



Sygn. akt II PK 331/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski (przewodniczący)
SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa J. K.
przeciwko A. Sp. z o.o. w N.
o ustalenie stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 stycznia 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w O.
z dnia 12 maja 2016 r., sygn. akt V Pa 9/16,

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z 12 maja 2016 r., sygn. akt V Pa ../16 oddalił apelację pozwanej A. Sp. z o.o. w N. od wyroku Sądu Rejonowego w O. z 10 listopada 2015 r., sygn. akt IV P ../13, w którym Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód J.K. pozostaje od dnia 1 grudnia 2011 r. w stosunku pracy z pozwaną.

W sprawie ustalono następujący stan faktyczny. J.K. zatrudniony był w A. Sp. z o.o. w N. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 30 października 2003 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku operatora maszyny, garbarza produkcji i operatora szlifierki.

W dniu 1 września 2007 r. G.Z.P. Sp. z o.o. w G. i A. Sp. z o.o. w N. (później pod firmą A. Sp. z o.o. w N.) 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 G.Z.P. Sp. z o.o. w G.. W dniu 14 stycznia 2008 r. sporządzony został protokół odbioru maszyny.

Pozwana A. Sp. z o.o. w N. jest spółką zależną od G.Z.P. Sp. z o.o. w G., która posiada 100 % udziałów strony pozwanej, a osoby wchodzące w skład zarządu GZP Sp. z o.o. wchodzą także w skład zarządu A. Sp. z o.o. w N..

Wspomniana warstwownica wykorzystywana była do wytwarzania półproduktu wykorzystywanego 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 G.Z.P. Sp. z o.o. w G.. Produkcja na warstwownicy odbywała się w głównej mierze na zamówienia kierowane przez G.Z.P. Sp. z o.o. w G.. Część wyrobów była wysyłana do GZP w G. bez oznaczenia firmy na kontrolce wyrobu i GZP w G. oznaczało swoją firmą produkt na kontrolce. A. Sp. z o.o. wystawiało faktury za zamówienia realizowane przy użyciu warstwownicy.

Obsługę warstwownicy realizowało zasadniczo siedmiu pracowników, w tym J.K., w ramach trzech brygad liczących po dwóch pracowników. Pracownicy ci posiadali przeszkolenie w zakresie obsługi różnych maszyn przetwórczych. Doraźnie do obsługi warstwownicy kierowani byli również inni pracownicy pozwanego, realizujący swoje obowiązki pracownicze zazwyczaj na innych maszynach.

Powód był przeszkolony również do obsługi innych maszyn przetwórczych, które znajdowały się na wyposażeniu pozwanej spółki, które obsługiwał w razie doraźnej konieczności, w zastępstwie innych pracowników. Zdarzało się, że powód

lub inny pracownik zazwyczaj obsługujący warstwownicę kierowany był przez pracodawcę do pomocy przy obsłudze innej maszyny mimo, że warstwownica w tym samym czasie pracowała. 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. Remonty warstwownicy dokonywane były w taki sam sposób jak remonty innych maszyn pracujących w zakładzie, przez tą samą ekipę remontową.

Z przyczyn ekonomicznych - w celu ograniczenia kosztów produkcji, a także ze względu na potrzebę bieżącej kontroli jakości papieru, którego wady ujawniały się dopiero w N. w czasie wykonywania produkcji na warstwownicy, osoby wchodzące w skład zarządów obu Spółek postanowiły przenieść warstwownicę do G.. W dniu 1 października 2011 r. G.Z.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 warstwownicę z A. do GZP oświadczając, że stanowiska pracy oraz warstwownica stanowią część zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ Kodeksu pracy. Zgodnie z zawartym porozumieniem, zazwyczaj zatrudnieni przy obsłudze warstwownicy pracownicy: T. B., W. E., P. G., J.K., i I. P. mieli zostać przejęci z dniem 1 grudnia 2011 r. przez G.Z.P. Sp. z o.o. w G. jako nowego pracodawcę.

Na mocy porozumienia ww. 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 G.Z.P. Sp. z o.o. w G..

