

Sygn. akt II PK 194/16

POSTANOWIENIE

Dnia 12 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa A. P. i K. S.
przeciwko Placówce (...) "D." w O.
o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę i odpłatność,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 kwietnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódek A. P. i K. S.
od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 22 stycznia 2016 r., sygn. akt VII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 stycznia 2016 r. Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację powódek A. P. i K. S. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 22 września 2015 r. w sprawie przeciwko Placówce (...) „D.” w O. o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódki były zatrudnione w Ośrodku Wsparcia Dziecka i Rodziny w J. K. S. na stanowisku robotnika do pracy lekkiej, a A. P. na stanowisku pomocy kuchennej. Od dnia 13 listopada 2006 r. powódce A. P. powierzono nowe obowiązki kucharki, zaś od dnia 1 marca 2007 r. powódce K. S. powierzono obowiązki pomocy kuchennej. Dnia 29 czerwca 2012 r. powódkom wręczono oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z uwagi na likwidację. Uchwałą nr (...) Rady Powiatu w O. z 28

czerwca 2012 r. zlikwidowano Ośrodek Wsparcia Dziecka i Rodziny w J. z dniem 30 września 2012 r. Zgodnie z § 2 Uchwały majątek, zobowiązania i należności Ośrodka zostały przejęte przez utworzoną dnia 1 października 2012 roku nową placówkę - Domy dla Dzieci w O., w ramach której funkcjonowały trzy domy. Praca z wychowankami w nowej placówce polegała w większym nacisku na nauczanie dzieci samodzielności i dostosowanie do warunków dorosłego życia - wychowankowie pod okiem swych wychowawców wykonywali wszelkie prace, które w zlikwidowanej placówce wykonywali za nich pracownicy administracji i obsługi. W związku z tym w nowych Domach dla Dzieci nie było już stanowisk sprzątaczk, kucharki, czy magazyniera.

Zdaniem Sądu Rejonowego Ośrodek Wsparcia Dziecka i Rodziny w J. został faktycznie zlikwidowany, a przyczyna wskazana w wypowiedzeniu powódkom umów o pracę była prawdziwa i rzeczywista. Sąd Rejonowy ustalił, że co prawda w chwili wręczenia powódkom wypowiedzenia umów o pracę pracodawca nie został jeszcze zlikwidowany, a uchwała Rady Powiatu nr (...) nie była jeszcze opublikowana i nie weszła w życie, jednak pracodawca powódek wiedział już wówczas o zgodzie wydanej przez Wojewodę (...) w piśmie z dnia 18 czerwca 2012 r. na likwidację Ośrodka, a także o podjętej uchwale Rady Powiatu, sama zaś likwidacja pracodawcy powódek była przedmiotem rozważań już od 2006 r. Sąd Rejonowy uznał, że w rozpoznawanej sprawie nie doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, o którym mowa w art. 23¹ k.p., ponieważ obie jednostki realizowały inne cele i w nowym podmiocie nie zachodziła potrzeba zatrudnienia osób sprząających budynek, czy przygotowujących posiłki. Na dzień wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę powódki nie były objęte ochroną organizacji związkowej, nie były też członkami takiej organizacji, przez co niezachowanie wymogu konsultacji z organizacjami związkowymi nie stanowiło naruszenia prawa. W chwili wręczania powódkom wypowiedzeń umowy o pracę, pracodawca zatrudniał 14 osób przez co za niezasadne Sąd uznał roszczenie powódek o zasądzenie na ich rzecz odpraw pieniężnych przewidzianych ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844, ze zm.).

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego w zakresie oceny materiału dowodowego i uznał, że dowody zgromadzone w toku postępowania dowodowego były jednoznaczne, wystarczające i w sposób niebudzący wątpliwości przesądzały o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Przyjął, że do dnia 30 września 2012 r. istniał podmiot zatrudniający powódki (to jest Ośrodek Wsparcia Dziecka i Rodziny w J.), natomiast z dniem następnym powołano do funkcjonowania placówkę, której charakter, kadra pracownicza oraz sposób funkcjonowania w ogromnym stopniu różnił się od sposobu funkcjonowania dotychczasowej placówki.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu przepisów prawa materialnego: art. 23¹ k.p., art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.) oraz art. 8 k.p.

Na podstawie art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. skarżące wniosły o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, wobec występowania w sprawie następujących istotnych zagadnień prawnych, powodujących rozbieżności w orzecznictwie:

1. Czy likwidacja pracodawcy, przy jednoczesnym wykorzystaniu jego zorganizowanego mienia - zakładu pracy w rozumieniu przedmiotowym w celu kontynuowania dotychczasowej działalności w ramach nowej struktury organizacyjnej, jest likwidacją w rozumieniu art. 41¹ § 1 Kodeksu pracy?

2. Czy likwidacja pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ § 1 Kodeksu pracy może nastąpić, mimo iż nie dochodzi do stałego, faktycznego unieruchomienia zakładu pracy?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność

postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Zagadnienie prawne powinno wyrażać problem prawny, którego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym, a więc w tej konkretnej sprawie (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2012 r., III SK 10/12, LEX nr 1228616; z dnia 18 września 2012 r., II CSK 180/12, LEX nr 1230170; z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; z dnia 26 września 2005 r., II PK 98/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 243). Musi być to zagadnienie nowe i nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie sądowym (T. Ereciński, [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom III. Postępowanie rozpoznawcze, wyd. V, red. T. Ereciński).

