

Sygn. akt I PK 302/15

POSTANOWIENIE

Dnia 19 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa R. C., M. K., A. K., M. Z.
przeciwko B. O. Z. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą P. o ustalenie
istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 września 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w T.
z dnia 9 czerwca 2015 r., sygn. akt IV Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w T., wyrokiem z 9 października 2014 r., uwzględniając powództwo przeciwko B. O. Z., prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo [...] B. i Z. Z. – B. O. Z.: w pkt I ustalił istnienie stosunku pracy między powódką M. K. a pozwaną; w pkt II ustalił istnienie stosunku pracy między powódką A. K. a pozwaną od 25 lipca 1994 r.; w pkt III ustalił istnienie stosunku pracy między powódką R. C. a pozwaną od 16 sierpnia 1992 r.; w pkt IV ustalił istnienie stosunku pracy między powódką M. Z. a pozwaną od 8 września 2006 r.; w pkt V umorzył postępowanie w zakresie powództwa R. C. o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwaną za okres od 15 lipca 1992 r. do 15 sierpnia 1992 r.; w pkt VI orzekł o kosztach sądowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że B. O. Z. od 2005 r. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą pod nazwą P. a jej pełnomocnikiem jest mąż Z. Z.. Do

2005 r. pozwana i jej mąż prowadzili wspólną działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo [...] B. i Z. Z.. Przedsiębiorstwo pozwanej zajmuje się przede wszystkim szyciem specjalistycznej odzieży, między innymi dla służb mundurowych obcych państw, z reguły przy użyciu maszyn.

W dniu 1 kwietnia 2012 r. pozwana B. O. Z. i R. Spółka z o.o. w W. zawarły umowę-porozumienie, na podstawie której – z powołaniem się na art. 23¹ k.p. – dotychczasowy pracodawca B. O. Z. przekazał a nowy pracodawca R. Spółka z o.o. przejął z dniem 1 maja 2012 r. wszystkich pracowników pozwanej według załączonego wykazu stanowiącego załącznik nr 1 do umowy, na identycznych warunkach, jakie pracownicy mieli do 30 kwietnia 2012 r., bez szkody dla pracowników. W dniu 1 maja 2012 r. pozwana zwana usługobiorcą i R. Spółka z o.o. w W. zwana usługodawcą zawarły umowę o świadczenie usług, w ramach której usługodawca do realizacji usług oddelegował wymienione osoby zwane „wykonawcami”. Paragraf 1 umowy stanowił, że przez wykonawcę rozumie się osobę zatrudnioną u usługodawcy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub umowy o dzieło. Wykonawcami będą wyłącznie osoby przejęte przez usługodawcę od usługobiorcy na podstawie umowy-porozumienia, których lista stanowi załącznik do umowy-porozumienia. Zgodnie z postanowieniami § 3 ust. 4 i 5 umowy o świadczenie usług, wykonawcy usługodawcy oddelegowani do usługobiorcy zobowiązani są do wykonywania obowiązków odpowiednich do stanowiska i działu oddelegowania. Szczegółowy zakres obowiązków wykonawców biorących udział w realizacji umowy będą określały osoby wskazane przez usługobiorcę. Pismem z 30 marca 2012 r. pozwana, reprezentowana przez Z. Z., zawiadomiła wszystkie powódki o przejściu pracowników na nowego pracodawcę, którym będzie R. Spółka z o.o. w W., jak również o tym, że skutkiem przejścia będzie wejście nowego pracodawcy w prawa i obowiązki pracodawcy członków załogi pozwanej oraz że przyczynami przejścia są porozumienie zakładów i wzmocnienie kapitału. Powódki M. K. i M. Z. otrzymały informację, że termin przejścia na nowego pracodawcę to 1 czerwca 2012 r., a powódki R. C. i A. K., że termin ten przypada na 1 maja 2012 r. Powódki R.C. i A. K. otrzymały to pisemne zawiadomienie 10 maja 2012 r.

