



Sygn. akt II PK 53/17

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 18 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa A. S.

przeciwko „D.” Sp. z o.o. w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i dopuszczenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 18 kwietnia 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 30 września 2016 r., sygn. akt IX Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego z dnia 20 maja 2016 r., sygn. akt X P (...), i przekazuje sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 20 maja 2016 r. Sąd Rejonowy, po rozpoznaniu sprawy z powództwa A. S. przeciwko „D.” Sp. z o.o. w K. o ustalenie istnienia stosunku pracy i dopuszczenie do pracy, ustalił, że pomiędzy powódką A. S. a stroną

pozwaną istnieje stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 lipca 2013 r. i zmodyfikowany na podstawie porozumienia stron co do zmiany warunków pracy i płacy z dnia 24 marca 2014 r. i nakazał stronie pozwanej dopuszczenie powódki do pracy w oparciu o tak określone warunki pracy i płacy.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 30 września 2016 r. oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku.

W sprawie ustalono, że A. S., w okresie od 1 maja 1989 r. do 30 czerwca 2003 r., pozostawała zatrudniona w (...) Szpitalu Specjalistycznym im. (...) w W. na stanowisku technika analityki medycznej. Z dniem 1 lipca 2003 r. powódka została przejęta w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. przez „D.” Sp. z o.o. z siedzibą w K., która w ramach umowy z (...) Szpitalem Specjalistycznym im. (...) w W. o świadczenie usług medycznych przejęła od Szpitala prowadzenie laboratorium diagnostycznego. Powódkę ze stroną pozwaną łączyły szereg umów o pracę, w tym z dnia 1 lipca 2013 r. na czas nieokreślony.

„D.” Sp. z o.o. świadczyła usługi laboratoryjne na rzecz Szpitala do lipca 2015 r., kiedy to w drodze konkursu ofert została wybrana przez Szpital oferta spółki „S”. Konkurs ofert dotyczył świadczenia usług medycznych w zakresie diagnostyki laboratoryjnej w nowej siedzibie Szpitala przy ul. F. Przeniesienie Szpitala do nowej lokalizacji się opóźniało, a strona pozwana nie była zainteresowana dalszym prowadzeniem laboratoriów w dotychczasowych lokalizacjach po 1 lipca 2015 r. W okresie od lipca 2015 r. do września 2015 r. spółka „S”. świadczyła usługi laboratoryjne na rzecz Szpitala poza trybem konkursu ofert, na podstawie odrębnej umowy ze Szpitalem, aby zapewnić ciągłość usług medycznych dla pacjentów Szpitala.

Powódka została poinformowana o zakończeniu przez stronę pozwaną umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych w zakresie diagnostyki laboratoryjnej i mikrobiologicznej w Szpitalu im. (...) w W. oraz że na mocy art. 23<sup>1</sup> k.p. nowym pracodawcą zostanie „S.” Sp. z o.o. Z dniem 1 lipca 2015 r. powódka została wyrejestrowana przez stronę pozwaną z ubezpieczeń społecznych, a „S.” Sp. z o.o. uchylała się od dopuszczenia powódki do pracy.

„S.” Sp. z o.o. prowadziła laboratorium diagnostyczne przy ul. O. w W., w

którym zatrudniała pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje, by wykonywać usługi diagnostyczne na rzecz Szpitala w jego nowej siedzibie przy ul. F. Opóźnienie w przeprowadzce do nowej lokalizacji wymogło konieczność zatrudnienia kilku dodatkowych osób tak, by utrzymać ciągłość świadczenia usług laboratoryjnych jeszcze w dotychczasowej lokalizacji Szpitala przy ul. T. i przy ul. W. „S.” Sp. z o.o. poinformowała te osoby, w tym powódkę, o możliwości zawarcia krótkoterminowych umów zlecenia dotyczących wykonywania usług w laboratorium diagnostycznym Szpitala.

Strona pozwana rozlokowała około 40 pracowników z laboratorium przyszpitalnego przy ul. T. po innych swoich placówkach. Oferty takiej nie otrzymały 4 osoby, w tym powódka. Osobom tym wręczono pismo informujące ich o przejściu zakładu pracy na spółkę „S.” Sp. z o.o. w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Polityka kadrowa „S.” Sp. z o.o. nie przewidywała zatrudniania techników - tylko magistrów analityki medycznej. Strona pozwana przekazała „S.” Sp. z o.o. akta osobowe 4 pracowników, w tym powódki. Akta te następnie spółki sobie nawzajem odsyłały.

W dniu 30 czerwca 2015 r. „S.” Sp. z o.o. zawarła ze stroną pozwaną dwie umowy sprzedaży. Na mocy pierwszej z nich „S.” Sp. z o.o. nabyła od strony pozwanej część wyposażenia laboratoryjnego znajdującego się w W. przy ul. T. i przy ul. W., tj. szafki, stoliki, półki, lady, dozowniki, fotele, blaty, regały itp. Był to sprzęt pomocniczy, a nie analityczny, i został zakupiony za kwotę 2.800 zł brutto. Druga z umów sprzedaży dotyczyła odczynników i materiałów laboratoryjnych na kwotę 53.960,82 zł brutto. W tym samym dniu „S.” Sp. z o.o. oraz strona pozwana zawarły także umowę dzierżawy, dotyczącą części wyposażenia laboratoryjnego znajdującego się w W. przy ul. T. i W. (tj. mikroskop POZ, łaznia wodna, szafka termostatyczna, półki wiszące, szafki laminowane, blaty laminowane, regał, szafa serwisowa). Umowa miała obowiązywać od 1 lipca 2015 r. do ostatniego dnia, w którym spółka „S.” będzie prowadzić działalność laboratoryjną w W. przy ul. T. i W. Zawarcie wyżej wymienionych umów wymogła wyłącznie konieczność tymczasowego zapewnienia ciągłości w świadczeniu usług diagnostycznych w okresie przejściowym, tj. od momentu zakończenia współpracy Szpitala ze stroną pozwaną do momentu zmiany lokalizacji Szpitala. W nowej lokalizacji „S.” Sp. z o.o. miała skompletowany sprzęt i załogę.

Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu pierwszej instancji, że nie doszło do transferu zakładu pracy lub jego części na „S.” Sp. z o.o., a co za tym idzie - powódka nie stała się z mocy prawa pracownikiem tej Spółki i pozostaje w dalszym ciągu pracownikiem strony pozwanej. Sąd drugiej instancji podkreślił, że spór w niniejszej sprawie ogniskował się wokół ewentualnego następstwa prawnego (art. 23<sup>1</sup> k.p.). Wskazał, że zawarcie umowy dzierżawy i umowy sprzedaży było spowodowane sytuacją tymczasową, doraźną, związaną z opóźnieniem w uruchomieniu nowej placówki Szpitala, gdzie usługa miała być faktycznie świadczona. W „okresie przejściowym” korzystniejsze było dla „S.” Sp. z o.o. skorzystanie z odczynników czy części sprzętu będącego dotychczas w posiadaniu strony pozwanej niż zakup zupełnie nowych produktów. „S.” Sp. z o.o. bowiem wyposażała w pełni laboratorium znajdujące się przy ul. F., tj. w nowo otwartym szpitalu. Odnośnie do tzw. substratu osobowego, to sama strona pozwana dokonała swego rodzaju selekcji pracowników, którzy mieliby zostać przejęci przez nowego usługodawcę. W jej ramach do innych lokalizacji strony pozwanej nie zostały przeniesione tylko cztery osoby, w tym powódka. Fakt, że „S.” Sp. z o.o. podjęła współpracę z osobami zatrudnionymi w dalszym ciągu przez stronę pozwaną jedynie na podstawie krótkoterminowych umów zlecenia w żaden sposób powoduje, że doszło do ich przejęcia w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. Sąd podkreślił, że przede wszystkim „S.” Sp. z o.o. nie przejęła od strony pozwanej swoistego know-how w postaci struktur organizacyjnych, systemu zatrudnienia, metod pracy. Natomiast miała zatrudniony swój personel, strukturę, system komputerowy i zaplecze sprzętowe gotowe w pełni do pracy w lokalizacji przy ul. F.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że sam transfer funkcji (zadań) na inny podmiot nie wystarczy do zachowania tożsamości przedsiębiorstwa (w ujęciu przedmiotowym) i nie może być w sposób automatyczny uznany za przejście (części) zakładu pracy. Odmienne oceniana będzie sytuacja, w której funkcjonowanie przedsiębiorstwa jest oparte na określonych środkach materialnych w postaci pomieszczeń czy urządzeń, od tej, w której opiera się w zasadniczej części na wykwalifikowanej sile roboczej. Okoliczność, że dwa podmioty wykonują podobną, a wręcz tę samą działalność, nie pozwala uznać, że zachowana została tożsamość jednostki gospodarczej (przedsiębiorstwa). Jeżeli jednak jednostka

