



Sygn. akt II PK 131/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa I. P.
przeciwko A. Sp. z o.o. w N.
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 czerwca 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w O.
z dnia 6 listopada 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w O. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 listopada 2014 r. Sąd Okręgowy oddalił apelację A. Spółki z o.o. wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w O. z dnia 18 lipca 2014 r., w którym ustalono, że powód pozostaje w stosunku pracy z pozwanym.

Przedmiotem postępowania było żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy. Sąd pierwszej instancji przyjął, że I. P. zatrudniony był w A. Sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę od dnia 3 marca 2003 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowiskach sortera skór, operatora maszyny przetwórczej. W dniu 1 września 2007 r. Zakłady P. sp. z o.o. i A. sp. z o.o. zawarły na czas nieokreślony umowę dzierżawy maszyny przetwórczej - warstwownicy (automatycznej przewijarko - krajarki do pracy z wysokimi prędkościami typ EDW - SR - N/2400, rok produkcji 2006), stanowiącej własność Zakładów P. sp. z o.o. W dniu 14 stycznia 2008 r. sporządzony został protokół odbioru maszyny.

A. Sp. z o.o. jest spółką zależną od Zakładów P. Sp. z o.o., która posiada 100% udziałów strony pozwanej, a osoby wchodzące w skład zarządu ZP Sp. z o.o. wchodzi także w skład zarządu A. Sp. z o.o.

Na warstwownicy wykonywany był półprodukt wykorzystywany do produkcji papieru toaletowego. Maszyna ta przeznaczona jest do warstwowania i nadawania odpowiednich formatów zwojom papieru, wytworzony półprodukt przeznaczony jest do dalszej produkcji. Surowiec do przetwarzania papieru na warstwownicy przekazywany był z Zakładów P. sp. z o.o. Produkcja na warstwownicy odbywała się w głównej mierze na zamówienia kierowane przez Zakłady P. sp. z o.o. Część wyrobów była wysyłana do ZP bez oznaczenia firmy na kontrolce wyrobu i ZP oznaczało swoją firmą produkt na kontrolce. A. Sp. z o.o. wystawiało faktury za zamówienia realizowane przy użyciu warstwownicy.

Do obsługi warstwownicy wyznaczono siedmiu pracowników, w tym powoda, w ramach trzech brygad liczących po dwóch pracowników. Pracownicy ci posiadali przeszkolenie w zakresie obsługi różnych maszyn przetwórczych. W A. Sp. z o.o. użytkowane były oprócz warstwownicy inne maszyny przetwórcze do wyrobu papieru (ręczników papierowych, papieru toaletowego) - maszyna „TL”, maszyna „Perini”, maszyna „Echo”. I. P. był przeszkolony również do obsługi innych maszyn przetwórczych, które obsługiwał w razie doraźnej konieczności, w zastępstwie innych pracowników. Wykonywał ponadto polecenia przełożonych dotyczące wykonywania czynności niezwiązanych z obsługą warstwownicy, jak prace w magazynie wyrobów gotowych, prace konserwacyjne i porządkowe. Do pracy przy

obsłudze warstwownicy wykorzystywane były środki transportu wewnątrzzakładowego (wózki widłowe), które nie były przypisane do warstwownicy.

Z przyczyn ekonomicznych, zarządy obu Spółek postanowiły przenieść warstwownicę do G. w dniu 1 października 2011 r. Zakłady P. sp. z o.o. w G. i A. sp. z o.o. w N. zawarły porozumienie w celu optymalizacji kosztów produkcji grupy kapitałowej związanych z koniecznością pracy w trybie ciągłym i postanowiły przenieść część zakładu pracy z A. do ZP - w zakresie części produkcyjnej na maszynie warstwownicy, oświadczając, iż stanowiska pracy oraz warstwownica stanowią część zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ Kodeksu pracy. Zgodnie z zawartym porozumieniem, zatrudnieni przy obsłudze warstwownicy pracownicy: T. B., W. E., P. G., J. K., A. P., E. P. i I. P. mieli zostać przejęci z dniem 1 grudnia 2011 r. przez Zakłady P. sp. z o.o. w G. jako nowego pracodawcę.

Na mocy porozumienia Spółek z dnia 30 listopada 2011 r. rozwiązana została łącząca je umowa dzierżawy z dnia 1 września 2007 r. ze skutkiem natychmiastowym, a warstwownica została przekazana do siedziby Zakładów P. sp. z o.o.

Pismem z dnia 28 października 2011 r. strona pozwana poinformowała osoby wykonujące pracę na warstwownicy, w tym I. P., o przejściu z dniem grudnia 2011 r. części zakładu pracy. Miejscem pracy tych pracowników od dnia 1 grudnia 2011 r. miały być G., zakład przy ul. G., przy niezmiennych pozostałych warunkach pracy.

Powód w piśmie z dnia 22 listopada 2011 r. poinformował zarząd A. sp. z o.o. w N. o trudnościach związanych z dojazdem do G., wskazując na brak odpowiednich połączeń z miejsca zamieszkania w K. do G. I. P. stawiał się na przeszkolenie organizowane przez ZP sp. z o.o. w G., w tym dniu oświadczył jednak, iż nie podejmie pracy w G. (faktycznie pracy u tego pracodawcy nie podjął).

W dniu 15 grudnia 2011 r. doręczono I. P. pismo Zakładów P. Spółki z o.o. w G. zawierające wypowiedzenie warunków umowy o pracę co do miejsca wykonywania pracy i wskazujące, że nowym miejscem pracy po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1.04.2012 r. będą G., jednocześnie z dniem 21.12.2012 r. I. P. miał być delegowany do pracy w Zakładach P. spółka z o.o. w G. I. P. odmówił pisemnego potwierdzenia odbioru tego pisma.

W piśmie z dnia 21 grudnia 2011 r. powód odmówił zaproponowanych mu warunków pracy, wnosząc o rozwiązanie stosunku pracy z dniem 28 grudnia 2011 r., na co ZP Spółka z o.o. wyraziła zgodę.

W ocenie Sądu pierwszej instancji powód wykazał istnienie interesu prawnego, o którym mowa w art. 189 k.p.c. Następnie Sąd przybliżył konstrukcję zawartą w art. 23¹ k.p. Podniósł, że transfer pracowników ma miejsce również w przypadku przejścia na nowego pracodawcę części zakładu pracy. W jego ocenie podstawą uznania danej jednostki za zakład pracy, który może być przedmiotem „przejścia” na innego pracodawcę, jest nie tylko jej odrębność materialna, własne pomieszczenia, urządzenia i administracja (ewentualnie również firma i klientela). Konieczne jest także posiadanie przez tę jednostkę ściśle określonej struktury osobowej w postaci zorganizowanego zespołu pracowników („załogi”). Zespół taki powinien być na tyle samodzielny, aby mógł być przekazany nowemu pracodawcy wraz ze składnikami majątkowymi tworzącymi odrębną całość organizacyjno-techniczną. Podobnie część zakładu pracy musi charakteryzować się pewną samodzielnością i wykonywaniem zadań przez określony zespół („załogę”) za pomocą wydzielonych środków majątkowych. Do zdefiniowania pojęcia części zakładu pracy nie jest wystarczające ani samo organizacyjne wyodrębnienie zespołu osobowego, ani samo przejęcie części mienia danego pracodawcy przez innego. Istotne jest posiadanie przez jednostkę wchodzącą w skład przedsiębiorstwa, gospodarstwa, urzędu, instytucji budżetowej itd. zarówno zorganizowanego zespołu pracowniczego, jak też zespołu środków majątkowych do wykonywania określonej działalności. Ze względu na różnorodność zakładów pracy (jednostek, w których zatrudniani są pracownicy) nie da się sformułować takiej definicji części zakładu pracy, pod którą można by podciągnąć wszystkie możliwe sytuacje. O uznaniu danej jednostki za „część zakładu pracy” w rozumieniu art. 23¹ k.p. decyduje ocena każdego indywidualnego przypadku (W. Sanetra, *O pojęciu części zakładu pracy*, PS 1994 nr 1, s. 9 i 12-13).

