

Wyrok z dnia 6 maja 2003 r.

I PK 237/02

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz (przewodniczący), Sędziowie SN:
Zbigniew Myszką (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 maja 2003 r. sprawy z powództwa Doroty C. i Urszuli G. przeciwko 1) Zakładowi Usługowo-Handlowemu „A.” - Adama W. w K., 2) „S.” SA Oddziałowi Zakładów Mięsnych w K., 3) „I.” SA w W. o ustalenie, na skutek kasacji strony pozwanej „I.” SA w W. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu Ośrodka Zamiejscowego w Koninie z dnia 9 października 2001 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu Ośrodek Zamiejscowy w Koninie wyrokiem z dnia 9 października 2001 r. oddalił apelację pozwanego „I.” SA w W. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kole z dnia 13 czerwca 2001 r. ustalającego, że jest on zobowiązany do zatrudnienia na podstawie umów na czas nieokreślony powódek: Doroty C. i Urszuli G., poprzednio zatrudnionych przez pozwanego „S. SA Oddział Zakładów Mięsnych w K., oraz oddalającego powództwa przeciwko temu pozwanemu, a także wobec pozwanego Zakładu Usługowo-Handlowego „A.” Adama W. w K.

W sprawie tej ustalono, że powódki były zatrudnione w Okręgowym Przedsiębiorstwie Przemysłu Mięsnego w K., ostatnio na podstawie umów na czas nieokreślony. Powódki pracowały w stołówce, Dorota C. od 4 lipca 1994 r. jako pomoc kuchenna, a Urszula G. od 1 września 1978 r. jako młodszy kucharz. W dniu 24 czerwca 1999 r. pracodawca powódek - Zakłady Mięsne w K. - zawarły z pozwanym swoim byłym pracownikiem Adamem W., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą Zakład Usługowo-Handlowy „A.” w K., umowę o świadczenie usług gastronomicznych od dnia 1 lipca 1999 r., z możliwością jej rozwiązania po upływie

jednego roku za 6 miesięcznym okresem wypowiedzenia. Strony tej umowy uzgodniły, że świadczenie tych usług odbywać się będzie w pomieszczeniach i przy wykorzystaniu maszyn i urządzeń zlecniodawcy, udostępnionych na podstawie protokołu zdawczo-odbiorczego. Ponadto pozwany Adam W. zobowiązał się do zatrudnienia z dniem 1 lipca 1999 r. 19 pracowników według imiennego wykazu, stanowiącego załącznik do zawartej umowy. Pismem z dnia 26 maja 1999 r. powódki zostały zawiadomione o ich przejęciu w trybie art. 23¹ § 3 k.p. przez nowego pracodawcę, a także były pouczone o możliwości rozwiązania umowy o pracę, z czego nie skorzystały.

W dniu 22 lutego 2000 r. strona pozwana „S.” SA Oddział Zakłady Mięsne w K. wypowiedziała pozwanemu Adamowi W. umowę o świadczenie usług ze skutkiem na 31 sierpnia 2000 r., równocześnie ogłaszając przetarg na świadczenie usług w zakresie sprzątnia, prania i prowadzenia stołówki. Pozwany Adam W. brał udział w tym przetargu, który po dodatkowych rokowaniach doprowadził do wyboru oferty „I.” SA w W. W dniu 21 sierpnia 2000 r. „S.” SA zawarła z pozwanym „I.” SA umowę, której przedmiotem było świadczenie usług w zakresie przygotowywania posiłków profilaktycznych, ciepłych i zimnych napojów oraz obiadów przy wykorzystaniu wynajętych pomieszczeń i wydzierżawionego sprzętu od zlecniodawcy. W umowie tej nie zawarto ustaleń dotyczących zatrudnionych pracowników.

Na podstawie takich ustaleń Sądy *meriti* przyjęły, iż także zawarcie tej ostatniej umowy o świadczenie usług gastronomicznych świadczyło o przejściu części zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p., niezależnie od tego czy przedmiotem negocjacji przetargowych i samej umowy było przejęcie zatrudnionych tam pracowników. Sąd drugiej instancji wskazał na szerokie rozumienie w judykaturze Sądu Najwyższego pojęcia przejęcia zakładu pracy, które może nastąpić na skutek różnorodnych zdarzeń i czynności prawnych, w tym w drodze zawarcia lub rozwiązania umowy dzierżawy, jeżeli towarzyszy temu przejęcie przez inny podmiot składników majątkowych i zadań realizowanych w przejętej części zakładu pracy. Ten kto faktycznie przejmuje zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym staje się pracodawcą zatrudnionych w nim pracowników, a umowa cywilnoprawna nie może wyłączać stosowania art. 23¹ k.p. Skoro zatem pozwana „I.” SA w W. przejęła składniki majątkowe i zadania tej części zakładu pracy pozwanej „S.” SA świadczącej usługi gastronomiczne, w której pracowały powódki, to doszło do przejęcia w trybie art. 23¹ k.p. Dlatego pozwana „I.” SA stała się automatycznie pracodawcą powódek, bez względu na to czy w nowym miejscu pracy były zawierane