Pismem z dnia 28 października 2011 r. strona pozwana poinformowała osoby zazwyczaj wykonujące pracę na warstwownicy, w tym J. K., o przejściu z dniem 1 grudnia 2011 r. części zakładu pracy na innego pracodawcę w związku z przeniesieniem warstwownicy. Miejscem pracy tych pracowników od dnia 1 grudnia 2011 r. miały być G. , zakład przy ul. G. 32, przy niezmiennych pozostałych warunkach pracy.

J.K. w piśmie z 22 listopada 2011 r. poinformował zarząd A. Sp. z o.o. w N. o trudnościach związanych z dojazdem do G.. Do czasu przeniesienia warstwownicy do G. obowiązki bezpośredniego przełożonego pracowników obsługujących tę maszynę w okresie od dnia 1 grudnia 2011 r. do dnia 21 grudnia 2011 r. pełnił miał mistrz produkcji A. K.

W dniu 15 grudnia 2011 r. doręczono J. K. pismo G.Z.P. Sp. 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 kwietnia 2012 r., będą G. Jednocześnie z dniem 21 grudnia 2012 r. miał być delegowany do pracy w G. Z. P. Sp. z o.o. w G.. Powód odmówił pisemnego potwierdzenia odbioru tego pisma.

W piśmie z dnia 21 grudnia 2011 r. J.K. odmówił przyjęcia zaproponowanych mu warunków pracy, wnosząc o rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 grudnia 2011 r., na co zarząd GZP Sp. z o.o. w G. wyraził zgodę.

Pozostali pracownicy przeniesieni do G., którzy początkowo otrzymywali zwrot kosztów przejazdu samochodami prywatnymi ostatecznie zrezygnowali z pracy w związku z odmową pracodawcy dalszego finansowania kosztów przejazdu i niezrealizowaniem obietnicy podwyżek wynagrodzenia, która miała w szczególności zrekompensować, zmianę miejsca pracy. Ostatecznie pracę w G. Z. P. Sp. z o.o. w G. podjął jeden pracownik wykonujący pracę w N. – W. E.

W okresie od 27 sierpnia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. J.K. podejmował pracę na rzecz wielu podmiotów na podstawie zawieranych umów zlecenia.

W wyniku rozpoznania apelacji pozwanego pracodawcy Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i ocenę materiału dowodowego poczynione przez Sąd pierwszej instancji i przyjął je za własne. Sąd odwoławczy przyjął, że istotą sporu było w niniejszej sprawie to, czy rozwiązanie umowy dzierżawy maszyny warstwownicy, w oparciu o którą strona pozwana wykorzystywała tę maszynę w procesie produkcji, oraz będące tego następstwem przeniesienie maszyny do G.Z.P. Sp. z o.o. w G. było równoznaczne z przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. Podzielił on przy tym stanowisko Sądu Rejonowego, że nie można było w tym przypadku mówić o przejściu części zakładu pracy.

Sąd odwoławczy uznał, że nie jest częścią zakładu pracy, w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p., sama maszyna, chociażby znacznych rozmiarów, która wprawdzie stanowi odrębną rzecz, w sensie fizycznym, a nawet może być podstawowym elementem w procesie produkcji, jednak w konkretnym zakładzie pracy nie stanowi wyodrębnionej części mogącej stanowić placówkę zatrudnienia, a dla prawidłowego funkcjonowania wymaga wspomagania innymi środkami produkcji, pomieszczenia, serwisu, środków transportu. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że warstwownica u strony pozwanej wytwarzała półprodukt, który mógł być zbywany w takiej postaci w celu dalszego przerobu, ale mógł także być i był w części dalej przerabiany u strony pozwanej (służył do produkcji ręczników papierowych, chusteczek higienicznych). Głównym dostawcą surowca przerabianego na tej maszynie, jak również głównym odbiorcą półproduktu były G.Z.P., lecz część surowca pochodziła od innych dostawców, a część produkcji zbywana była innym nabywcom. Surowiec musiał być dostarczany do maszyny, a półprodukt odwożony wózkami widłowymi, które nie były przypisane do tej maszyny, podobnie jak obsługujący wózki pracownicy, maszyna była serwisowana przez pracowników, którzy zajmowali się konserwacją i naprawami także innych maszyn w zakładzie. W ocenie Sądu drugiej instancji istotne było również, że pracownicy bezpośrednio obsługujących warstwownicę, w tym powód, byli przeszkoleni do obsługi innych maszyn i na polecenie przełożonych obsługiwali inne maszyny, chociaż najczęściej byli kierowani do obsługi warstwownicy. Pracownicy ci byli nadzorowani przez przełożonych, którzy nie zajmowali się procesem produkcji w szerszym zakresie, a nie tylko funkcjonowaniem warstwownicy. Maszyna była usytuowana w konkretnym pomieszczeniu - hali, w której znajdowały się także inne środki produkcji.

