



Sygn. akt I PK 21/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. Z.

przeciwko C. Spółce Akcyjnej w B.

o przywrócenie poprzednich warunków pracy i ustalenie istnienia stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 stycznia 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 25 września 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 września 2014 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. – w sprawie z powództwa B. Z. przeciwko C. S.A. o przywrócenie poprzednich warunków pracy i ustalenie istnienia stosunku pracy – oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w B. z dnia 6 maja 2014 r., którym Sąd Rejonowy ustalił, że powódkę i pozwaną C. S.A. łączy stosunek pracy, będący następstwem umowy o pracę, zawartej w dniu 18 marca 1991 r. (pkt I); oddalił powództwo o przywrócenie poprzednich warunków pracy (pkt II).

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 18 marca 1991 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika wydziału kontroli jakości. Z dniem 11 sierpnia 2011 r. powódka objęła stanowisko pełnomocnika prezesa ds. systemów jakości. 26 kwietnia 2013 r. pozwany wypowiedział jej dotychczasowe warunki umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy ze skutkiem na dzień 31 lipca 2013 r., wskazując jako przyczynę wypowiedzenia likwidację stanowiska pracy pełnomocnika prezesa ds. systemów jakości. Powódce zaproponowano stanowisko inspektora kontroli jakości ds. produkcji i zaopatrzenia. Sąd uznał, że nastąpiło to zgodnie z prawem.

Powódka w dniu 28 czerwca 2013 r. została powiadomiona, że z dniem 1 sierpnia 2013 r. nastąpi przejście pracowników C. – na podstawie art. 23¹ k.p. – na nowego pracodawcę spółkę K. Strona pozwana nie zawarła ze spółką K. pisemnego porozumienia w zakresie przejścia pracowników. Umowa o realizację usług w określonych obszarach została podpisana z innym podmiotem – spółką „S. Spółką z o.o. (dalej: spółką „S.”).

Sąd uznał, że brak było podstawy prawnej do przejścia pracowników pozwanego do spółki K. O przejściu pracowników nie mogły decydować ustne ustalenia poczynione z tą spółką. K. nie była ona również podmiotem „przejmującym zadania” z obszaru działań pozwanego, wobec czego nie doszło do przejścia części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. Nawet przy założeniu, że w istocie doszło do przejścia części zakładu pracy pozwanego na spółkę „S”, brak jest podstaw do stwierdzenia, że to przejście objęło również stosunek pracy powódki. Zadania wykonywane przez powódkę, mieszczące się w zakresie szeroko rozumianej „kontroli jakości”, nie stanowiły bowiem przedmiotu przejęcia przez spółkę „S.”

Sąd wskazał, że pierwotnie spółka K., a następnie spółka „S.” realizowały zadania kadrowo - płacowe przejętych pracowników, zobowiązując się do

odpłatnego świadczenia na rzecz C. S.A. (usługobiorcy) usług objętych jej przedmiotem działalności i odpowiednio w ramach realizacji umowy oddelegowania do C. S.A. „wykonawców”, czyli pracowników wcześniej przejętych na mocy umowy - porozumienia. Zgodnie z zawieranyymi umowami o świadczenie usług „wykonawcy” mieli przestrzegać obowiązujących w C. S.A. „przepisów porządkowych i aktów wewnętrznych dotyczących m.in. ochrony mienia, przepisów BHP i ppoż. oraz zasad ochrony informacji stanowiących tajemnicę jego przedsiębiorstwa oraz dotyczących ochrony danych osobowych i bezpieczeństwa obowiązujących systemów”. W ramach czynionych w zawieranych umowach uzgodnień usługobiorca C. S.A. bezpłatnie udostępniała usługodawcy sprzęt niezbędny na danym stanowisku pracy oraz zapewniała dostęp do pomieszczeń socjalnych, a oddelegowani przez usługodawcę „wykonawcy” mieli stosować się do merytorycznych wskazówek usługobiorcy, który określał im również zakres obowiązków pracowniczych. Zakres obowiązków pracowniczych i sposób świadczenia pracy przez „wykonawców”, w tym również przez powódkę B. Z., nie uległ zmianie w odniesieniu do okresu przed dniem 1 lipca 2013 r. Powódka w dalszym ciągu wykonywała taką samą pracę, za takim samym wynagrodzeniem i w tym samym miejscu pracy.

Według Sądu drugiej instancji realizowana przez C. S.A koncepcja tzw. outsourcingu usług kadrowo - płacowych nie pozwala na ustalenie przejścia powódki B. Z. do nowego pracodawcy w rozumieniu art. 23¹ k.p. Porozumienia zawarte pomiędzy C. S.A. oraz spółką „S.” i spółką K. nie miały na celu faktycznego przejścia pracowników, o którym mowa w art. 23¹ k.p., ponieważ w ramach zawartego porozumienia nie doszło w ogóle do przejścia pracowników z C. S.A. do nowego pracodawcy. Jedyną zmianą, jaka zaszła na skutek zawartych porozumień w stosunku pracy powódki był fakt wypłacania wynagrodzenia za pracę przez nowy podmiot, który prowadził w tym zakresie odpowiednią dokumentację kadrowo-płacową. Umowy zawarte pomiędzy C. S.A. a spółkami „S.” i „K.” nie powodowały „przejścia” zakładu pracy na innego pracodawcę, odpowiednio z przejściem z mocy prawa pracowników przejmowanej jednostki. Zarówno czynności podpisania umów o świadczenie usług w ramach koncepcji tzw. outsourcingu zadań kadrowo - płacowych, jak również porozumienia o przejściu pracowników, zdecydowanie nie

są objęte dyspozycją art. 23¹ k.p. i są sprzeczne z obowiązującymi standardami ochrony pracownika, a w konsekwencji nieważne na podstawie art. 58 k.c. Sąd drugiej instancji podzielił sygnalizowany w judykaturze pogląd, że wola stron stosunku zobowiązaniowego (art. 353¹ k.c.) w styku z instytucją przejścia zakładu pracy (art. 23¹ k.p.) nie może korygować, ani modyfikować bezwzględnie obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa.

W ocenie Sądu drugiej instancji zasadniczym celem działania stron zawieranych porozumień nie było „przejście zakładu pracy”, rozumiane jako transfer pracowników, lecz obniżenie kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników, tj. obciążeń z tytułu składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. W konsekwencji krytycznie należy ocenić realizację koncepcji tzw. outsourcingu kadrowo - płacowego, jako niosącego negatywne konsekwencje stosowanych praktyk dla ogółu pracowników, w odniesieniu do stwierdzenia zaniechania przekazania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne pracowników „przejmowanych” przez spółki „S.” i „K.”, generującego zadłużenie sięgające w skali kraju kilkudziesięciu, a nawet kilkuset milionów złotych.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną.

W ramach pierwszej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono niewłaściwe zastosowanie art. 23¹ § 1 k.p. przez przyjęcie, że powódka nie przeszła do nowego pracodawcy („K.”) pomimo, że pozwana spółka w ramach outsourcingu zleciła „K.” realizację zasadniczej części swoich zadań, których sama zaprzestała, a „K.” ponosiła odpowiedzialność za realizację tych zadań przy wykorzystaniu dotychczasowych pracowników pozwanej, a także odpowiadała przed tymi pracownikami za obowiązki pracodawcy.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) skarga zarzuciła naruszenie:

- art. 233 § 1 k.p.c. przez brak kompleksowej oceny całokształtu okoliczności sprawy, w tym w szczególności brak uwzględnienia, że pracownicy pozwanej Spółki, przy pomocy których podmiot zewnętrzny wykonywał zadania na rzecz pozwanej Spółki, byli wyspecjalizowani przy realizacji procesów produkcyjnych,

związanych z kontrolą jakości oraz z zapewnieniem zaopatrzenia, a także mieli doświadczenie w całościowym zorganizowaniu pracy na potrzeby realizacji zleconych zadań, zatem to przejęcie ogółu tych pracowników, a nie przejęcie określonych składników majątkowych, miało decydujące znaczenie dla możliwości świadczenia przez podmiot zewnętrzny usług, do których świadczenia podmiot ten zobowiązał się;

- art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak wskazania w uzasadnieniu wyroku elementów podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, umożliwiającymi dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia. Sąd nie wskazał szczegółowo, na czym oparł tezę, iż „kompleksowa ocena całokształtu okoliczności związanych z realizacją tzw. outsourcingu usług wyklucza zastosowanie trybu przewidzianego w art. 23¹ § 1 k.p.”.

Skarżąca wniosła: o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie apelacji strony pozwanej w całości (oddalenie powództwa w zaskarżonym zakresie) oraz przyznanie pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych; ewentualnie - o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Skarżąca wniosła także o zasądzenie na rzecz skarżącej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest uzasadniona.

