



Sygn. akt II PK 228/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 maja 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa L. S. i in. , przeciwko Wojskowej Komendzie Uzupełnień w O. jako następcy prawnemu Wojskowej Komendy Uzupełnień w N.
o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 maja 2012 r.,
skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego
z dnia 7 kwietnia 2011 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 7 grudnia 2010 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy uwzględnił powództwa L. S. /.../, przeciwko Wojskowej Komendzie Uzupełnień w O., jako

następcy prawnemu Wojskowej Komendy Uzupełnień w N., o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, uwzględnił powództwa.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy ustalił następujący stan faktyczny: Powodowie /.../ byli zatrudnieni jako pracownicy cywilni w Wojskowej Komendzie Uzupełnień na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony.

Na mocy rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 4 marca 2010 r. w sprawie wojewódzkich sztabów wojskowych i wojskowych komend uzupełnień zlikwidowana została Wojskowa Komenda Uzupełnień w N., a jako następcę prawnego likwidowanej Wojskowej Komendy Uzupełnień wskazano Wojskową Komendę Uzupełnień w O. W związku z powyższym część majątku Wojskowej Komendy Uzupełnień w N. przejęta została przez Komendę Uzupełnień w O. i Komendę Uzupełnień w K. Ze względu na przejęcie zadań obsada kadrowa pracowników cywilnych Komendy w O. została zwiększona o jeden etat. Żołnierze zawodowi pozostający w czynnej służbie otrzymali przydziały w innych jednostkach wojskowych.

We wrześniu 2010 r. Komendant Wojskowej Komendy Uzupełnień w N. doręczył powodom oświadczenie o wypowiedzeniu im umów o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał likwidację pracodawcy.

Sąd pierwszej instancji uznał, że zgodnie z treścią art. 23¹ § 1 k.p. doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu tego przepisu, a Wojskowa Komenda Uzupełnień w O. z dniem 1 stycznia 2011 r. winna stać się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy z pracownikami zatrudnionymi do dnia 31 grudnia 2010 r. w Wojskowej Komendzie Uzupełnień w N. Jak wynika z treści zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, fakt wypowiedzenia wszystkim powodom stosunku pracy łączącego ich ze stroną pozwaną miał w istocie wykluczyć zastosowanie instytucji prawnej przewidzianej w art. 23¹ § 1 k.p., na co wskazuje zresztą wprost sama treść uzasadnienia wypowiedzenia w którym podnosi się jedynie likwidację, tj. rozformowanie Wojskowej Komendy Uzupełnień w N.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 7 kwietnia 2011 r. uwzględnił apelację strony pozwanej i zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwa oddalił.

W uzasadnieniu Sąd zauważył, że Sąd pierwszej instancji, dysponując wiedzą w zakresie likwidacji z dniem 31 grudnia 2010 r. Wojskowej Komendy Uzupełnień w N., a więc w konsekwencji utraty przez ten podmiot zdolności sądowej, wydał w dniu 7 grudnia 2010 r. orzeczenie przywracające powodów do pracy w tej jednostce, pomijając zupełnie istotną okoliczność, iż wyrok tej treści jest praktycznie niewykonalny, bowiem tak określony pracodawca przestał istnieć.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że przyczynę wypowiedzeń umów o pracę podaną w oświadczeniach pracodawcy, tj. „likwidację zakładu pracy rozformowanie WKU w N.” należy uznać za prawdziwą. Wskazał, że powodowie, prezentując koncepcję przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, nie potrafili jednoznacznie określić ewentualnego pracodawcy „przejmującego”. Uznał ponadto za wewnętrznie sprzeczny pogląd Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którym dotychczasowe zadania Wojskowej Komendy Uzupełnień w N. będą wykonywane przez inne podmioty, które przejęły również w części majątek tej Komendy w N., a „formalnie” następcą prawnym likwidowanej Komendy w N. jest Komenda w O., wobec czego stała się ona pracodawcą „przejmującym” w rozumieniu art. 23¹ k.p. za wewnętrznie sprzeczny.