W konsekwencji Sąd drugiej instancji uznał, że sama maszyna nie stanowiła wyodrębnionej części zakładu pracy. Ponieważ w wyniku rozwiązania umowy dzierżawy maszyny tylko ten składnik majątkowy został przejęty (zwrotnie) przez inny podmiot. Takie przejęcie w ustalonych okolicznościach nie może być traktowane jako przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę.

Sąd Okręgowy nie podzielił argumentacji strony pozwanej, która podnosiła, że powód na skutek poinformowania go o przejściu części zakładu pracy na innego pracodawcę, tj. G.Z.P. Sp. z o.o., z dniem 1 grudnia 2011 r., podjął działania wobec

nowego pracodawcy i ostatecznie doszło z jego woli do rozwiązania stosunku pracy, co miało świadczyć nie tylko o faktycznym przejęciu części zakładu przez nowego pracodawcę, ale także o akceptacji tego faktu przez powoda, jakkolwiek nie chciał on nadal świadczyć pracy u nowego pracodawcy. Sąd odwoławczy wskazał w tym zakresie, że przejście zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę następuje z mocy samego prawa automatycznie, z chwilą zaistnienia określonych przesłanek, nie jest natomiast uzależnione od woli pracodawcy, czy pracownika, jakkolwiek może być z nią zgodne. Pracodawca nie może skutecznie zadekretować takiego przejścia ani umówić się co do niego z innym pracodawcą, jeżeli w rzeczywistości nie nastąpi przejęcie zakładu pracy lub jego części. Akceptacja faktu przejścia lub jej brak po stronie pracownika nie ma decydującego znaczenia dla oceny czy przejście faktycznie zaistniało, za wyjątkiem wypadku, gdy z woli lub za zgodą pracownika dochodzi do rozwiązania stosunku pracy przed datą mającego nastąpić przejścia. Sam fakt, że pracownik produkcyjny, działając w zaufaniu do pracodawcy, przyjmuje do wiadomości informacje pracodawcy o transferze i podejmuje dalsze czynności dotyczące stosunku pracy wobec „nowego” pracodawcy, nie ma decydującego znaczenia w sytuacji gdy taki transfer faktycznie nie nastąpił. Nie było również podstaw, by traktować go jako wyraz woli pracownika co do zakończenia stosunku pracy z pozwanym. Sąd drugiej instancji zwrócił przy tym uwagę, że powód nie mógł pracować na warstwownicy w G. już od początku grudnia 2011 r., ta bowiem jeszcze nie funkcjonowała w G., lecz w N. i tam pozostała część pracowników ją obsługujących (faktycznie została przeniesiona dopiero pod koniec grudnia), co również pozostaje w sprzeczności z twierdzeniami pozwanego o przejęciu części zakładu pracy przez GZP z dniem 1 grudnia 2011 r.

