powoda do pracy nie uległ restytucji jego stosunek pracy z (...) Spółką z o.o. Stosunek ten został nawiązany na nowo od 29 października 2020 roku na skutek zgłoszenia niezwłocznej gotowości podjęcia pracy przez powoda i dopuszczenia go do pracy przez (...). W okresie pozostawania bez pracy od 1 marca 2015 roku do 28 października 2020 roku powód nie był pracownikiem (...). Dlatego też nie nastąpiło jego przejęcie w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. obejmujące pracowników (...) przez pozwaną (...) z dniem 1 czerwca 2020 roku. Przejęcie w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. obejmuje bowiem tylko osoby posiadające status pracowników w dacie przejęcia. Powód zaś na skutek rozwiązania z nim umowy o pracę w dniu 28 lutego 2015 roku, z dniem 1 marca 2015 roku utracił status pracownika. Status ten odzyskał dopiero po zgłoszeniu gotowości pracy u (...), na skutek przywrócenia go do pracy przez (...) Spółkę z o.o. w (...), co nastąpiło z dniem 29 października 2020 roku, a zatem po transferze. Na skutek przywrócenia do pracy w dniu 29 października 2020 roku powód stał się ponownie pracownikiem (...) Spółki z o.o. w (...).

Rację ma Sąd drugiej instancji, że przepis art. 23<sup>1</sup> § 1 KP ma zastosowanie tylko w sytuacji, gdy w momencie przejęcia w całości lub części zakładu pracy przez innego pracodawcę trwa dany stosunek pracy. Inaczej mówiąc do przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę nie dochodzi, jeżeli w momencie przejęcia zakładu pracy stosunek pracy już był rozwiązany (por. np. wyrok z dnia 1 października 1997 r., I PKN 296/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 422).

Nie mniej jak wynika z utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego nieprzejęcie pracownika w trybie art. 23<sup>1</sup> § 1 KP na skutek rozwiązania stosunku pracy przed przejęciem zakładu pracy nie wyklucza następstwa prawnego podmiotu przejmującego w zakresie roszczeń wynikających z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przez dotychczasowego pracodawcę.

W przedmiotowej sprawie transfer pracowników nastąpił na podstawie umowy sprzedaży z 1 czerwca 2020 roku bazy danych osobowych 121 pracowników (...) w związku z ich przejściem z dniem 1 czerwca 2020 roku na nowego

pracodawcę tj. (...) w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. ( umowa k. 199-203 akt). Umowa sprzedaży nie regulowała odpowiedzialności nowego pracodawcy za zobowiązania (...) wobec swoich byłych pracowników, z którymi umowy o pracę uległy rozwiązaniu, jak w przypadku powoda, przed transferem.

Z uwagi na powyższe nowy pracodawca pozwana (...) za zobowiązania (...) wobec swoich pracowników odpowiada jedynie w granicach art. 23<sup>1</sup> k.p.

I tak, zgodnie z art. 23<sup>1</sup>§ 2 k.p. za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. W przepisie tym ustawodawca uregulował więc szczególną sytuację dotyczącą zobowiązań ze stosunków pracy, które nie istniały w chwili przejmowania zakładu pracy przez nowego pracodawcę. Jest to wyjątek, który został zawężony do sytuacji przejścia części zakładu pracy. Wyjątki nie mogą być interpretowane rozszerzająco. Należy też podkreślić, że nie ma żadnej normy prawa, która wprost nakładałaby na nowego pracodawcę obowiązek regulowania roszczeń wynikających ze stosunków pracy z dotychczasowymi pracownikami poprzedniego pracodawcy. Nastęstwo prawne i określony zakres przejścia praw i obowiązków może natomiast wynikać wprost z konkretnego przepisu prawa, z aktu administracyjnego, czynności prawnej czy innego zdarzenia prawnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2017 r., II PK 73/16).

Roszczenie powoda o przywrócenie do pracy jako wynikające ze stosunku pracy powstałego przed transferem, zdaniem Sądu Okręgowego, mieści się w pojęciu zobowiązań objętych art. 23<sup>1</sup>§ 2 k.p. Oznacza to, że po dacie transferu z roszczeniem o przywrócenie do pracy, powód mógł wystąpić do dotychczasowego pracodawcy albo do nowego pracodawcy jako nabywcy zakładu lub jego części, z którą wiązały się w przeważającej mierze jego zadania, który, jako następca prawny, odpowiada za skutki prawne wynikające z bezprawnego rozwiązania stosunku pracy przez poprzedniego pracodawcę (tak por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 września 2008 r., II PK 44/08, OSNP 2010, nr 5-6, poz. 58; z dnia 16 maja 2001, I PKN 573/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 1240, postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 kwietnia 2021 r. III PSK 46/21)

Powód po prawomocnym wyroku przywracającym go do pracy, zgłosił gotowość podjęcia pracy u swojego dotychczasowego pracodawcy (...) w (...). I to ten podmiot przywrócił go do pracy z dniem 29 października 2020 roku, na skutek czego powód był pracownikiem (...) w (...) od 29 października 2020 roku do 28 lutego 2021 roku.

Nawiązanie przez powoda stosunku pracy z (...) w (...) po prawomocnym przywróceniu go do pracy, czyni jego żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy z pozwaną (...) niezasadnym w świetle art. 23<sup>(1)</sup>§ 2 k.p.

Słusznie bowiem zauważa Sąd Rejonowy, że pracownik nie może zrealizować prawomocnego wyroku przywracającego go do pracy u dwóch pracodawców. Powód zgłaszając gotowość pracy w (...) dokonał wyboru pracodawcy, z którym chciał nawiązać stosunek pracy. Sąd jest tym wyborem związany. Z prawomocnego pkt 3 wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. z dnia 11 marca 2021 roku w sprawie IVP 86/20, mocą którego Sąd Rejonowy oddalił powództwo o przywrócenie powoda do pracy w (...) w (...), którym Sąd w niniejszej sprawie jest związany, wynika, że w okresie od 29 października 2020 roku do 28 lutego 2021 roku powód był pracownikiem (...) w (...), która skutecznie rozwiązała z nim umowę o pracę na skutek wypowiedzenia wskazując jako przyczynę - likwidację Spółki.

Nawiązanie przez powoda stosunku pracy z (...) w (...) z dniem 29 października 2020 roku, wyklucza ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwaną (...). Mimo zatem, że powód miał interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy z pozwaną (...), to powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Powód nie stał się pracownikiem pozwanej (...), gdyż po prawomocnym wyroku przywracającym go do pracy, zrealizował ten wyrok przez nawiązanie stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą (...) w (...). Przywrócenie powoda do pracy przez (...) w (...), wyłącza odpowiedzialność pozwanej (...) za bezprawnie rozwiązana z powodem umowę o pracę przez (...) przed transferem na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> § 2k.p..



Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezpodstawną.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy.