

# Sławomir Ligieża, Janusz Piotrowski

---

## Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1977 r. I PRN 155

---

Palestra 22/11-12(251-252), 114-116

---

1978

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

W zgłoszeniu należy podać: imię i nazwisko, adres, wiek panów (data urodzenia) oraz ewentualne zamówienie miejsc w hotelu. Wraz ze zgłoszeniem uczestnicy turnieju powinni wpłacić wpisowe przekazem pocztowym adresowanym do Komitetu Organizacyjnego Turnieju.

## **ORZECNICTWO SĄDU NAJWYŻSZEGO**

### **GŁOSA**

**do wyroku Sądu Najwyższego  
z dnia 2 grudnia 1977 r. I PRN 155/77  
(OSPİKA z 1978 r. z. 5, poz. 102) "**

Teza glosowanego wyroku brzmi następująco:

**„Przekazanie domu w administrację zleconą innemu podmiotowi nie wymaga wypowiedzenia umowy o pracę do-**

**zorcy, jeżeli warunki jego pracy i płacy nie ulegają zmianie.”**

Glosowany wyrok Sądu Najwyższego dotyczy ważkiej problematyki trwałości stosunku pracy. Został on wydany na tle interesującego stanu faktycznego. Oto dwie różne jednostki gospodarki uspołecznionej zawarły umowę, w wyniku której Przedsiębiorstwo Gospodarki Mieszkaniowej przekazało, a Robotnicza Spółdzielnia Mieszkaniowa przejęła w administrację zleconą kilka budynków, a także prawa i obowiązki wynikające z umów o pracę zawartych przez przedsiębiorstwo z dozorcami tych budynków. Warunki pracy i płacy, a nawet — ogólniej — prawa i obowiązki dozorców, nie uległy zmianie. W tej sytuacji Sąd Najwyższy sformułował w wyroku podaną wyżej tezę. O ile przy reorganizacjach w ramach tego samego podmiotu zatrudniającego, a także ewentualnie przy niektórych reorganizacjach połączonych ze zmianą tego podmiotu, ale bez zmiany w obu wypadkach warunków pracy i płacy pracowników, tezę tę można uznać za trafną, o tyle jej ogólne ujęcie budzi

jednak pewne zastrzeżenia, które postaramy się niżej uzasadnić.

W myśl art. 29 § 1 kodeksu pracy<sup>1</sup> umowa o pracę powinna określać: rodzaj i warunki umowy, rodzaj pracy i termin jej rozpoczęcia oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy. Wymienione warunki, składające się między innymi na treść stosunku pracy, w omawianej sprawie nie uległy zmianie. Stąd mogłoby się wydawać, że mimo reorganizacji połączonej ze zmianą podmiotu zatrudniającego nie zachodziła potrzeba rozwiązania dotychczasowej umowy i zawarcia nowej umowy o pracę. Należy jednak podkreślić, że dotychczasowa umowa o pracę była zawarta pomiędzy dozorczynią a przedsiębiorstwem. Oznacza to, że dozorczyńni zobowiązała się do wykonywania pracy na rzecz tego właśnie podmiotu zatrudniającego (art. 22 § 1 k.p.). Trafnie więc okręgowy sąd pracy i ubezpieczeń społecznych przyjął, że zmiana pracodawcy w sposób istotny wpływa na dotychczasową treść

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 28 czerwca 1974 r. (Dz. U. Nr 24, poz. 141).

stosunku pracy. W wypadku zaś istotnej zmiany treści stosunku pracy powinna ulec analogicznej zmianie także treść umowy o pracę. Powinno więc nastąpić rozwiązanie umowy o pracę z przedsiębiorstwem i zawarcie takiej umowy ze spółdzielnią. Mimo że zmiana taka nie nastąpiła, Sąd Najwyższy przyjął, iż dozorczyńi przestała być pracownicą przedsiębiorstwa, uznając ją tym samym za pracownicę spółdzielni.

Nasuwa się tu pytanie, w jakich okolicznościach takie uznanie można by przyjąć za trafne. W doktrynie na gruncie unormowań przedkodeksowych,<sup>2</sup> a także na podstawie całości kształtu przepisów kodeksu pracy, reprezentowany jest pogląd,<sup>3</sup> że zmiany organizacyjno-prawne zachodzące po stronie podmiotu zatrudniającego nie uzasadniają niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Chodzi tu jednak o takie zmiany, które polegają na przejęciu przez nowy podmiot zatrudniająca całego zakładu pracy w sensie przedmiotowym. Za zakład w sensie przedmiotowym uważa się tu „ogół środków techniczno-organizacyjnych i majątkowych stanowiących pewną wyodrębnioną całość”, a za zakład pracy odpowiednio „jednostkę techniczno-organizacyjną, będącą placówką zatrudnienia”. W wypadku takim, mimo zmiany podmiotu zatrudniającego, zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym jest nadal ten sam, a pracownicy w nim zatrudnieni tworzą nadal jego załogę.<sup>4</sup> Gdyby więc spółdzielnia przejęła taką jednostkę techniczno-organizacyjną przedsiębiorstwa, to można by było ewentualnie przyjąć, że wstąpiła ona w prawa i obowiązki przedsiębiorstwa

wynikające z umów o pracę, a także że zmiana tych umów nie jest niezwłocznie konieczna. Nawet podzielając przedstawiony pogląd, trudno jednak uznać budynki i ich dozorców za „jednostkę techniczno-organizacyjną będącą placówką zatrudnienia”.

Dodatkowe wątpliwości w tej mierze powstałyby wtedy, gdyby umowa przedsiębiorstwa ze spółdzielnią była w istocie umową zlecenia, na co zdaje się wskazywać sformułowanie mówiące o przekazaniu domu w „administrację zleconą”.

Niemniej istotne jest to, że w myśl art. 11 k.p. nawiązanie stosunku pracy, bez względu na jego podstawę prawną, wymaga zgodnego oświadczenia woli zakładu pracy i pracownika, a takiego oświadczenia ze strony pracownika brakowało w tej sprawie. Wprost przeciwnie — dozorczyńi wносиła o ustalenie, że jest nadal pracownicą przedsiębiorstwa.

Nasuwa się pytanie, jaka forma zmiany pracy w niniejszej sprawie miała nastąpić? Oczywiście — porozumienie zakładów pracy.<sup>5</sup> Mamy tu bowiem do czynienia zarówno z inicjatywą zakładu zamierzającego zatrudnić pracownika (spółdzielnia), jak i z inicjatywą zakładu zamierzającego „przekazać” pracownika (przedsiębiorstwo), ale do ważności tego porozumienia brak jednak było wymaganej zgody zainteresowanego pracownika.

Nastąpiło także w sprawie naruszenie zasady wolności pracy, zawierającej ideę, że stosunek pracy może zawiązać się jedynie w wyniku dobrowolnie wyrażonej zgody przez obie jego strony.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> Art. 35 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. Nr 35, poz. 323).

<sup>3</sup> W. Szubert: Zarys prawa pracy, Warszawa 1976, s. 85.

<sup>4</sup> W. Szubert: op. cit.

<sup>5</sup> J. Broł, J. Szczerski w pracy zbiorowej: Kodeks pracy — Komentarz, Warszawa 1977, s. 120 i n.

<sup>6</sup> W. Masewicz w pracy zbiorowej: Kodeks pracy, jw. w przyp. 5, s. 45 i n.

Rozwiązanie przyjęte przez Sąd Najwyższy jest wprawdzie korzystne dla dozorczyńi, szczególnie z punktu widzenia jej uprawnień w nowym zakładzie pracy, ale nawet szczególna troska o słuszny interes pracownika nie

może uzasadniać aprobaty dla omijania przepisów o rozwiązywaniu i nawiązywaniu stosunku pracy, a także podstawowych zasad prawa pracy.

*Sławomir Ligęza  
Janusz Piotrowski*

## **PRASA O ADWOKATURZE**

Wydarzeniem na miarę historyczną nazwano powszechnie wyniesienie w dniu 16 października br. kardynała Karola Wojtyły, arcybiskupa-metropolity krakowskiego, do godności głowy Kościoła Rzymskokatolickiego. Pierwszy Polak na tronie papieskim przybrał imię Jana Pawła II. Przywódcy Polski Ludowej stwierdzili z tej okazji w depeście gratulacyjnej, że dokonany wybór sprawił Polsce wielką satysfakcję.

Podniosła inauguracja pontyfikatu Jana Pawła II była w dniu 22 października br. transmitowana przez radio i telewizję, również do naszego kraju.

Postać nowego Papieża była naszemu społeczeństwu dobrze znana, w tym również krakowskiemu środowisku adwokackiemu.

W całej prasie krajowej, po ogłoszeniu wyników konklawe w Rzymie, ukazały się liczne informacje i komentarze na temat wyboru nowego Papieża.

•

Tygodnik „Prawo i Życie” (nr 44 z dnia 29 października br.) podjął wielce interesującą inicjatywę przeprowadzenia sondażu wśród „grupy wybitnych przedstawicieli nauki prawa w Polsce, a także niektórych znanych prawników-praktyków” na temat roli prawa w okresie 60 lat niepodległości Polski i oceny dorobku polskiej myśli prawniczej w minionych 60 latach. W słowie wstępnym zatytułowanym „Prawo w 60-leciu”, które otwiera ankietę mającą na celu „pogłębienie społecznej wiedzy o prawie oraz o postępowych tradycjach, z jakich ono wyrosło”, Redakcja tygodnika zaznaczyła:

„Upływa właśnie 60 lat od chwili, gdy Polska odzyskała niepodległość. Miniony okres charakteryzowały wielkie i burzliwe przemiany we wszystkich sferach życia państwa i narodu. Podlegało im również prawo, które w pierwszych latach naszego niepodległego bytu było istotnym czynnikiem formowania się państwa polskiego w jego ówczesnym kształcie, pełniąc zarazem ważną funkcję integrującą. Po II wojnie światowej — już w warunkach Polski Ludowej — prawu przypadła niezmiernie ważna rola w budowaniu zrębów nowego systemu społeczno-politycznego oraz stymulowania przemian społecznych, politycznych, gospodarczych i kulturalnych.”

W tymże numerze tygodnika zamieszczono trzy wypowiedzi ankietowe, a mianowicie prof. dra Józefa Paliwoży pracownika naukowego Instytutu Państwa i Prawa PAN, uznającego dekret PKWN z dnia 6 września 1944 r. o przeprowadzeniu reformy rolnej za najbardziej doniosły akt prawny w toku przemian ustrojowych w naszym państwie, prof. dra Tadeusza Cypriana z Uniwersytetu