Stosując ten wzorzec do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że nie sposób konkretnej maszyny wraz z obsługującymi ją pracownikami uznać za część zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. Przedmiotowa maszyna bowiem wytwarzała jedynie półprodukt konieczny

do dalszej produkcji papieru toaletowego. Elementy te nie były wyodrębnione organizacyjnie i technicznie. Sąd w tym kontekście zauważył, że maszyna przeznaczona była do warstwowania i nadawania odpowiednich formatów zwojom papieru. Surowiec do przetwarzania papieru na warstwownicę przekazywany był w głównej mierze z Zakładów P. sp. z o.o. w G. (choć zdarzali się również inni dostawcy), a produkcja na warstwownicę odbywała się głównie na zamówienia kierowane przez ten podmiot, posiadający 100% udziałów w A. sp. z o.o. w N. Zaznaczył też, że I. P. obsługiwał również inne, poza warstwownicą, maszyny przetwórcze w razie doraźnej konieczności, w szczególności w zastępstwie innych pracowników. Wykonywał ponadto polecenia przełożonych dotyczące wykonywania czynności niezwiązanych z obsługą warstwownicy, jak prace w magazynie wyrobów gotowych, prace konserwacyjne i porządkowe. Do pracy przy obsłudze warstwownicy wykorzystywane były środki transportu wewnątrzzakładowego (wózki widłowe), które nie były przypisane do warstwownicy. Pracownicy obsługujący warstwownicę wykonywali pracę w ramach jednego zakładu pracy - „A.” Sp. z o.o. w N., pod nadzorem tych samych przełożonych co inni pracownicy, nie zostali w jakikolwiek sposób wyodrębnieni organizacyjnie. Nadto doraźnie wykonywali pracę na innych maszynach znajdujących się w zakładzie i zostali do tego przeszkoleni. W strukturze pozwanego zakładu warstwownica wraz z obsługującymi ją pracownikami nie została wyodrębniona, była jedną z kilku maszyn eksploatowanych w dziale produkcji. Wbrew twierdzeniu strony pozwanej, o takim wyodrębnieniu nie może świadczyć fakt, iż na warstwownicę (podobnie zresztą jak na innych maszynach przetwórczych), pracownicy wykonywali pracę w ramach ustalonych brygad o stałym składzie. Ponadto, jak wskazał powód, zespół obsługujący warstwownicę miewał różny skład osobowy (tak w ramach zastępstw, jak i przyuczenia). Strona pozwana nigdy nie prowadziła odrębnego przeszkolenia bhp w zakresie dotyczącym warstwownicy. Sąd pierwszej instancji podkreślił też, że strona pozwana nie przeniosła na ZP sp. z o.o. innych składników majątkowych, umożliwiających jej dalszą eksploatację, a stanowiących własność A. sp. z o.o. w N., takich jak wewnątrzzakładowe środki transportu (wózki widłowe wyposażone w chwytaaki do rolek papieru), które pracowały na rzecz całego działu produkcji i były niezbędne do obsługi warstwownicy. Przejściu do ZP sp. z o.o. nie byli również

poddani pracownicy sprawujący nadzór i kierujący pracą pracowników obsługujących warstwownicę.

Zdaniem Sądu, nie doszło do przeniesienia części zakładu pracy na innego pracodawcę (pomijając już kapitałowe powiązanie obu Spółek oraz tożsamość osób nimi zarządzających), a jedynie do przeniesienia jednego składnika majątkowego. Oczywiście w ocenie Sądu było, że w wyniku tej zmiany mogło dojść do braku zapotrzebowania na pracę powoda u strony pozwanej, ale w takim przypadku co najwyżej zaistniała podstawa do zwolnienia powoda w związku z likwidacją stanowiska pracy, co wiązać musiało się z koniecznością wypłaty odpowiedniej odprawy pieniężnej.

Wobec powyższego w ocenie Sądu pierwszej instancji powód nadal pozostaje w stosunku pracy z pozwanym.

Apelacja pracodawcy nie przekonała Sądu drugiej instancji. Podzielił on ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji. Zastrzegł, że powołane przez pozwanego w apelacji orzecznictwo Sadu Najwyższego było w przeważającej części nietrafne do stanu faktycznego sprawy (szczegółowo wyjaśnił na czym nietrafność ta polegała). Wyjaśnił, że „zapotrzebowanie na danych pracowników” jest dyskusyjnym kryterium oceny transferu. W tym kontekście przypomniał, że świadek A. P. zatrudniony poprzednio u pozwanej i pracujący z powodem w jednym zespole w swoich zeznaniach jednoznacznie potwierdzał, że powód pracował nie tylko na warstwownicy, ale także przy maszynie Perini i maszynie ZZ. Korespondowało to z zeznaniami powoda I. P., z których wynikało, że tak jak pozostali pracownicy zatrudnieni przy warstwownicy miał przeszkolenie do obsługi innych maszyn, w tym maszyn ZZ w celu zastępowania innych pracowników, a także w razie przestojów w pracy przy warstwownicy. Sąd odwoławczy zaznaczył, że zeznania świadka R. W. w tym zakresie są niewiarygodne, albowiem ten sam świadek zupełnie odmiennie zeznawał przed Sądem Rejonowym w O.w sprawie z powództwa A. P. przeciwko A. sp. z o.o., sygn. akt IV P .../1.3 wskazując w tamtej sprawie, że pracownicy obsługujący warstwownicę mieli przeszkolenie do obsługi innych urządzeń, bo inaczej nie mogliby na niej pracować. R. W. przyznał także w tej sprawie, że na miejsce zwolnionych pracowników (obsługujących warstwownicę i inne ww. maszyny)

przyjęto pięciu nowych pracowników, którzy musieli zostać przeszkoleni. Ostatecznie także J. M., prezes zarządu A. sp. z o.o. stający za stroną pozwaną przyznał w swoich zeznaniach, że mogło się zdarzyć, że któryś z pracowników zatrudnionych przy warstwownicy w razie choroby pracownika czy przestoju pracował na innej linii (przy innej maszynie) i prawdopodobnie każdy z tych pracowników miał przeszkolenie do pracy na dwóch czy trzech maszynach. Nie jest więc prawdziwy argument pozwanego, że rozwiązanie umowy dzierżawy warstwownicy spowodowało, że nie było już zapotrzebowania na pracę powoda, tj. że wraz z przeniesieniem posiadania tej maszyny powód nie mógłby dalej wykonywać u pozwanego pracy, do której był przeszkolony.

W ocenie Sądu Okręgowego nie jest zasadny argument, że sam zwrot przedmiotu dzierżawy w postaci maszyny - warstwownicy jest wystarczający do uznania, że doszło w tym zakresie do przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego zwrot przedmiotu dzierżawy może stanowić ponowne przejście zakładu pracy na wydzierżawiającego w tym trybie ale w specyficznych, szczególnych przypadkach. W wyroku z dnia 13 stycznia 2011 r., III PK 30/10, Sąd Najwyższy stwierdził, że wydanie przedmiotu dzierżawy dzierżawcy, a następnie jego zwrot wydzierżawiającemu, stanowią przejście zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. W tej sprawie chodziło jednak o sytuację przejęcia przez gminę całego majątku będącego wcześniej we władaniu zlikwidowanego zakładu komunalnego, a decydujące znaczenie miał fakt dysponowania zorganizowanym mieniem tworzącym zakład pracy. W tym tylko zakresie Sąd Najwyższy przyjął, że stosunek między gminą i zakładem jest analogiczny do stosunku między wydzierżawiającym a dzierżawcą (wyrok SN z 13 stycznia 2011 r., III PK 30/10, LEX nr 786813). Podobnie w wyroku z dnia 18 lutego 2010 r., III UK 75/09, Sąd Najwyższy uznał, że wydzierżawiający, który rozwiązał umowę dzierżawy, staje się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy z chwilą faktycznego odzyskania składników majątkowych stanowiących przedmiot dzierżawy (art. 231 § 1 k.p.), jednak również w tym wypadku chodziło o cały zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym, stanowiący przedmiot dzierżawy, tj. nieruchomość stanowiącą obiekt hotelarsko-gastronomiczny (wyrok SN z 18 lutego 2010 r., III UK 75/09, OSNP 2011, nr 15-16,

