

Sygn. akt I PK 269/15

POSTANOWIENIE

Dnia 6 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa K. S. i D. W.
przeciwko E. Spółce Akcyjnej z siedzibą w G. Oddziałowi w K. i D. Spółce z
ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.
o ustalenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 września 2016 r.,
skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 21 maja 2015 r., sygn. akt V Pa (...),

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i nie
obciąża powodów kosztami zastępstwa procesowego w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 21 maja 2015 r. oddalił apelację powodów K. S. i D. W. od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 30 grudnia 2014 r. oddalającego ich powództwa przeciwko pozwanym E. S.A. z siedzibą w G. Oddział w . i D. Spółce z o.o. z siedzibą w S. o ustalenie istnienia stosunku pracy (pkt 1) oraz nie obciążył powodów kosztami zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą (pkt 2).

Sąd Okręgowy uznał, że przepisy Umowy Społecznej obowiązującej u pozwanego pracodawcy E. S.A. nie miały wpływu na skuteczność przejścia jej

pracowników, w tym powodów, na nowego pracodawcę, to jest Spółkę D.W. orzeczeniu Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym z dnia 21 października 2008 r., III KAS 2/08 (OSNP 2009 nr 7-8, poz. 111), którego przedmiotem rozważań były przepisy tejże Umowy Społecznej, stwierdzono, że nie ma ona charakteru normatywnego w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. W związku z tym wynikające z jej art. 18 ust. 2 i ust. 3 zobowiązanie pracodawcy E. S.A. do uzgodnienia restrukturyzacji ze związkami zawodowymi ma charakter „uzgodnienia partnerskiego”, które pracodawca powinien wykonać z odpowiednią starannością, niemniej jednak związki zawodowe nie mogą blokować restrukturyzacji. A zatem brak zawarcia porozumienia w tej sprawie między pracodawcą a związkami zawodowymi pozostaje bez wpływu na samo przejście zakładu na nowego pracodawcę. W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że powodowie K.S., zatrudniony przy konserwacji drobnych usterek w obiektach niesłużących bezpośrednio dystrybucji energii i D.W., zatrudniona jako sprzątaczką w budynkach biurowych, pracujący pierwotnie w Wydziale Administracji, a później w Sekcji Nieruchomości Nieenergetycznych E. S.A., zostali przejęci w trybie art. 23¹ k.p. przez nowego pracodawcę Spółkę D. To, że pierwotnie w Wydziale Administracji nie było wyodrębnionej Sekcji Nieruchomości Nieenergetycznych, która została przejęta przez nowego pracodawcę, nie wpływa na ocenę możliwości uznania tej Sekcji za jednostkę organizacyjną tworzącą zorganizowaną całość ani nie czyni przypisania powodów do tej Sekcji dowolnym i jednostronnym. Sekcja Nieruchomości Nieenergetycznych została bowiem utworzona w grudniu 2012 r. poprzez wyodrębnienie części osób realizujących specyficzne zadania w Wydziale Administracji. Do zadań Sekcji należała między innymi działalność pomocnicza związana z utrzymaniem porządku w budynkach, naprawa i konserwacja, zarządzanie nieruchomościami. Po wydzieleniu Sekcji nie zmieniły się stanowiska, zadania, ani podległość służbowa powodów. Wbrew twierdzeniom powodów Sekcja Nieruchomości Nieenergetycznych posiadała przymiot samodzielności i zachowała swoją tożsamość po przejęciu. Sąd Okręgowy uwypuklił, że w umowie outsourcingowej między E. S.A. i Spółką D. przyjęto założenie, że wszyscy pracownicy realizujący zadania związane z nieruchomościami nieenergetycznymi przechodzą do nowego pracodawcy. Podkreślono, że Wydział Administracji E. S.A.

