



Sygn. akt II PK 130/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 lutego 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa S. K.

przeciwko Jednostce Wojskowej Nr [...]

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 lutego 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 8 lutego 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27 września 2012 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwa S. K.,
T. D., Z. N. i E. P. skierowane przeciwko Jednostce Wojskowej Nr [...] o

odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądził od każdego z powodów na rzecz pozwanej po 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie byli pracownikami cywilnymi zatrudnionymi w Wojskowej Komendzie Transportu w X. (dalej, jako „WKT w X.”) na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. Dnia 15 kwietnia 2011 r. dowódca [...] Okręgu Wojskowego wydał rozkaz nakazujący WKT w X. rozformowanie się do 31 grudnia 2011 r. i przekazanie stosownie do potrzeb odpowiednich stanów osobowych, sprzętu i infrastruktury Wojskowej Komendzie Transportu w Y. (dalej, jako „WKT w Y.”) oraz stosowanie do sytuacji pracowników cywilnych rozformowanej jednostki art. 23¹ k.p. Jako następcę prawnego rozformowanej WKT w X. wskazano Regionalną Bazę Logistyczną w W. (dalej, jako „RBL w W.”). Komendant WKT w X. sporządził harmonogram rozformowania tej jednostki, w którym wśród zadań do wykonania wskazał: „powiadomienie związków zawodowych i pracowników wojska o rozformowaniu WKT na podstawie par. 23 k.p.”, przekazanie teczek akt personalnych pracowników wojska przekazanych do 1 RBL na podstawie art. 23 k.p. i wręczenie wypowiedzeń stosunku pracy pracownikom wojska mającym trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Aneks nr 1 do harmonogramu rozformowania WKT w X. jej dowódca zobowiązał się do przekazania do 1 listopada 2011 r. RBL w W. stanu osobowego, sprzętu i infrastruktury - stosownie do potrzeb. W 2011 r. w WKT w X. zatrudniano 15 pracowników cywilnych. Sześciorgu z nich zaproponowano zatrudnienie w WKT w Y. w nowotworzonych - od 1 stycznia 2012 r. - delegaturach w [...]. Zastosowano wobec nich art. 23¹ k.p. Pozostałym 9 pracownikom, w tym powodom, dowódca WKT w X. 27 września 2011 r. wręczył wypowiedzenia umowy o pracę ze skutkiem na 31 grudnia 2011 r., jako przyczynę wypowiedzenia wskazując likwidację zakładu pracy. Dnia 4 października 2011 r. dowódca Okręgu Wojskowego [...] wysłał do komendanta WKT w X. pismo Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 września 2011 r. dotyczące zwalniania i zatrudniania pracowników wojska w trakcie reorganizacji struktur jednostek organizacyjnych Sił Zbrojnych RP. W przesłanym piśmie Minister Obrony Narodowej, między innymi polecił, aby pracownicy wojska, realizujący dotychczas zadania w jednostce podlegającej reorganizacji, polegającej na

przejęciu majątku i przekazaniu zadań do innej jednostki (lub nowopowstałej) podlegali przekazaniu do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p. Meldunkiem z 30 grudnia 2011 r. dowódca WKT w X. poinformował dowódcę Okręgu Wojskowego, że 30 grudnia 2011 r. rozformowano WKT w X. W WKT w Y. stworzono dwie nowe delegatury - w [...]. Żadna jednostka organizacyjna WKT w X. nie została przekazana do WKT w Y. Sąd ustalił też, że WKT w X. została rozformowana, a jej mienie i zadania zostały przejęte odpowiednio przez Regionalną Bazę Logistyczną w W. i WKT w X.

W takim stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwa za nieuzasadnione. Stwierdził bowiem, że nie doszło do przejęcia ani całości, ani nawet części zakładu pracy zatrudniającego dotąd powodów przez inny podmiot. Wyraził też pogląd, że zastosowanie art. 23¹ k.p. w odniesieniu do sześciorga pracowników Wojskowej Komendy Transportu w X. nastąpiło niejako „na wyrost”, bez takiej konieczności.