poz. 215). W wyroku z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 67/02 Sąd Najwyższy przyjął, że wygaśnięcie umowy dzierżawy zakładu pracy powoduje jego przejście na wydzierżawiającego (art. 23¹ k.p.) tylko wtedy, gdy wydzierżawiający odzyskuje faktyczne władztwo nad zakładem pracy. W sprawie tej chodziło o wygaśnięcie umowy dzierżawy i spowodowaną tym utratę statusu pracodawcy przez spółkę, ale na tle wcześniejszego przejęcia przez nią władztwa nad zakładem pracy (całym) w wyniku zawarcia umowy dzierżawy. W tym wypadku wygaśnięcia umowy dzierżawy oznaczało ponowne przejście zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. z dotychczasowego pracodawcy (dzierżawcy) na podmiot wydzierżawiający (wyrok SN z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 67/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 240). W rezultacie tych rozważań, Sąd odwoławczy dostrzegł, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przejście zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. w wyniku rozwiązania bądź wygaśnięcia umowy dzierżawy powiązane zostało z wcześniejszym objęciem posiadania (władztwa) tegoż zakładu jako całości. Powyższe rozumowanie nie przekłada się więc na sytuację zwrotu jednego tylko składnika majątkowego (maszyny) po wygaśnięciu umowy dzierżawy.

Sąd odwoławczy w dalszej części odniósł się do kolejnych zarzutów apelacji. Stwierdził, że odnośnie zwrotu wyodrębnionego składnika majątkowego jako podstawy do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. pozwany powoływał się także na pojęcie „transferu jednostki gospodarczej” wynikające z orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, zaadoptowanego w nowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego. W ocenie Sądu Okręgowego jednak również te wywody nie stanowią trafnej argumentacji w stanie faktycznym niniejszej sprawy. W uzasadnieniu wyroku z dnia 17 maja 2012 r., I PK 180/11 Sąd Najwyższy wskazał, że przepis art. 23¹ k.p. po przystąpieniu Polski do Wspólnoty (obecnie Unii) Europejskiej należy interpretować zgodnie z prawem unijnym, w zakresie 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. W szczególności określone tą dyrektywą przejście dotyczy jednostki gospodarczej, przez którą należy rozumieć zorganizowane połączenie zasobów, którego celem

jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza. „Jednostka gospodarcza” jest zbiorczym pojęciem oznaczającym przejmowane przedsiębiorstwo, zakład lub część przedsiębiorstwa lub zakładu - w terminologii stosowanej w prawie polskim w jego zakresie mieści się zakład pracy lub część zakładu pracy. W nowszym orzecznictwie (od sprawy *Suzen*) Trybunał Sprawiedliwości przyjmuje konsekwentnie, że jednostka gospodarcza (a więc przedsiębiorstwo, zakład, część zakładu) będąca przedmiotem transferu nie może być sprowadzona tylko do działalności, którą prowadzi. Jej tożsamość wynika z wielości nierozłącznych elementów, jak wchodzący w jej skład personel, kierownictwo, organizacja pracy, metody działania czy ewentualnie jej środki trwałe (wyroki w sprawach: *Suzen*, pkt 15; *Hernandez Vidal i in.*, pkt 30; *Hidalgo i in.*, pkt 30; *CLECE*, pkt 41). Wobec powyższego - jak wskazywał Sąd Najwyższy - 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. W pierwszej kolejności 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. Kolejnym krokiem powinno być ustalenie, jakiego rodzaju jednostka jest przedmiotem przejścia stwierdzonego przez powoda w danej sprawie, a w szczególności, czy jest to jednostka, którą konstytuuje zespół pracowników, czy też o jej wyodrębnieniu przesądzają składniki materialne. Nie oznacza to jednak, że inne kryteria zachowania tożsamości nie mają znaczenia. Przeciwnie, zgodnie ze stanowiskiem Trybunału Sprawiedliwości wyznaczonym sprawami *Spijkers* i *Suzen* 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. W sektorach, w których działalność przedsiębiorstw opiera się głównie na sile roboczej, zespół pracowników, który prowadzi trwale wspólną działalność, może tworzyć jednostkę gospodarczą, a

jednostka taka może zachować tożsamość po dokonaniu jej przejęcia, jeśli nowy pracodawca nie tylko kontynuuje dotychczasową działalność, lecz gdy ponadto przejmie zasadniczą część, w znaczeniu liczebności i kompetencji, personelu, który jego poprzednik specjalnie przydzielił do tego zadania. Nieprzejęcie tak rozumianej większości pracowników w sektorach opartych głównie na sile roboczej, jak np. sprzątanie, uniemożliwia uznanie, że nastąpił transfer jednostki gospodarczej (zakładu pracy lub jego części), nawet wtedy, gdy wykonanie tej usługi zostało przekazane innemu podmiotowi (wyrok SN z 17 maja 2012 r., I PK 180/11, LEX nr 1219492). Analogicznie w uzasadnieniu wyroku z dnia 29 marca 2012 r., I PK 150/11 Sąd Najwyższy wskazywał, że w zależności od okoliczności, tożsamość przedsiębiorstwa mogą kształtować - poza składnikami materialnymi i niematerialnymi - inne czynniki, takie jak m.in. zachowanie tego samego personelu zarządzającego, niezmiennosc sposobu organizacji pracy, metod funkcjonowania i prowadzenia działalności oraz dostępnych środków. Względ na ochronę stosunku pracy nie może powodować uznania za przejście samego przekazania określonego zadania innemu podmiotowi (wyrok SN z dnia 29 marca 2012 r., I PK 150/11, LEX nr 1167736).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd drugiej instancji wskazał, że pogląd prawny dotyczący transferu „jednostki gospodarczej” jako zespołu pracowników, który prowadzi trwale wspólną działalność, może tworzyć jednostkę gospodarczą został sformułowany na tle zatrudnienia pracowników w sektorach, w których działalność przedsiębiorstw opiera się głównie na sile roboczej (jak np. sprzątanie), w niniejszej sprawie jest zaś odmiennie, skoro chodzi o sektor przetwórstwa papieru oparty w znacznej mierze (jeżeli nie w głównej mierze) na technologii tj. na pracy maszyn. Z drugiej strony przedmiotowa maszyna do przetwórstwa papieru tzw. warstwownica w okresie wydzierżawienia je przez pozwanego A. sp. z o.o. nie stanowiła odrębnej jednostki gospodarczej. Nie można przyjąć, jak twierdził pozwany, że warstwownica stanowiła samodzielną część zakładu, nie jest tu wystarczające w ocenie Sądu Okręgowego zeznanie świadka A. K., że byli zewnętrznymi zleceniodawcami na usługę warstwowania i wystawiano w związku z tym faktury na „usługę warstwowania”. W świetle powołanej wykładni chodzi o dostatecznie wyodrębnioną jednostkę (część

zakładu pracy), którą można uznać za zorganizowane połączenie zasobów, a z tym wiąże się zarówno wchodzący w jej skład personel, jak i kierownictwo, organizacja pracy, metody działania a także ewentualnie środki trwałe.

Wskazanych wytycznych Sąd Okręgowy nie dostrzegł w stanie faktycznym sprawy, w rezultacie uznał, że nie doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę.