realizował rozmaite zadania takie jak: obsługa kadrowa, personalna, organizacyjna i logistyczna powiązana z główną działalnością pracodawcy, którą jest dystrybucją energii. Do Wydziału należeli wszyscy przekazani Spółce D. pracownicy. Z uwagi na różnorodność zadań realizowanych w Wydziale Administracji nie było możliwości przekazania tego Wydziału jako całości. Zasady wydzielenia części pracowników Wydziału Administracji do Sekcji Nieruchomości Nieenergetycznych były jasne i dotyczyły wyodrębnienia rzeczywiście mniej istotnych dla funkcjonowania pozwanego zadań. Tym samym powodowie należeli do dającej się zidentyfikować jednostki gospodarczej, która zachowała swoją tożsamość. Samodzielności Sekcji nie niweczy okoliczność, że nie miała ona „własnego” kierownictwa, jako że jej pracownikami kierował bezpośrednio kierownik Wydziału Administracji. Stan taki wynikał bowiem z odmowy przyjęcia funkcji koordynatora przez pracowników Sekcji, którym to zaproponowano. W tej sytuacji zrozumiałe jest zatrudnienie koordynatora przez nowego pracodawcę. Co więcej, jeżeli do dalszego funkcjonowania tej jednostki wystarczające było uzupełnienie jej struktury wyłącznie o koordynatora i jeżeli w dalszym ciągu realizowała ona prawidłowo te same zadania co dotąd, to zarzut braku zachowania tożsamości, zdaniem Sądu Okręgowego, był nieuzasadniony. Dlatego w ocenie Sądu Okręgowego doszło do przejęcia części zakładu pracy na nowego pracodawcę w warunkach zgodnych z uregulowaniami art. 1a dyrektywy 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 2001 r. Nr 82, poz.16).

Skargę kasacyjną od tego wyroku złożyli powodowie K. S. i D. W., zaskarżając wyrok w części, w której sąd oddalił ich apelację. Skarżący wnieśli o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w K. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym o kosztach zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy zgodnie z żądaniem apelacji przez zmianę wyroku Sądu Rejonowego w K. i ustalenie, że powodowie nadal są pracownikami pozwanego E. S.A. Oddziału w K. i jednocześnie nie są pracownikami pozwanego D. Spółki z o.o.

z siedzibą w S., oraz o zasądzenie od pozwanych na rzecz skarżących kosztów postępowania za wszystkie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych. Skarżący wniesli o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego:

1) art. 23¹ k.p. przez jego błędną wykładnię, polegającą na niezastosowaniu art. 10 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską w związku z art. 87 ust. 1 Konstytucji w związku z art. 23¹ k.p. i art. 1 dyrektywy Rady 2001/23, to jest z pominięciem dorobku interpretacyjnego wypracowanego przez Trybunał Sprawiedliwości na gruncie art. 1 tej Dyrektywy oraz przez Sąd Najwyższy na gruncie art. 23¹ k.p. wyrażająca się w przyjęciu, że: a) grupa pracowników bez żadnych powiązań strukturalnych czy powiązania z konkretnym składnikiem majątku pracodawcy, bez własnego kierownictwa i wypracowanych metod pracy może stanowić samodzielną jednostkę zatrudnienia, kwalifikowaną jako część zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., b) wbrew wyłącznie gwarancyjnej funkcji tego przepisu, pracodawca może posłużyć się normą z art. 23¹ k.p. dla celów restrukturyzacji zatrudnienia w zakładzie pracy, c) przejmowana jednostka - część zakładu pracy w postaci zespołu zadaniowego - zachowuje tożsamość ponieważ kontynuuje dotychczasową działalność u nowego pracodawcy, choć jednocześnie Sądy obu instancji czynią ustalenia, że zostali przekazani tylko pracownicy, bez majątku, dla których nowy pracodawca był zmuszony stworzyć nową strukturę organizacyjną, to jest wdrożyć nowe metody pracy (platforma cyfrowa) i zatrudnić zewnętrznego koordynatora, d) dowolne i jednostronne „przypisanie” przez pracodawcę do wydzielonych zakładowych jednostek organizacyjnych pracownika, który wcześniej nie wykonywał w nich pracy, prowadzi do przejęcia tego pracownika przez nowego pracodawcę w razie przejścia na niego tych jednostek organizacyjnych jako części zakładu pracy,

2) art. 9 § 1 k.p. przez niewłaściwą interpretację i przyjęcie, że przepisy aktu normatywnego, będącego źródłem prawa pracy (art. 8 i 18 ust 3 Umowy Społecznej), przewidujące konieczność uzgodnienia przez pracodawcę z działającymi na terenie zakładu pracy związkami zawodowymi kwestii przejścia

części zakładu pracy na innego pracodawcę, nie mają charakteru normatywnego, a stanowią tylko o powinności pracodawcy.

