



Sygn. akt I PK 104/04

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 grudnia 2004 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

Protokolant Małgorzata Beczek

w sprawie z powództwa C. Ł. i in., przeciwko Szpitalowi Powiatowemu w L., Ż.
System Sp.o.o. w M.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 9 grudnia 2004 r.,

kasacji powódek od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w K.

z dnia 18 listopada 2003 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. do
ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi
orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy w K. Wydział VI Pracy wyrokiem z dnia 18 listopada 2003 r. oddalił apelację powódek: [...] od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w L. z dnia 18 lutego 2003 r. oddalającego ich powództwa o przywrócenie do pracy skierowane przeciwko pozwanym Szpitalowi Powiatowemu w L. i Ż. System Spółce z o.o. W sprawie tej ustalono, że powódki były zatrudnione w pozwanym Szpitalu Powiatowym w L. na stanowiskach salowych. Dążąc do poprawy organizacji pracy, świadczonych usług medycznych i obniżenia kosztów funkcjonowania pozwany Szpital od pewnego czasu wyodrębniał ze swoich struktur te dziedziny działalności, które nie były bezpośrednio związane z leczeniem chorych. W związku z tym ogłosił przetarg na usługi całodobowego utrzymania czystości, dezynfekcji w pomieszczeniach, transportu wewnątrzszpitalnego i obsługę terenów zewnętrznych w ramach ogrodu. Przetarg ten wygrała pozwana firma „Ż.”, która zaproponowała powódkom na piśmie zatrudnienie w oparciu o umowy na czas nieokreślony, ponieważ w umowie zawartej pomiędzy pozwanymi z dnia 3 czerwca 2002 r. zobowiązała się do przejęcia wszystkich salowych na warunkach nie gorszych niż miały dotychczas w pozwanym Szpitalu.

Podobnym pismem z dnia 16 maja 2002 r. pozwany Szpital zwrócił się do wszystkich salowych z informacją, że w przypadku odmowy podjęcia zatrudnienia na warunkach oferowanych przez pozwaną firmę „Ż.” będzie zmuszony dokonać wypowiedzeń umów o pracę ze względu na likwidację ich stanowisk pracy. W tym czasie toczył się spór zbiorowy, który zakończył się podpisaniem w dniu 2 lipca 2002 r. porozumienia ustalającego, że pracownicy rozwiążą umowy o pracę za porozumieniem stron z tzw. przyczyn ekonomicznych. Po zawarciu tego porozumienia 23 salowe rozwiązały stosunki pracy na mocy porozumienia stron, a następnie podpisały umowy o pracę z pozwaną firmą „Ż.”. Natomiast powódki nie wyraziły zgody na takie rozwiązanie. Pozwana firma „Ż.” rozpoczęła świadczenie usług na rzecz pozwanego Szpitala w dniu 16 sierpnia 2002 r. i w tym samym dniu

powódki otrzymały wypowiedzenia umów o pracę, zwalniające je z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Na podstawie takich ustaleń Sądy obu instancji uznały, że zawarta przez pozwanych umowa z dnia 3 czerwca 2002 r. nie spowodowała przejęcia części pozwanego Szpitala przez pozwaną firmę „Ż.” w trybie art. 23¹ k.p., a w pozwanym Szpitalu doszło do likwidacji około 40 miejsc pracy, co oznaczało, że wskazana powódkom przyczyna wypowiedzenia umów o pracę była rzeczywista. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w okresie wypowiedzenia powódki nie stawiały się do pracy ani na rzecz dotychczasowego pracodawcy, ani do firmy Ż.. Ponadto po rozwiązaniu stosunków pracy z salowymi pozwany Szpital nie zatrudnił na tych stanowiskach żadnych pracowników. Część obowiązków salowych została przydzielona pielęgniarkom (opieka przy chorych), a pozostała część (funkcje związane z utrzymaniem czystości) została przekazana do wykonania przez podmiot zewnętrzny, tj. pozwaną Spółkę „Ż. System”. Poza sporem pozostaje fakt, że zawód salowej jest zawodem medycznym „zawierającym zarówno czynności pomocnicze związane z opieką higieniczno-sanitarną nad pacjentem, jak i zawierającym obowiązki stricte porządkowe”. Zawarta w dniu 3 czerwca 2002 r. pomiędzy pozwanymi stronami umowa przewidywała w § 2, że jej przedmiotem jest „całodobowe utrzymanie czystości, transport wewnątrzszpitalowy, obsługa w zakresie czystości terenów zewnętrznych w ramach ogrodenia szpitala oraz dostarczanie przez spółkę środków czystości. Zatem tylko ta ostatnia część obowiązków salowych – bez usług medycznych - została objęta zadaniami pozwanego ad. 2”. Tym samym czynności sprzątania i dezynfekcji wykonywane przez pracowników pozwanej Spółki nie są tożsame z obowiązkami ciążącymi na salowych w pozwanym Szpitalu, co wykluczało zastosowanie art. 23¹ k.p.