Od powyższego orzeczenia apelację złożył powód S. K., wnosząc o zmianę wyroku przez przywrócenie go do pracy na warunkach jak przed zwolnieniem.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w odniesieniu do powoda S. K. w ten sposób, że przywrócił go do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach, poniesionymi kosztami postępowania obciążył stronę pozwaną, a kosztami sądowymi - Skarb Państwa.

Sąd odwoławczy uznał, że ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji są niepełne, ponieważ nie wynika z nich, jakie konkretnie mienie i zadania przejęła po WKT w X. - RBL w W., a jakie WKT w Y. oraz co się stało z dotychczasowym miejscem pracy powodów. Dodał, że starał się uzupełnić te braki, wykorzystując zebrany w sprawie materiał dowodowy. Następnie Sąd Okręgowy, na podstawie zeznań świadków oraz oświadczeń i pism procesowych stron, stwierdził, że: (-) powstały dwie nowe jednostki nazwane delegaturami: w [...], działające od 1 stycznia 2012 r. na terenie, który wcześniej podlegał WKT w X. i podporządkowano je WKT w Y.; (-) delegatura w P. istniała w tym samym miejscu i z tymi samymi pracownikami już wcześniej tyle, że była podporządkowana WKT w X.; (-) delegatura w P. podporządkowana WKT w Y. powstała na miejscu WKT w X., tyle

że na skutek zwolnienia z pracy, między innymi powodów liczbę zatrudnionych w niej pracowników cywilnych ograniczono do 3. Na tej podstawie sąd drugiej instancji uznał, że w takiej sytuacji nie można mówić o faktycznej likwidacji zakładu pracy, jakim była WKT w X. Rozformowanie tej jednostki stanowiło w istocie reorganizację, której skutkiem miało być i jest ograniczenie zatrudnienia w jednostce w X. Sąd stwierdził, że prawna likwidacja pracodawcy, która prowadzi do wykorzystania jego zorganizowanego mienia (zakładu pracy w rozumieniu podmiotowym) w celu kontynuowania dotychczasowej działalności w ramach nowej struktury organizacyjnej nie jest likwidacją, o której mowa w art. 41 k.p. Stanowi ona przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, którego skutki w sferze stosunków pracy określa art. 23¹ k.p. Sąd Okręgowy zaznaczył ponadto, że podziela pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym przekształcenia w polskiej administracji publicznej związane z przekazywaniem kompetencji publicznych pomiędzy różnymi podmiotami administracji publicznej, które dotyczą pracowników realizujących te zadania publiczne, mają naturę prawną przejęcia zakładu pracy lub jego części w rozumieniu art. 23¹ k.p., chyba że ustawodawca ureguje sytuację pracowników realizujących te zadania w sposób szczególny lub odmienny (wyrok z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 288/03, OSNP 2004, nr 22, poz. 388).