W dniu 31 października 2012 r. pozwana, R. Spółka z o.o. w W. i K. Spółka z o.o. w O. zawarły umowę-porozumienie, na podstawie której zgodnie z art. 23¹ k.p. dotychczasowy pracodawca R. Spółka z o.o. przekazał a nowy pracodawca K. Spółka z o.o. przejął z dniem 31 października 2012 r. wszystkich pracowników według załączonego wykazu stanowiącego załącznik nr 1 do umowy na identycznych warunkach, jakie pracownicy mieli do 31 października 2012 r., bez szkody dla pracowników. W dniu 1 listopada 2012 r. pozwana zwana usługobiorcą i K. Spółka z o.o. zwana usługodawcą zawarły umowę o świadczenie usług, w ramach której usługodawca do realizacji usług oddelegował osoby, zwane „wykonawcami”. Paragraf 1 umowy stanowił, że przez wykonawcę rozumie się osobę zatrudnioną u usługodawcy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub umowy o dzieło. Wykonawcami będą wyłącznie osoby przejęte przez usługodawcę od usługobiorcy na podstawie umowy-porozumienia, których lista stanowi załącznik do tej umowy-porozumienia. Zgodnie z postanowieniami § 3 ust. 4 i 5 umowy o świadczenie usług, wykonawcy usługodawcy oddelegowani do usługobiorcy zobowiązani są do wykonywania obowiązków odpowiednich do stanowiska i działu oddelegowania. Szczegółowy zakres obowiązków wykonawców biorących udział w realizacji niniejszej umowy będą określały osoby wskazane przez usługobiorcę. Powódki: M. K., A. K., R. C. i M. Z. zostały zawiadomione o przejściu pracowników na nowego pracodawcę pismem z 1 października 2012 r.

W okresie od 1 czerwca 2012 r. do 30 listopada 2013 r. powódki w dalszym ciągu wykonywały taką samą pracę, za takim samym wynagrodzeniem i w tym samym miejscu na rzecz pozwanej. W żadnym stopniu nie zmienił się sposób świadczenia pracy. W każdym miesiącu pozwana wysyłała spółce R., a potem spółce K. równowartość wynagrodzeń netto pracowników oraz równowartość 60% kosztów związanych ze składką na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczką na podatek dochodowy. Następnie spółki te wystawiały pozwanej fakturę za świadczenie usług, która obejmowała wynagrodzenia netto pracowników oraz 60% należności publicznoprawnych oraz podatek VAT. Powódki otrzymywały na rachunki bankowe przelewy wynagrodzeń za pracę od spółki R., a później od spółki K., które z reguły wpływały po terminie płatności wynagrodzenia.

W listopadzie 2013 r. wszystkie powódki otrzymały z biura pozwanej telefoniczne wezwania do stawienia się w zakładzie pracy w T. przy ul. O.. Na miejscu każda z powódek otrzymała gotowy dokument rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 listopada 2013 r. adresowany do K. Spółki z o.o. w O. Oddział W., ze wskazaniem przyczyny rozwiązania umowy w postaci ciężkiego naruszenia przez tę spółkę, jako pracodawcę powódek, podstawowego obowiązku wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.), polegającego na niewypłaceniu w terminie wynagrodzenia za październik 2013 r. Przed podpisaniem tego dokumentu powódki uzyskały zapewnienie pozwanej, że po rozwiązaniu umowy o pracę z K. Spółką z o.o. w O. Oddział W. otrzymają nowe umowy o pracę z pozwaną od 1 grudnia 2013 r., lecz te umowy jeszcze nie są gotowe. Takie same pisemne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia podpisali także pozostali pracownicy zatrudnieni w T. przy ul. O.. W grudniu 2013 r. wszystkie powódki przychodziły do biura pozwanej z pytaniem o nowe umowy, uzyskując wymijające odpowiedzi. W dniu 4 lipca 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. wydał decyzję stwierdzającą, że R. C., A. K., M. Z. jako pracownice u płatnika składek B. O. Z. podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od 1 czerwca 2012 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwa zasługują na uwzględnienie. Wyjątkiem jest jedynie żądanie powódki R. C. o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwaną także w okresie od 15 lipca 1992 r. do 15 sierpnia 1992 r. W tym zakresie Sąd postępowanie umorzył, gdyż powódka R.C. cofnęła w tej części pozew i zrzekła się roszczenia, a częściowe cofnięcie pozwu było dopuszczalne. Oceniając możliwość zastosowania w rozpoznawanej sprawie art. 23¹ k.p., Sąd pierwszej instancji stwierdził, że prowadzenie przedsiębiorstwa [...], zajmującego się szyciem specjalistycznej odzieży przy użyciu maszyn, nie pozwala na zapewnienie dalszego funkcjonowania jednostki z pominięciem infrastruktury mającej majątkowy charakter. W takiej zaś sytuacji, jaka ma miejsce w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy, w ocenie Sądu Rejonowego sam transfer zadań nie jest wystarczający do stwierdzenia zachowania tożsamości przedsiębiorstwa, będącego warunkiem przejścia zakładu pracy. Konieczne jest także przejęcie składników majątkowych służących ich wykonywaniu. Skoro spółki