Skarżący wskazali, że za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania przemawia występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych, które sprowadzają się do pytań: 1) o normatywny czy pozanormatywny charakter przepisów pozakodeksowych źródeł prawa pracy, uzależniających skuteczność decyzji pracodawcy w kwestii restrukturyzacji zatrudnienia lub przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę od zawarcia porozumienia z działającymi na terenie zakładu pracy związkami zawodowymi, 2) o charakter orzeczeń Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym, a zwłaszcza, czy orzeczenia tego organu, który nie jest organem sądowym i którego judykatura zależy od woli stron, mogą być wskazówką orzeczniczą dla sądownictwa powszechnego, 3) czy dla przyjęcia, że doszło do transferu samodzielnej i funkcjonującej placówki zatrudnienia w rozumieniu art. 23¹ k.p., wystarczające jest przejęcie przez nowego pracodawcę tylko zadania (usługi) wykonywanego przez pracowników, których praca nie wiąże się z wykorzystaniem istotnych składników majątku pracodawcy i to pomimo że poza zadaniem (usługą), jednostka nie wykazuje innych cech tożsamości czy samodzielności, 4) czy w przypadku sporu co do tego, czy skutki opisane w art. 23¹ k.p. dotyczą pracowników, których zadanie opiera się głównie na pracy ludzkiej, sądy orzekające zobowiązane są, w ramach badania zachowania warunku tożsamości jednostki zatrudnienia przed i po przejściu na nowego pracodawcę, w pierwszej kolejności wyjaśnić czy w sprawie występują okoliczności, które jednoznacznie wykluczają przyjęcie, że jednostka zachowała tożsamość.

Skarżący wniesli o nieobciążanie ich kosztami postępowania kasacyjnego w razie nie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany E. S.A. z siedzibą w G. Oddział w K. wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie, a także o zasądzenie solidarnie od skarżących na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny, czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance występowania w sprawie istotnych zagadnień prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.).

Stosownie do utrwalonego orzecznictwa, jeśli skarżący powołuje jako przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego powinien mieć na uwadze, że zagadnienie prawne jest to zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno zatem nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 51; z dnia 10 stycznia 2012 r., I UK 305/11, LEX nr 1215784; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr

1532950; z dnia 28 października 2015 r., I PK 17/15, LEX nr 2021940). Ponadto przez istotne zagadnienie prawne, o którym mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., należy rozumieć problem o charakterze prawnym, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozwiązanie stwarza realne i poważne trudności. Problem ten musi mieć jednocześnie charakter uniwersalny, przez co należy rozumieć, że jego rozwiązanie powinno służyć rozstrzygnięciu innych podobnych spraw. Jednocześnie, chodzi o problem, którego wyjaśnienie byłoby konieczne dla rozstrzygnięcia danej sprawy, a więc pozostający w związku z podstawami skargi oraz z wiążącym Sąd Najwyższy, a ustalonym przez sąd drugiej instancji, stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), i także w związku z podstawą prawną stanowiącą podstawę wydania zaskarżonego wyroku (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2013 r., IV CSK 53/13, LEX nr 1375467 oraz z dnia 26 listopada 2014 r., II UK 134/14, LEX nr 2008662).

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozmiennieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie może przyczynić się do rozwoju prawa. W konsekwencji nie można uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeśli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii przedstawianej w skardze i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka z 2003 r. nr 13, poz. 5; z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578; z dnia 17 marca 2015 r., I PK 4/15, LEX nr 1661934; z dnia 26 lutego 2016 r., I CSK 478/15, LEX nr 2052522).

Kierując się rozważaniami dokonanymi powyżej należy stwierdzić, że przedstawione w skardze kasacyjnej „zagadnienia prawne” nie spełniają wymogów przewidzianych dla wskazanej przez skarżących przesłanki przedsądu (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), ponieważ w żadnym z czterech pytań skarżący nie zawarli jakichkolwiek przepisów, na tle których miałoby się poszczególne pytanie ujawnić, a

ograniczyli się jedynie do zarysowania ogólnych zagadnień teoretycznych. Skoro w ramach przesłanki występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, skarżący formułuje pytania bez odniesienia ich do jakichkolwiek przepisów prawa, to samo w sobie nie pozwala to na ocenę, czy przedstawione zagadnienie ma rzeczywiście charakter zagadnienia prawnego.