Istota skargi kasacyjnej dotyczy subsumcji art. 23¹ § 1 k.p. w sytuacji outsourcingu pracowniczego. Skarga kasacyjna kontestuje jednak w sposób nieuprawniony ustalenia zaskarżonego wyroku sugerując, że powódka przeszła do nowego pracodawcy (spółki „K.”), gdyż pozwana w ramach outsourcingu zleciła „K.” realizację zasadniczej części swoich zadań, których sama zaprzestała, a „K.” ponosiła odpowiedzialność za realizację tych zadań przy wykorzystaniu dotychczasowych pracowników pozwanej, a także odpowiadała przed tymi

pracownikami za obowiązki pracodawcy. Sugestie te pozostają w sprzeczności z ustaleniami zaskarżonego wyroku.

Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. W tym kontekście należy wskazać, że Sąd drugiej instancji ustalił, że powódka po dniu 1 sierpnia 2013 r. nadal pracowała na dotychczasowym stanowisku pracy, w tym samym miejscu pracy i wykonywała obowiązki pracownicze na dotychczasowych zasadach, pod faktycznym kierownictwem i nadzorem dotychczasowego pracodawcy (C. S.A.). Przedmiot działalności strony pozwanej (przechowywanie i zamrażanie szybko psujących się artykułów spożywczych w pomieszczeniach o odpowiednich warunkach klimatycznych; produkcja mrożonych artykułów spożywczych; zakup surowców oraz kontraktacja owoców i warzyw do własnej produkcji; działalność handlowa, w tym import i eksport), pozostawała nadal w ścisłym związku ze składnikami materialnymi majątku C. S.A.. Inni pracownicy też wykonywali obowiązki na określonych stanowiskach pracy, przy wykorzystaniu składników majątku pozwanego.

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 bezpośrednio art. 233 § 1 k.p.c. To przecież ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2014 r. w sprawie I UK 434/13, LEX nr 1446443 i przywołane tam orzecznictwo). 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

również jest „sądem faktu” i w myśl ogólnie niekwestionowanych zapatrywań orzecznictwa oraz doktryny kontynuuje postępowanie merytoryczne, o tyle Sąd Najwyższy jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek odwoławczy 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.

Zaprobować należy konstatację zawartą w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2015 r. w sprawie III PK 101/14, LEX nr 1663135, iż ocena, czy nastąpiło przejście części zakładu pracy (jednostki gospodarczej) na nowego pracodawcę, wymaga ustalenia, czy przejmowana część zakładu pracy (jednostka gospodarcza) zachowała tożsamość, a w szczególności, zależnie od tego, czy działanie jednostki gospodarczej opiera się głównie na pracy ludzkiej, czy na składnikach majątkowych; konieczne jest ustalenie, czy nowy usługodawca przejął decydującą o jej zachowaniu część pracowników lub majątku (wyposażenia materialnego) przejmowanej jednostki.

W tym kontekście Sąd Najwyższy (w obecnym składzie) uznał, że outsourcing można zdefiniować jako przedsięwzięcie polegające na wydzieleniu ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa macierzystego realizowanych przez nie funkcji i przekazanie ich do realizacji innym podmiotom gospodarczym (por. M. Trocki, Outsourcing: metoda restrukturyzacji działalności gospodarczej, PWE, Warszawa 2001). Kwestia odróżnienia outsourcingu pracowniczego od umowy zlecenia lub świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych (na podstawie ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych) może nasuwać trudności. W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego podstawową cechą odróżniającą outsourcing pracowniczy od zatrudnienia pracowników własnych lub też świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych jest brak bezpośredniego i stałego podporządkowania (zarówno prawnego, jak i faktycznego) wykonawców w stosunku do podmiotu (insourcera), u którego takie usługi lub praca są wykonywane. W przypadku skierowania pracownika przez outsourcera do pracy w innym podmiocie, pracownik ten może podlegać jedynie pośredniemu i krótkotrwałemu zwierzchnictwu w nowym miejscu pracy.

Powierzenie podmiotom zewnętrznym zadań wykonywanych dotychczas samodzielnie przez pracodawcę może prowadzić do przejścia części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., jeżeli przejmowana część zakładu pracy (jednostka gospodarcza) zachowała tożsamość. Na skutek tego pracownicy tej części zakładu pracy z dniem przejścia stają się z mocy prawa pracownikami podmiotu przejmującego, w tym przypadku insourcera.