Wyrok Sądu Okręgowego w całości zaskarżył pozwany. Podstawą skargi kasacyjnej uczynił zarzuty naruszenia przepisów postępowania:

a) art. 23¹ § 1 k.p. w związku z art. 6 k.c. i art. 227 k.p.c. przez przyjęcie, że powód wykazał, iż nie doszło do przejęcia zakładu pracy i wobec tego nadal pozostaje w stosunku pracy z pozwanym; oraz art. 227 k.p.c. przez zaniechanie ustalenia przez Sąd pierwszej instancji i drugiej instancji tożsamości jednostki gospodarczej w postaci części zakładu pracy pozwanego przez:

- brak ustalenia typu zakładu (pominięcie prywatnego a nie publicznego charakteru działalności prowadzonej przez pozwaną);

- brak ustalenia wartości składników niematerialnych w chwili transferu (w szczególności przejętych zamówień zewnętrznych, bazy klientów, know-how);

- brak ustalenia, czy przejęta została obsługa klientów części zakładu pracy, jaki stanowiła warstwowica, czyli zamówień zewnętrznych klientów i zadań realizowanych na rzecz dotychczasowego głównego klienta: Zakładów P. Sp. z o.o.;

- brak ustalenia stopnia podobieństwa między działalnością części zakładu pracy przed transferem w ramach struktur pozwanej i po transferze u nowego pracodawcy;

- brak ustalenia, czy zaistniała ewentualna przerwa w działaniu części zakładu pracy pozwanej przekazanego nowemu pracodawcy i ile ona trwała;

- brak ustalenia, czy zostały zachowane funkcjonalne więzi pomiędzy poszczególnymi przejmowanymi czynnikami produkcji w stopniu pozwalającym pozwanej na wykorzystywanie przejętej części zakładu pracy do celu prowadzenia identycznej lub analogicznej działalności gospodarczej.

b) art. 227 k.p.c. i art. 316 § 1 k.p.c. wskutek zaniechania przez Sąd pierwszej i drugiej instancji ustalenia:

- wobec przyjęcia założenia, że nie doszło do przejścia części zakładu pracy na ZP w myśl art. 23¹ § 1 k.p., czy powód pozostawał w gotowości do świadczenia pracy na rzecz pozwanej (nie ZP) i czy nie doszło do ustania stosunku pracy powoda z pozwaną najpóźniej w chwili, gdy powód podjął zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy u innego podmiotu na skutek dorozumianego wypowiedzenia umowy o pracę przez powoda;

- wobec przyjęcia założenia, że nie doszło do przejścia części zakładu pracy na ZP w myśl art. 23¹ § 1 k.p., jednocześnie doszło do zawarcia przez powoda ustnej umowy o pracę z ZP, skoro powód świadczył pracę na podstawie ustnego porozumienia na rzecz ZP od dnia 1.12.2012 r. do dnia 28.12.2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, od dnia 1.12.2012 r. do dnia 20.12.2012 r. w N., pobierał od ZP wynagrodzenie, nie zgodził się przyjąć wypowiedzenia zmieniającego i rozwiązał umowę o pracę z ZP z dniem 28 grudnia 2012 r. za porozumieniem stron oraz pobrał od ZP odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia i jaki te okoliczności mogły mieć wpływ na żądanie powoda ustalenia istnienia stosunku pracy w powołanym okresie z pozwaną,

- wobec przyjęcia założenia, że nie doszło do przejścia części zakładu pracy na ZP w myśl art. 23¹ § 1 k.p., jednocześnie doszło do dorozumianego wypowiedzenia umowy o pracę złożonego przez pozwaną powodowi z uwagi na zachowanie pozwanej.

c) art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów przez Sąd wskutek wybiórczego przyjmowania ustalonych faktów za udowodnione mimo ich niespójności z innymi faktami wynikającymi ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonywania dowolnej oceny dowodów (w ośmiu podpunktach podano na czym ten zarzut polegał).

d) art. 321 k.p.c. – Sąd wziął pod uwagę fakty nieistotne dla rozstrzygnięcia i powołał je jako podstawę faktyczną.

Podstawą skargi kasacyjnej pozwany uczynił również naruszenie prawa materialnego przez:

a) błędna wykładnię art. 23¹ k.p. polegającą na:

- odmowie zastosowania wskazanego przepisu do przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę, wbrew jego literalnemu brzmieniu,

- przyjęciu, że nastąpienie z mocy prawa skutku w postaci „przejścia zakładu pracy lub jego części” jest uzależnione od subiektywnej oceny pracownika, czy pracodawca dokonując transferu części zakładu pracy działał w interesie konkretnego pracownika, w szczególności z mocy prawa skutek ten nie może nastąpić, jeżeli transfer wiąże się ze zmianą miejscowości, w której swoje obowiązki ma wykonywać pracownik i pracownik zadeklaruje, że nie ma możliwości do niej dojeżdżać,

- wywiedzeniu wbrew celowi przepisu, że dla pracowników korzystniejsza jest likwidacja stanowiska pracy niż transfer części zakładu pracy i łącząca się z transferem możliwość kontynuowania pracy u nowego pracodawcy.

b) błędną wykładnię art. 23¹ § 1 k.p. z pominięciem dorobku interpretacyjnego wypracowanego przez Trybunał Sprawiedliwości w świetle art. 1 dyrektywy Rady 2001/23 z dnia 21 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 więc z naruszeniem art. 4 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej w związku z art. 87 ust. 1 Konstytucji w związku z art. 23¹ § 1 k.p. i art. 1 dyrektywy Rady 2001/23 przez:

- błędną wykładnię art. 23¹ § 1 k.p. i przyjęcie, że nie znajduje on zastosowania do części zakładu pracy wbrew literalnemu brzmieniu dyrektywy (utożsamianie jednostki gospodarczej wyłącznie z całością, a nie także z częścią zakładu pracy);

- błędną wykładnię art. 23¹ § 1 k.p. i przyjęcie, że skutek w postaci „przejścia zakładu pracy lub jego części” w sytuacji, gdy świadczenie usług z uwagi na ich charakter oparte jest na zapleczu majątkowym nie zachodzi mimo przeniesienia na nowego pracodawcę składnika majątkowego wraz z funkcjonalnie powiązanym z nim zespołem obsługujących go osób, a nowy i poprzedni pracodawca realizowali te same zadania, w taki sam sposób;

- błędną wykładnię art. 23¹ § 1 k.p. i przyjęcie, że w każdej sytuacji warunkiem koniecznym do nastąpienia skutku w postaci „przejścia zakładu pracy lub jego części”; jest przejście na nowego pracodawcę kierownictwa transferowanej jednostki gospodarczej;

- błędną wykładnię art. 23¹ § 1 k.p. i pominięcie przy ocenie, czy nastąpił skutek w postaci „przejścia zakładu pracy lub jego części” kryterium zachowania tożsamości przekazywanej części zakładu pracy u poprzedniego i nowego pracodawcy wymaganej przez art. 1 dyrektywy;

- błędną wykładnię art. 23¹ § 1 k.p. i pominięcie przy ocenie, czy nastąpił skutek w postaci przejścia części zakładu pracy kryterium wzrostu w związku ze świadczeniem spornych usług zapotrzebowania na siłę roboczą u nowego i spadku tego zapotrzebowania u poprzedniego pracodawcy;

- pominięcie okoliczności, że nowy pracodawca przejął wszystkich siedmiu pracowników (cały zespół) zatrudnionych do tej pory do obsługi warstwownicy,

- błędną wykładnię art. 23¹ § 1 k.p. i przyjęcie, że w niniejszej sprawie - w której chodzi o przejście uprzednio dzierżawionej maszyny warstwującej papier - nie nastąpiło „przejście zakładu pracy lub jego części” ponieważ nie doszło do przejęcia wózków widłowych, bez których świadczenie usługi warstwowania nie byłoby możliwe, podczas gdy do świadczenia usługi warstwowania papieru konieczna jest wyłącznie warstwownica, a wózki jedynie ułatwiają ich wykonywanie i jednocześnie nowy pracodawca posiadał takie wózki widłowe w dostatecznej ilości;

- błędną wykładnię art. 23¹ § 1 k.p. i przyjęcie, że w niniejszej sprawie nie nastąpiło „przejście zakładu pracy lub jego części” ponieważ pracownicy przypisani na stałe do obsługi konkretnej maszyny okazynie wykonywali czynności także przy innych maszynach oraz inne polecenia pracodawcy;

- pominięcie przy ocenie dowodów okoliczności, że przejmowana część zakładu pracy funkcjonowała głównie w oparciu o składniki materialne, a przy ocenie skutku przejścia w tego rodzaju przypadkach decydujące jest właśnie przejście składników materialnych - maszyny; pominięcie okoliczności, że część zakładu pracy została przekazana jako funkcjonująca jednostka;

- brak ustalenia, jaką wartość miały składniki niematerialne przenoszonej części przedsiębiorstwa w chwili przejścia (procedury obsługi, know-how, baza klientów).