nowe umowy o pracę. Takiej oceny nie mogło podważyć powoływanie się przez apelującą „I.” SA na naruszenie art. 353¹ k.c. oraz art. 22 § 1¹ k.p. lub art. 11 k.p., albowiem przepis art. 23¹ § 1 k.p. w sposób szczególny normuje sytuację prawną pracowników zatrudnionych w przejmowanej części zakładu pracy. W takich okolicznościach sprawy powódki miały interes prawny w dochodzeniu ustalenia, jaki podmiot jest ich pracodawcą, zważywszy że w związku z nabyciem uprawnień rentowych chciały rozwiązać umowy o pracę i utrzymać świadectwa pracy oraz uzyskać należne im od pracodawcy świadczenia pieniężne. Odnosząc się do apelacyjnego zarzutu, jakoby powódki zawarły w dniu 1 września 2000 r. umowy o pracę z „I.S.” Spółką z o.o., Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, iż w postępowaniu pierwszoinstancyjnym ta okoliczność nie była podnoszona przez żadną ze stron, a przeto nie była przedmiotem rozważań Sądu pierwszej instancji, który ustalił, iż z dniem 1 września 2000 r. powódki nie świadczyły pracy, ale przebywały na długotrwałych zwolnieniach lekarskich: Dorota C. do 4 października 2000 r., a Urszula G. do 25 września 2000 r. Następnie powódki uzyskały uprawnienia rentowe z tytułu niezdolności do pracy.

W kasacji pełnomocnik pozwanej „I.” SA w W. podniósł następujące zarzuty: 1) błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 23¹ k.p. przez przyjęcie, że przejęła ona powódki od pracodawcy, z którymi nie łączyła ich „żadna czynność prawna i od którego nie nastąpiło przejęcie choćby części zakładu pracy”; 2) niezastosowania art. 353¹ k.c.; 3) naruszenia art. 11 i 22 § 1¹ k.p. wynikającego z nieuwzględnienia faktów, iż powódki zawarły umowy o pracę i świadczyły pracę na rzecz „I.S.” Sp. z o.o.; 4) dowolnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności pominięcie umowy „podwykonawstwa” łączącej pozwaną „I.” SA „ze stroną pozwaną ad. 4”; 5) naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. oraz art. 477¹ k.p.c. wynikających z braku orzeczenia sądu pierwszej instancji „co do strony pozwanej ad. 4”, co do której istniały dowody przemawiające za uznaniem jej za pracodawcę powódek; 6) naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpatrzenie wszystkich zarzutów apelacji.

Na tych podstawach skarżąca domagała się uchylecia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie wnosząc „o uchylenie w części dotyczącej pozwanej ad. 1 wyroku Sądu I instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu sądowi lub równorzędnemu”. Zdaniem skarżącej w sprawie występujące istotne zagadnienie prawne dotyczące możliwości stosowania art. 23¹ k.p. do zawartej przez „I.” SA umowy o