Takiej oceny nie zmienia zawarta pomiędzy pozwanymi w dniu 3 czerwca 2002 r. umowa najmu pomieszczeń biurowych, socjalnych, magazynowych, szatni oraz garażu o łącznej powierzchni 94,24 m². Powódki jako salowe nie były związane z organizacyjnie wyodrębnioną w ten sposób częścią majątku, bowiem „ich praca była wykonywana w różnych Oddziałach Szpitala”, a tylko w przypadku przejścia wyodrębnionych składników materialnych, mogących tworzyć samodzielną placówkę zatrudnienia, w której realizowane byłyby w całości dotychczasowe

zadania pracowników, można by mówić o przejściu takiej części zakładu pracy na nowego pracodawcę. Pomieszczenia pomocnicze wynajęte przez szpital na rzecz pozwanej Spółki nie dają możliwości samodzielnej realizacji przy ich użyciu zadań określonych w umowie i nie stanowią zorganizowanej całości. W konkluzji Sąd Okręgowy podzielił zapatrywania Sądu pierwszej instancji, że w sprawie nie było podstaw do zastosowania art. 23¹ k.p., „wobec braku przejścia części majątku i zadań”. Tym samym zasadne było oddalenie powództwa w stosunku do pozwanego ad. 2, a także w stosunku do pozwanego ad. 1, skoro wypowiedzenie powódkom umów o pracę nie naruszało art. 45 § 1 k.p., gdyż ten pozwany Szpital zlikwidował stanowiska salowych.

W kasacji powódek pełnomocnik skarżących podniósł zarzut błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania w sprawie art. 23¹ k.p., domagając się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i zasądzenia na rzecz powódek „solidarnie” kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu kasacji wskazano, że w działalności szpitala aspekt majątkowy odgrywa rolę uboczną. Zawód salowej jest zawodem medycznym, „w związku z tym bardzo logiczne jest stwierdzenie, że przejęcie zadań salowych jest przejęciem zadań realizowanych przez pozwanego - szpital”. Przejęcie zadań w tym zakresie nie prowadziło do likwidacji zawodu salowej, „który – jak pisze Sąd w swoim uzasadnieniu - łączyła w sobie obie (choć nie formalnie) funkcje firma Ż.”, która przejęła świadczenie usług medycznych (zadania) salowych, dodatkowo wydzierżawiając pomieszczenia o łącznej powierzchni ok. 94 m² oraz 50 szafek, co mogło służyć do samodzielnej i pełnej realizacji zadań salowych. W konsekwencji „wyrok Sądu Okręgowego jest całkowicie bezzasadny i wydany wbrew bezwzględnie obowiązującym art. 23¹ k.p.”, bez względu na to, że firma Ż. nie wykonuje dokładnie tych samych czynności w szpitalu co powódki, skoro „zadania powódek stanowią główny trzon wszystkich zadań realizowanych przez pozwanego ad. 2 na rzecz pozwanego ad. 1”. W świetle powyższego należy uznać, że „w sprawie zachodzi istotne zagadnienie prawne w postaci dokonanego przez Sąd Okręgowy nadmiernego zawężenia pojęcia ‘zakładu pracy’ (art. 23¹k.p.)”.