R. i K. nie nabyły żadnych składników mienia związanych z szyciem odzieży, to nie można skutecznie wywieść o uzyskaniu przez te podmioty statusu pracodawcy powódek. Sąd pierwszej instancji uznał, że nie przemawia za przyjęciem, że spółki R. i K. były pracodawcami powódek, ani okoliczność, że umowy zostały w sposób formalny wykonane, bo pozwana wyrejestrowała powódki z ubezpieczenia społecznego, a następnie nowe podmioty zgłosiły je do ubezpieczenia społecznego, ani wypłata wynagrodzenia za pracę przez spółki R. i K. ani formalne wykonywanie przez te spółki czynności z zakresu prawa pracy, np. wystawienie świadectw pracy. Jak podkreślił Sąd pierwszej instancji, sporządzenie umów na piśmie, wypłata wynagrodzenia przez nowy podmiot oraz formalne wykonywanie innych czynności z zakresu prawa pracy nie mogą przybrać na tyle determinującego znaczenia, które byłoby zgodne z linią argumentacji prezentowaną przez pozwaną. Wynika to z tego, że wola stron nie może korygować (modyfikować) bezwzględnie w tym zakresie obowiązujących przepisów prawa (tj. art. 23¹ k.p.). Zatem dokonanie czynności prawnych w sposób sprzeczny ze standardami ochrony pracownika przewidzianymi w art. 23¹ k.p. należy uznać za działanie sprzeczne z prawem, o którym mowa w art. 58 § 1 k.c.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła pozwana, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku w części, tj. w zakresie pkt I, II, III, IV i VI, przez oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu za obie instancje. Apelująca zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi: naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 10 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską w związku z art. 87 ust. 1 Konstytucji w związku z art. 23¹ § 1 k.p. i art. 1 dyrektywy Rady 2001/23 z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw członkowskich odnoszących się do przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U.UE L. z 2001 r. Nr 82, s. 16), sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, a także naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 328 § 2 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. i art. 207 § 6 k.p.c.

Sąd Okręgowy w T., wyrokiem z 9 czerwca 2015 r., oddalił apelację.

Sąd Okręgowy postanowił uzupełnić postępowanie dowodowe na okoliczności związane z zawieraniem przez pozwaną porozumień i umów ze

spółkami R. oraz K., oceny wiarygodności tych spółek i motywów podawanych przez ich przedstawicieli w zakresie wysokości wynagrodzenia za świadczone usługi outsourcingowe, podawanych źródeł finansowania oraz posiadanych aktywów tych spółek. Sąd ustalił, że A. C., prowadzący firmę K. zajmującą się finansami i ubezpieczeniami, na prośbę Z. Z. znalazł dla niego spółkę R. jako podmiot, który przejmie jego pracowników. Z. Z. motywował swoje działanie chęcią obniżenia kosztów zatrudnienia. Zgodnie z zapewnieniem przedstawiciela spółki R., koszty zatrudnienia miały być niższe o 40%, ale on sam nie uczestniczył w zawarciu umowy ani tym bardziej nie zajmował się jej realizacją. W celu sprawdzenia wiarygodności spółki rozmawiał z J. F., doradcą podatkowym, który także skorzystał z oferty tej spółki, sprawdził dokumenty dotyczące zarejestrowania tej spółki, zaświadczenie z Urzędu Skarbowego, rozmawiał z przedstawicielem spółki. Nie miał wiadomości na temat podstaw przejęcia przez spółkę K. pracowników od spółki R.