Wyrok ten został zaskarżony skargami kasacyjnymi przez powodów w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie art. 45 § 1 k.p. w związku z § 9 pkt 22 rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 4 marca 2010 r. w sprawie wojewódzkich sztabów wojskowych i wojskowych komend uzupełnień, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 23¹ § 1 k.p. w związku z § 9 pkt 22 rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 4 marca 2010 r. w sprawie wojewódzkich sztabów wojskowych i wojskowych komend uzupełnień, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 6 k.c., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 477 k.p.c., art. 194 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 3 k.p., poprzez jego niezastosowanie.

W uzasadnieniu skarżący wskazali, że rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 4 marca 2010 r. w sprawie wojewódzkich sztabów wojskowych i wojskowych komend uzupełnień weszło w życie z dniem ogłoszenia, to jest z dniem 17 marca 2010 r. z mocą od dnia 1 stycznia 2010 r. (§ 12), co oznacza że obowiązywało już w dniu złożenia powodów oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę za wypowiedzeniem. W tej sytuacji likwidacja Wojskowej Komendy Uzupełnień w N., gdyby nawet czysto hipotetycznie była przyczyną prawdziwą, to nie mogłaby być uznana za przyczynę uzasadnioną. Skoro bowiem czynność prawna zmierzająca do obejścia prawa jest nieważna bezwzględnie (art. 58 § 1 k.c.), tym bardziej nie może być uznane za zgodne z prawem oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, uzasadnione okolicznością, z którą ustawodawca wprost powiązał inny skutek prawny niż rozwiązanie stosunku pracy. Ponadto podniesiono, że z mocy ustawy następcą prawnym Wojskowej Komendy Uzupełnień w N. stała się Wojskowa Komenda Uzupełnień w O., zaś w § 3 pkt 8 rozporządzenia wskazano Wojskowe Komendy Uzupełnień, które będą realizować zadania Komendy w N. W świetle utrwalonych poglądów orzecznictwa i doktryny, nie może ulegać wątpliwości, iż taki stan faktyczny kwalifikuje się jako przejście zakładu pracy. Ponadto, zdaniem skarżących, Sąd naruszył zasadę ciężaru dowodu w sensie materialnym. Sąd wymaga bowiem od powodów nie tylko wykazania, że przyczyna rozwiązania umowy za wypowiedzeniem nie istnieje, tj. że nastąpiło przejście zakładu pracy, ale również na jakiego konkretnie pracodawcę przeszły zadania, które wykonywali. Tymczasem nie jest istotne, która z wymienionych w § 3 pkt 8 Rozporządzenia Wojskowych Komend Uzupełnień przejęła część zadań Komendy w N. związaną z obowiązkami danego powoda. Istotne jest, że w stosunku do każdego z powodów nastąpiło przejście zakładu pracy, ewentualnie jego części.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zagadnienie przejścia zakładów pracy w prawie europejskim reguluje dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw

pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. U. UE L z dnia 22 marca 2001 r.). Na gruncie krajowego porządku prawnego odnosi się do niego natomiast art. 23¹ k.p., który nie zawiera definicji pojęcia przejścia zakładu pracy, normując wyłącznie jego konsekwencje. Zgodnie z obowiązującą w Unii Europejskiej zasadą dokonywania proeuropejskiej (prowspółnotowej) wykładni prawa, obowiązkiem sędziego krajowego jest nadanie regulacji prawa wewnętrznego takiego sensu normatywnego, który będzie pozostawał w zgodzie z porządkiem prawnym Wspólnoty. Dotyczy to także orzecznictwa TSUE (poprzednio ETS). Każdy kraj członkowski ma obowiązek jego respektowania, stanowi ono bowiem istotną część *acquis communautaire*, czyli dorobku Wspólnoty (całości przyjętych przepisów i zasad).

Wedle art. 1 ust. 1 lit. c dyrektywy, reorganizacja administracyjna organów administracji publicznej, lub przeniesienie funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej, nie stanowi przejęcia w rozumieniu niniejszej dyrektywy. Krajowe ustawodawstwo nie zawiera takiego zastrzeżenia, wobec tego przyjmuje się, że w polskim porządku prawnym nie jest wykluczone przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę także na skutek zmian strukturalnych w administracji, będących następstwem przeniesienia zadań i kompetencji między jej organami. Pozostaje to w zgodzie z dyrektywą, która nakłada minimalne wymagania a państwa członkowskie mogą stosować lub wprowadzić przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, które są korzystniejsze dla pracowników, albo wspierać lub zezwalać na bardziej korzystne dla pracowników układy zbiorowe lub układy pomiędzy partnerami społecznymi.