Kasacja jest oczywiście uzasadniona. Z miarodajnych i wiążących Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych w sprawie wynika, że pozwany Szpital w umowie z dnia 3 czerwca 2002 r. przekazał pozwanej firmie usługowej „Ż.” zakres zadań o istotnym znaczeniu dla każdej placówki medycznej, tj. obowiązki całodobowego utrzymania czystości i dezynfekcji w pomieszczeniach Szpitala Powiatowego w L., transport wewnątrzszpitalny i obsługę terenów zewnętrznych w ramach ogrodu, a także zabezpieczenie środków czystości i dezynfekcji niezbędnych do realizacji tych zadań. Nie mogło podlegać jakiegokolwiek kwestii, że większość przekazanych zadań, którym towarzyszyło ponadto przekazanie umową z najmu z tej samej daty pomieszczeń biurowych, socjalnych, magazynowych, szatni oraz garażu o łącznej powierzchni 94,24 m², a także 50 szafek, wykonywały w pozwanym Szpitalu salowe, które wcześniej (15 maja 2002 r.) były powiadomione o prowadzonych negocjacjach przetargowych i gwarancjach przejęcia ich przez pozwaną firmę Ż. „na warunkach nie gorszych od dotychczasowych”. Obawy powódek przed akceptacją zmiany pracodawcy mogły powodować ustalenia stron umowy cywilnoprawnej z dnia 3 czerwca 2002 r. dotyczące pojęcia „niepogorszenia warunków pracy” zawarte w załączniku nr 9¹, które obejmowały dotychczasowy 40 godzinny tygodniowy czas pracy, miejsce pracy, rodzaj umowy o pracę – na czas nieokreślony oraz warunki płacy „(średnia z ostatnich trzech miesięcy zamawiającego)”, równocześnie bowiem strony tej umowy przyjęły, że „zmiana organizacji pracy i sposobu świadczenia pracy nie stanowi pogorszenia warunków pracy”. Ten niedookreślony zakres uzgodnienia przejęcia wskazanych przez pozwany Szpital pracowników przez firmę Ż., obie strony pozwane połączyły z warunkiem uprzedniego rozwiązania przez powódki umowy o pracę z pozwanym Szpitalem z przyczyn dotyczących tego pracodawcy.

Na gruncie takich ustaleń Sądy obu instancji istotnie zawężyły rozumienie pojęcia automatycznej sukcesji prawnej po stronie pozwanych pracodawców, którzy w rozumieniu art. 23¹ k.p., (tj. ex lege), przekazywali pomiędzy sobą istotną część zadań i środków materialnych służących zabezpieczeniu realizacji celów medycznych przez pozwany Szpital, który bez zapewnienia czystości i dezynfekcji pomieszczeń nie mógłby prawidłowo realizować swoich podstawowych zadań. Powinno być rzeczą oczywistą, że przekazywanie innemu podmiotowi

(„zewnątrznemu”) istotnej części zadań pracodawcy, bez których prowadzone przez obu tych pracodawców zakłady pracy (w znaczeniu przedmiotowym) nie mogłyby funkcjonować, prowadzi do podmiotowego przekształcenia pracodawców w rozumieniu art. 23¹ k.p., bez względu na to, czy dotychczas wykonujący te zadania pracownicy (salowe) byli zatrudnieni w wyodrębnionej samodzielnej placówce zatrudnienia. Sądy obu instancji bezzasadnie ograniczyły normatywne oddziaływanie art. 23¹ k.p. tylko do przypadków, w których przejściu części zakładu pracy przez nowego pracodawcę towarzyszy wyłącznie przekazanie wyodrębnionych składników materialnych mogących tworzyć samodzielną placówkę zatrudnienia, w której realizowane byłyby samodzielnie i w całości dotychczasowe zadania przez przejmowanych pracowników. Tymczasem taka zasada nie przekreśla podmiotowej sukcesji po stronie pracodawców, którzy przekazują pomiędzy sobą istotną sferę zadań lub kompetencji, bez których prowadzone przez nich zakłady pracy w znaczeniu przedmiotowym nie mogą się obyć. Tak było w rozpoznawanej sprawie, w której przekazanie przez pozwaną Szpitala firmie Ż. zadań w zakresie utrzymania czystości i dezynfekcji (higieny) pomieszczeń Szpitala było niezbędne dla utrzymania i realizowana funkcji medycznych pozwanego Szpitala, realizowanych przez jego nowego kontrahenta i nowego pracodawcę powódek (salowych), a równocześnie wykonywanie tych zadań było istotą działalności firmy usługowej Ż.. Dla zakresu automatyzmu prawnego oddziaływania art. 23¹ k.p. pozostaje bez istotnego znaczenia fakt, czy nowy pracodawca wykonuje identyczną, czy jedynie zbliżoną działalność do zadań realizowanych przez powódki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 159/98, OSNAP 1999 nr 11, poz. 363).

