



Sygn. akt I PK 153/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Z. C.
przeciwko E. Spółce Akcyjnej w O.
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 kwietnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w O.
z dnia 14 grudnia 2015 r., sygn. akt III Pa .../15,

1. oddala skargę kasacyjną.

**2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 240 (dwieście
czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód Z. Ci. domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy łączącego go z
pozwaną E. S.A. w O..

Powód był zatrudniony w Zespole E., a ostatecznie w pozwanej spółce w okresie od 3 października 1988 r. do 30 kwietnia 2013 r., ostatnio na stanowisku kierowca - operator sprzętu ciężkiego wielostanowiskowego w Wydziale Usług Pomocniczych.

Wydział, w którym wykonywał pracę powód zajmował się gospodarowaniem i utrzymaniem w należytym stanie nieruchomości pozwanej o charakterze biurowym i socjalnym itp. Oraz przypisanymi do nich urządzeniami i budowlami, utrzymaniem i konserwacją terenów zielonych, dróg, parkingów, chodników, konserwacją i utrzymaniem w czystości pomieszczeń biurowych, administracyjnych i socjalnych, zarządzaniem gospodarką odpadami pozaprodukcyjnymi, obsługą administracyjno-gospodarczą komórek organizacyjnych, wyposażeniem i nadzorem nad stanem ilościowym wyposażenia biurowego pomieszczeń, prowadzeniem ewidencji oraz uczestniczeniem w pracach inwentaryzacyjnych, świadczeniem usług ogólnobudowlanych, świadczeniem usług transportowo-sprzętowych, eksploatacją środków transportu (samochody specjalistyczne, bieżące naprawy i remonty).

W dniu 26 kwietnia 2013 r. pomiędzy E. S.A. z siedzibą w O., jako Sprzedawcą a Zakładem Usług Pomocniczych A. Sp. z o.o. w O. jako Kupującym została zawarta umowa sprzedaży, której przedmiotem była sprzedaż składników majątkowych, których lista stanowiła Załącznik nr 1 do rzeczonej umowy.

Z dniem 1 maja 2013 r. nastąpiło faktyczne przejście części zakładu pracy pozwanej na nowego pracodawcę tj. Zakład Usług Pomocniczych A. Sp. z o.o. w O.. W konsekwencji Wydział Usług Pomocniczych, w ramach którego zatrudniony był powód przestał istnieć u pozwanego pracodawcy.

Pomiędzy E. S.A. w O., jako Zleceniodawcą a Zakładem Usług Pomocniczych A. Sp. z o.o. w organizacji w O., jako Zleceniobiorcą została podpisana Umowa o świadczenie usług, na podstawie której Zleceniobiorca podejmował się wykonywania zadań, które do tej pory były wykonywane przez Wydział Usług Pomocniczych.

Zakład Usług Pomocniczych A. Sp. z o.o. w celu realizacji przedmiotu zlecenia zobowiązał się do przejęcia części zakładu pracy Zleceniodawcy w trybie art. 23¹ k.p. i wszystkich zatrudnionych tam pracowników. Ponadto oświadczył, że został poinformowany o treści uprawnień przechodzących do niego pracowników, w

tym wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, Umowy Społecznej (§ 2 Umowy). Spółka A. zobowiązała się realizować rzeczne postanowienia poprzez wypłacanie pracownikom wynagrodzeń i innych świadczeń na takim poziomie, na jakim były one wypłacane pracownikom pozwanej przed przejęciem. W przypadku, gdy Zakład Usług Pomocniczych A. Sp. z o.o. nie wywiązuje się z tych zobowiązań, realizuje je pozwana.

Od dnia 1 maja 2013 r. Z. C. jest pracownikiem spółki Zakład Usług Pomocniczych A. Sp. z o.o. w O..

Wyrokiem z dnia 24 sierpnia 2015 r., Sąd Rejonowy w O. oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Powód twierdził, że przejście zakładu pracy i zatrudnienie powoda w A. Sp. z o.o. w O. było pozorne i niedopuszczalne w świetle treści art. 23¹ k.p.

Sąd Rejonowy badał w niniejszej sprawie, czy miała miejsce pozorność dokonanej przez pozwaną czynności przeniesienia części zakładu pracy. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że przejście zakładu pracy lub jego części nie musi polegać na nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części oraz nie zależy od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której następuje. Ocena, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę zależy od ustalenia, iż przejął on w faktyczne władanie część zadania lub zadań, stanowiących placówkę zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., sygn. akt I PK 75/06).