przejmująca zadania dysponuje własnymi zasobami materialnymi, organizacyjnymi oraz kadrowymi, pozwalającymi na wykonywanie przejętych zadań bez konieczności przejęcia pracowników, to wówczas nie dochodzi do przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p.

W rezultacie Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu pierwszej instancji, że nie doszło do transferu zakładu pracy lub jego części na „S.” Sp. z o.o., a co za tym idzie, powódka nie stała się z mocy prawa pracownikiem tej Spółki i pozostaje w dalszym ciągu pracownikiem strony pozwanej.

Strona pozwana zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego poprzez: błędną wykładnię, a w konsekwencji niezastosowanie przepisu art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., przez uznanie, że w ustalonym stanie faktycznym sprawy nie doszło do przejścia zakładu pracy w rozumieniu tego przepisu, pomimo przejęcia przez „S.” Sp. z o.o. z siedzibą w W. zadań jednostki organizacyjnej, w której powódka świadczyła pracę (laboratorium przy (...) Szpitalu Specjalistycznym im. (...), ul. T. 116, W.), lokalu (pomieszczeń), w których powódka świadczyła pracę, narzędzi i przedmiotów ruchomych, przy pomocy których powódka świadczyła pracę oraz części pracowników, którzy wraz z powódką świadczyli pracę w laboratorium; błędną wykładnię, a w konsekwencji niezastosowanie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., przez uznanie, że ani przejęcie zadań, „ani substrat majątkowy ani osobowy nie mogły przesądzić, że doszło do przejęcia zakładu pracy”; błędną wykładnię, a w konsekwencji niezastosowanie przepisu art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., przez dokonanie oceny, czy zakład pracy przeszedł na nowego pracodawcę *ex post* przy uwzględnieniu spełnienia się przyszłego i niepewnego warunku, od spełnienia którego zależała „tymczasowość” i „doraźność” przejęcia substratu majątkowego i osobowego strony pozwanej przez „S.” Sp. z o.o.; błędną wykładnię, a w konsekwencji niezastosowanie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., przez uznanie, że przepis ten nie stanowi *ius cogens*, a zastosowanie wynikającej z niego normy prawnej uzależnione jest od woli pracodawcy przejmującego część zakładu pracy oraz podmiotu przekazującego zadania w drodze konkursu ofert.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma usprawiedliwione podstawy.