Zważywszy na zgłoszone zarzuty skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego i przekazania sprawy temu

Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu, względnie, w razie uznania zarzutów naruszenia przepisów postępowania za nieuzasadnione, o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona, choć świadczą o tym jedynie niektóre zarzuty.

Rozpoczynając rozważania od podstaw dotyczących naruszenia przepisów postępowania należy zauważyć, że pozwany nie dostrzega szczególnych właściwości skargi kasacyjnej. Oparcie tego nadzwyczajnego środka odwoławczego na zarzutach proceduralnych jest wprawdzie dopuszczalne, jednak pod warunkiem, że po pierwsze, mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), a po drugie, że nie polega na zastrzeżeniach dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). Wychodząc z tego punktu widzenia staje się jasne, że naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., mające polegać na skontrolowaniu prawidłowości oceny materiału dowodowego, wymyka się spod weryfikacji Sądu Najwyższego. Analogicznie jest z zarzutem wywodzonym z art. 321 k.p.c. (należy wnosić, że skarżącemu chodziło o § 1 tego przepisu). Zakaz wyrokowania ponad żądanie nie da się powiązać z ustaleniami faktycznymi, dotyczy on bowiem relacji zachodzącej między zakresem rozstrzygnięcia sądu a treścią żądania zgłoszonego przez powoda. Pierwszy czynnik nie może być szerszy niż drugi, doszłoby wówczas do naruszenia zasady dyspozytywności przedmiotu sporu. Podnoszone przez skarżącego uwzględnienie przez Sąd „faktów nieistotnych dla rozstrzygnięcia sprawy” konweniuje z mechanizmem poznawczym, o którym mowa w art. 233 § 1 k.p.c. Zarzuty sprowadzające się do kwestionowania oceny dowodów w postępowaniu kasacyjnym nie są jednak nośne, dlatego i ta podstawa okazał się chybiona.

Niezrozumiałe jest twierdzenie pozwanego, że Sąd drugiej instancji dopuścił się obrazy art. 6 k.c. Rzecz w tym, że Sąd ten nie posiłkował się rozkładem ciężaru

dowodowego. Spostrzeżenie to wynika z zapatrywania (jednoznacznie akceptowanego w doktrynie i orzecznictwie), że ciężar udowodnienia (*onus probandi*) wchodzi w rachubę dopiero wówczas, gdy pewne twierdzenia okażą się nieudowodnione, a nie już wtedy, gdy strona nie przedstawiła środków dowodowych na potwierdzenie lub zaprzeczenie danej okoliczności. Oznacza to, że rozkład ciężaru dowodu stanowi regułę wskazującą stronę, która ma ponieść negatywne skutki nieudowodnienia określonych twierdzeń. Na tym polega funkcja reguł ciężaru dowodowego. Pozwala rozstrzygnąć sprawę merytorycznie, także wówczas, gdy sąd nie zdołał w ogóle albo w pewnej części wyjaśnić stanu faktycznego sprawy. Czym innym jest natomiast sytuacja, w której sąd oceniał materiał dowodowy, kierując się metodą poznawczą z art. 233 § 1 k.p.c., i na tej podstawie dokonał wiążących ustaleń stanu faktycznego. W tym wypadku nie dochodzi do właściwego lub niewłaściwego rozłożenia ciężaru dowodowego.

W rozpoznawanej sprawie nie było sporne, że Sąd drugiej instancji uznał, że nie doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. Wniosek ten wyprowadził z ustaleń faktycznych, które uznał za miarodajne i wystarczające do tego rodzaju konkluzji. Oznacza to, że przy ocenie spełnienia przesłanek z art. 23¹ § 1 k.p. nie sięgał po mechanizm określony w art. 6 k.c. W rezultacie nie mogło dojść do naruszenia tego przepisu. Dodatkowo należy zaznaczyć, że z uwagi na zakaz określony w art. 398³ § 3 k.p.c. nieprawidłowe jest powoływanie się na art. 6 k.c., gdy zabieg ten zmierza do zakwestionowania albo uzupełnienia ustaleń faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2015 r., I PK 211/14, LEX nr 1745824).

Pomijając powyższe, trzeba podkreślić, że pozwany wskazując na art. 23¹ § 1 k.p. w związku z art. 6 k.c. jest niekonsekwentny. Istotne dla sprawy było ustalenie, czy doszło albo nie doszło do transferu. Pierwsza kwalifikacja była korzystna dla pozwanego, druga dla powoda. Mając na uwadze, że art. 6 k.c. ciężarem udowodnienia faktu obarcza stronę, która z niego wywodzi skutki prawne, staje się jasne, iż wykazanie okoliczności faktycznych warunkujących zastosowanie art. 23¹ § 1 k.p. spoczywało na pozwanym. Nie może on zatem z powołaniem się na art. 6 k.c. obowiązku tego przerzucać na Sąd, czy tym bardziej na powoda. W konsekwencji, nawet hipotetycznie zakładając potrzebę sięgnięcia po regułę z art. 6

k.c., kwestia udowodnienia faktów wskazanych w zarzucie spoczywała na pozwanym. W rezultacie brak ustaleń w tym względzie (abstrahując, czy są one istotne dla zastosowania art. 23¹ § 1 k.p.), zgodnie z art. 6 k.c., obciążała pozwanego.

Rozważając rolę art. 227 k.p.c. dochodzi się do wniosku, że określa on wolę ustawodawcy ograniczenia kręgu faktów, które powinny być przedmiotem dowodu w postępowaniu cywilnym. Jego znaczenie wiąże się z problematyką warunkowej subsumcji, którą sąd jako organ zobowiązany do zastosowania właściwej normy prawnej do przedstawionego żądania procesowego, musi dokonać przed przystąpieniem do rozstrzygnięcia sprawy. Oznacza to, że z art. 227 k.p.c. sąd korzysta nie przy ustalaniu faktów, lecz przed podjęciem określonych rozstrzygnięć dowodowych. Wykazując zasadność zarzutu naruszenia art. 227 k.p.c., należy zatem opierać go na argumentach uwzględniających wskazaną wyżej rolę tego przepisu. Jak trafnie podniósł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 9 września 2011 r., I CSK 248/11, LEX nr 1043961, art. 227 k.p.c. ma zastosowanie przed podjęciem rozstrzygnięć dowodowych i uprawnia sąd do selekcji zgłoszonych dowodów, jako skutku przeprowadzonej oceny istotności okoliczności faktycznych, których wykazaniu dowody te mają służyć. W konsekwencji twierdzenie, że przepis ten został naruszony przez sąd rozpoznający sprawę, ma rację bytu tylko w sytuacji, gdy wykazane zostanie, iż sąd przeprowadził dowód na okoliczności niemające istotnego znaczenia w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogła mieć wpływ na wynik sprawy, a jego pośrednie naruszenie może polegać na odmowie przeprowadzenia przez sąd dowodu z uwagi na powołanie go do udowodnienia okoliczności niemających istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia w sytuacji, kiedy ocena ta była błędna (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 47/08, LEX nr 500202; z dnia 11 maja 2005 r., III CK 548/04, LEX nr 151666 i z dnia 17 kwietnia 2014 r., III PK 95/13, OSNP 2015 nr 9, poz. 123, a także postanowienie z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753).

Rozważając trafność podstawy skargi kasacyjnej, nawiązującej do art. 227 k.p.c., widać, że brak ustaleń faktycznych w zakresie prywatnego a nie publicznego charakteru działalności prowadzonej przez pozwaną; wartości składników

niematerialnych w chwili transferu; przejęcia obsługi klientów części zakładu pracy, przejęcia zamówień zewnętrznych klientów i zadań realizowanych na rzecz dotychczasowego głównego klienta; stopnia podobieństwa między działalnością części zakładu pracy przed transferem w ramach struktur pozwanej i po transferze u nowego pracodawcy; zaistnienia przerwy w działaniu części zakładu pracy pozwanej przekazanego nowemu pracodawcy; zachowania więzi pomiędzy poszczególnymi przejmowanymi czynnikami produkcji w stopniu pozwalającym pozwanej na wykorzystywanie przejętej części zakładu pracy do celu prowadzenia identycznej lub analogicznej działalności gospodarczej; nie świadczy o wadliwym procedowaniu Sądu drugiej instancji. Skoro Sąd odwoławczy nie przeprowadzał dowodu na okoliczności nieistotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia, a także nie odmówił przeprowadzenia dowodu na okoliczność faktów istotnych dla wyrokowania, to nie mógł naruszyć art. 227 k.p.c. określającego przedmiot dowodu.