Sąd Rejonowy wywiódł z tego wniosek, że dla ustalenia, czy rzeczywiście doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę nie ma żadnego znaczenia forma dokonanej czynności. Kluczowe w toku niniejszego procesu było ustalenie, czy Zakład Usług Pomocniczych A. Sp. z o.o. w O. przejął w faktyczne władanie te zadania pozwanej, które uprzednio stanowiły zadania Wydziału Usług Pomocniczych, w ramach którego zatrudniony był powód. Z ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy wynika, że zadania uprzednio wykonywane przez pozwaną w ramach Wydziału Usług Pomocniczych, w tym przez powoda, zostały przejęte przez spółkę A. Sp. z o.o. Składniki materialne konieczne do

wykonywania tych zadań zostały również przekazane nowemu pracodawcy. U pozwanej doszło do likwidacji Wydziału Usług Pomocniczych.

Sąd I instancji, oceniając, czy nastąpiło przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę, stwierdził, że występuje dostatecznie wyodrębniona jednostka (część zakładu pracy), którą można było uznać za zorganizowane połączenie zasobów, której celem było prowadzenie działalności gospodarczej. Następstwem przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę była jej likwidacja u dotychczasowego pracodawcy, skoro funkcjonowała ona już u innego pracodawcy, zaś celem powstania nowej spółki było przejęcie części zadań. To zdaniem Sądu Rejonowego czyni bezzasadnym zarzut strony powodowej, że jedynie dla pozoru doszło do przejścia w trybie art. 23¹ k.p.

Sąd Rejonowy stwierdził, że podstawowym elementem świadczącym o fakcie przejścia części zakładu, będzie tożsamość przekazanej funkcji realizowanej przez część zakładu pracy i funkcji przejętej. Taki „test” na ustalenie, czy faktycznie zaistniało przejście tożsamej funkcji części zakładu pracy można przeprowadzić przez wykazanie, jakie czynności miał wykonywać pracownik, który przeszedł do nowego pracodawcy. Sąd Rejonowy ustalił, że zakres czynności wykonywanych przez powoda Z. C. w żaden sposób się nie zmienił, na co wskazuje również zakres prowadzonej przez nowego pracodawcę działalności gospodarczej. Powód przed przejściem części zakładu pracy, jak i po tym przejściu, był niezmiennie kierowcą-operatorzem sprzętu ciężkiego tj. ładowarki typu Fadroma. Obecnie powód również pracuje jako operator sprzętu ciężkiego.

Sąd Rejonowy nie podzielił również twierdzeń powoda, iż przejście części zakładu pracy pozwanego nastąpiło w dwóch czy więcej częściach, co jest niezgodne z Kodeksem pracy. Sąd podkreślił, że przez część zakładu pracy rozumie się zadania realizowane do tej pory przez pracodawcę. Zatem część zakładu pracy może obejmować różne zadania realizowane przez dotychczasowego pracodawcę.

Sąd pierwszej instancji wskazał ponadto, że przepis ten ma charakter bezwzględny. Pracodawca nie może zatem dowolnie wyłączyć zastosowania tego przepisu. Wobec tego Sąd Rejonowy uznał, że pozwany jako pracodawca musiał zastosować art.23¹ k.p. w związku z przejściem części zakładu pracy na nowego

pracodawcę. Jego niezastosowanie we wskazanej sytuacji doprowadziłoby do naruszenia przepisów Kodeksu pracy, tj. nakazujących szczególne traktowanie pracowników, którzy przechodzą do nowego pracodawcy. Bez znaczenia, w tym kontekście, pozostają zatem umowy społeczne, czy inne akty prawne wyłączające stosowanie tego przepisu, bowiem żaden akt niższej rangi nie może wyeliminować konieczności stosowania się do przepisów prawa bezwzględnie obowiązujących.

Sąd Rejonowy uznał za chybiony zarzut powoda dotyczący braku uzyskania zgody pracownika, gdyż konstrukcja przejścia opiera się na zasadzie automatyzmu polegającego na tym, że skutek w postaci zmiany pracodawcy następuje z mocy samego prawa, z chwilą, w której dochodzi do przejęcia zakładu pracy rozumianego jako stan faktyczny. Wola pracowników nie ma tu żadnego znaczenia, z zastrzeżeniem, że mogą oni jedynie rozwiązać stosunek pracy za uprzedzeniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 214/09).

Sąd pierwszej instancji zwrócił także uwagę na treść pisma z dnia 10 stycznia 2013 r. skierowanego do Zarządu E. S.A., w którym pracownicy pozwanej podpisani pod tym pismem, w tym również Z. C. wskazali, że w związku z brakiem decyzji Zarządu E. S.A., zgodnej z oczekiwaniami pracowników wyrażonymi w pismach z dnia 28 sierpnia 2012 r. oraz z dnia 3 września 2012 r. i kontynuowaniem przyjętych zamierzeń bez uzgodnień z organizacjami związkowymi dotyczącymi realizacji projektu Nowego Modelu Wykonywania Usług Pomocniczych, korzystając z postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego pracy EEO S.A. na podstawie § 2 pkt 1 Gwarancyjnej Umowy Społecznej i jednocześnie wypełniając § 2 pkt 2 Gwarancyjnej Umowy Społecznej zgłaszają gotowość utworzenia samodzielnego podmiotu gospodarczego (spółki prawa handlowego), wyrażając tym samym zgodę na przejście do nowego pracodawcy, bowiem było to konsekwencją utworzenia nowego podmiotu.