Art. 23¹ § 1 k.p. korzystniej, niż przepisy prawa wspólnotowego, chroni uprawnienia pracownicze pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym. Jednakże i w tym wypadku przydatne są kryteria wypracowane przez ETS, od których zależy uznanie, że doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, a w szczególności wynikająca z nich definicja „jednostki ekonomicznej” i zasady, według których oceniać należy zachowanie jej tożsamości po dokonanym transferze.

Dyrektywa w art. 1 ust. 1 lit. b) stanowi, że przejściem przedsiębiorstwa jest przejęcie jednostki ekonomicznej zachowującej swoją tożsamość i rozumianej jako zorganizowana grupa zasobów służąca realizacji działalności gospodarczej, niezależnie od tego, czy działalność ta ma charakter główny, czy uboczny.

W orzeczeniu z dnia 18 marca 1986 r., w sprawie C-24/85, Josef Maria Antonius Spijkers przeciwko Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV [1986] ECR s. 1119, ETS podkreślił, że aby stwierdzić, iż doszło do przejścia przedsiębiorstwa, należy uwzględnić: 1) typ przedsiębiorstwa lub zakładu; 2) czy zbyte zostały składniki materialne, takie jak budynki i ruchomości; 2) wartość składników niematerialnych w chwili transferu; 3) czy większość pracowników została przejęta przez nowego pracodawcę; 4) czy przejęta została obsługa klientów przedsiębiorstwa; 5) stopień podobieństwa między działalnością prowadzoną przed i po zbyciu przedsiębiorstwa; 6) ewentualną przerwę w działalności przedsiębiorstwa.

W późniejszych orzeczeniach ETS wskazuje się, że podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia tej kwestii ma typ zakładu pracy (jednostki ekonomicznej) wyznaczający jego tożsamość, co jest zrozumiałe wobec tego, iż właśnie zachowanie tej tożsamości po dokonanych transferze ma decydujące znaczenie dla oceny, czy doszło do przejścia zakładu pracy. Takie podejście do zagadnienia transferu stanowi następstwo modyfikacji uprzednich poglądów ETS, że dla zachowania tożsamości przedsiębiorstwa konieczne było przejęcie jego elementów materialnych, takich jak urządzenia, materiały czy budynki.

W wyroku z dnia 11 marca 1997 r. w sprawie C-13/95, Ayse Süzen przeciwko Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice [1997] ECR, s. I-1259, podkreśla się, że tożsamość przedsiębiorstwa kształtują takie czynniki, jak siła robocza, jego personel zarządzający, sposób organizacji pracy, metody funkcjonowania czy dostępne środki działania. Przejęcie elementów materialnych jest tylko jednym z kryteriów, które powinny być brane pod rozwagę przez sąd krajowy przy ocenie, czy rzeczywiście dokonano się przejęcie przedsiębiorstwa, a brak przeniesienia takich aktywów nie może samo przez się wykluczać jego istnienia. W ocenie ETS, jeżeli w pewnych sektorach grupa pracowników zatrudnionych w ramach wspólnej działalności o stałym charakterze może