Konstatacja powyższa znajduje odzwierciedlenie w dwóch okolicznościach. Po pierwsze, zgodnie z art. 232 k.p.c. to na strony nałożono obowiązek wskazania dowodów odzwierciedlających fakty, z których wywodzą skutki prawne. Inicjatywa dowodowa Sądu ma ograniczony zakres, szczególnie gdy strony reprezentowane są przez profesjonalnych pełnomocników. Oznacza to, że bierność dowodowa nie upoważnia strony do formułowania pod adresem sądu zarzutu naruszenia art. 227 k.p.c., gdyż ten nie odnajduje się w braku poczynionych ustaleń faktycznych, ale w dysharmonii między jego przedmiotem a okolicznościami istotnymi, których wyjaśnienie było niezbędne w procesie subsumpcji. Po drugie, może zaistnieć jeszcze inna sytuacja. Zachodzi ona wówczas, gdy sąd w trakcie postępowania dowodowego ujawni fakty mające znaczenie dla rozstrzygnięcia, jednak z uzasadnienia wyroku nie wynika, że zostały one wzięte pod uwagę. Dochodzi wówczas do wadliwości motywacyjnej, co uzasadnia zgłoszenie zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (skarżący nie podniósł podstawy opartej na tym przepisie, a zatem Sąd Najwyższy zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. nie mógł jej uwzględnić).

Racje ma natomiast pozwany, gdy zarzuca naruszenie art. 227 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c. przez zaniechanie ustalenia, czy nie doszło do rozwiązania umowy o pracę. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wykształcił się pogląd, zgodnie z którym o prawidłowym zastosowaniu prawa materialnego można

mówić dopiero wtedy, gdy ustalenia stanowiące podstawę wydania wyroku pozwalają na ocenę tego zastosowania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, LEX nr 784216; z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524; z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, LEX nr 1229815; z dnia 5 października 2012 r., IV CSK 89/12, LEX nr 1275008, z dnia 10 kwietnia 2014 r., II UK 393/13, LEX nr 1475166). Stanowisko to wychodzi z założenia, że brak niezbędnych ustaleń faktycznych, ale tylko takich, które są konieczne do rozstrzygnięcia sporu, usprawiedliwia 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 Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 1997 r., I CKN 261/97, LEX nr 1439372; z dnia 26 czerwca 2001 r., III CKN 400/00, LEX nr 52360; z dnia 9 grudnia 2004 r., I UK 119/04, LEX nr 1615872; z dnia 28 lutego 2006 r., III CSK 135/05, LEX nr 201033; z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541; z dnia 9 lutego 2007 r., I PK 222/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 159; z dnia 19 marca 2008 r., I PK 256/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 192; z dnia 9 maja 2008 r., II PK 316/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 250; z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 100/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 108; z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 81752; z dnia 16 czerwca 2011 r., I PK 272/10, LEX nr 1001283; z dnia 19 lutego 2014 r., II PK 130/13, LEX nr 1460978).

Przedstawione powyżej zapatrywanie nie znajduje odzwierciedlenia w konkretnym przepisie, wynika jednak z całokształtu regulacji zawartej w kodeksie postępowania cywilnego, w tym również z art. 227 k.p.c. i art. 316 § 1 k.p.c. Model sądowego stosowania prawa polega na: 1) ustaleniu obowiązywania i stosowalności określonego przepisu prawa materialnego; 2) ustaleniu znaczenia tego przepisu w stopniu dostatecznie precyzyjnym dla potrzeb rozstrzygnięcia; 3) uznaniu za udowodnione faktów sprawy i ujęcie ich w języku stosowanego przepisu prawa materialnego; 4) subsumpcji faktów sprawy „pod” stosowany przepis prawa materialnego; 5) ustalenie konsekwencji prawnych udowodnionych faktów sprawy na podstawie stosowanego przepisu prawa materialnego; 6) wydanie finalnej decyzji sądowego stosowania prawa (zob. J. Wróblewski, *Sądowe stosowanie*

prawa, Warszawa 1988, s. 43). Wokół wskazanego wzorca koncentrują się poszczególne hipotezy norm proceduralnych. Celem tej regulacji jest bowiem zsynchronizowanie czynnika prawnego i faktycznego. Obowiązki sądu rozpoznawczego w sferze normatywnej zostały zakreślone szeroko, ma on ustalić jaka norma w sporze będzie miarodajna, a następnie odtworzyć jej zakres desygnatów. Rozumowanie to w pierwszej kolejności powinno być powiązane z przedmiotem pozwu, jest tak dlatego, że to żądanie powoda wyznacza projekcję adekwatnej podstawy prawnej. Zależność ta wyznacza niezbędne spektrum faktyczne, o którym mowa w art. 227 k.p.c. Przepis ten *prima facie* odzwierciedla relację zachodzącą między przedmiotem dowodu a istotnymi faktami, daje się jednak zauważyć, że w kręgu jego zainteresowania pozostaje również zależność występująca między przedmiotem zgłoszonego żądania i podstawą prawną rozstrzygnięcia, a sferą faktyczną, wyznaczającą te zmienne. Jasne jest przecież, że istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia ma zarówno zakres i rodzaj żądania, jak również przesłanki odwzorowane w konkretnym przepisie prawnym. Aspekt dotyczący faktów został pozytywnie uregulowany w art. 227 k.p.c., czynnik materialnoprawny można natomiast z niego wywnioskować. Nie jest zatem pozbawione racji twierdzenie, że rolą postępowania dowodowego jest przesądzenie co do faktów, mających istotne znaczenie z punktu widzenia rozstrzygnięcia, czyli z pozycji wyznaczonej przez zakres żądania i jego podstawę prawną.

W przedstawiony kontekst wpisuje się art. 316 § 1 k.p.c. Proces myślowy prowadzący do wydania wyroku powinien być wynikiem subsumpcji, czyli podciągnięcia stanu faktycznego pod abstrakcyjny wzorzec normatywny. Prawidłowe zejście się tych dwóch czynników jest możliwe tylko wówczas, gdy wyznaczone przez stosowany przepis prawa materialnego aspekty odnoszące się do stanu faktycznego zostaną jednoznacznie odtworzone (przy zastosowaniu zasady swobodnej oceny dowodów albo przy wykorzystaniu reguły dotyczącej rozkładu ciężaru dowodu). Tylko taki „stan rzeczy” stanowi gwarancję prawidłowego osadzenia żądania.