Sąd Rejonowy wskazał, że postanowienia § 3 i § 4 Umowy Społecznej z dnia 1 sierpnia 2007 r., a także § 2 ust. 2 Gwarancyjnej Umowy Społecznej z dnia 27 sierpnia 1998 r. nie wprowadzają zakazu przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Postanowienia § 3 i § 4 Umowy Społecznej, a także § 2 ust. 2 Gwarancyjnej Umowy Społecznej zawierają postanowienia wyłącznie o charakterze obligacyjnym, nie zaś normatywnym. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że część

normatywna Układu Zbiorowego Pracy reguluje wyłącznie warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, czyli określenie praw i obowiązków stron. Treść stosunku pracy określa natomiast art. 29 § 1 k.p., gdzie wskazano, że treścią umowy o pracę są warunki pracy i płacy. Z kolei art. 23¹ k.p. odnosi się wyłącznie do zmiany pracodawcy w wyniku przejścia części zakładu pracy z jednoczesnym wskazaniem, iż warunki pracy i płacy pozostają bez zmian, a zatem przepis ten w żaden sposób nie zmienia treści stosunku pracy. Wszelkie postanowienia układu zbiorowego wykraczające poza zakres indywidualnego stosunku pracy, np. przyznające uprawnienia grupie pracowników lub związkowi zawodowemu, nie mogą więc mieć charakteru normatywnego.

Sąd Rejonowy podniósł, że nawet w przypadku, gdyby postanowienia te uznać za postanowienia normatywne, to sama treść postanowienia § 3 i § 4 Umowy Społecznej odnosi się jedynie do sposobu, w jaki może dojść do przejścia zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. Mianowicie zgodnie z postanowieniem § 3 ust. 3 Umowy Społecznej pracodawca gwarantuje, że przez czas obowiązywania Umowy Społecznej, u nowego pracodawcy, do którego w trybie art. 23¹ k.p. lub innej podobnej regulacji przejdą pracownicy pozwanego stosowane będą wszystkie postanowienia Układów Zbiorowych Pracy i innych porozumień zbiorowych obowiązujących u pozwanej według stanu na dzień przejścia pracowników. Zobowiązanie to niewątpliwie zostało wykonane, czego potwierdzeniem jest treść umowy między pozwaną a nowym pracodawcą powoda. Postanowienia § 4 Umowy Społecznej odnoszą się jedynie do ogólnych zasad ochrony miejsc pracy, które w żaden sposób nie zabraniają przejścia zakładu pracy, a jedynie wskazują, że warunki pracy i płacy nie mogą ulec pogorszeniu. Ponadto, nawet w przypadku przypisania postanowieniom charakteru normatywnego nie mogą one zostać uznane za udaremniające automatyzm prawny związany z art. 23¹ k.p.

W zakresie postanowienia § 2 ust. 2 Gwarancyjnej Umowy Społecznej Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż nie blokuje ono wprost mechanizmu przejścia pracowników do innego pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p., gdyż odnosi się jedynie do wyodrębnienia ze struktur pozwanej samodzielnych podmiotów gospodarczych, na co *de facto* pracownicy wyrazili zgodę w dniu 10 stycznia 2013 r. W przedmiotowej sprawie pozwana nie przekształcała jednak istniejącej komórki w

odrębne podmioty, a jedynie podjęła decyzję o przekazaniu części dotychczas prowadzonej działalności zewnętrznemu przedsiębiorcy. Należy zatem wskazać, iż pozwana w tym przypadku nie miała obowiązku przeprowadzania żadnych uzgodnień z zakładowymi organizacjami związkowymi i pracownikami, a mimo to podjęła wszelkie działania zabezpieczające interesy pracowników poprzez dokonanie szeregu spotkań i konsultacji. Sąd pierwszej instancji wskazał również, że charakter tego postanowienia jasno wskazuje, iż nie jest to uprawnienie kształtujące prawa i obowiązki stron niniejszego postępowania.

Nadto Sąd Rejonowy podkreślił, że zmiana struktury przedsiębiorstwa, w tym wydzielenie z niego odrębnej spółki, którego skutkiem jest przejęcie części pracowników w trybie art. 23¹ k.p., należy do wyłącznych kompetencji zarządczych pracodawcy lub jego właściciela. Nawet zobowiązanie się pracodawcy do uzgadniania ze związkami zawodowymi planowanych decyzji skutkujących przejściem pracowników na innego pracodawcę, czy warunkujących wydzielenie odrębnego podmiotu od zgody pracowników, którzy przejdą na mocy art. 23¹ k.p. do wyodrębnionej struktury, nie ma wpływu na ważność decyzji pracodawcy w zakresie zmian organizacyjnych. Zdaniem Sądu Rejonowego potwierdzeniem braku obowiązku uzyskania zgody pracowników na przeprowadzenie zmian właścicielskich jest również fakt, że w Gwarancyjnej Umowie Społecznej strony nie przewidziały żadnych konsekwencji niedotrzymania przez pracodawcę zaciągniętych przez niego zobowiązań. Należy zatem jednoznacznie wskazać, iż intencją stron nie było bezwzględne uzależnianie zmian właścicielskich od zgody pracowników, a jedynie zdeterminowanie do podjęcia partnerskich uzgodnień, które nie podważają wyłącznych prerogatyw pracodawcy w dziedzinie zarządzania przedsiębiorstwem.