konstituować podmiot gospodarczy, to musi być ona uznawana za jednostkę zdolną do zachowania swojej tożsamości po dokonaniu przejęcia w sytuacji, gdy nowy pracodawca przejmuje większą część pracowników wraz z ich kwalifikacjami zawodowymi, specjalnie przez poprzednika wyznaczonych do wykonywania określonego zadania. W tych okolicznościach nowy pracodawca przejmuje główną część jego zasobów umożliwiających mu prowadzenie działalności lub pewnego rodzaju działalności swojego poprzednika w sposób stały. Również w sprawie Oy Liikenne Ab (wyrok z dnia 25 stycznia 2001 r., C – 172/99 Oy Liikenne Ab przeciwko Pekka Liskojärvi and Pentti Juntunen, [2001] ECR s. I – 0745) Trybunał podkreślił konieczność rozróżnienia między przedsiębiorstwami, których działalność jest oparta na czynniku ludzkim i takimi, których funkcjonowanie jest oparte na aktywach materialnych. Kontynuowanie działalności i dodatkowo przejęcie większości wykwalifikowanych pracowników wyznaczonych do wykonywania określonego zadania pociąga za sobą przejęcie zorganizowanej jednostki, jednakże pod warunkiem, że przedsiębiorstwo funkcjonuje uwzględniając czynnik ludzki. Identyczny pogląd przedstawiony został w wyroku z dnia 20 listopada 2003 r. w sprawie C-340/01 Carlito Abler and Others przeciwko Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH, [2003] ECR s. I-14023, gdzie stwierdza się, że kryterium tożsamości należy rozumieć inaczej przy przejściu przedsiębiorstw, które funkcjonują na podstawie określonych środków materialnych np. pomieszczeń czy urządzeń (tu istotny jest transfer takich składników materialnych), a odmiennie w odniesieniu do jednostek, których działalność opiera się na wykwalifikowanej sile roboczej, tj. na czynniku ludzkim (zob. także wyrok z 24 stycznia 2002 r. w sprawie C-51/00, Temco Service Industries SA przeciwko Samir Imzilyen and Others, [2002] ECR, s. I-00969 oraz wyrok z 13 grudnia 2007 r. w sprawie C-458/05, Mohamed Jouini i inni przeciwko Princess Personal Service GmbH (PPS), dotychczas niepublikowany).

W połączonych orzeczeniach z 10 grudnia 1998 r., w sprawach: C-127/96 Francisco Hernández Vidal SA przeciwko Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez i Contratas y Limpiezas SL; C-229/96, Friedrich Santner przeciwko Hoechst AG oraz C-74/9, Mercedes Gómez Montaña przeciwko ClaroSol SA i Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (Renfe), [1998] ECR, s. I-8179, ETS zdefiniował

jednostkę gospodarczą jako zorganizowaną grupę osób i aktywów umożliwiających działalność ekonomiczną, która ma na celu wykonanie określonego zadania. Wskazał, że z uwagi na fakt, iż taka jednostka musi być wystarczająco ukształtowana i autonomiczna, nie musi być w posiadaniu znaczących zasobów majątkowych. W pewnych sektorach działalności elementy te są często ograniczone do najbardziej podstawowych i działalność jest zasadniczo oparta na sile roboczej. Istnienie zorganizowanej grupy pracowników, która specjalnie i na stałe jest wyznaczona do wykonywania wspólnych zadań, pomimo nieistnienia innych dziedzin produkcji, może być uważana za czynnik decydujący o uznaniu, iż nastąpiło przejście jednostki gospodarczej. Przejście przedsiębiorstwa może mieć miejsce, jeżeli nowy pracodawca nie tylko kontynuuje omawianą działalność, ale także przejmuje główną część pracowników wyznaczonych przez jego poprzednika do wykonywania określonego zadania.

Zasadniczo więc jednostka organizacyjna stanowiąca zakład pracy to zorganizowana albo grupa osób (wykwalifikowanych pracowników), albo aktywów (składników materialnych). W zależności od jej typu dominującą rolę dla potwierdzenia transferu odgrywa czynnik materialny bądź ludzki. W tym pierwszym przypadku decydujące znaczenie w zachowaniu tożsamości po transferze należy przypisać składnikom materialnym – bez których nie jest możliwe prowadzenie tego samego typu działalności. Jeśli natomiast tożsamość jednostki konstytuuje czynnik ludzki, rozumiany jako „zorganizowana grupa pracowników, która jest ściśle i na stałe wyznaczona do wykonywania wspólnych zadań, przy braku innych dziedzin produkcji” (zob. powoływany wyżej wyrok w sprawie C-51/00, Temco Service Industries SA przeciwko Samir Imzilyen and Others), to za przejście zakładu pracy może być uważane przejście większej części pracowników wraz z ich kwalifikacjami zawodowymi, specjalnie przez poprzednika wyznaczonymi do wykonywania określonego zadania (wyrok w sprawie w sprawie C-13/95, Ayse Süzen przeciwko Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice).

Z przywołanych poglądów wynika, że zadania i kompetencje same w sobie nie stanowią jednostki ekonomicznej w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. b) dyrektywy Rady 2001/23/WE i dopiero zorganizowanie struktury opartej na czynniku ludzkim powołanym w celu ich realizacji odpowiada tej definicji.