Ponadto, na co zresztą zwrócili uwagę sami skarżący w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, kwestie poruszone w skardze w zagadnieniach „3 i 4” dotyczące istnienia tożsamości jednostki gospodarczej mającej być przedmiotem transferu oraz obowiązku badania przez sądy powszechne tożsamości takiej jednostki były już przedmiotem licznego orzecznictwa, zarówno Sądu Najwyższego, jak i Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (w poprzednim stanie prawnym: Europejski Trybunał Sprawiedliwości). W zagadnieniu „3” skarżący domagają się rozstrzygnięcia, czy dochodzi do przejścia zakładu pracy (lub jego części) na nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p. w sytuacji, gdy poza zadaniem (usługą) jednostka (zakład lub jego część) nie wykazuje innych cech tożsamości czy samodzielności. Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości wynika generalny wniosek, że kryterium decydującym o uznaniu za rzeczywiste przeniesienia przedsiębiorstwa lub jego części jest zachowanie tożsamości jednostki gospodarczej, które wynika przede wszystkim z rzeczywistego kontynuowania lub przejęcia przez nowego pracodawcę tej samej działalności gospodarczej lub działalności podobnej (por. wyroki z dnia 18 marca 1986 r. w sprawie 24/85, *Josef Maria Antonius Spijkers przeciwko Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV*, ECR 1986, s. 1119; z dnia 14 kwietnia 1994 r. w sprawie C-392/92, *Christel Schmidt przeciwko Spar und Leihkasse Der Fruheren Aemter Bordeesholm, Kiel und Cronshagen*, ECR 1994, s. I-1311; z dnia 26 września 2000 r. w sprawie C-175/99, *Didier Mayeur przeciwko Association Promotion de Information Messine (APIM)*, ECR 2000, s. I-7755). Przejęcie zakładu pracy (lub jego części) powinno obejmować jednostkę gospodarczą zorganizowaną w sposób stały, której działalność nie ogranicza się do wykonania określonego zadania. Dla stwierdzenia, czy przesłanki przejęcia jednostki gospodarczej zorganizowanej w sposób stały zostały spełnione, należy wziąć pod rozwagę wszystkie okoliczności faktyczne, które charakteryzują dane

zachowanie, do których zalicza się w szczególności: rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, o który chodzi, przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych takich jak budynki i ruchomości, wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia, przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klientów, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed i po przejęciu oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności (por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 15 grudnia 2005 r. w sprawie C-232/04 i C-233/04, *Nurten Guney-Gorres i Gul Demir przeciwko Securicor Aviation (Germany) Ltd i Kotter Aviation Security GmbH & Co. KG*, ECR 2005, s. I-11237; Europejski Przegląd Sądowy 2006 nr 8, s. 46 oraz wyrok z dnia 13 września 2007 r. w sprawie C-458/05, *Mohamed Jouini i inni przeciwko Princess Personal Service GmbH (PPS)*, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 1, s. 54). W nowszym orzecznictwie Trybunału (por. wyrok z dnia 12 lutego 2009 r. w sprawie C-466/07, *Dietmar Klarenberg przeciwko Ferrotron Technologies GmbH*, LEX nr 485097) wyrażany jest pogląd, że do transferu jednostki może dojść także w sytuacji, gdy część przejmowanego przedsiębiorstwa lub zakładu nie zachowuje niezależności organizacyjnej, pod warunkiem, że funkcjonalne więzi pomiędzy poszczególnymi przejmowanymi czynnikami produkcji zostaną zachowane, co będzie pozwalało przejmującemu na ich wykorzystywanie do celu prowadzenia identycznej lub analogicznej działalności gospodarczej. Stąd też koncepcja tożsamości jednostki gospodarczej oparta na tylko jednym czynniku, odnoszącym się do niezależności organizacyjnej, nie może zostać przyjęta. Funkcjonalne więzi pomiędzy różnymi przejmowanymi czynnikami pozwalają przejmującemu na wykorzystywanie ich w celu prowadzenia identycznej lub analogicznej działalności gospodarczej, nawet jeśli, po dokonaniu przejęcia, są one włączone w ramy odmiennej struktury organizacyjnej.