Sąd Rejonowy podniósł, że Kodeks pracy nie przewiduje konstrukcji sprzeciwu pracownika lub konieczności uzyskania zgody na przejście zakładu pracy lub jego części. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, z art. 23¹ k.p. wynikają normy ściśle bezwzględnie obowiązujące, co nie pozwala na odstępstwo od nich także na korzyść pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 133/99).

Od powyższego wyroku apelację złożył powód.

Sąd Okręgowy w O. w wyroku z dnia 14 grudnia 2015 r., oddalił apelację powoda i zasądził od niego na rzecz pozwanej kwotę 90 tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne, ocenę dowodów, a także wywody zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji i przyjął je za własne.

W ocenie Sądu Okręgowego nie można było podzielić zarzutu, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy, co powodowałoby konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w przedmiotowej sprawie nie zachodziła żadna z sytuacji pozwalających uznać, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy. Istotą tego sporu było ustalenie, czy nadal istnieje stosunek pracy pomiędzy Z.C. a E. S.A. w O.. W konsekwencji Sąd Rejonowy musiał dokonać analizy, czy powód został przejęty w trybie art. 23¹ k.p. przez nowego pracodawcę tj. A. Sp. z o.o. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji dokonał oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego na tę okoliczność i biorąc pod uwagę bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego przywołane w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku, dokonał ustalenia, że powód nie jest pracownikiem pozwanej, albowiem stał się z dniem 1 maja 2013 r. pracownikiem A. Sp. z o.o. Nastąpiło bowiem wyodrębnienie części zakładu u pozwanego i tak powstała spółka A., która przejęła powoda. Nie można zatem twierdzić, że istota sprawy nie została rozpoznana przez Sąd Rejonowy, gdyż po przeprowadzeniu postępowania dowodowego Sąd ustosunkował się do zgłoszonego w odwołaniu żądania powoda i zbadał podstawę merytoryczną powództwa. Rozstrzygnięcie zawarte w wyroku Sądu Rejonowego odnosiło się do tej materii, która była przedmiotem sprawy tj. do kwestii czy powód jest pracownikiem pozwanego.

W ocenie Sądu Okręgowego nie doszło również do naruszenia zaprezentowanych w apelacji przepisów prawa procesowego. Sąd Rejonowy nie miał obowiązku szczegółowego odnoszenia do wszystkich kwestii podnoszonych w pismach stron i zaprezentowanych w nich poglądów prawnych na temat art. 23¹ k.p.

W ocenie Sądu odwoławczego nie doszło do naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c., jak również treść uzasadnienia zaskarżonego wyroku dała możliwość prześledzenia toku rozumowania Sądu pierwszej instancji, bowiem

wskazuje ona podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, jak również zawiera wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Sąd Rejonowy, zdaniem Sądu drugiej instancji, nie dopuścił się także naruszenia art. 207 § 6 k.p.c. i art. 217 § 2 k.p.c. Sąd Rejonowy nie korzystał z ww. przepisów, a zatem nie miało miejsce pominięcie twierdzeń strony powodowej w trybie ww. przepisów.

Przechodząc do najistotniejszej kwestii podniesionej w apelacji, a mianowicie do tego,

Po gruntownym przeanalizowaniu przepisów prawa i orzecznictwa dotyczących przejścia zakładu pracy oraz po odniesieniu ich do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy, Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że prawidłowo Sąd Rejonowy ocenił, że doszło do przejścia na spółkę A. składników majątkowych służących do prowadzenia jej działalności. Sprzedaży podlegały te składniki majątku, które uprzednio były na stanie Wydziału Usług Pomocniczych spółki E. S.A. i służyły wykonywaniu prac przypisanych do tego Wydziału. Jak zatem wynika z dowodów zgromadzonych w sprawie - nastąpiło wyodrębnienie z E. S.A. składników majątkowych, by prace wykonywane do tej pory przez Wydział Usług Pomocniczych mogły być wykonywane przez Zakład Usług Pomocniczych A. Sp. z o.o. w O.. Powód pracował w Wydziale Usług Pomocniczych spółki E. S.A., gdzie był kierownicą. Zatem po wyodrębnieniu tej części zadań do Zakładu Usług Pomocniczych A. Sp. z o.o. w O. i sprzedaniu jej majątku służącego do wykonywania tych usług (w tym ładowarki Fadroma, na której wykonywał pracę powód), prawidłowo Sąd Rejonowy uznał, że nastąpiło przejęcie powoda w trybie art. 23¹ k.p. przez Zakład Usług Pomocniczych A. Sp. z o.o. w O..