Sąd Okręgowy podzielił również stanowisko Sądu Rejonowego, że późniejsze działania GZP wobec powoda, nie mogły mieć wpływu na stosunek pracy łączący powoda z pozwanym, ponieważ nie były dokonywane w imieniu ani na rzecz pozwanego. Sąd odwoławczy wskazał na niekonsekwencję w działaniu tego pracodawcy. Skoro bowiem do przejęcia pracownika i zmiany miejsca świadczenia przez niego pracy miało dojść w wyniku przejęcia części zakładu pracy dotychczasowego pracodawcy, a pracownik ten już z chwilą domniemanego przejęcia, tj. 1 grudnia 2011 r. miał świadczyć i świadczył pracę w G., to złożenie

mu następnie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy tylko w zakresie miejsca świadczenia pracy (na G.) należałoby uznać za bezprzedmiotowe. Wobec stwierdzenia, że nie doszło do transferu na podstawie art. 23¹ § 1 kp, nawet gdyby przyjąć, że poprzez świadczenie pracy przez powoda na rzecz GZP w G. doszło do nawiązania przez niego stosunku pracy z tym podmiotem, działania dokonywane przez powoda wobec tego pracodawcy również nie miałyby wpływu na istnienie stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwanym.

Powyższy wyrok w całości zaskarżyła skargą kasacyjną strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik pozwanej zarzucił naruszenie:

I. Przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, przez:

I.1. Naruszenie art. 23¹ § 1 k.p. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. wskutek przyjęcia przez Sąd drugiej instancji, że nie doszło do przejścia części zakładu pracy z pozwanej na nowego pracodawcę i wobec tego powód nadal pozostaje z pozwaną w stosunku pracy oraz art. 328 § 2 k.p.c. wskutek nie wzięcia pod uwagę przez Sąd pierwszej instancji tożsamości jednostki gospodarczej w postaci części zakładu pracy pozwanej oraz nie wzięcia pod uwagę tożsamości jednostki gospodarczej w sposób pełny przez Sąd drugiej instancji, pomimo że na powyższe okoliczności zwracała uwagę pozwana, przez:

I.1.1. niewzięcie pod uwagę typu zakładu (pominięcie prywatnego a nie publicznego charakteru działalności prowadzonej przez pozwaną);

I.1.2. niewzięcie pod uwagę wartości składników niematerialnych w chwili transferu (w szczególności przejętych zamówień zewnętrznych, bazy klientów, know-how);

I.1.3. niewzięcie pod uwagę, czy przejęta została obsługa klientów części zakładu pracy, jaki stanowiła warstwowica, czyli zamówień zewnętrznych klientów i zadań realizowanych na rzecz dotychczasowego głównego klienta: G.Z.P. Sp. z o.o.;

I.1.4. niewzięcie pod uwagę stopnia podobieństwa między działalnością części zakładu pracy przed transferem w ramach struktur pozwanej i po transferze u nowego pracodawcy;

I.1.5 niewzięcie pod uwagę, czy zaistniała ewentualna przerwa w działaniu części zakładu pracy pozwanej przekazanego nowemu pracodawcy i ile ona trwała;

I.1.6 niewzięcie pod uwagę, 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.

I.2. Naruszenie art. 227 k.p.c. oraz z art. 316 § 1 k.p.c. wskutek zaniechania ustalenia przez Sąd pierwszej instancji oraz zaniechania ustalenia przez Sąd drugiej instancji:

I.2.1. wobec przyjęcia założenia, że nie doszło do przejścia części zakładu pracy na GZP w myśl art. 23¹ § 1 k.p., czy powód pozostawał w gotowości do świadczenia pracy na rzecz pozwanej (nie GZP) 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;

I.2.2. wobec przyjęcia założenia, że nie doszło do przejścia części zakładu pracy na GZP w myśl art. 23¹ § 1 k.p., jednocześnie doszło do zawarcia przez powoda ustnej umowy o pracę z GZP, skoro powód świadczył pracę na podstawie ustnego porozumienia na rzecz GZP od dnia 1 grudnia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, pobierał od GZP wynagrodzenie, nie zgodził się przyjąć wypowiedzenia zmieniającego i rozwiązał umowę o pracę z GZP z dniem 31 grudnia 2011 r. za porozumieniem stron oraz pobrał od GZP odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia i jaki te okoliczności mogły mieć wpływ na żądanie powoda ustalenia istnienia stosunku pracy w powołanym okresie z pozwaną,

I.2.3. wobec przyjęcia założenia, że nie doszło do przejścia części zakładu pracy na GZP w myśl art. 23¹ § 1 k.p., jednocześnie doszło do dorozumianego wypowiedzenia umowy o pracę złożonego przez pozwaną powodowi z uwagi na zachowanie pozwanej.