Również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 kwietnia 2010 r. w sprawie I PK 210/09 (OSNP 2011/19-20/249) nie wykluczył możliwości outsourcingu pracowniczego, wyrażając jednocześnie pogląd, że powierzenie przez pracodawcę wykonywania zadań pomocniczych podmiotowi zewnętrznemu świadczącemu usługi w tym zakresie (outsourcing) nie może stanowić przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23¹ § 1 k.p.), jeżeli nie przemawia za tym kompleksowa ocena takich okoliczności, jak rodzaj zakładów, przejęcie składników majątkowych i niematerialnych, przejęcie większości pracowników, przejęcie klientów, a zwłaszcza stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed i po przejęciu zadań.

Zdaniem obecnego składu Sądu Najwyższego nie można wykluczyć, że przedmiotem umowy outsourcingu mogą się stać czynności np. działu księgowego lub HR. W małych prywatnych firmach od początku działalności zleca się na ogół wykonywanie takich usług zewnętrznym podmiotom. W tym kontekście pewne wątpliwości co do generalnej zasady może wywołać stwierdzenie przez Sąd drugiej instancji, że ograniczenie przejęcia wyłącznie do zadań kadrowo - płacowych nie pozwala na zapewnienie kontynuacji prowadzenia dotychczasowej działalności gospodarczej i stąd brak przejęcia wymienionych wyżej składników majątkowych, rozumianych jako placówki zatrudnienia, wyklucza transfer pracowników w trybie art. 23¹ k.p. Istotnie jednak - zdaniem Sądu Najwyższego - w dużych przedsiębiorstwach trudno sobie wyobrazić przekazanie wszystkich zadań kadrowych zewnętrznemu podmiotowi, gdyż uniemożliwia to efektywne zarządzanie.

Powódka zatrudniona była jako pełnomocnik prezesa ds. systemów jakości, a ostatnio jako inspektor kontroli jakości ds. produkcji i zaopatrzenia. Dział kontroli jakości nie został przejęty ani przez spółkę „S.” ani przez spółkę „K.” Te

niepodlegające zarzutom kasacyjnym ustalenia zaskarżonego wyroku uniemożliwiają ustalenie, że powódka stała się z mocy prawa pracownikiem spółki „K.”

Zdaniem Sądu Najwyższego, rozpoznającego obecną skargę kasacyjną, ustalenie, że zadania działu dotychczas zatrudniającego pracownika nie zostały przejęte przez nowy podmiot oraz nie doszło do bezpośredniego i trwałego podporządkowania pracownika zarządowi nowego podmiotu uniemożliwia konstatację, że nastąpiło przejście pracowników na skutek outsourcingu lub do przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23¹ § 1 k.p.). Podległość kierownictwu pracodawcy jest bowiem jedną z podstawowych cech umowy o pracę (art. 22 § 1 k.p.).

Słuszny był pogląd Sądu drugiej instancji, iż umowa dotycząca outsourcingu pracowniczego powinna być zawarta na piśmie, a nie – jak w niniejszej sprawie ustnie ze spółką „K.” Zdaniem Sądu Najwyższego skoro od umowy o pracę, a zwłaszcza od oświadczenia każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wymaga się formy pisemnej (art. 30 § 3 k.p.), to również umowa dotycząca outsourcingu pracowniczego, która w przypadku skutecznego jej zawarcia, powoduje istotne zmiany z mocy prawa stosunków pracy stosownie do art. 23¹ § 1 k.p., powinna być zawarta na piśmie. Brak pisemnej umowy outsourcingu pracowniczego uniemożliwia pozytywną weryfikację przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę stosownie do art. 23¹ § 1 k.p. Ponieważ nie było pisemnej umowy w tej kwestii między pozwanym a spółką „K.”, dlatego również z tego względu za niezasadny należało uznać zarzut skargi kasacyjnej dotyczący zastosowania tego przepisu.

Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej zupełnie wyjątkowo, mianowicie tylko wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera wszystkich koniecznych elementów bądź zawiera tak oczywiste braki, które uniemożliwiają kontrolę kasacyjną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r. w sprawie II CSK 435/14, LEX nr 1767500). W tym kontekście niestosowny był zarzut kasacyjny naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak wskazania w uzasadnieniu wyroku elementów podstawy faktycznej rozstrzygnięcia,

umożliwiających dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia. Bardziej szczegółowe ustalenia, zwłaszcza w kwestii transferu usług kontroli jakości zostały zawarte w uzasadnieniu Sądu Rejonowego, które w pełni zaakceptował Sąd drugiej instancji. Nie było więc potrzeby ich powtarzania. Ustalenia te umożliwiły dokonanie prawidłowej subsumcji art. 23¹ § 1 k.p.

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

kc