Odnosząc się do zarzutów podniesionych w apelacji, Sąd odwoławczy stwierdził, że dla oceny trafności zaskarżonego wyroku zasadnicze znaczenie ma to czy w rozpoznawanej sprawie doszło do przejęcia powódek w trybie art. 23¹ k.p. od ich dotychczasowego pracodawcy, tj. B. O. Z. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą P. przez R. Spółkę z o.o. a następnie K. Spółkę z o.o. w upadłości likwidacyjnej. W ocenie Sądu Okręgowego, w wyniku zawarcia umów o świadczenie usług nie doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p. Pozwana w toku procesu i w samej apelacji podnosiła, że najistotniejsza dla oceny czy doszło do przejścia zakładu pracy była wola dotychczasowego pracodawcy i jego kontrahenta, który miał zamiar przejąć pracowników. Jest to stanowisko błędne. Do ustalenia czy doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę konieczne jest ustalenie czy zostały spełnione warunki określone w art. 23¹ k.p., a nie wola kontraktujących. W ocenie Sądu Okręgowego, nie można rozdzielać czynnika ludzkiego, tj. pracowników, od czynnika majątkowego, organizacyjnego, technologicznego związanego z wykonaniem określonego rodzaju działalności gospodarczej. Działalność pozwanej nie polega tylko na zatrudnianiu pracowników, pracownicy muszą pracować na określonym sprzęcie, na określonych urządzeniach, przy wykorzystaniu substratu

majątkowego, w określonej strukturze organizacyjnej. W ocenie Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie doszło do „pozornego” outsourcingu pracowniczego - pozornego, bo jest kwestią wątpliwą, aby był on dopuszczalny bez dokonania przesunięć w sferze majątkowej. Po pozornym przejęciu pracowników przez innego pracodawcę nadal wszystkie maszyny, urządzenia, pomieszczenia, gdzie odbywała się produkcja, należały do pozwanej, cały nadzór organizacyjny był taki, jak dotychczas i sprawowały go te same osoby. Tym samym trudno uznać, aby doszło do przejścia zakładu pracy przewidywanego przez ustawodawcę, skoro spółki R. i K. nie sprawowały rzeczywistego nadzoru technologicznego, organizacyjnego i produkcyjnego nad powódkami. Pozostałe zarzuty podane przez apelującą Sąd Okręgowy także uznał za chybione, ostatecznie przyjmując, że Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił dowody i słusznie ustalił, że pozwana przekazała spółkom R. i K. jedynie obsługę kadrowo-płacową i nie doszło do rzeczywistego przejścia zakładu pracy na podstawie art. 23¹ k.p., mimo że poinformowano pracowników o ich przejęciu w trybie tego przepisu. Na gruncie ustalonego stanu faktycznego i przytoczonych rozważań prawnych nie ulega wątpliwości, że nie zostały przejęte składniki majątkowe związane z działalnością gospodarczą prowadzoną przez B. O. Z. i słusznie Sąd pierwszej instancji ustalił istnienie stosunków pracy między powódkami a pozwaną.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu drugiej instancji wniosła pozwana B. O. Z., zaskarżając wyrok w całości i podając jako podstawę skargi kasacyjnej naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: art. 23¹ § 1 k.p. i art. 1 dyrektywy Rady 2001/23 z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw członkowskich odnoszących się do przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów w związku z art. 10 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską w związku z art. 87 ust. 1 Konstytucji. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie powództw w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, a także o zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołała się na konieczność rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia

prawnego, przedstawionego jako pytanie: czy okoliczność, że składniki majątkowe niezbędne do wykonywania dotychczasowych zadań zostają przejęte przez nowy podmiot, ale nie zostają mu jednocześnie przekazane do samodzielnego gospodarczego wykorzystywania (sprzedaż, wynajem, dzierżawa), wyklucza uznanie, że doszło do przejęcia tych składników przedsiębiorstwa oraz przejścia przedsiębiorstwa lub jego części w rozumieniu 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, a w konsekwencji przyjęcie braku przejęcia pracowników w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy przez nowy podmiot.

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.

Skarżąca powołała się na konieczność rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego. W świetle utrwalonego orzecznictwa sądowego, istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy i dotychczas niewyjaśniony, dotyczący ważnego abstrakcyjnego zagadnienia jurydycznego, którego rozpoznanie przyczyni się do rozwoju myśli prawnej i będzie miało znaczenie nie tylko dla oceny konkretnej, jednostkowej sprawy, ale także przy rozstrzyganiu innych podobnych spraw. Nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa ani nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd

Najwyższy w danej kwestii wyraził swój pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (tak: w postanowieniu Sądu Najwyższego z 23 lipca 2015 r., I CSK 976/14, LEX nr 1802572).