Okoliczność, że w posiadaniu pozwanego pozostał ciężki sprzęt w żaden sposób nie dyskredytuje ustalenia, że doszło do przejścia zakładu pracy. W posiadaniu dotychczasowego pracodawcy pozostał, bowiem sprzęt służący do wykonywania innych zadań, niż te, które były przedmiotem dokonanego przejścia części zakładu pracy. Nie można stawiać znaku równości pomiędzy każdym ciężkim sprzętem. Powód pracował na innym stanowisku. Nawet z jego zeznań wynika, że musiałby się przyuczyć do pracy na sprzęcie, który pozostał u pozwanego. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko wyrażone przez Sąd Rejonowy, że

nastąpiło wyodrębnienie zorganizowanej części przedsiębiorstwa. Doszło do wyodrębnienia części zadań, które do tej pory realizował pozwany w ramach Wydziału Usług Pomocniczych i nastąpiło przeniesienie ich do realizacji przez inny podmiot. W konsekwencji u pozwanego zadania te nie były już realizowane.

Sąd Okręgowy nie podzielił także pozostałych zarzutów zgłoszonych w apelacji dotyczących naruszenia art. 9 k.p., art. 65 § 1 k.c., art. 240 § 1 k.p., art. 58 § 1 k.c. mających wykazać, że nie doszło do przejęcia powoda przez nowego pracodawcę. W tym zakresie Sąd Okręgowy w całości podzielił ocenę dokonaną przez Sąd Rejonowy i przyjął tę ocenę za własną. Nie zachodziła zatem, zdaniem Sądu Okręgowego, potrzeba powtórzenia argumentacji przytoczonej przez Sąd pierwszej instancji.

Od powyższego wyroku powód wniósł skargę kasacyjną wnosząc o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w O. z dnia 14 grudnia 2015 r. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania innemu sądowi równorzędnemu. W związku z faktem, iż w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, pełnomocnik powoda wniósł o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

Zaskarżonemu wyrokowi skarżący zarzucił:

I. w ramach podstawy z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. (naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy):

1. naruszenie art. 382 k.p.c. przez pominięcie części zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego - załączników do pisma Pozwanego z dnia 27 marca 2015 r. oraz pominięcie argumentacji podnoszonej przez Powoda w pismach procesowych z dnia 24 listopada 2014 r., 8 stycznia 2015 r., 21 kwietnia 2015 r. oraz pismo z 14 grudnia 2015 r.;

2. naruszenie art. 386 § 4 k.p.c. przez uznanie, że sytuacja w której treść uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji wskazuje na to, iż Sąd ten całkowicie pominął szereg twierdzeń powoda co do faktów, jak również część dowodów, nie stanowi przypadku nierozpoznania istoty sprawy i w konsekwencji odmowę uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji;

II. w ramach podstawy z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. (naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie):

1. naruszenie art. 23¹ § 1 w zw. z art. 11¹ i art. 18^{3a} k.p. przez uznanie, że pracodawca może - z naruszeniem równości pracowników - odmiennie potraktować pracowników znajdujących się w identycznej sytuacji, i arbitralnie doprowadzić do tego, że niektórzy zostaną przekazani do nowego pracodawcy na skutek zbycia (części) przedsiębiorstwa, zaś inni pozostaną u dotychczasowego pracodawcy;

2. naruszenie art. 23¹ § 1 k.p. przez zastosowanie go w niniejszej sprawie, podczas gdy ustalony stan faktyczny nie dawał podstaw do uznania, że do nowego pracodawcy przeszedł zakład pracy albo jego zorganizowana część;

3. naruszenie art. 23¹ § 1 k.p. przez uznanie, że jedno urządzenie ruchome może stanowić zakład pracy powoda;

4. naruszenie art. 9 § 1 i 2 oraz art. 18 § 1 w zw. z art. 23¹ § 1 k.p. przez uznanie, że treść tego ostatniego nie może być modyfikowana na korzyść pracownika aktami prawa pracy i zastosowanie go;

5. naruszenie art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz § 2 ust. 2 Gwarancyjnej Umowy Społecznej i § 6 ust. 1 i 2 Umowy Społecznej przez uznanie, że pismo z dnia 10 stycznia 2013 r. stanowi zgodę powoda na przejście do nowego zakładu pracy;

6. naruszenie art. 240 § 1 k.p. przez uznanie, że postanowienia § 2 ust. 2 Gwarancyjnej Umowy Społecznej oraz § 6 ust. 1 i 2 Umowy Społecznej zawierają postanowienia o charakterze wyłącznie obligacyjnym, podczas gdy mają one charakter normatywny;

7. naruszenie § 2 ust. 2 Gwarancyjnej Umowy Społecznej oraz § 6 ust. 1 i 2 Umowy Społecznej (jako części Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy) przez uznanie, że nie stanowią one podstawy do ograniczenia pracodawcy w dokonywaniu transakcji wywołującej skutki o których mówi art. 23¹ § 1 k.p.