Przepis art. 23<sup>1</sup> k.p. nie definiuje pojęcia części zakładu pracy ani pojęcia zakładu pracy. Wobec tego zasadnicze znaczenie dla określenia tych pojęć na gruncie wskazanego przepisu ma wykładnia stosownych 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, powoływana dalej jako „dyrektywa” lub „dyrektywa 2001/23”. Należy wskazać, że użyte w art. 23<sup>1</sup> k.p. pojęcia „zakład pracy” i „część zakładu pracy” są desygnatami przyjętego w dyrektywie określenia „jednostka gospodarcza”, które jest zbiorczym pojęciem oznaczającym przejmowane przedsiębiorstwo, zakład lub część przedsiębiorstwa lub zakładu. Pojęcie „jednostka gospodarcza”, zdefiniowane w art. 1 ust. 1 lit. b dyrektywy, oznacza zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza. Sąd Najwyższy w wielu orzeczeniach przyjął odpowiadające unijnemu pojęciu jednostki gospodarczej określenie części zakładu pracy, wskazując, że jest to pewna zorganizowana całość, na którą składają się określone elementy materialne i majątkowe, system organizacyjny i struktura zarządzania, które dają możliwość dalszego wykonywania pracy przez zatrudnionych w niej pracowników (zob. wyrok z dnia 13 kwietnia 2010 r., I PK 210/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 249 i tam powołane orzeczenia). Pojęcie jednostki gospodarczej zostało wprowadzone do prawa wspólnotowego dyrektywą Rady 98/50/WE z 29 czerwca 1998 r. zmieniającą dyrektywę 77/187/EWG. Zmiana ta nastąpiła w reakcji na ewolucję orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, prowadzącą do uznania, że przejście może dotyczyć jedynie stabilnej ekonomicznie jednostki, której funkcjonowanie nie jest ograniczone do wykonywania jednego określonego zadania, jak np. ukończenia prac budowlanych rozpoczętych przez poprzedniego pracodawcę. Skryształowanie tego stanowiska nastąpiło w sprawie Süzen, w której Trybunał Sprawiedliwości uznał, że pojęcie podlegającej przejściu jednostki odnosi się do zorganizowanej grupy osób i środków ułatwiających wykonywanie działalności gospodarczej, zmierzającej do osiągnięcia określonego celu i nie może być zredukowane do powierzonych jej zadań czy usług (wyrok z dnia 11 marca 1997 r. w sprawie C-13/95 Ayse Süzen v.

Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice pkt 13, 15). Trybunał odszedł więc od traktowania samego zadania jako jednostki podlegającej przejściu. To stanowisko zostało zaakceptowane w późniejszym orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości i wyrażone we wskazanej wyżej definicji jednostki gospodarczej przyjętej przez dyrektywę 2001/23. W świetle sprawy Süzen, podstawowe znaczenie dla prawidłowego rozstrzygnięcia w sprawach dotyczących transferu ma ocena charakteru jednostki gospodarczej: czy jest to jednostka, której zasadniczymi zasobami, wartościami, decydującymi o jej charakterze i zdolności do prowadzenia działalności, są pracownicy i ich kwalifikacje, czy też jest to jednostka, o której charakterze decydują składniki materialne. W przypadku tych pierwszych przejście może się dokonać bez przejęcia istotnych składników materialnych, jeśli większość pracowników (w sensie liczby i kwalifikacji) została przejęta. Dotyczy to w świetle orzecznictwa Trybunału takich usług jak sprzątanie, pomoc w domu dla mieszkańców gminy potrzebujących takiej pomocy, nadzorowanie obiektów, utrzymanie parków i ogrodów. Trybunał uznaje, że w pewnych sektorach, których działalność opiera się głównie na sile roboczej, zespół pracowników, który prowadzi trwale wspólną działalność, może tworzyć jednostkę gospodarczą. W wypadku 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 oraz żywienia pacjentów szpitala. Przejście jednostki gospodarczej następuje pod warunkiem, że zachowuje ona tożsamość. Pojęcie tożsamości zostało wprowadzone do unijnej regulacji transferu zakładu pracy dopiero dyrektywą 98/50 WE. Jednakże wcześniej zostało ono uznane za podstawowe kryterium skuteczności przejścia w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości. Podstawowe znaczenie miał w tym względzie wyrok w sprawie Spijkers (wyrok z dnia 18 marca 1986 r. w sprawie C-24/85 Jozef Maria Antonius Spijkers v. 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, 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 przejęcia 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. Od sprawy Süzen 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 (co do ewolucji orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości w opisanych wyżej kwestiach zob. pkt 2 uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2012 r., I PK 179/11, LEX nr 1219491; zob. także np. wyroki Sądu Najwyższego z: 29 marca 2012 r., I PK 150/11, LEX nr 1167736; 14 czerwca 2012 r., I PK 235/11, LEX nr 1250558).