O ile więc w przypadku zakładów pracy realizujących cele społeczne, polityczne czy publiczne niezwykle istotną rolę przy ocenie, czy doszło do transferu, odgrywają przekazywane zadania i kompetencje (zob. uchwałę z dnia 16 czerwca 1993 r., I PZP 10/93, PiZS 1994 r. Nr 6, s. 73; wyrok z dnia 18 lutego 1994 r., I PRN 2/94, OSNAPiUS 1994 Nr 1, poz. 6; wyrok z dnia 16 marca 1994 r., I PRN 4/94, OSNAPiUS 1994 Nr 3, poz. 42; wyrok z dnia 10 maja 1994 r., I PRN 19/94, OSNAPiUS 1994 Nr 4, poz. 64; wyrok z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 489/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 381 oraz wyrok z dnia 10 października 2003 r. I PK 456/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 335), o tyle nie stanowią one same o zachowaniu tożsamości przejmowanej jednostki w rozumieniu w art. 1 ust. 1 lit. b) dyrektywy Rady 2001/23/WE. Funkcjonowanie pracodawcy w tzw. strefie publicznej powoduje, że realizuje on misję publiczną, która uwypukla czynnik zadaniowy, ale realizowany przez zorganizowaną grupę pracowników (placówkę zatrudnienia), a więc o zachowaniu tożsamości po transferze decyduje czynnik ludzki. To zaś oznacza, że przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę nie może polegać wyłącznie na przekazaniu zadań i kompetencji, jeśli nie wiąże się to z koniecznością utworzenia dla ich wykonywania wyspecjalizowanej struktury organizacyjnej składającej się z pracowników dotychczas wykonujących te zadania i kompetencje u uprzednio istniejącego podmiotu publicznego. Nie można zatem przyjąć przejścia zakładu pracy na podstawie art. 23¹ k.p., jeśli podmiot publiczny przejęte na podstawie aktu prawnego zadania i kompetencje będzie realizował wyłącznie przez własne wyspecjalizowane zasoby kadrowe, modyfikując (poszerzając) zakres obowiązków poszczególnych urzędników, a więc gdy celem przeprowadzanej reorganizacji jest w istocie ograniczenie zatrudnienia w danej sferze publicznej.

Przenosząc te uwagi na grunt niniejszej sprawy, wskazać należy, że Wojskowa Komenda Uzupełnień w N., utworzona na podstawie § 3 pkt 8 ppkt c) rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 31 marca 2004 r. w sprawie wojewódzkich sztabów wojskowych i wojskowych komend uzupełnień (Dz.U. Nr 66, poz. 616), wykonywała zadania nałożone na Wojskowego Komendanta Uzupełnień w N. (będącego terenowymi organem wykonawczym Ministra Obrony Narodowej w sprawach operacyjno-obronnych i rządowej administracji niezespolonej – art. 14

ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 241, poz. 2416 ze zm.), stosownie do § 5 tego rozporządzenia, na terenie miast i gmin objętych zasięgiem działania powiatów: krapkowickiego, nyskiego i prudnickiego. Stanowiła ona aparat pomocniczy organu wojskowej administracji terenowej. W ramach jej struktury organizacyjnej działał wydział planowania mobilizacyjnego i administrowania rezerwami oraz wydział rekrutacji (§ 8 ust. 1 rozporządzenia). W ocenie Sądu Najwyższego, działalność tej jednostki organizacyjnej konstituował czynnik ludzki, w postaci zorganizowanej grupy pracowników, której wyznaczono – w ramach wydziałów - wspólne zadania oraz przyznano kompetencje umożliwiające wykonywanie ustawowych obowiązków Wojskowego Komendanta Uzupełnień w N.