8. naruszenie art. 75¹ § 1 w zw. z art. 73 § 2 zd. pierwsze k.c. przez uznanie, że umowa zawarta między nowym pracodawcą a pozwaną jest ważna w mimo tego, że nie zachowano formy zastrzeżonej pod rygorem nieważności.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o:

1. wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, jako niezawierającej okoliczności uzasadniających jej rozpoznanie lub

odrzućcie skargi kasacyjnej jako niespełniające wymagań określonych w art. 398⁴ § 1 k.p.c.;

ewentualnie, z daleko posuniętej ostrożności procesowej, w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania:

2. oddalenie skargi kasacyjnej;

a także:

3. w każdym przypadku zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

Na wstępie należy wskazać, że w niniejszej sprawie nie zachodzi żadna z przesłanek nieważności wymieniona w art. 379 k.p.c., w związku z czym należało rozpoznać skargę kasacyjną pozwanej w granicach wskazanych w niej podstaw.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów naruszenia prawa procesowego, należy wskazać, że w odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c. przez pominięcie części zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, skarżący nie wykazał, że Sąd Okręgowy w istocie pominął wskazane dowody. Twierdzenia zawarte w skardze kasacyjnej stanowią w tym zakresie jedynie domysły skarżącego. Niezależnie jednak od tego, czy rzeczywiście Sądy pominęły wskazany materiał dowodowy, ewentualne zaniedbanie w tym zakresie nie miało wpływu na wynik sprawy, bowiem materiał ten nie dotyczył nawet powoda, czy też wykonywanych przez niego zadań. Sam fakt zaś, że część przekazanych następnie w ramach przejścia części zakładu pracy do spółki A. zadań była w przeszłości wykonywana przez podmiot zewnętrzny nie podważa prawidłowości ustaleń Sądów, co do stwierdzenia nastąpienia skutku w postaci przejścia zakładu pracy, skoro w dniu przejścia zadania te były wykonywane przez likwidowany Wydział Usług Pomocniczych.

Natomiast zarzut naruszenia art. 386 § 4 k.p.c. przez uznanie, że sytuacja w której treść uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji wskazuje na to, iż Sąd ten całkowicie pominął szereg twierdzeń powoda co do faktów, jak również część dowodów, nie stanowi przypadku nierozpoznania istoty sprawy i w konsekwencji odmowę uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji nie jest zasadny z uwagi na fakt, że jak słusznie wskazał Sąd Okręgowy, Sąd pierwszej instancji nie miał obowiązku odnosić się w uzasadnieniu swojego wyroku do wszystkich twierdzeń powoda wyrażanych w toku całego postępowania. Sąd odwoławczy, opierając się na orzecznictwie Sądu Najwyższego, dotyczącego kwestii nierozpoznania istoty sprawy, dokonał prawidłowej wykładni tego pojęcia, wyjaśnił, jakie uchybienia sądów mogą zostać uznane za nierozpoznanie istoty sprawy i wykazał, że żadna z sytuacji mogących uzasadniać ten zarzut nie miała w niniejszej sprawie miejsca. Nie ma potrzeby powtarzania w tym miejscu argumentacji Sądu Okręgowego, została ona bowiem wyczerpująco przedstawiona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Zatem nie można przychylić się do zarzutu, że Sąd Okręgowy naruszył art. 386 § 4 k.p.c., skoro nie stwierdził on, aby Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy i prawidłowo swoje stanowisko uzasadnił.

Odnosząc się natomiast do zarzutów naruszenia prawa materialnego godzi się zauważyć, że nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 23¹ § 1 w zw. z art. 11¹ i art. 18^{3a} k.p., bowiem w niniejszej sprawie nie można mówić o dyskryminacji w zakresie objętym skargą kasacyjną. Skarżący porównuje sytuację powoda oraz pracowników zatrudnionych w całkowicie odmiennych działach, wykonujących inne zadania, posiadających odmienne kwalifikacje. Jedyną cechą łączącą powoda z pracownikami działu nawęglania jest fakt, że obsługują oni szeroko rozumiany sprzęt ciężki, przy czym nie są to takie same, ani nawet podobne maszyny, a sam powód przyznał, że nie posiada kwalifikacji do obsługi sprzętu używanego w dziale nawęglania i musiałby odbyć stosowne szkolenie, aby go obsługiwać. Podzielić należy zapatrywanie wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., II PK 14/07 (OSP 2009 nr 9, poz. 97), zgodnie z którym zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 11² k.p. zakłada bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic

w wykonywaniu pracy. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co opiera się wprost na założeniu, iż dyferencjacja praw pracowniczych nie ma w tym przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciążącymi na danych osobach, sposobem ich wypełnienia, czy też ich kwalifikacjami.