Odnosząc się do kwestii zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, Sąd Okręgowy stwierdził, że wypowiedzenie było nieuzasadnione, ponieważ faktycznie likwidacja Wojskowej Komendy Transportowej w X. nie nastąpiła. Sąd dodał, że zeznania R. B. zdają się wskazywać, że rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę stanowił brak pracy, między innymi dla powoda w jednostkach, które przejęły mienie i zadania WKT w X. W rezultacie, wypowiedzenie umowy o pracę powodowi tuż przed przejęciem zakładu pracy przez inny podmiot z powodu likwidacji, która nie następowała, było nieuzasadnione i usprawiedliwiało uwzględnienie powództwa.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zarzuciła wyrokowi Sądu drugiej instancji naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, polegające na: (a) naruszeniu art. 23¹ k.p., przez niewłaściwe wskazanie zastosowania go w przedmiotowej sprawie; (b) błędnej interpretacji art. 30 § 1 pkt 2 oraz § 2 pkt. 3,4,5 k.p., przez przyjęcie przez Sąd, że zwolnienie powoda zostało dokonane z naruszeniem tego przepisu i uznaniu, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione i narusza przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę; (c) niewłaściwej interpretacji art. 41¹ k.p., przez wskazanie, że rozformowanie jednostki wojskowej nie jest likwidacją, o której mowa w tym przepisie, (d) rażącym naruszeniu dyspozycji art. 45 § 1 i 2 k.p., przez orzeczenie o przywróceniu powoda do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji i oddalenie apelacji powoda, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie na rzecz pozwanej od powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona. Jak wynika z uzasadnienia zaskarżonego rozpoznawaną skargą wyroku i treści jego sentencji, Sąd Okręgowy uznał, że WKT w X., będąca pracodawcą, który oświadczeniem z 27 września 2011 r. wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skutkiem na 31 grudnia 2011 r., nie została zlikwidowana. Zakład ten został, jak stwierdził Sąd odwoławczy, przejęty przez inny podmiot. Z treści wyroku Sądu Okręgowego można wnosić, że tym innym podmiotem była strona pozwana, tj. Jednostka Wojskowa nr [...]. Sąd Okręgowy zakwestionował kompletność ustaleń faktycznych przyjętych przez Sąd pierwszej instancji. Jednocześnie jednak nie określił, czy i w jakim zakresie uznaje je za prawidłowe i stanowiące podstawę wyroku, który wydał. Następnie Sąd Okręgowy stwierdził, że z ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego nie wynika, jakie konkretnie mienie i zadania przejęła po WKT w X. - Regionalna Baza Logistyczna w W., a jakie WKT w Y. oraz co się stało z dotychczasowym miejscem pracy

powodów. Sąd Okręgowy nie wyjaśnił, dlaczego istotne jest ustalenie ewentualnego przejęcia wymienionych składników przez Regionalną Bazę Logistyczną w W., skoro pozwanym w sprawie jest Jednostka Wojskowa nr [...]. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku ani z uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji nie wynika, że nazwy te określają ten sam podmiot. Nawet gdyby przyjąć, że stroną pozwaną jest Jednostka Wojskowa [...] i właśnie ona jest określana przez Sądy pierwszej i drugiej instancji jako „Regionalna Baza Logistyczna w W.”, to należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy nie dokonał żadnego z ustaleń, których niedokonanie zarzucił Sądowi Rejonowemu. W rozważaniach dotyczących, między innymi okoliczności faktycznych sprawy (k. 235 – 237 a.s.), Sąd nie dokonał stanowczych ustaleń w kwestiach, których niewyjaśnienie zarzucił Sądowi pierwszej instancji, ani w innych kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Rozważania te mają charakter opisu dowodów z przesłuchania świadków oraz oświadczeń i pism procesowych stron, z których Sąd nie wyprowadził stanowczych konkluzji mających charakter ustalenia faktów. W szczególności Sąd nie ustalił w żadnym zakresie, „jakie konkretnie mienie i zadania przejęła po WKT w X. - Regionalna Baza Logistyczna w W., a jakie WKT w Y. oraz co się stało z dotychczasowym miejscem pracy powodów”. W tej sytuacji, uznanie przez Sąd Okręgowy, że WKT w X. nie uległa likwidacji, wobec czego nie ma podstaw do zastosowania art. 41 k.p., lecz że została przejęta przez stronę pozwaną na podstawie art. 23¹ k.p. (Sąd nie wskazał odpowiednich paragrafów wymienionych artykułów kodeksu pracy), oznacza zastosowanie tych przepisów do nieustalonego stanu faktycznego. Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela prezentowany wielokrotnie w orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd, że nieustalenie podstawy faktycznej wyroku sądu drugiej instancji oznacza, że zarzut niewłaściwego zastosowania prawa materialnego, w rozumieniu art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c., odnoszący się do przepisów powołanych w podstawie prawnej takiego wyroku, jest uzasadniony. Brak ustaleń faktycznych, koniecznych do rozstrzygnięcia sporu jest nie tylko mankamentem uzasadnienia, ale usprawiedliwia także materialnoprawne zarzuty skargi kasacyjnej. Nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego (dokonanie prawidłowej subsumpcji) bez zgodnego z prawem (procesowym) ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. np. wyroki SN z