W rozporządzeniu Ministra Obrony Narodowej z dnia 4 marca 2010 r. w sprawie wojewódzkich sztabów wojskowych i wojskowych komend uzupełnień (Dz.U. Nr 41, poz. 242), na podstawie jego § 3 pkt 8, zadania należące do wojskowych komendantów uzupełnień, określone w § 6 rozporządzenia, na terenie miast i gmin objętych zasięgiem działania powyższych powiatów przejęły Komendy w B., w K. oraz w O. Zmiany strukturalne i zarazem terytorialne na szczeblu wojskowych komend uzupełnień dokonane zostały w związku nowym kształtem zadań państwa w zakresie obronności kraju (rekrutacja do Narodowych Sił Zbrojnych i zawieszenie poboru do zasadniczej służby wojskowej). Reforma w tej sferze pociągnęła za sobą zniesienie niektórych wojskowych komendantów uzupełnień i nowy podział (terytorialny) obowiązków między pozostałych komendantów, prowadzące w efekcie do redukcji zatrudnienia w tym sektorze publicznym. Za tym bowiem poszły zmiany w strukturach aparatów pomocniczych – wojewódzkich komend uzupełnień. Na terenie województwa o. nastąpiło zmniejszenie liczby wojskowych komend uzupełnień z czterech do trzech i zniesienie Wojskowej Komendy Uzupełnień w N. z dniem 31 grudnia 2010 r. (§ 4 rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 4 marca 2010 r.), co było równoznaczne z likwidacją jej wszystkich etatów (stanowisk pracy). W następstwie tego kompetencje i zadania Wojskowej Komendy Uzupełnień w N., wynikające z podziału terytorialnego, rozproszone zostały między Komendy w O., B. i K., posiadające własne zasoby kadrowe zorganizowane strukturalnie, zadaniowo i

kompetencyjnie dla realizacji obowiązków w zakresie obronności kraju. Pracownicy Wojskowej Komendy Uzupełnień w N. nie zostali przejęci przez poszczególne jednostki przejmujące zadania i kompetencje; ich stosunki pracy zostały rozwiązane przez dotychczasowego pracodawcę. Przeprowadzona reorganizacja w strukturach wojskowych komend uzupełnień, polegająca na zniesieniu niektórych z nich, w istocie miała na celu ograniczenie zatrudnienia w tej sferze publicznej, a nie odtworzenie dotychczasowych placówek zatrudnienia w ramach nowej struktury terenowej administracji wojskowej. W związku z tym nie ma podstaw do uznania, że po przejęciu zadań i kompetencji zachowana została tożsamość placówki zatrudnienia powodów. Nie doszło więc do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, które usprawiedliwiałoby podstawową tezę skargi, że w świetle art. 45 § 1 k.p. nie można uznać za uzasadnione wypowiedzenie umowy pracę ze względu na okoliczność, z którą ustawodawca wprost powiązał inny skutek prawny niż rozwiązanie stosunku pracy. Wskazana w pismach rozwiązujących z powodami stosunki pracy likwidacja pracodawcy (równoznaczna z likwidacją wszystkich etatów pracowniczych) stanowiła zatem prawdziwą i uzasadnioną przyczynę dokonanych wypowiedzeń.

Wskazać też należy, że za zobowiązania zlikwidowanej z dniem 31 grudnia 2010 r. państwowej jednostki organizacyjnej (Wojskowej Komendy Uzupełnień w N.), nieposiadającej osobowości prawnej, odpowiada Skarb Państwa z tego względu, że jest on w stosunkach cywilnoprawnych podmiotem praw i obowiązków, które dotyczą mienia państwowego nienależącego do innych osób prawnych (art. 34 k.c.). Każda więc czynność cywilnoprawna państwowej jednostki organizacyjnej jest *de iure civili* czynnością Skarbu Państwa; jednostki te działają na rachunek Skarbu Państwa. Jednostka organizacyjna Skarbu Państwa ma więc jedynie zdolność częściową, jej funkcją jest reprezentowanie interesów Skarbu Państwa i podejmowanie za niego czynności. Mienie, z którym wiąże się dochodzone w niniejszej sprawie roszczenie, było i jest mieniem Skarbu Państwa, pozostającym najpierw w dyspozycji Wojskowej Komendy Uzupełnień w N., a następnie po jej likwidacji, w dyspozycji innych jednostek organizacyjnych Skarbu Państwa. W rezultacie określenie w § 9 pkt 22 rozporządzenia z 2010 r. Wojskowej Komendy Uzupełnień w O. jako „następcy prawnego” zlikwidowanej Wojskowej Komendy

Uzupełnień w N. oznacza jedynie wskazanie *statio fisci* Skarbu Państwa, nie prowadzi natomiast do przyjęcia, że w ten sposób wyznaczono pracodawcę przejmującego zakład pracy na podstawie art. 23¹ § 1 k.p.

W konsekwencji przyjętego stanowiska tracą na znaczeniu pozostałe zarzuty skargi.

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