Jeśli chodzi o krajowe orzecznictwo, to w wyroku z dnia 3 marca 2015 r., I PK 187/14 (LEX nr 1785193) Sąd Najwyższy wskazał, że nieposiadanie typowej struktury organizacyjnej i kierownictwa cechujących samodzielne jednostki organizacyjne nie przeszkadza w uznaniu danej jednostki za część zakładu pracy, jeśli nietypowa struktura i kierownictwo jednostki wynikają ze specyfiki przedsiębiorstwa, którego jest częścią, a ogół składników konstytuujących część

zakładu jako przedmiot przejścia w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. charakteryzujących jednostkę pozwala uznać ją za zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza. W uzasadnieniu tego wyroku podkreślono, że ocena przejścia jednostki gospodarczej nie może opierać się tylko na jednym czynniku, odnoszącym się do niezależności organizacyjnej, ponieważ byłoby to sprzeczne z celem dyrektywy Rady 2001/23/WE, którym jest zagwarantowanie skutecznej ochrony praw pracowników w sytuacji, gdy następuje przejście (por. wyrok z dnia 12 lutego 2009 r. w sprawie C-466/07 *Dietmar Klarenberg przeciwko Ferrotron Technologies gmbh*, szczeg. pkt 43, 44). Poza tym, dla oceny znaczenia samodzielności organizacyjnej jednostki gospodarczej w całokształcie okoliczności branych pod uwagę, konieczne jest uwzględnienie charakteru przedsiębiorstwa, w którego ramach jednostka funkcjonuje. Z tego względu, na przykład niemożność wskazania ustrukturyzowanej jednostki w ramach agencji pracy tymczasowej nie przeszkadza w uznaniu istnienia w jej ramach jednostki gospodarczej w razie przekazania przez nią grupy pracowników innej agencji pracy tymczasowej, ponieważ istotne jest, że „zasoby przeniesione przez zbywającego stanowiły w ramach jego organizacji gotową do wykorzystania zbiorowość, która jako taka jest wystarczająca do świadczenia usług charakterystycznych dla działalności gospodarczej danego przedsiębiorstwa, bez potrzeby korzystania z innych istotnych zasobów lub innych części tego przedsiębiorstwa” (por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 września 2007 r., w sprawie C-458/05, *Mohamed Jouini i in.*, pkt 33-35). Trybunał uznał też, że dla bytu jednostki gospodarczej w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. b dyrektywy 2001/23 zdefiniowanej jako „zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza”, wystarczające jest w pewnych sytuacjach, w celu niepozbawiania dyrektywy 2001/23 części *effet utile*, jej istnienie w sensie „funkcjonalnych więzi współzależności i wzajemnego uzupełniania się tych czynników” (por. wyrok z dnia 12 lutego 2009 r. w sprawie C-466/07 *Dietmar Klarenberg*, 45-48). Natomiast „niezależność organizacyjna” (a zwłaszcza jej zachowanie po dacie przejścia), przez którą ogólnie należy rozumieć uprawnienie

do rządzenia się własnymi prawami, a w odniesieniu do jednostki gospodarczej „uprawnienia przyznane przełożonym tej jednostki do organizowania w sposób względnie swobodny i niezależny pracy w obrębie wspomnianej jednostki w celu prowadzenia właściwej dla niej działalności gospodarczej, a w szczególności uprawnienia do wydawania zarządzeń i poleceń, przydzielania zadań podporządkowanym pracownikom danej jednostki oraz decydowania o użyciu środków materialnych, którymi dysponuje bez bezpośredniej ingerencji ze strony innych struktur organizacyjnych pracodawcy”, ma szczególne znaczenie na gruncie art. 6 ust. 1 dyrektywy dla oceny prawa przejętej jednostki do zachowania statusu i funkcji przedstawicielstwa pracowniczego. Z tego względu, pojęcia tożsamości i niezależności nie są równoważne (por. cyt. wyżej wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawie *Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP)*).

W oparciu o powyższe rozważania Sąd Najwyższy w powołanym wyroku z dnia 3 marca 2015 r., I PK 187/14 przyjął, że jednostką gospodarczą może być grupa 18 pracowników sprzątających, zatrudnionych w przedsiębiorstwie tramwajowym, którzy świadczyli pracę w działach technicznych pięciu różnych jednostek organizacyjnych tego przedsiębiorstwa, mających różną lokalizację i podlegali kierownikom różnych jednostek, a których przejęła zewnętrzna spółka mająca świadczyć usługi sprzątania w przedsiębiorstwie tramwajowym. Sąd Najwyższy uznał bowiem, że trudno sobie wyobrazić, by w przedsiębiorstwie tramwajowym, które z natury świadczonych usług ma strukturę zdecentralizowaną, akurat dział sprzątania miałby się mieścić w jednym miejscu (siedzibie). Pomimo, że pracownicy świadczyli pracę w różnych częściach przedsiębiorstwa, to jednolita była ich podległość jako pracowników, a także jednolita struktura organizacyjna i kierownictwo. Sąd Najwyższy stwierdził przy tym, że oprócz ustalenia, czy przedsiębiorstwie istniała wyodrębniona jednostka gospodarcza zajmująca się utrzymywaniem czystości i porządku, konieczne było przeprowadzenie kolejnych etapów badania mającego na celu stwierdzenie zajścia transferu jednostki gospodarczej (części zakładu pracy). Chodzi tu o ustalenie jakiego rodzaju jednostka (oparta na pracy ludzkiej czy wyposażeniu materialnym) stanowiła przedmiot ewentualnego przejścia. Ocena ta musi w każdym wypadku wynikać z okoliczności i warunków działalności danej jednostki.