świadczenie usług i umowy dzierżawy z „S.” SA, gdy w dacie jej zawarcia „S.” SA nie była pracodawcą powódek, a był nim „pozwany ad 3”, z którym pozwanej „I.” SA nie łączył żaden stosunek prawny. Potrzeba wykładni art. 23¹ k.p. wynika także z uwzględnienia apelacji pozwanej „I.” SA w innej sprawie z powództwa innych pracowników na tle identycznego stanu faktycznego i prawnego dotyczącego tych samych stron pozwanych, w której ten sam Sąd drugiej instancji uwzględnił „identyczną” apelację „I.” SA.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wstępnie należało podkreślić, iż pełnomocnik skarżącej bezzasadnie określił występowanie w sprawie „I.S.” Spółkę z o.o. w W. jako czwartej z pozwanych stron, tymczasem wyroki Sądów *meriti* nie zapadły w sprawie z udziałem takiego pozwanego. Wprawdzie Sąd pierwszej instancji sygnalizował w swoich ustaleniach, iż „I.S.” Spółka z o.o. „jest podwykonawcą umów o świadczenie usług zawartych między „I.” SA i „S.” SA Oddział Zakłady Mięsne w K. w dniu 21.08.2000 r.”, jednak nie wezwał „I.S.” Spółki z o.o. do wzięcia udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej, wydając wyrok przeciwko trzem stronom pozwany. W tym zakresie Sąd drugiej instancji uznał, iż Sąd pierwszej instancji „nie wziął pod uwagę umów o pracę zawartych pomiędzy powódkami a „I.S.” Sp. z oo.” w dniu 1 września 2000 r., które nie miały miejsca, gdyż „w tym czasie powódki przebywały na trwającym od dłuższego czasu zwolnieniu lekarskim” i pomiędzy tymi stronami nie mogło dojść do nawiązania stosunków pracy. Dodatkowo warto wskazać, iż w postępowaniu apelacyjnym nie są dopuszczalne podmiotowe przekształcenia powództwa, gdyż z art. 391 § 1 k.p.c. wynika wprost, iż postępowaniu tym nie stosuje się przepisów art. 194-196 i 198 k.p.c. Oznaczało to, że wyrok Sądu drugiej instancji nie zapadł przeciwko „I.S.” Spółce z o.o., którą skarżący bezzasadnie określił w kasacji jako czwartą stronę pozwaną. Oczywiście bezzasadne było zatem określenie w postępowaniu kasacyjnym „I.S.” Spółki z o.o. jako czwartej strony pozwanej (art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 393¹⁹ k.p.c.), a także pozostałe twierdzenia kasacji dotyczące nieuwzględnienia sygnalizowanej „umowy podwykonawstwa”, czy rzekomego zawarcia i świadczenia pracy przez powódki na rzecz „I.S.” Spółki z o.o.

Jeżeli zatem Sąd Najwyższy wyraża stanowisko w tej kwestii, to tylko dla podkreślenia, iż nawet gdyby „I.S.” Spółka z o.o. została w nieprzerwanym ciągu zdarzeń

„podwykonawcą” umowy o świadczenie usług sanitarnych i gastronomicznych zawartej pomiędzy pozwanymi „S.” SA i „I.” SA, to ten ostatni jako sukcesor prawny przejętej części zakładu pracy „S.” SA i tak ponosiłby solidarną odpowiedzialność z „I.S.” Spółką z o.o. (art. 23¹ § 2 k.p.) za zobowiązania wynikające ze stosunków pracy pracowników „przejmowanych” w ramach tego rodzaju sekwencji podmiotowych przekształceń po stronie pracodawcy.

Całkowicie bezpodstawne i bezzasadne jest utrzymywanie przez skarżącą „I.” SA jakoby nie przejęła od pozwanego „S.” SA pracowników zatrudnionych przy wykonywaniu usług gastronomicznych z tego powodu, że w dacie zawarcia pomiędzy tymi podmiotami umowy cywilnoprawnej (21 sierpnia 2000 r.), pracownicy ci byli zatrudnieni przez pozwanego Adama W., który świadczył te usługi na rzecz „S.” SA do 31 sierpnia 2000 r. Umowa cywilnoprawna o świadczenie usług gastronomicznych zawarta przez „I.” SA z „S.” SA w dniu 21 sierpnia 2000 r., dotycząca wprost wynajęcia od „S.” SA pomieszczeń i wydierżawienia sprzętu do wykonywania usług gastronomicznych, była skuteczna dopiero po dniu zakończenia świadczenia tych samych usług przez pozwanego Adama W. (31 sierpnia 2000 r.). Taka sekwencja zdarzeń polegała zatem na powrocie do „S.” SA z dniem 1 września 2000 r. zakładu pracy prowadzonego przez pozwanego Adama W., a następnie przekazaniu w tym samym dniu tej części zakładu pracy pozwanej „I.” SA, w wykonaniu podpisanej w dniu 21 sierpnia 2000 r. umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług gastronomicznych od dnia 1 września 2000 r. Taki ciąg zdarzeń prawnych w sposób jednoznaczny sytuował się w ramach podmiotowych przekształceń po stronie pracodawcy, które reguluje art. 23¹ k.p.