II. Naruszenie przepisów prawa materialnego (art. 398⁵ § 1 pkt 1 k.p.c.), przez:

II.1. Błędną wykładnię art. 23¹ § 1 k.p. polegającą na:

II.1.1. odmowie zastosowania wskazanego przepisu do przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę, wbrew jego literalnemu brzmieniu,

II.1.2. 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,

II.1.3. 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,

II.2. Błędą 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 dokonaną 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;

II.2.1 błędą 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);

II.2.2 błędą 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 powiązanim z nim zespołem obsługujących go osób, a nowy i poprzedni pracodawca realizowali te same zadania, w taki sam sposób;

II.2.3 błędą 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;

II.2.4. 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;

II.2.5. 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;

II.2.6. pominięcie okoliczności, że nowy pracodawca przejął wszystkich siedmiu pracowników (cały zespół) zatrudnionych do tej pory do obsługi warstwownicy,

II.2.7. błędną wykładnię art. 23¹ § 1 k.p. i przyjęcie, że w niniejszej sprawie - w której chodzi o przejęcie 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;

II.2.8 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 okazjonalnie wykonywali czynności także przy innych maszynach oraz inne polecenia pracodawcy;

II.2.9 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;

II.2.10 brak ustalenia, jaką wartość miały składniki niematerialne przenoszona część przedsiębiorstwa w chwili przejścia (procedury obsługi, know-how, baza klientów).

Wobec powyższego skarżący wniósł o:

- uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz o uchylenie wyroku Sądu Rejonowego w O. z 10 listopada 2015 r., sygn. akt. IV P .../13 i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego jej rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu za wszystkie instancje,

- 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.

Strona powodowa nie składała odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione w stopniu wskazującym na konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów naruszenia prawa procesowego sformułowanych w skardze kasacyjnej. Nie są uzasadnione zarzuty naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., czy to samodzielnie, czy w związku z art. 23¹ k.p. Warto przypomnieć na wstępie, że art. 328 § 2 k.p.c. ma odpowiednie zastosowanie do uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji na podstawie art. 391 § 1 k.p.c. Odpowiednie stosowanie art. 328 § 2 k.p.c. do uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji oznacza, że nie musi ono zawierać wszystkich elementów uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji; sąd odwoławczy obowiązany jest zamieścić w uzasadnieniu takie elementy, które ze względu na treść apelacji i zakres rozpoznania, są potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 29 kwietnia 2016 r., I CSK 306/15, LEX nr 2032362). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że naruszenie art. 328 § 2 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. może być zarzucane w skardze kasacyjnej tylko wyjątkowo, gdy wady uzasadnienia uniemożliwiają dokonanie kontroli kasacyjnej z uwagi na jego

sporządzenie w sposób nie pozwalający na zorientowanie się w przyczynach natury faktycznej i prawnej, które legły u podstaw rozstrzygnięcia (wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 2016 r., I CSK 278/15, LEX nr 2021936; wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2017 r., I CSK 745/15, LEX nr 2240406; wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 2017 r., I CSK 318/16, LEX nr 2281275).

W ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera wad, które uniemożliwiałyby jego kontrolę instancyjną i prześledzenie toku rozumowania i argumentów, zarówno faktycznych, jak i prawnych, jakie przyjął Sąd drugiej instancji rozstrzygając niniejszą sprawę. Skarżący podnosił, że Sąd drugiej instancji nie wziął pod uwagę 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. Należy jednak zauważyć, że wskazane powyżej kwestie były elementem ustaleń faktycznych dokonanych przez Sądy *meriti* i stanowiły element podstawy faktycznej wydanego wyroku. Ponadto, jak wynika z uzasadnienia skargi kasacyjnej, skarżący zarzucając Sądowi drugiej instancji pominięcie szeregu czynników, świadczących o przejściu zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., sam pomija te okoliczności, które świadczyły o tym, że do przejścia zakładu pracy nie doszło, a bierze pod uwagę, jedynie elementy korzystne. Jak natomiast wynika z ustalonego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz Sądu Najwyższego (co zostanie omówione szerzej w dalszej części uzasadnienia), stwierdzenie czy miał miejsce skutek, o którym mowa w art. 23¹ k.p. wymaga łącznej oceny szeregu czynników kluczowych dla ustalenia czy przejęciu podlegała zorganizowana część zakładu pracy i czy zachowała ona swoją tożsamość po transferze. Nie można natomiast

ograniczać się jedynie do tych elementów, które są korzystne z punktu widzenia stron dokonujących transferu. Nie można zatem pominąć faktu, że w ramach rzekomego przejścia części zakładu pracy, przejęciu podlegała jedynie jedna maszyna wraz z obsługującymi ją pracownikami ale już nie pracownicy zarządzający częścią przedsiębiorstwa, w której znajdowała się ta maszyna, jak również nie inne maszyny czy urządzenia umożliwiające wykonywanie pracy na podlegającej przejęciu warstwownicy. Słusznie ocenił Sąd drugiej instancji, że przejęcie wyłącznie jednej maszyny, nawet wraz z jej obsługą osobową, nie może być uznane za przejęcie części zakładu pracy, brakuje bowiem w tym przypadku wystarczającego zorganizowania i wyodrębnienia takiej części. Zarzuty skarżącego w tym zakresie stanowią jedynie polemikę ze stanowiskiem Sądu drugiej instancji i jego oceną stanu faktycznego niniejszej sprawy.

Uzasadniony okazał się natomiast zarzut naruszenia 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. Artykuł 227 k.p.c. wskazuje, co powinno być przedmiotem dowodu, a zatem określa generalne ramy dla prowadzenia postępowania dowodowego. Natomiast z art. 316 § 1 k.p.c. wynika obowiązek dla sądu wyrokowania na podstawie stanu rzeczy istniejącego w momencie zamknięcia rozprawy, co oznacza jednocześnie, że ten stan rzeczy musi zostać prawidłowo ustalony, przynajmniej w zakresie spraw istotnych dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy.

Przedmiotem niniejszej sprawy było ustalenie trwania stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwanym. Istotne jest, że powództwo nie dotyczyło ustalenia, że strony łączył stosunek pracy w przeszłości, lecz, że łączy je nadal stosunek pracy. Oznacza to, że znaczenie ma, czy w dacie orzekania strony pozostawały w zatrudnieniu. Wobec tak sformułowanego żądania nie można orzec o jego zasadności bez ustalenia, czy nie doszło do zakończenia więzi prawnej pomiędzy stronami nie tylko w wyniku kwestionowanego przejścia zakładu pracy ale również w wyniku innych zdarzeń, jakie mogły mieć miejsce do dnia wyrokowania. Sądy rozpoznawcze przeprowadziły jedynie ocenę wrywkową, 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 11 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 GZP Spółka z o.o. w G. (z inicjatywy powoda). Sąd pierwszej instancji orzekając w dniu 10 listopada 2015 r., że strony pozostają w stosunku pracy, nie rozważał, czy między 1 grudnia 2011 r. a 10 listopada 2015 r. doszło do rozwiązania stosunku pracy, choć było to niezbędne aby stwierdzić, że strony w dniu zamknięcia rozprawy nadal łączy stosunek prawny. Ustaleń takich nie poczynił również Sąd odwoławczy.