W dotychczasowym orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości jednostki świadczące usługi polegające na sprzątaniu i pracach porządkowych, były uznawane za oparte w przeważającym stopniu na pracy ludzkiej, a nie na czynnikach materialnych, z wnioskiem, że wobec tego zorganizowana grupa pracowników może, mimo braku znacznych materialnych czy niematerialnych składników majątkowych stanowić jednostkę gospodarczą (zob. wyroki Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 marca 1997 r. w sprawie C-13/95 *Ayşe Süzen*; z dnia 10 grudnia 1998 r. w połączonych sprawach *Francisco Hernández Vidal SA i in.*, C-127/96, C-229/96 i C-74/97, pkt 26 i 27; z dnia 29 lipca 2010 r. w sprawie C-151/09 *Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP)*, pkt 28-30; wyrok z dnia 20 stycznia 2011 r. w sprawie C-463/09 *CLECE*, pkt 39; z dnia 6 września 2011 r. w sprawie C-108/10 *Ivana Scattolon*, pkt 49 a także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2012 r., I PK 179/11, LEX nr 1219491; z dnia 17 maja 2012 r., I PK 180/11, LEX nr 1219492). Konieczna jest też ocena, czy badana jednostka zachowała tożsamość po dokonaniu transferu. Przede wszystkim, jednak w sektorach, takich jak np. sprzątanie, opartych głównie na sile roboczej, konieczne jest ustalenie, czy przejmujący przejął zasadniczą część, w znaczeniu liczebności i kompetencji, personelu, który jego poprzednik specjalnie przydzielił do tego zadania.

Z powyższych wywodów wynika, że tożsamość jednostki gospodarczej (zakładu lub jego części) będącej przedmiotem transferu zależy od okoliczności faktycznych konkretnego przypadku i wynika z wielości nierozłącznych elementów, jak wchodzący w jej skład personel, kierownictwo, organizacja pracy, metody działania czy ewentualnie jej środki trwałe, w tym nie jest konieczna jej niezależność organizacyjna czy własne kierownictwo, ani przejęcie danej jednostki z materialnymi czy niematerialnymi składnikami majątkowymi, jako jedyny element przesądzający o jej tożsamości. Odnosząc to do rozpoznawanej sprawy należy podkreślić, że Sądy obu instancji ustaliły, że przejęta jednostka, a to Sekcja Nieruchomości Nieenergetycznych wyłoniona z Wydziału Administracji, w której pracowali skarżący, stanowiła odrębną jednostkę i zachowała swoją tożsamość po przejęciu jej przez Spółkę D.. Z poczynionych ustaleń wynika bowiem, że „zasady wydzielania pracowników Wydziału Administracji do Sekcji Nieruchomości

Nieenergetycznych były jasne i dotyczyły wyodrębnienia rzeczywiście mniej istotnych dla funkcjonowania pozwanego zadań”. Na tej podstawie Sądy *meriti* uznały, że „powodowie należeli do dającej się zidentyfikować samodzielnej jednostki gospodarczej”, czyli Sekcji Nieruchomości Nieenergetycznych przejętej przez Spółkę D. wraz z zadaniami i wszystkimi pracownikami tej Sekcji.