Nie można mówić o dyskryminacji w kontekście przejścia zakładu pracy, gdy miałyby ona dotyczyć pracowników wykonujących odmienne zadania, posiadających odmienne kwalifikacje, w dodatku zatrudnionych w odmiennych komórkach organizacyjnych pracodawcy, z których jedna nie podlegała w ogóle przekazaniu do nowego pracodawcy. Zróżnicowanie sytuacji pracowników w takiej sytuacji wynika bowiem z przyczyn obiektywnych – odmienności wykonywanych przez nich zadań, posiadanych kwalifikacji, zatrudnienia w odmiennych komórkach organizacyjnych, które bezpośrednio wpływają na objęcie tylko jednej grupy pracowników skutkami przejścia zakładu pracy.

Przechodząc do zarzutów naruszenia art. 23¹ § 1 k.p., na wstępie wskazać należy, że zgodnie z aktualnym poglądem prezentowanym w orzecnictwie Sądu Najwyższego 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 (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 14 czerwca 2012 r., I PK 235/11, LEX nr 1250558; 13 marca 2014 r., I BP 8/13, LEX nr 1511807 oraz 26 lutego 2015 r., III PK 101/14, LEX nr 1663135 i tam powołane wcześniejsze orzecznictwo Sądu Najwyższego i Trybunału Sprawiedliwości). W przedmiotowej sprawie Sady obu instancji ustaliły, że na spółkę A. przeszły nie tylko zadania wykonywane dotąd u pozwanego pracodawcy przez Wydział Usług Pomocniczych ale również składniki majątkowe niezbędne do wykonywania tych zadań (m.in. sprzęt ciężki) oraz pracownicy

zatrudnieni dotychczas w tym wydziale. Ustalono ponadto, że po przejściu zakładu pracy A. Sp. z o.o. faktycznie wykonywała nadal zadania przejęte od Wydziału Usług Pomocniczych, w tym sam powód nadal wykonywał uprzednio powierzone mu zadania. Z tych ustaleń Sądy wyprowadziły wniosek, że zachowana została tożsamość przekazanej części zakładu pracy, co jest niezbędną przesłanką uznania, że nastąpiło przejście zakładu pracy.

Niesłusznie skarżący podnosi, jakoby Sądy uznały, że jedno urządzenie w postaci ładowarki Fadroma stanowiło zakład pracy powoda. Pełnomocnikowi powoda umyka, że ocena czy doszło do przejścia zakładu pracy musi być dokonywana przy uwzględnieniu okoliczności dotyczących całej przekazywanej części zakładu pracy, a nie jedynie samego powoda. W tym zakresie należy zauważyć, że na nowego pracodawcę przeszły zadania, pracownicy oraz sprzęt dawnego Wydziału Usług Pomocniczych, a nie jedynie zadania powoda i sprzęt, za pomocą którego powód je wykonywał. Przekazanie zadań jakie powód wykonywał w ramach swojej pracy i ładowarki Fadroma, którą powód obsługiwał było jedynie częścią zadań i sprzętu przekazanego nowemu pracodawcy. Zatem prawidłowo sądy ustaliły, że miało miejsce przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę, skoro przejął on nie tylko sprzęt, pracowników ale i zadania po likwidowanej jednostce organizacyjnej istniejącej u pracodawcy.

Godzi się również dodać, że dla stwierdzenia skutków, o których mowa w art. 23¹ k.p. nie ma znaczenia, że u pozwanego pozostała część sprzętu ciężkiego, skoro służy on do wykonywania innych zadań i nie był związany z częścią zakładu pracy podlegającą przejęciu. Dla nastąpienia skutku w postaci przejścia zakładu pracy nie jest konieczne przekazanie wszelkich składników majątkowych danego rodzaju, pozostających we władaniu dotychczasowego pracodawcy, a jedynie tych, które związane są z działalnością przekazywanej części zakładu pracy (przy założeniu, że działanie tej jednostki organizacyjnej opiera się na składnikach majątkowych).