Powyższy wywód był potrzebny, jeśli weźmie się pod uwagę treść żądania powoda. Domagał się on ustalenia trwania stosunku pracy, nie osadził jednak żądania w określonym czasie. Oznacza to, że znaczenie ma, czy na datę orzekania

strony pozostawały w zatrudnieniu. Z jednej strony, tak określone żądanie dystansuje się od zaszłości, z drugiej jednak, nie sposób go uwzględnić bez prześledzenia, czy nie doszło do zakończenia więzi prawnej. Sądy rozpoznawcze przeprowadziły ocenę punktową, skupiły się wyłącznie na transferze pracowników, pomijając tym samym inne późniejsze okoliczności. W tym kontekście trzeba przypomnieć, że pozew wpłynął do Sądu pierwszej instancji w dniu 19 września 2013 r., a powód przestał świadczyć pracę na rzecz pozwanej od co najmniej 1 grudnia 2011 r. Wcześniej doszło też do rozwiązania umowy o pracę z ZP Spółka z o.o. w G. (w wyniku propozycji złożonej przez powoda). Sąd pierwszej instancji orzekając w dniu 18 lipca 2014 r., że strony pozostają w stosunku pracy, nie rozważał, czy między 1 grudnia 2011 r. a 18 lipca 2014 r. doszło do rozwiązania stosunku pracy, choć było to niezbędne aby stwierdzić, że strony na datę wyrokowania łączy więź prawna. Nie uczynił tego również Sąd odwoławczy. W tym zakresie zastrzeżenia skarżącego są trafne, szczególnie gdy twierdzi on, że w tym okresie powód zatrudnił się u innego pracodawcy. Nie jest bowiem tak, że umowa o pracę rozwiązuje się tylko w przypadku złożenia pisemnego oświadczenia woli. Z przepisu art. 60 k.c. wynika, że może być ono wyrażone przez każde zachowanie się osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Zachodzi też konieczność podkreślenia, że zaistnienie woli, mającej znaczenie prawne, należy do kategorii zjawisk psychicznych, zaś jej uzewnętrznienie traktowane jest jako czynność prawna, obliczona na osiągnięcie określonego rezultatu. W konsekwencji żądanie powoda nie może zostać zaakceptowane bez wcześniejszego prześledzenia i oceny jego zachowania po dniu 1 grudnia 2011 r. W sytuacji, gdy dyskusyjne jest, czy strona (strony) miała zamiar zakończyć stosunek pracy, rolą sądu rozpoznawczego jest zweryfikowanie tej wątpliwości. Zważywszy bowiem na przedmiot zgłoszonego żądania (ustalenia na datę wyrokowania istnienia stosunku pracy), przyjęcie, że między pozwanym a ZP Spółka z o.o. w G. nie doszło do przejścia części zakładu pracy, nie jest wystarczające. Powództwo jako bezprzedmiotowe należałoby bowiem oddalić w przypadku ustalenia, że po dniu 1 grudnia 2011 r. doszło do rozwiązania stosunku pracy. Aspektu tego Sąd odwoławczy nie rozważał, co uniemożliwia dokonanie kontroli kasacyjnej.

W omawianym kontekście trzeba wspomnieć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym w danych stanach faktycznych (przede wszystkim z uwagi na znaczny upływ czasu i nieświadczenie pracy) możliwe jest przyjęcie, że doszło do zakończenia stosunku pracy w sposób dorozumiany (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 1997 r., I PKN 232/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 306). Nie można przy tym pominąć, że konstrukcja ta jest jednak problematyczna z wielu względów. Zakłada ona podjęcie decyzji o zakończeniu więzi pracowniczej przynajmniej przez jedną ze stron. Czynności faktyczne nie zawsze pozwalają na jej wyinterpretowanie. O ile można zgodzić się z twierdzeniem, że faktyczna likwidacja pracodawcy (w rozumieniu przynajmniej przedmiotowym), który zaprzestaje prowadzenia jakiegokolwiek działalności, jest czytelnym przekazem o zamiarze zakończenia zatrudnienia (wyrok SN z dnia 24 października 1997 r., I PKN 280/97, OSNAPiUS 1998 nr 15, poz. 453), o tyle nie ma takiej pewności, gdy pracodawca nadal funkcjonuje, jednak rodzaj jego aktywność nie konweniuje z umownymi obowiązkami konkretnego pracownika. W tym wypadku konieczne jest wzięcie pod uwagę innych okoliczności świadczących o woli zakończenia zatrudnienia. Nie bez znaczenia jest przede wszystkim zachowanie pracodawcy. W orzecznictwie przedstawiono zapatrywanie, według którego definitywna odmowa dalszego zatrudnienia przez pracodawcę może świadczyć o jednostronnym zakończeniu więzi pracowniczej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 627/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 355). Kwalifikacja ta ma jednak charakter zindywidualizowany i zdeterminowany wieloma czynnikami odnoszącymi się do strony przedmiotowej, podmiotowej i sprawczej (zob. A. Drozd, *Glosa do wyroku SN z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04*, Orzecznictwo Sądów Polskich 2006 nr 3, poz. 26.). Nie jest też wykluczone, że strony *per facta concludentia* rozwiązały stosunek pracy za porozumieniem stron. Wprawdzie dorozumianej zgody pracownika (pracodawcy) na zakończenie więzi pracowniczej nie można domniemywać, jednak może ona wynikać ze sposobu zachowania zatrudnionego lub zatrudniającego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 80/10, LEX nr 725010; z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 81/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 10; z dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 61).

W rozpoznawanej sprawie występują okoliczności, które wymagają rozważania. Ważne jest, że zarząd pozwanej spółki i ZP Spółki z o.o. w G. był tożsamy osobowo. Pismem z dnia 21 grudnia 2011 r. powód wniósł o rozwiązanie stosunku pracy, na co zarząd ZP wyraził zgodę. Rozważania zatem wymaga, czy strony w chwili dokonania tej czynności obejmowały wolą rozwiązanie więzi prawnej między pracownikiem a ZP, czy też możliwe jest przyjęcie stanowiska szerszego, sprowadzającego się do ustalenia, że doszło do zakończenia zatrudnienia również w A. Spółce z o.o. w N.

Uznanie, że doszło do naruszenia przepisów postępowania zwalnia Sąd Najwyższy od rozważania zarzutów prawa materialnego. Nie mniej zagadnieniu temu wypada poświęcić nieco uwagi.

Skarżący głosząc, że Sąd drugiej instancji dokonał błędnej wykładni art. 23¹ § 1 k.p. przypisuje mu twierdzenia, których on nie wyraził. Tego rodzaju sposób argumentowania nie może doprowadzić do postawionego przez pozwanego celu. Sąd drugiej instancji oparł się na ugruntowanym orzecznictwie, z którego nie wynika aby zaistnienie przejścia zakładu pracy uzależnione było od subiektywnej oceny pracownika podszytej jego interesem. Nie sposób również uznać, że Sąd Okręgowy kierował się tezą, zgodnie z którą likwidacja stanowiska pracy jest korzystniejsza dla pracownika niż transfer części zakładu pracy. Gołosłowne jest także założenie pozwanego, jakoby Sąd odwoławczy kwestionował zastosowanie art. 23¹ § 1 k.p. do części zakładu pracy.

Pozostałe argumenty podnoszone w skardze kasacyjnej, a dotyczące art. 23¹ § 1 k.p., koncentrują uwagę na weryfikacji okoliczności mających wpływ na wystąpienie transferu. Pozwany podnosi wybrane kwestie, negując tym samym całościową ocenę dokonaną przez Sąd Okręgowy. Spojrzenie tego rodzaju nie jest nośne, jeśli weźmie się pod uwagę wieloaspektowy sposób poznawczy, towarzyszący określeniu, czy doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę.

W świetle 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 (powoływanej dalej jako „dyrektywa” lub „dyrektywa

2001/23/WE”) pojęcie „jednostka gospodarcza” jest zbiorczym terminem oznaczającym przejmowane przedsiębiorstwo, zakład lub część przedsiębiorstwa, zakładu. Natomiast w terminologii stosowanej w prawie polskim w jego zakresie mieści się zakład pracy lub część zakładu pracy. W sprawie Rygaard, w której Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że przejście może dotyczyć stabilnej ekonomicznie jednostki, której funkcjonowanie nie jest ograniczone do wykonywania jednego określonego zadania, w tym przypadku ukończenia prac budowlanych rozpoczętych przez poprzedniego pracodawcę (wyrok z 19 września 1995 r., w sprawie C-48/94, Ledernes Hovedorganisation, acting for Ole Rygaard przeciwko Dansk Arbejdsgiverforening, acting for Strø Mølle Akustik A/S). Pełne skryształowanie tego stanowiska nastąpiło natomiast w sprawie Süzen, w której Trybunał Sprawiedliwości uznał, że pojęcie jednostki podlegającej przejściu odnosi się do zorganizowanej grupy osób i środków ułatwiających wykonywanie działalności gospodarczej zmierzającej do osiągnięcia określonego celu. Pojęcie jednostki gospodarczej nie może być zredukowane do powierzonych jej zadań (activity) czy usług (services) (wyrok z 11 marca 1997 r., w sprawie C-13/95, Ayse Süzen przeciwko Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice pkt 13, 15; podobnie w późniejszych orzeczeniach, np. w powołanych wyżej sprawach Hidalgo, pkt 25-34 i Nurten Güney-Görres, pkt 32; ponadto wyrok z 25 stycznia 2001 r., w sprawie C-172/99, Oy Liikenne Ab przeciwko Pekka Liskojärvi i Pentti Juntunen, pkt 31, 34 i inne; z 20 listopada 2003 r., w sprawie C-340/01, Carlito Abler i inni przeciwko Sodexo MM Catering GmbH, pkt 30). Trybunał odszedł więc tym samym od traktowania samego zadania jako wyróżnika jednostki podlegającej przejściu. To stanowisko zostało zaakceptowane w późniejszym orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości i wyrażone w definicji jednostki gospodarczej przyjętej przez dyrektywę 2001/23/WE. W świetle wyroku w sprawie Süzen podstawowe znaczenie dla prawidłowego rozstrzygnięcia w sprawach dotyczących transferu ma ocena charakteru jednostki gospodarczej: czy jest to jednostka, której zasadniczymi zasobami, wartościami (assets), 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. W przypadku jednostek, których funkcjonowanie opiera się głównie na składnikach materialnych, decydujące jest