dnia: 7 sierpnia 1997 r., I CKN 261/97, niepublikowany; 26 czerwca 2001 r., III CKN 400/00, LEX nr 52360; 9 grudnia 2004 r., I UK 119/04, 28 lutego 2006 r., III CSK 135/05, LEX nr 201033; 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541; 9 lutego 2007 r., I PK 222/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 159; niepublikowany; 19 marca 2008 r., I PK 256/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 192; 9 maja 2008 r., II PK 316/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 250; 4 listopada 2008 r., II PK 100/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 108; 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 81752; 16 czerwca 2011 r., I PK 272/10, LEX nr 1001283).

Z tych samych, jak wyżej przedstawione, powodów uzasadniony jest zarzut naruszenia art. 45 § 1 i 2 k.p. Uznanie przez Sąd niezasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie zostało oparte na wskazaniu faktów, w świetle których sąd uznał niezasadność wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W szczególności stwierdzenie, że „nie można mówić o faktycznej likwidacji zakładu pracy, jakim była WKT w X.” nie ma charakteru ustalenia faktycznego. O niedokonaniu likwidacji upoważniającej do stosowania przez pracodawcę art. 41¹ k.p. można mówić dopiero w wyniku subsumpcji ustalonego stanu faktycznego do norm art. 41¹ § 1 i 45 § 1 k.p., której Sąd Okręgowy nie dokonał już ze względu na brak stosownych ustaleń faktycznych. Co więcej Sąd nawet nie rozważał treści wymienionych przepisów w kontekście okoliczności sprawy. Gołosłowne jest także uznanie przez Sąd Okręgowy, że rozformowanie WKT w X. stanowiło w istocie reorganizację, której skutkiem miało być i jest ograniczenie zatrudnienia w jednostce w X. Nie zostało ono wsparte, ani ustaleniami faktycznymi, ani rozpatrzeniem regulacji rozformowania jednostki, zawartej w zarządzeniu Nr 16 MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 22 lipca 2005 r. w sprawie działalności kompetencyjnej i organizacyjno - etatowej w resorcie obrony narodowej (Dz. Urz. MON z 2005r. Nr 14, poz. 107 ze zm.). Należy też wskazać, że Sąd Okręgowy, uznając za uzasadnione roszczenie powoda o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, nie dokonał żadnych ustaleń w kwestii celowości lub możliwości spełnienia takiego żądania przez stronę pozwaną. Sąd stwierdził jedynie, że „wypowiedzenie powodowi umowy o pracę wyłącznie ze względu na likwidację zakładu pracy było nieuzasadnione, ponieważ faktycznie likwidacja Wojskowej Komendy Transportowej w X. nie nastąpiła” oraz, że „wypowiedzenie

umowy o pracę powodowi tuż przed przejęciem zakładu pracy przez inny podmiot z powodu likwidacji, która nie następowała, było nieuzasadnione i usprawiedliwiało uwzględnienie powództwa”. Tymczasem ocena możliwości lub celowości przywrócenia pracownika do pracy, każdorazowo powinna być poprzedzona dokonaniem stosownych ustaleń faktycznych pod kątem dalszego funkcjonowania restytuowanego stosunku pracy. Analiza ta powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności sprawy restytucja rozwiązanego w drodze wypowiedzenia umowy stosunku pracy jest w ogóle realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (zob. wyrok SN z dnia 24 sierpnia 2010 r., I PK 43/10, LEX nr 1217622 i powołane w jego uzasadnieniu wcześniejsze orzecznictwo).