W odniesieniu do zarzutów związanych z postanowieniami Gwarancyjnej Umowy Społecznej oraz Umowy Społecznej obowiązujących u pozwanego i dopuszczalności modyfikowania za ich pomocą skutków przejścia zakładu pracy zacząć trzeba od tego, że prawdą jest, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego

dopuszczono możliwość modyfikowania za pomocą porozumień zbiorowych prawa pracy skutków przejścia zakładu pracy, o których mowa w art. 23¹ k.p. wyłącznie na korzyść pracowników (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 13 listopada 2013 r., I PK 107/13, OSNP 2015 nr 1, poz. 5), jednak Sąd Najwyższy stanął również jednoznacznie na stanowisku że postanowienia takich porozumień nie mogą wyłączać nastąpienia skutku w postaci przejścia zakładu pracy, ten bowiem następuje automatycznie, zaś decyzja pracodawcy co do dysponowania zakładem pracy należy do sfery jego wyłącznych kompetencji. Porozumienia zbiorowe mogą zatem modyfikować skutki przejścia zakładu pracy jedynie poprzez przyznanie pracownikom szczególnych uprawnień na wypadek przejścia zakładu pracy, np. prawo do niewyrażenia zgody na przejście do nowego pracodawcy, skorzystanie z którego skutkowałoby pozostaniem pracownika u dotychczasowego pracodawcy.

Analiza postanowień § 2 ust. 2 Gwarancyjnej Umowy Społecznej oraz § 6 ust. 1 i 2 Umowy Społecznej powoływanych przez skarżącego prowadzi do konstatacji, że pracownikom pozwanego nie przyznano na mocy tych postanowień indywidualnych uprawnień do niewyrażenia zgody na przejście do nowego pracodawcy, czy też obowiązku pracodawcy uzyskania ich indywidualnej zgody na przejście do nowego pracodawcy. Stwierdzić bowiem należy, że § 2 ust. 2 Gwarancyjnej Umowy Społecznej dotyczy ogólnego obowiązku uzyskania zgody co najmniej 70% pracowników na utworzenie samodzielnego podmiotu gospodarczego, zaś § 6 ust. 1 i 2 Umowy Społecznej dotyczą uzgodnienia warunków tworzenia nowych wyodrębnionych podmiotów gospodarczych z przedstawicielami pracowników oraz formy głosowania pracowników w przedmiocie wyrażenia zgody na utworzenie wyodrębnionej jednostki gospodarczej. Nie ulega wątpliwości, że żadne z tych postanowień nie przyznaje indywidualnie pracownikom prawa do wyrażenia zgody, bądź odmowy przejścia do nowego pracodawcy. Pozwany pracodawca nie miał zatem obowiązku uzyskania takiej zgody, aby nastąpił skutek w postaci przejęcia pracowników w ramach przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. W konsekwencji kwestia charakteru pisma z dnia 10 stycznia 2013 r. podpisanego przez powoda nie ma znaczenia dla nastąpienia skutków, o których mowa w art. 23¹ k.p.

Bez wątpienia również postanowienia § 2 ust. 2 Gwarancyjnej Umowy Społecznej oraz § 6 ust. 1 i 2 Umowy Społecznej mają charakter obligacyjny. Nie dotyczą one bowiem treści indywidualnych stosunków pracy, ponadto nie mogą one wyłączać skutku w postaci przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę.

Odnosząc się w końcu do ostatniego z zarzutów naruszenia prawa materialnego sformułowanych przez skarżącego, stwierdzić należy, że kwestia ważności umowy lub umów, na podstawie których doszło do zbycia części zakładu pracy nie ma znaczenia dla nastąpienia skutków, o których mowa w art. 23¹ k.p.

Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego kluczowe znaczenie dla stwierdzenia przejścia zakładu pracy ma faktyczne przejęcie części lub całości zakładu pracy, bowiem ocena, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 23¹ k.p.) zależy od ustalenia, że przejął on w faktyczne władanie część zadania lub zadań, stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych. Nie musi to polegać na nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części oraz nie zależy od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której następuje (por. wyroki Sądu Najwyższego z 15 września 2006 r., I PK 75/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 250; 3 grudnia 2010 r., I PK 101/10, LEX nr 737253).

Sąd Najwyższy wskazał w wyroku z 19 stycznia 2016 r., I UK 28/15 (LEX nr 2043737), że przejęcie pracowników w taki sposób, że przejmujący staje się ich pracodawcą może bowiem nastąpić tylko w wyniku spełnienia się przesłanek z art. 23¹ § 1 k.p. Umowa cywilnoprawna o przejęcie pracowników jest tylko zdarzeniem prawnym, które może wywołać skutek w postaci przejścia zakładu, jedynie wtedy, gdy dojdzie do faktycznego przejścia składników jednostki gospodarczej decydujących o jej tożsamości. Teza ta ma zastosowanie również do innych umów cywilnoprawnych, na podstawie których dochodzi do zbycia części majątku lub przekazania zadań wykonywanych do tej pory przez części zakładu pracy podlegającą przejęciu. Zatem Sady rozpoznające przedmiotową sprawę były uprawnione do stwierdzenia, że miało miejsce przejście zakładu pracy w sytuacji, gdy ze stanu faktycznego sprawy wynikało jednoznacznie, że nowy pracodawca przejął nie tylko zadania likwidowanej jednostki organizacyjnej pozwanego ale

również środki materialne, za pomocą których zadania te były realizowane oraz pracowników zatrudnionych w Wydziale Usług Pomocniczych.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

kc