

Sygn. akt I PK 4/17

POSTANOWIENIE

Dnia 14 grudnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa A.C.
przeciwko B.O-Z. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą
Przedsiębiorstwo [...] w T.
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 grudnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w T.
z dnia 29 września 2016 r., sygn. akt IV Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w T., wyrokiem z 2 maja 2016 r., ustalił, że między powódką A.C. a pozwaną B.O-Z. (prowadzącą Przedsiębiorstwo [...] w T.) istnieje nieprzerwanie od 29 września 2005 r. stosunek pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że B.O-Z. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo [...], a jej pełnomocnikiem jest mąż 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. we W. zawarły umowę-porozumienie, na podstawie której – z powołaniem się na art. 23¹ k.p. –

dotychczasowy pracodawca B.O-Z. przekazała a nowy pracodawca R. spółka z o.o. przejęła z dniem 1 maja 2012 r. wszystkich pracowników pozwanej, według 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. we W. zwana usługodawcą zawarły umowę o świadczenie usług, w ramach której usługodawca do realizacji usług oddelegował wymienione osoby (przejęte wcześniej na podstawie art. 23¹ k.p.) 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 powódkę o przejściu pracowników na nowego pracodawcę, którym będzie R. spółka z o.o. we W., jak również o tym, że skutkiem przejścia będzie wejście nowego pracodawcy w prawa i obowiązki pracodawcy dla członków załogi pozwanej oraz że przyczynami przejścia pracowników są porozumienie zakładów i wzmocnienie kapitału. Powódka otrzymała informację, że termin przejścia do nowego pracodawcy to 1 czerwca 2012 r.

W dniu 31 października 2012 r. pozwana, R. spółka z o.o. we 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. przekazała a nowy pracodawca K. spółka z o.o. przejęła z dniem 31 października 2012 r. wszystkich pracowników według 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”.

Niezależnie od zawartych umów-porozumień sytuacja pracowników nie uległa zmianie, wykonywali dotychczasowe czynności na tych samych stanowiskach, w tym samym miejscu oraz na tym samym sprzęcie. Pracownicy otrzymywali takie samo wynagrodzenie. W żadnym stopniu nie zmienił się sposób świadczenia pracy. Nie było żadnych strukturalnych zmian. Przełożonymi były te same osoby. Jesienią 2013 r. pracownikom nie wypłacono wynagrodzeń. Zaległe wynagrodzenie zapłacił pracownikom ze swoich środków Z.Z.. Pozwana doradzała pracownikom, aby w trybie natychmiastowym wypowiedzieli umowy o pracę z K. spółką z o.o. w O. Oddział W.. Z tymi, którzy to zrobili, pozwana podpisała nowe umowy o pracę.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie. Oceniając możliwość zastosowania w rozpoznawanej sprawie art. 23¹ k.p., Sąd pierwszej instancji stwierdził, że prowadzenie przedsiębiorstwa odzieżowego, zajmującego się szyciem specjalistycznej odzieży przy użyciu maszyn, nie pozwala na zapewnienie dalszego funkcjonowania tej jednostki organizacyjnej z pominięciem infrastruktury mającej majątkowy charakter. W takiej zaś sytuacji, jaka miała 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 na nowego pracodawcę. 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 twierdzić o uzyskaniu przez te podmioty statusu pracodawcy powódki. Sąd pierwszej instancji uznał, że nie przemawia za przyjęciem, że spółki R. i K. były pracodawcami powódki, ani okoliczność, że umowy zostały w sposób formalny wykonane, bo pozwana wyrejestrowała powódkę z ubezpieczenia społecznego, a następnie nowe podmioty zgłosiły ją 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 (czyli 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. Sąd Okręgowy w T., wyrokiem z 29 września 2016 r., oddalił apelację pozwanej, stwierdzając, że w wyniku zawarcia umów o świadczenie usług nie doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p., co oznacza, że pozwana jest nadal pracodawcą powódki.

Dla oceny, 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 stron. W opinii Sądu Okręgowego, nie można rozdzielać czynnika ludzkiego, tj. pracowników, od czynnika majątkowego, organizacyjnego, technologicznego związanego z wykonywaniem określonego rodzaju działalności gospodarczej. Działalność pozwanej nie polega tylko na zatrudnianiu pracowników, pracownicy muszą pracować na określonym sprzęcie, określonych urządzeniach, przy wykorzystaniu substratu majątkowego, w określonej strukturze organizacyjnej.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, w rozpoznawanej 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 pracownikami. 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 stosunku pracy między powódką 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 powództwa 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:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia jej w celu merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna, jako szczególny i nadzwyczajny środek zaskarżenia prawomocnych wyroków, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, że w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. Rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c., i tylko w przypadku przekonania Sądu Najwyższego przez skarżącego, za pomocą juretrycznej argumentacji, że zachodzi publicznoprawna potrzeba rozstrzygnięcia istotnych problemów prawnych przy jej merytorycznym rozpoznawaniu.

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).

Zdaniem Sądu Najwyższego, sformułowane przez skarżącą pytanie, nazwane przez nią istotnym zagadnieniem prawnym, nie spełnia tak określonych przesłanek przede wszystkim z tej przyczyny, że analogiczny jak zawarty w tym pytaniu problem (przedstawiony również przez skarżącą w niniejszej sprawie) został już rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy w wyroku z 8 lutego 2017 r., I PK 72/16 (LEX nr 2268316), w sprawie z udziałem pozwanej. Ponadto, Sąd Najwyższy postanowieniami z 11 lipca 2017 r., I PK 312/16 oraz z 5 października 2017 r., I PK 355/16 (dotychczas niepublikowanymi) odmówił przyjęcia do rozpoznania skarg kasacyjnych skarżącej wniesionych w analogicznych sprawach, w których jako przesłankę uzasadniającą poddanie tych skarg merytorycznej ocenie wskazano takie samo zagadnienie. Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni aprobejuje poglądy prawne wyrażone w tych orzeczeniach.

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 (zwłaszcza produkcyjnej), przedmiotem przejścia jest bowiem zawsze zakład pracy (lub jego część) stanowiący

zorganizowane połączenie zasobów (maszyn, urządzeń, procesów technologicznych, organizacji procesu produkcyjnego), 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. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 28 marca 2013 r., III PZP 1/13, OSNP 2014, nr 4, poz. 51, a także 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”, czyli nieskuteczny transfer pracowników.

Sformułowane przez skarżącą zagadnienie prawne zostało już wielokrotnie rozstrzygnięte przez Sąd Najwyższy, a skarżąca nie przedstawiła przekonujących argumentów za odstąpieniem od stanowiska zaprezentowanego w tym orzecznictwie. Wywód przedstawiony we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania, paradoksalnie, bazuje na powołanych 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 istnienia 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.