Natomiast odnośnie do przedstawionej w zagadnieniu „4” kwestii zobowiązania sądów, w ramach badania zachowania warunku tożsamości jednostki zatrudnienia przed i po przejściu na nowego pracodawcę, do wyjaśnienia czy będąca przedmiotem transferu jednostka zachowała tożsamość należy wskazać, że Sąd Najwyższy, analizując orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w tym zakresie, w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 maja 2012 r., I PK 179/11 (LEX nr 1219491), stwierdził, że dokonanie przez sąd oceny, czy nastąpiło przejście zakładu pracy lub części zakładu pracy na innego pracodawcę, polegającej w istocie na subsumcji danego stanu faktycznego do normy wynikającej z art. 23¹ § 1 k.p., wymaga następujących działań:

1) sąd musi dokonać identyfikacji zakładu pracy lub części zakładu pracy (jednostki gospodarczej) będących przedmiotem przejścia. Chodzi tu o ustalenie, czy występuje dostatecznie wyodrębniona jednostka (część zakładu pracy), którą można uznać za zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej. Na przykład, czy w ramach szpitala lub przedsiębiorstwa usługodawcy zapewniającego utrzymanie czystości w szpitalu można wyodrębnić taką jednostkę gospodarczą - część zakładu pracy (zorganizowane połączenie zasobów), prowadzącą działalność w zakresie utrzymania czystości w tym szpitalu. W tym celu należy odwołać się do wypracowanych w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Najwyższego kryteriów ustalania istnienia takiej jednostki, jak: przypisanie jej określonego zadania, wyodrębnienie zespołu pracowników, ustalenie określonej struktury kierownictwa, umożliwienie dysponowania środkami materialnymi, urządzeniami, specjalistyczną wiedzą itp.

2) sąd powinien ustalić, jakiego rodzaju jednostka jest przedmiotem przejścia twierdzonego przez powoda w danej sprawie, a w szczególności, czy jest to jednostka, którą konstituuje zespół pracowników, czy też o jej wyodrębnieniu

przesądzają składniki materialne (zob. cyt. wyżej wyroki Trybunału kontynuujące linię wyroku z dnia 11 marca 1997 r. w sprawie C-13/95 *Ayşe Süzen*, także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2012 r., I PK 150/11, LEX nr 1167736 i z dnia 29 marca 2012 r., I PK 151/11, LEX nr 1619610),

3) sąd powinien zbadać, czy jednostka ta zachowała tożsamość po przejściu usługi. W przypadku jednostek, których zdolność do działania opiera się na pracy ludzkiej, stwierdzenie tożsamości jednostki przed i po przejęciu zależy w decydującej mierze od stwierdzenia przejęcia większości pracowników (w wyżej określonym sensie). Nie oznacza to jednak, że inne kryteria zachowania tożsamości nie mają znaczenia. Przeciwnie, zgodnie ze stanowiskiem Trybunału Sprawiedliwości wyznaczonym sprawami *Spijkers* i *Süzen*, sąd badający zachowanie tożsamości przez przejętą jednostkę powinien zawsze dokonywać całościowej oceny, a zachowanie jednego z jej elementów nie może być podstawą przyjęcia, że przejmowana jednostka (część zakładu) zachowała tożsamość. Z tego względu przejęcie przez nowego pracodawcę składników majątkowych służących wykonywaniu określonej działalności jest istotnym wskaźnikiem zachowania tożsamości przez przejmowaną część zakładu pracy także w przypadkach usług opartych w zasadniczym stopniu na pracy ludzkiej. Może to mieć szczególne znaczenie w sytuacji, gdy powstają wątpliwości, czy przejęta część załogi jednostki jest wystarczająca do stwierdzenia przejścia jednostki. Dotyczy to także innych wyznaczników tożsamości jednostki, w tym szczególnie zachowania przez nią organizacyjnej samodzielności (zob. np. *Hidalgo*, pkt 26, jakkolwiek również ten warunek nie może sam w sobie decydować o tożsamości jednostki (szerzej pkt 4 uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2012 r., I PK 179/11 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., I BP 8/13, LEX nr 1511807). Takie samo stanowisko co do zakresu ustalania przez sądy powszechne, czy nastąpiło przejście zakładu pracy lub części zakładu pracy na innego pracodawcę, Sąd Najwyższy potwierdził także w uzasadnieniu wyroków z dnia 3 marca 2015 r., I PK 187/14 (LEX nr 1785193) i z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 235/11 (LEX nr 1250558).

W konsekwencji utrwalonego orzecznictwa, w sprawie nie występuje kolejna potrzeba wyjaśniania tego samego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1

k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy wyraził już swój pogląd w konkretnej kwestii, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 marca 2011 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 9 marca 2011 r., I UK 370/11, LEX nr 1215126 i z dnia 24 lutego 2011 r., II PK 274/11, LEX nr 1215146).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążył powodów kosztami postępowania kasacyjnego.