Na potwierdzenie odmiennego rozumienia przedstawionych okoliczności, skarżąca „I.” SA bezzasadnie przypisuje Sądowi Najwyższemu pogląd, którego w istocie rzeczy najwyższa instancja sądowa nie wypowiedziała, jakoby rozwiązanie umowy dzierżawy nie prowadziło do powrotnego przejęcia zakładu pracy przez wydierżawiającego. Wprawdzie w przywołanej przez skarżącą tezie drugiej wyroku z dnia 14 października 1997 r., I PKN 299/97, (OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 536), Sąd Najwyższy uznał, iż przejęcie na podstawie umowy dzierżawy zakładu pracy stanowiącego wyodrębnioną, budżetową jednostkę organizacyjną lecznictwa uzdrowiskowego w celu jego prowadzenia przez przedsiębiorstwo handlowo-usługowe nie powoduje, w razie rozwiązania umowy dzierżawy i zwrotu jej przedmiotu właścicielowi, przejścia pracowników zatrudnionych w tymże przedsiębiorstwie do jednostki lecz-

nictwa uzdrowiskowego, jeżeli jednostka ta przez czas trwania dzierżawy zachowywała swoją odrębność organizacyjną i finansową, podobnie jak przedsiębiorstwo, które na czas trwania umowy dzierżawy przejęło tę jednostkę, tyle że takie stanowisko Sądu Najwyższego doprecyzowała kolejna trzecia teza tego wyroku w brzmieniu: „dla oceny czy nastąpiło przejście pracownika do nowego pracodawcy wskutek przejęcia części zakładu pracy, decydujące znaczenie ma powiązanie pracownika z konkretną jednostką organizacyjną, w której jest zatrudniony”. Wszystko to łącznie było adekwatne w tamtej sprawie do powódki, która została zatrudniona już w czasie trwania umowy dzierżawy przez dyrektora całego Przedsiębiorstwa, jako jego zastępca i jednocześnie pełnomocnik, ale nie otrzymała przydziału do pracy w przejętej części zakładu pracy (sanatorium). Przedsiębiorstwo to po rozwiązaniu umowy dzierżawy i zwrocie jej przedmiotu (sanatorium) właścicielowi, nie zakończyło swojej działalności, pozostając nadal odrębną jednostką prowadzącą swój oddział. Na gruncie takich okoliczności Sąd Najwyższy wywiódł, iż po zwrocie przedmiotu dzierżawy (sanatorium) - powódka, która nie była zatrudniona w sanatorium, zachowała status pracownika Oddziału tego Przedsiębiorstwa i tylko z tej przyczyny nie została „powrotnie” przejęta przez wydzierżawiającego w trybie art. 23¹ k.p.

W rozpoznawanej sprawie stan faktyczny był odmienny. Powódki zawsze pracowały w części zakładu pracy świadczącej usługi gastronomiczne, przeto przejmowanie przez kolejnych pracodawców tej części zakładu pracy, z którą łączyło się zapotrzebowanie na pracę powódek związaną z wykonywaniem takich usług, wywoływało wobec nich skutki prawne określone w art. 23¹ k.p., bez względu na to, czy umowy cywilnoprawne dotyczące świadczenia tych usług przewidywały przejmowanie pracowników w trybie art. 23¹ k.p. Takie rozumienie automatyzmu prawnego oddziaływania zawartych w tym przepisie pracowniczych gwarancji normatywnych jest jednolicie ugruntowane w judykaturze Sądu Najwyższego, którą licznie przywołały Sądy *meriti* w uzasadnieniach swoich orzeczeń, a przeto nie ma potrzeby kolejnego jej przytaczania. Takie też stanowisko prezentowała skarżąca Spółka wobec pracowników zatrudnianych przez pozwanego Adama W. w okresie prowadzenia pertraktacji zmierzających do wygrania przetargu i przejęcia po nim tych usług.

W takich okolicznościach niniejszej sprawy Sąd Najwyższy jednie wyraźnie podkreśla, iż praktyki pracodawców modyfikujące automatyzm pracowniczych gwarancji zatrudnienia (art. 23¹ k.p.), polegające na zmuszaniu pracowników, przejmowanych w trybie art. 23¹ k.p., do zawierania umów o pracę na okresy próbne z po-

wołaniem się na zasadę autonomii woli stron (art. 353¹ k.c.), są bezprawne. Inaczej rzecz ujmując oznacza to, że bezwzględnie obowiązująca natura norm prawnych wynikających z art. 23¹ k.p. wyłącza modyfikowanie treści stosunków pracy w trybie art. 353¹ k.c., chyba że co innego wynika z wyraźnej woli obu stron stosunku pracy i nie zmierza do obejścia standardów ochrony pracownika określonych w art. 23¹ k.p.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² k.p.c.

=====