przejęcie zasobów materialnych, nawet gdy nie przejęto większości zasobów pracy. Dotyczy to np. usług w zakresie komunikacji miejskiej (wyrok z 25 stycznia 2001 r., w sprawie C-172/99, Oy Liikenne Ab przeciwko Pekka Liskojärvi i Pentti Juntunen) oraz wyżywienia pacjentów szpitala (por. powołany wyżej wyrok w sprawie Abler).

Przy wykładni art. 23¹ k.p. nie można również pominąć, że przejście następuje pod warunkiem, iż przekazywana jednostka gospodarcza zachowuje tożsamość. Pojęcie tożsamości zostało wprowadzone do unijnej regulacji transferu zakładu pracy dopiero dyrektywą 98/50/WE. Jednakże wcześniej zostało ono uznane w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości za podstawowe kryterium skuteczności przejścia. Podstawowe znaczenie miał w tym względzie wyrok z 18 marca 1986 r., w sprawie C-24/85, Jozef Maria Antonius Spijkers przeciwko Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV (pkt 11-14). W jego uzasadnieniu Trybunał wskazał, że decydujące dla uznania, czy nastąpiło przejście zakładu, jest zachowanie jego tożsamości. W konsekwencji, przejście przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub części zakładu pracy nie przejawia się jedynie w przekazaniu jego majątku (assets), lecz konieczne jest przede wszystkim rozważenie, czy został przekazany jako funkcjonująca jednostka, czy jego działanie jest rzeczywiście kontynuowane lub podjęte ponownie przez nowego pracodawcę. W celu oceny, czy przesłanki przejścia zostały spełnione, należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności faktyczne, które charakteryzują dane zachowanie, do których zalicza się w szczególności rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, o który chodzi, przejście lub brak przejścia składników majątkowych takich jak budynki i ruchomości, wartość składników niematerialnych w chwili przejścia, przejście lub brak przejścia większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejście lub brak przejścia klientów, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed i po przejściu oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności. Elementy te muszą być zawsze oceniane całościowo w kontekście konkretnej sprawy i żaden z nich nie może być samodzielnie podstawą przyjęcia, że jednostka (przedsiębiorstwo, zakład lub część zakładu) zachowała tożsamość. W kilku wcześniejszych orzeczeniach w sprawach dotyczących świadczenia usług Trybunał Sprawiedliwości uznał, że przy uwzględnieniu kryteriów wskazanych w uzasadnieniu wyroku w sprawie Spijkers, decydujące o zachowaniu tożsamości

przejętego zakładu lub części zakładu pracy może być kontynuowanie lub podjęcie przez nowego pracodawcę działalności zaprzestanej przez dotychczasowego pracodawcę, np. sprzątanie obiektu (Schmidt, pkt 17), sprzedaż samochodów (Merckx, pkt 26-32), pomoc dla narkomanów (Redmond Stichting, pkt 23-31), nawet gdy nie nastąpi przekazanie składników majątkowych lub pracowników. Od sprawy Süzen Trybunał Sprawiedliwości przyjmuje jednak konsekwentnie, że jednostka gospodarcza (a więc przedsiębiorstwo, zakład, część zakładu) będąca przedmiotem transferu nie może być sprowadzona tylko do działalności, którą prowadzi. Jej tożsamość wynika z wielości nierozłącznych elementów, jak wchodzący w jej skład personel, kierownictwo, organizacja pracy, metody działania czy ewentualnie jej środki trwałe (podobnie wyroki w sprawach: Süzen, pkt 15; Hernández Vidal i in., pkt 30; Hidalgo i in., pkt 30; CLECE, pkt 41).

Analizując rozważania przeprowadzone przez Sąd Okręgowy, poparte orzecznictwem Sądu Najwyższego i Trybunału Sprawiedliwości UE, trzeba stwierdzić, że nie wyszedł on poza wyznaczony dyrektywą 2001/23/WE wzorzec poznawczy. Zaakcentował on czynniki przemawiające za nieuznaniem pojedynczego urządzenia produkcyjnego (warstwownicy) za jednostkę gospodarczą. Należy również zwrócić uwagę, że transfer miał polegać na przeniesieniu pojedynczego urządzenia w inne miejsce (do innego zakładu produkcyjnego). Osłabia to twierdzenie, że doszło do zachowania tożsamości jednostki gospodarczej. Zakładając, że pojęcie części zakładu pracy posiada wieloaspektowy wymiar, jasne staje się, że oderwanie czynnika produkcyjnego od realiów organizacyjnych, utrudnia dopatrywanie się zachowania jego przedmiotowej tożsamości.

Funkcją Sądu Najwyższego jest zapewnienie w ramach nadzoru zgodności z prawem oraz jednolitości orzecznictwa sądów powszechnych przez rozpoznawanie skarg kasacyjnych (art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym). W ramach tak wyznaczonych uprawnień oceniana jest zasadność podstaw skargi kasacyjnej (art. 398¹⁴ – 398¹⁶ k.p.c.). Spostrzeżenie to ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że to na sądy powszechne nałożono obowiązek rozpoznawczy. Dlatego w przypadku, gdy rozstrzygnięcie uzależnione jest od wielu równoznacznych argumentów, które oceniane wspólnie pozwalają na

przesądzenie określonej kwestii, sądom powszechnym przypisano znaczną autonomię kwalifikacyjną. Rozpoznając nadzwyczajny środek odwoławczy Sąd Najwyższy weryfikuje, czy stanowisko zaprezentowane przez sąd odwoławczy mieści się w tak wytyczonych granicach. Wynika to już z tego, że Sąd Najwyższy związany został podstawami skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Zabieg ten utrudnia podjęcie kompleksowej oceny instytucji prawnej warunkowanej wiązką niekoniecznie zbieżnych elementów. Zadania tego nie ułatwia też argumentacja podstawy skargi kasacyjnej opartej o art. 23¹ § 1 k.p. Pozwany nie dość, że odwołuje się do okoliczności nie znajdujących pokrycia w uzasadnieniu Sądu odwoławczego, to przede wszystkim jednostronnie i wybiórczo postrzega czynniki mające znaczenie prawne. Przykładem może być zarzut skierowany pod adresem Sądu Okręgowego, a dotyczący kryterium zachowania tożsamości przekazywanej części zakładu pracy. Uzasadnienie skargi kasacyjnej dotyczące tej kwestii ograniczone zostało do wykazania jakich okoliczności Sąd drugiej instancji nie wyjaśnił, a nadto do przytoczenia wybranych wypowiedzi orzeczniczych. W rezultacie przekaz środka odwoławczego traci na sile oddziaływania. W tych okolicznościach nie przekonuje zapatrywanie, że Sąd drugiej instancji naruszył art. 23¹ § 1 k.p. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy pozwany będzie miał możliwość wykazania okoliczności faktycznych, mogących zweryfikować kwalifikację prawną zmian, które wystąpiły w zakładzie pracy.

Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.