Wykładnia art. 23¹ § 1 k.p. – także w kontekście regulacji prawa Unii Europejskiej, w tym art. 1 dyrektywy Rady 2001/23 z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw członkowskich odnoszących się do przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów w związku z art. 10 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską – była wielokrotnie przedmiotem analiz Sądu Najwyższego. Zarówno Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE), jak i Sąd Najwyższy, odeszły od poglądu, że samo przejęcie zadań jest wystarczającą przesłanką przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. W przypadku zakładów pracy funkcjonujących w sferze gospodarczej, przedmiotem przejścia jest bowiem zawsze zakład pracy (lub jego część) stanowiący zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza. Zgodnie z aktualnym stanowiskiem Sądu Najwyższego i TSUE, ocena czy nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części (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 pracodawca przejął decydującą o zachowaniu tej tożsamości 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 i z 13 marca 2014 r., I BP 8/13, LEX nr 1511807 oraz powołane tam wcześniejsze orzecznictwo Sądu Najwyższego i TSUE). W przypadku zakładu pracy (przedsiębiorstwa) pozwanej, zajmującego się szyciem specjalistycznej odzieży, między innymi dla służb mundurowych obcych państw, przy użyciu maszyn, decydujące o tożsamości jednostki gospodarczej były nie tylko same zadania (szycie odzieży), lecz także maszyny, urządzenia, pomieszczenia, założenia technologiczno-organizacyjne, czyli substrat majątkowy.

Przejęcie przez spółki R. i K. samych pracowników, bez przejęcia zadań (szycia odzieży specjalistycznej) i substancji majątkowej (pomieszczeń, maszyn, urządzeń, technologii szycia tej odzieży), zostało w tych okolicznościach ocenione przez Sąd Okręgowy jako „pozorny outsourcing”.

Sformułowane przez skarżącą zagadnienie prawne zostało już wielokrotnie rozstrzygnięte przez Sąd Najwyższy, a skarżąca nie przedstawiła przekonujących argumentów za odstępniem od stanowiska zaprezentowanego w tym orzecznictwie. Wywód przedstawiony we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania, paradoksalnie, bazuje na powołanych wyżej orzeczeniach sądów. Jednakże w swej wypowiedzi skarżąca błędnie utożsamia stanowisko Sądu Najwyższego co do przejęcia substancji majątkowej z poglądem o konieczności nabycia przez przejmującego zakład pracy prawa własności składników majątkowych. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 26 lutego 2003 r., I PK 67/02 (OSNP 2004 nr 14, poz. 240), podstawową przesłanką zastosowania art. 23¹ k.p. jest faktyczne przejęcie władztwa nad zakładem pracy przez nowy podmiot, który staje się pracodawcą. Jeżeli więc można mieć wątpliwości, czy przesłanką zastosowania art. 23¹ k.p. jest istnienie tytułu prawnego do objęcia władztwa, to niewątpliwie przesłanką taką jest faktyczne przejęcie i możliwość wykorzystywania przedmiotów (rzeczy i praw) tworzących zakład pracy w ramach działalności związanej z zatrudnianiem pracowników.

W rozpoznawanej sprawie Sąd drugiej instancji ustalił, że oprócz formalnego przejęcia pracowników podmiot przejmujący nie objął swoim władztwem żadnego składnika majątkowego, przy którego wykorzystaniu była świadczona praca. Prócz oświadczenia podmiotu przejmującego o przejęciu pracowników nie doszło do przekazania w faktyczne jego władanie żadnego składnika majątkowego przejmowanego zakładu pracy. Rodzaj pracy pracowników objętych rzekomym „przejęciem” oraz charakter działalności prowadzonej przez pracodawcę nie pozwalały na zapewnienie dalszego funkcjonowania jednostki z pominięciem infrastruktury mającej majątkowy charakter (pomieszczeń, maszyn, urządzeń technologii szycia odzieży).

Uwzględniając powyższe argumenty, należało uznać, że skarżąca nie wykazała istotnego zagadnienia prawnego, które byłoby zagadnieniem nowym i dotychczas nierozstrzygniętym w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.