Przedstawione wyżej wady zaskarżonego wyroku uniemożliwiają Sądowi Najwyższemu merytoryczną ocenę prawidłowości zastosowania i wykładni wskazanych w podstawie skargi kasacyjnej przepisów. Kontrola taka jest bowiem możliwa i sensowna jedynie w wypadku istnienia prawidłowych ustaleń faktycznych.

W tej sytuacji Sąd Najwyższy, jedynie informacyjnie, zwraca uwagę, że Sąd drugiej instancji nie przeprowadził rozważań niezbędnych do prawidłowego orzeczenia w przedmiocie takim jak w niniejszej sprawie.

W pierwszej kolejności wyjaśnienia w tego rodzaju sprawach wymaga, czy miała miejsce likwidacja pracodawcy powoda jako podmiotu prawa (likwidacja formalna), co jest wstępnym, lecz niewystarczającym warunkiem zastosowania art. 41¹ k.p. Przepis ten nie ma bowiem zastosowania w razie likwidacji pracodawcy, w związku z którą następuje przejście całości lub części prowadzonego przez niego zakładu na innego pracodawcę, odpowiadające warunkom wskazanym w art. 23¹ k.p. (zob. pkt 1 uzasadnienia uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2013 r., III PZP 1/13, LEX nr 1294241 i tam powołane wcześniejsze orzecznictwo). Przy rozważaniu tej kwestii w odniesieniu do jednostek (komórek) organizacyjnych takich jak np. WKT w X. sąd powinien także wziąć po uwagę definicję rozformowania jednostki (komórki) w resorcie obrony narodowej, zawartą w powołanym wyżej zarządzeniu Nr 16 MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 22 lipca 2005 r., i ocenić, czy w okolicznościach danej sprawy nastąpiło rozformowanie odpowiadające tej definicji.

Następnie konieczne jest dokonanie przez sąd oceny, czy nastąpiło przejście zakładu pracy lub części zakładu pracy na innego pracodawcę. Wymaga to przeprowadzenia testu składającego się z następujących działań. Po pierwsze, sąd powinien zidentyfikować jednostkę - zakład pracy lub część zakładu, będącą przedmiotem przejścia. Chodzi tu o ustalenie, czy w strukturach dotychczasowego pracodawcy występowała dostatecznie wyodrębniona jednostka, którą można uznać za zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie określonej działalności. Aby dokonać takiego ustalenia należy odwołać się do wypracowanych w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Najwyższego kryteriów ustalania istnienia takiej jednostki, takich jak przypisanie jej określonego zadania, wyodrębnienie zespołu pracowników, ustalenie określonej struktury kierownictwa, umożliwienie dysponowania środkami materialnymi, urządzeniami, specjalistyczną wiedzą itp. Po drugie, należy ustalić, jakiego rodzaju jednostka stanowiła przedmiot przejścia twierdzonego przez powoda w danej sprawie, a w szczególności, czy jest to jednostka, której zasadniczymi zasobami, wartościami, decydującymi o jej charakterze i zdolności do prowadzenia działalności, są pracownicy i ich kwalifikacje, czy też jest to jednostka, o której charakterze decydują składniki materialne. Po trzecie, sąd powinien zbadać, czy jednostka ta zachowała tożsamość po dokonaniu transferu. W wypadku 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 sensie liczby i kwalifikacji). W wypadku jednostek, których funkcjonowanie opiera się głównie na składnikach materialnych, decydujące jest przejęcie zasobów materialnych, nawet gdy nie przejęto większości personelu. Nie oznacza to jednak, że inne kryteria zachowania tożsamości nie mają znaczenia. Przeciwnie, 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 (np. część zakładu) zachowała tożsamość. Z tego względu np. przejęcie przez nowego pracodawcę składników majątkowych służących wykonywaniu określonej działalności jest istotnym wskaźnikiem zachowania tożsamości przez przejmowaną część zakładu pracy także w wypadku 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 transferu. Dotyczy to także innych wyznaczników tożsamości jednostki, w tym szczególnie zachowania przez nią organizacyjnej samodzielności, jakkolwiek również ten warunek nie może sam w sobie decydować o tożsamości jednostki (zob. wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2013 r., I PK 247/12, niepubl. i tam powołane orzecznictwo SN i Trybunału Sprawiedliwości).