Należy zauważyć, że w tym kontekście skarżący zgłasza uzasadnione zastrzeżenia, szczególnie w zakresie faktu, że w tym okresie powód zatrudnił się u innego pracodawcy. Warto w tym miejscu przypomnieć, że umowa o pracę rozwiązuje się nie tylko w przypadku złożenia pisemnego oświadczenia woli. Z treści art. 60 k.c. wynika, że oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy może być wyrażone przez każde zachowanie się osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Pamiętać przy tym należy, 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 uwzględnione bez wcześniejszego prześledzenia i ocenienia 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 GZP 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 (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 7 czerwca 2016 r., II PK 131/15, niepubl.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego za utrwalony należy uznać przy tym pogląd, zgodnie z którym w konkretnych 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 20 lipca 1997 r., I PKN 232/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 306), choć ustalenie, że faktycznie doszło do rozwiązania stosunku pracy *per facta concludentia* rodzi szereg problemów dowodowych i wymaga ustalenia nie tylko czy przynajmniej jedna ze stron miała wolę rozwiązania stosunku pracy, ale również czy wola ta wyraziła się w jakichś działaniach tej strony. W rozpatrywanej sprawie również występuje szereg okoliczności, które wymagają uwagi sądu. Istotne jest, że zarząd pozwanej spółki i GZP Spółki z o.o. w G. składał się z tych samych osób. Pismem z dnia 21 grudnia 2011 r. powód wniósł o rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 grudnia 2011 r., na co zarząd GZP wyraził zgodę. Rozważania zatem wymaga, czy strony w chwili dokonania tej czynności obejmowały wolą rozwiązanie więzi prawnej między pracownikiem a GZP, 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..

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego należy podnieść, że co prawda stwierdzenie, że przy wydawaniu zaskarżonego wyroku doszło do naruszenia przepisów postępowania zwalnia Sąd Najwyższy od rozważania zarzutów prawa materialnego, to jednak z uwagi na sposób ich sformułowania w skardze kasacyjnej, warto się do nich odnieść.

Zarzut błędnej wykładni art. 23¹ § 1 k.p. opiera się w znacznej części na twierdzeniach, które nie zostały zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu drugiej instancji. Nie jest prawdą, że Sąd odwoławczy stwierdził, jakoby zaistnienie przejścia zakładu pracy uzależnione było od subiektywnej oceny pracownika, a w szczególności jego interesem, nigdzie również Sąd Okręgowy nie stwierdził, że likwidacja stanowiska pracy jest korzystniejsza dla pracownika niż transfer części zakładu pracy, czy też, że art. 23¹ k.p. ma zastosowanie jedynie do całości, a nie części zakładu pracy. Należy kategorycznie stwierdzić, że Sąd drugiej instancji powoływał się na ugruntowane orzecznictwo, z którego nie sposób wywieść powyższych tez. Opieranie się przez skarżącego na nieprawdziwych zarzutach wobec Sądu drugiej instancji i przypisywanie mu twierdzeń, których sąd nie wyrażał, nie może prowadzić do uznania zasadności skargi kasacyjnej i do uchylenia zaskarżonego wyroku.

Również w pozostałym zakresie zarzut naruszenia art. 23¹ § 1 k.p. nie jest zasadny, skarżący w uzasadnieniu zarzutów kasacyjnych jedynie polemizuje z Sądem drugiej instancji, opierając się na wyrywkowych, pojedynczych, korzystnych dla siebie kwestiach, a pomijając całościową ocenę dokonaną przez Sąd Okręgowy. Taki sposób sformułowania i uzasadnienia zarzutów skargi kasacyjnej nie może prowadzić do uznania jej zasadności, jeśli weźmie się pod uwagę wielopłaszczyznowość i wieloaspektowość przesłanek warunkujących czy doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę.

Skarżący zarzuca Sądowi Okręgowemu, że ten dokonał wykładni art. 23¹ k.p. z pominięciem przepisów prawa unijnego i dorobku orzecznictwa TSUE. Należy zatem przypomnieć, że na podstawie przepisów 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. W wyniku transpozycji przepisów dyrektywy do prawa polskiego odpowiednikiem znaczeniowym powyższych terminów został zakład pracy lub część zakładu pracy. W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości kluczowe znaczenie dla tej kwestii miał wyrok w sprawie Süzen, w którym 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). Z powyższego orzecznictwa wynika, że Trybunał

stopniowo odchodził 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.