Ponadto Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że normatywne oddziaływanie art. 23¹ k.p. następuje z mocy prawa, co oznacza, że strony umowy cywilnoprawnej nie mogą modyfikować automatyzmu prawnego w zakresie niezmiennalności stosunków pracy przejmowanych pracowników realizujących obowiązki pracownicze w przejętej części zakładu pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 508/99, OSNAP 2001 nr 12, poz. 412). Żadne okoliczności dotyczące negocjowania i zawierania umowy cywilnoprawnej pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą nie mogą wpływać na negatywną

ocenę legalności lub zasadności wypowiedzenia stosunków pracy w związku z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Taka jest aktualna regulacja zawarta w art. 23¹ § 6 k.p., która wynika nie tylko z przejęcia obowiązujących standardów wspólnotowego prawa pracy, ale miała oparcie już we wcześniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 r., I PR 251/90, OSNC 1991 z. 10-11, poz. 130). Dodatkowo trzeba podkreślić, że dostępna w rozpoznawanej sprawie cała pisemna korespondencja kierowana do powódek przez pozwanych zawierała klasyczne normatywne elementy zamiaru przekazania powódek przez pozwany Szpital oraz ich przejęcia przez firmę Ż. w okolicznościach unormowanych automatyzmem prawnym z art. 23¹ k.p., którego normatywne oddziaływanie obie strony pozwane próbowały zmodyfikować nielegalnie w zawartej umowie cywilnoprawnej.

W świetle powyższych wywodów zdumienie budzi zatem fakt, że w przedmiotowej sprawie przewijało się liczne i bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące wykładni rozmaitych prawnych aspektów stosowania art. 23¹ k.p, które Sądy obu instancji powoływały obszernie w uzasadnieniach wydanych orzeczeń, a następnie, „podzielając” sygnalizowane stanowiska najwyższej instancji sądowej, całkowicie rozminęły się z prezentowanym w nich kierunkiem interpretacji art. 23¹ k.p.

Z drugiej strony istotne jest jednak to, że automatyzm prawny z art. 23¹ k.p. obejmuje także pracowników, którzy mogą go nie zaakceptować wyłącznie w drodze wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem (art. 23¹ § 4 k.p.). Skutek z art. 23¹ § 1 k.p. jest niezależny od tego, czy pracownik podjął pracę u nowego pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1999 r., I PKN 264, OSNAP 2001 nr 2, poz. 37), ponieważ na zmianę pracodawcy (art. 23¹ § 1 KP) nie jest wymagana zgoda pracownika, który nie skorzystał z możliwości rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r., I PKN 596/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 382). Tymczasem, z okoliczności sprawy może wynikać, że powódki nigdy nie godziły się na zatrudnienie u nowego pracodawcy (firmy Ż.) i nie pozostawały w gotowości do pracy w tej firmie, co może przekładać