Wyjaśniając kwestię przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w odniesieniu do jednostek takich jak WKT w X., sąd powinien rozważyć, czy twierdzone przez powoda przejście ma charakter reorganizacji administracyjnej organów administracji publicznej lub przeniesienia funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej w rozumieniu art. 1 ust. lit. c dyrektywy Rady nr 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 (powoływanej dalej jako "dyrektywa 2001/23"), czy przejścia jednostki gospodarczej (*economic entity*). Należy mieć przy tym na względzie, że także przejście jednostki między organami władzy (administracji) publicznej powinno być uznane za przejście jednostki gospodarczej, jeżeli jednostka ta stanowi zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, rozumianej jako oferowanie towarów lub usług na danym rynku. Charakteru gospodarczego nie ma zasadniczo działalność stanowiąca wykonywanie prerogatyw władzy publicznej. Natomiast stanowi ją świadczenie usług, które jakkolwiek nie obejmują wykonywania prerogatyw władzy publicznej, są zapewniane w interesie publicznym i bez celu zarobkowego oraz znajdują się w stosunku konkurencji z usługami oferowanymi przez podmioty działające w celu zarobkowym (zob. art. 1 ust. 1 lit b dyrektywy 2001/23 oraz wyrok SN z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 230/11, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 197). Potrzeba przeprowadzenia tych rozważań przez sąd wynika między innymi stąd, że w razie przejścia między organami publicznymi jednostki niemającej charakteru jednostki gospodarczej większe znaczenie przy ocenie, czy po przejściu jednostka ta zachowała tożsamość, ma przejście zadań, jakkolwiek również w takim wypadku,

zgodnie z ustalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego samo przejście zadań, bez przejęcia większości pracowników, którzy zasadniczo konstytuują jednostkę wykonującą prerogatywy władzy publicznej, nie jest wystarczające do stwierdzenia przejścia zakładu lub części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. (por. wyroki SN z: 14 maja 2012 r., II PK 228/11, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 108 i cyt. w jego uzasadnieniu wcześniejsze orzecznictwo; 23 maja 2012 r., I PK 200/11, OSNP 2013, nr 5-6, poz. 52; z 11 kwietnia 2013 r., I PK 247.12; uchwałę składu siedmiu sędziów SN z 28 marca 2013 r., III PZP 1/13).

Na koniec, warto wskazać, że nowy pracodawca może wstąpić w stosunek pracy (wejść w miejsce dotychczasowego pracodawcy) tylko wtedy, gdy w chwili przejęcia zakładu, będącej jednocześnie chwilą zmiany pracodawcy, dana osoba jest pracownikiem zakładu. Z tego względu w orzecnictwie utrwalony jest pogląd, że regulacja zawarta w art. 23¹ k.p. nie likwiduje skutku rozwiązującego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przed tym przejściem przez dotychczasowego pracodawcę. Jednakże, ze względu na istotę instytucji przejścia zakładu pracy, wypowiedzenie, jak każda inna czynność prawna, nie może zmierzać do obejścia art. 23¹ k.p., a więc do wyłączenia ustawowych skutków przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Dlatego podlega ono kontroli sądu pracy w postępowaniu wszczętym odwołaniem pracownika od wypowiedzenia (zob. np. wyroki SN z dnia: 7 lutego 2007 r., I PK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 68; 4 września 2013 r., II PK 363/12, LEX nr 1378172).

Z powyższych względów, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.