Na podstawie orzecznictwa TSUE można skonstatować, że podstawowe znaczenie dla prawidłowego rozstrzygnięcia w sprawach dotyczących transferu ma ocena charakteru jednostki gospodarczej, a mianowicie 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).

Kolejnym aspektem, którego nie można pominąć dokonując wykładni art. 23¹ k.p., jest stwierdzenie, że przejście następuje pod warunkiem, iż przekazywana jednostka gospodarcza zachowuje tożsamość. Pojęcie tożsamości jednostki gospodarczej zostało wprowadzone do relewantnego prawa unijnego dopiero dyrektywą 98/50/WE. Jednakże do tego czasu miało ono już ugruntowane miejsce w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości, który uznawał je za podstawowe kryterium skuteczności przejścia. Kluczowy był tym względnie 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). Trybunał Sprawiedliwości wyjaśnił w tym wyroku, 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, przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych takich jak budynki i ruchomości, wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia, przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klientów, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed i po przejęciu 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.

Należy zauważyć, że przed wyrokiem w sprawie Süzen, w sprawach dotyczących świadczenia usług, Trybunał Sprawiedliwości uznawał niekiedy, 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. Jednak po wyroku w sprawie Süzen Trybunał Sprawiedliwości konsekwentnie stoi na stanowisku, 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).

Odnosząc powyższe rozważania do treści zaskarżonego wyroku nie sposób nie zauważyć, że Sąd Okręgowy przedstawił swoje rozstrzygnięcie w oparciu o orzecznictwo Sądu Najwyższego i Trybunału Sprawiedliwości UE, kierował się przy tym również treścią dyrektywy 2001/23/WE. Sąd drugiej instancji przedstawił argumenty, które jego zdaniem przemawiały za niemożliwością uznania pojedynczego urządzenia produkcyjnego (warstwownicy) za jednostkę

gospodarczą (część zakładu pracy). Warto przy tym podkreślić, że w niniejszej sprawie transfer części zakładu pracy miał w istocie sprowadzać się do przeniesienia pojedynczego urządzenia w inne miejsce (do innego zakładu produkcyjnego) wraz z pracownikami obsługującymi te urządzenie. Wbrew twierdzeniom skarżącego taki sposób przejęcia narzędzi produkcji poddaje w wątpliwość, że doszło do zachowania tożsamości jednostki gospodarczej. Zakład pracy czy część zakładu pracy są bowiem pojęciami złożonymi, zakładającymi w sobie pewne zorganizowanie, a zatem oderwanie czynnika produkcyjnego od realiów organizacyjnych utrudnia dopatrywanie się zachowania jego przedmiotowej tożsamości.

Reasumując należy jeszcze raz podkreślić, że zarzut naruszenia art. 23¹ § 1 k.p. w formie zaprezentowanej w skardze kasacyjnej nie mógł zostać uwzględniony. Pozwany skupia się na polemice ze stanowiskiem Sądu odwoławczego, odwołując się przy tym do okoliczności nieznajdujących pokrycia w uzasadnieniu Sądu odwoławczego, jak również jednostronnie i wybiórczo traktując czynniki mające znaczenie prawne, jak na przykład kwestia zachowania tożsamości przekazywanej części zakładu pracy. Skarżący w tym zakresie dokonuje jedynie wyliczenia, jakich to okoliczności Sąd drugiej instancji nie wyjaśnił oraz powołuje się na wrywkowe wypowiedzi orzecznicze, jednak nie dokonuje całościowej oceny kryteriów warunkujących uznanie, że doszło do przejścia części zakładu pracy i nie podważa całościowej oceny dokonanej przez Sąd. Ponowne rozpoznanie sprawy przez Sąd Okręgowy będzie zatem również szansą dla pozwanego do wykazania okoliczności faktycznych, mogących wpłynąć na ocenę prawną dokonaną przez Sąd drugiej instancji.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.