się na ewentualną ocenę ich roszczeń na gruncie art. 81 § 1 k.p. Równocześnie przejęcie przez pozwaną firmę Ż. zadań w zakresie utrzymania czystości i higieny pracy w pozwanym Szpitalu nastąpiło wraz z wykonującymi te zadania pracownikami Szpitala, co w żadnym razie nie stanowiło likwidacji ich stanowisk pracy w szpitalu, które istniały dalej u nowego pracodawcy w ujęciu normatywnym art. 23¹ § 1 k.p., a przeto była to oczywiście pozorna i nieprawdziwa przyczyna wypowiedzenia powódkom umów o pracę i to przez podmiot nieuprawniony, ponieważ dotychczasowy pracodawca utracił przymiot strony stosunków pracy, które łączą przejętych pracowników ex lege z nowym pracodawcą. Skoro bowiem przejście części zakładu pracy (określonych zadań) na nowego pracodawcę powoduje automatyczne przejęcie zatrudnionych w tej części pracowników (art. 23¹ § 1 k.p.), to nie występuje likwidacja ich stanowisk pracy, a były pracodawca nie może wypowiedzieć umów o pracę pracownikom przejętym przez nowego pracodawcę.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy niezbędne jest precyzyjne ustalenie daty przejęcia przez firmę Ż. części zadań od pozwanego Szpitala na podstawie umowy z dnia 3 czerwca 2002 r., która przewidywała w § 15, że termin realizacji jej przedmiotu „określa się od dnia 1 lipca 2002 r.”, podczas gdy Sądy przyjęły, że firma ta rozpoczęła faktyczne wykonywanie usług objętych tą umową w dniu 16 sierpnia 2002 r. i w tym samym dniu powódki otrzymały „wypowiedzenia wraz ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia”. Precyzyjne ustalenie skutku z art. 23¹ § 1 k.p. ma znaczenie dla ewentualnej potrzeby oceny, czy wypowiedzenia powódkom stosunków pracy nastąpiły przed przejściem zadań (części zakładu pracy) na nowego pracodawcę, czy już po podmiotowym przekształceniu pracodawców. Jeżeli nastąpiło to przed skutkiem wynikającym z powołanego przepisu, to roszczenia skierowane przeciwko dotychczasowemu pracodawcy były skuteczne wobec jego sukcesora prawnego w ramach stosunków pracy o dotychczasowej treści, tyle że przekształconych podmiotowo ze względu na osobę innego (nowego) pracodawcy. Jeżeli natomiast wypowiedzenia zostały dokonane już po przejściu części zakładu pracy na nowego pracodawcę, to nie mogły wywołać skutku rozwiązującego stosunki pracy łączące powódki już z nowym pracodawcą. W szczególności Sąd Najwyższy sygnalizuje w tym zakresie

pogląd wyrażony w wyroku z dnia 17 listopada 2004 r., II PK 69/04 (dotychczas niepublikowany), w którym wyraził myśl, że wypowiedzenie umowy o pracę w imieniu podmiotu niebędącego już pracodawcą pracownika, który został przejęty z mocy prawa przez nowego pracodawcę (art. 23¹ § 1 k.p.), nie prowadzi do rozwiązania stosunku pracy.

Dla oceny ewentualnych roszczeń powódek istotne jest sygnalizowane wcześniej ustalenie, czy pozostawały one w gotowości do pracy w pozwanej firmie Ż.. Konieczne jest dokonanie oceny prawnej „rezygnacji” tej firmy z umowy cywilnoprawnej z pozwanym Szpitalem, co wynikało z oświadczeń stron na rozprawie kasacyjnej i spowodowało „powroty do pracy” osób, które „poprzednio pracowały w szpitalu, podjęły pracę w firmie Ż., a następnie powróciły do szpitala”. W orzecznictwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 67/02, OSNP-wkładka 2003 nr 18/5), przyjmuje się, że rozwiązanie umowy cywilnoprawnej, która wywołała na gruncie prawa pracy skutki określone w art. 23¹ § 1 k.p., z reguły powoduje „powrotne” przejęcie pracowników, którzy z mocy tego przepisu byli pracownikami kontrahenta odstępującego od realizowania umowy cywilnoprawnej.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy uznał za uzasadniony zarzut oczywistego naruszenia art. 23¹ k.p. i w konsekwencji wyrokował na podstawie art. 393¹² k.p.c.