Przedstawiony przez skarżącą problem prawny został już rozstrzygnięty w orzecznictwie Sądu Najwyższego, a nadto nie ma znaczenia dla rozpoznawanej sprawy. W wyroku z dnia 19 sierpnia 2004 r. Sąd Najwyższy uznał, że przepis art. 41¹ k.p. nie ma zastosowania w razie likwidacji pracodawcy, w związku z którą następuje przejście całości lub części prowadzonego przez niego zakładu na innego pracodawcę, kontynuującego tę samą lub podejmującego podobną działalność (I PK 489/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 78). Istota rozpoznawanego przez Sąd Najwyższy w tym wyroku problemu sprowadzała się do znalezienia odpowiedzi na pytanie, czy pracodawca podlegający likwidacji może, z powołaniem się na art. 41¹ § 1 k.p., zwalniać pracowników bez ograniczeń wynikających z art. 38, art. 39 i art. 41 k.p. oraz z przepisów szczególnych, dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, w przypadku, gdy należący do niego zakład pracy przechodzi w całości lub części na innego pracodawcę.

W niniejszej sprawie natomiast skarżące nie korzystały z ochrony wynikającej z przepisów wskazanych w art. 41¹ § 1 k.p., przez co pracodawca wypowiadając im umowy o pracę „z powodu likwidacji”, nie miał potrzeby powoływania się na ten przepis. Brak jest zatem podstaw do wyjaśnienia wskazanego przez skarżące zagadnienia prawnego.

W rozpoznawanej sprawie problem prawny mógłby wiązać się z kwestią, czy likwidacja pracodawcy, przy jednoczesnym wykorzystaniu jego zorganizowanego mienia w celu kontynuowania dotychczasowej działalności w ramach nowej

struktury organizacyjnej stanowi przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę, o którym mowa w art. 23¹ k.p. Jeżeli bowiem po wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy doszło do transferu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, to zdarzenia te mogą być podstawą do kwestionowania zasadności wypowiedzenia (rozwiązania) umowy, z uwagi na pozorność przyczyny wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 24 listopada 1998 r., I PKN 455/98). Nieprzejęcie pracownika w trybie art. 23¹ § 1 k.p. na skutek rozwiązania stosunku pracy przed przejęciem zakładu pracy nie wyklucza następstwa prawnego podmiotu przejmującego w zakresie roszczeń wynikających z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przez dotychczasowego pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 569/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 259).

Powyżej zasygnalizowana kwestia również była już przedmiotem rozpoznania przez Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 16 maja 2001 r., Sąd Najwyższy stwierdził, że likwidacja zakładu pracy, w wyniku której majątek dotychczasowego pracodawcy jest wykorzystywany do wykonywania tych samych zadań, czemu towarzyszy przejęcie części pracowników, jest przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. (I PKN 573/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 124). Oznacza to, że sam transfer zadań nie jest wystarczający do stwierdzenia zachowania tożsamości zakładu pracy w ujęciu przedmiotowym. Konieczne jest także przejęcie znaczącej części środków materialnych potrzebnych do ich wykonywania albo znacznej części załogi, która ma te zadania wykonywać u nowego pracodawcy, jako wyspecjalizowanego w ich wykonywaniu zasobu kadrowego (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2013 r., III PZP 1/13, OSNP 2014 nr 4, poz. 51).

Z ustaleń faktycznych stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, którymi Sąd Najwyższy w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany wynika, że w nowej placówce - Domy dla Dzieci w O. nie były realizowane wszystkie zadania dotychczasowego pracodawcy, to jest Ośrodka Wsparcia Dziecka i Rodziny w J.. W związku z tym w nowych Domach dla Dzieci nie było już stanowisk sprzątaczk, kucharki, czy magazyniera, a prace te wykonywali wychowankowie.

W doktrynie podnosi się, że to czy dani pracownicy powinni być uważani za osoby związane (zatrudnione) z przejmowaną jednostką organizacyjną (częścią

zakładu pracy), czy też nie - jest kwestią faktu, a więc nie jest pozostawiane do uznania poprzedniego i nowego pracodawcy. Okoliczność ta w razie sporu musi być ustalana przez sąd pracy (A. Marek, Przejście zakładu na innego pracodawcę, *Służba Pracownicza* 2008 nr 2, s. 23-27). Również w orzecznictwie wskazuje się, że pracownikami nowego pracodawcy stają się pracownicy faktyczne związani z określoną częścią zakładu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 72/96, OSNAPiUS 1997 nr 7, poz. 115; wyrok Sądu Najwyższego z 14 października 1997 r., I PKN 299/97; wyrok Sądu Najwyższego z 17 marca 2005 r., III PK 82/04). W rozpoznawanej sprawie brak było możliwości dalszego zatrudniania powódek z uwagi na fakt, że część zadań realizowanych przez pracowników w dotychczasowym podmiocie, stała się obowiązkiem wychowanków. Nie może być wątpliwości, że procesowi likwidacji dotychczasowego pracodawcy może towarzyszyć przejęcie zakładu pracy przez inny podmiot (L. Mitrus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015, red. A. Sobczyk, s. 218; Z. Góral, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 334-335).

Nie znajdując podstaw do przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzeczono jak w sentencji.