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, dokonanie przez sąd oceny, czy nastąpiło przejście zakładu pracy lub części zakładu pracy na innego pracodawcę, wymaga przeprowadzenia testu składającego się z następujących działań. Po pierwsze, sąd powinien zidentyfikować jednostkę - zakład pracy lub część zakładu, będącą przedmiotem przejścia. Chodzi o ustalenie, czy w strukturach dotychczasowego pracodawcy występowała dostatecznie wyodrębniona jednostka, którą można uznać za zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie określonej działalności. Aby dokonać takiego ustalenia należy odwołać się do wypracowanych w orzecznictwie Trybunału

Sprawiedliwości i Sądu Najwyższego kryteriów ustalania istnienia takiej jednostki, takich jak przypisanie jej określonego zadania, wyodrębnienie zespołu pracowników, ustalenie określonej struktury kierownictwa, umożliwienie dysponowania środkami materialnymi, urządzeniami, specjalistyczną wiedzą itp. Po drugie, należy ustalić, jakiego rodzaju jednostka stanowiła przedmiot przejścia twierdzonego lub negowanego w danej sprawie, a w szczególności, czy jest to jednostka, której zasadniczymi zasobami, wartościami, decydującymi o jej charakterze i zdolności do prowadzenia działalności, są pracownicy i ich kwalifikacje, czy też jest to jednostka, o której charakterze decydują składniki materialne. Po trzecie, sąd powinien zbadać, czy jednostka ta zachowała tożsamość po dokonaniu transferu. W wypadku jednostek, których zdolność do działania opiera się na pracy ludzkiej, stwierdzenie tożsamości jednostki przed i po przejęciu zależy w decydującej mierze od stwierdzenia przejęcia większości pracowników (w sensie liczby i kwalifikacji). Jeśli natomiast funkcjonowanie jednostki opiera się głównie na składnikach materialnych, decydujące jest przejęcie zasobów materialnych, nawet gdy nie przejęto większości personelu. Nie oznacza to jednak, że inne kryteria zachowania tożsamości nie mają znaczenia. Przeciwnie, sąd badający zachowanie tożsamości przez przejętą jednostkę powinien zawsze dokonywać całościowej oceny, a zachowanie jednego z jej elementów nie może być podstawą przyjęcia, że przejmowana jednostka (np. część zakładu) zachowała tożsamość. Z tego względu np. przejęcie przez nowego pracodawcę składników majątkowych służących wykonywaniu określonej działalności jest istotnym wskaźnikiem zachowania tożsamości przez przejmowaną część zakładu pracy, także w wypadku usług opartych w zasadniczym stopniu na pracy ludzkiej, zwłaszcza gdy powstają wątpliwości, czy przejęta część załogi jednostki jest wystarczająca do stwierdzenia transferu. Dotyczy to również innych wyznaczników tożsamości jednostki, w tym zachowania przez nią organizacyjnej samodzielności, jakkolwiek również ten warunek nie może sam w sobie decydować o tożsamości jednostki (szerzej pkt 4 uzasadnienia powołanego wyżej wyroku w sprawie I PK 179/11; także np.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., I BP 8/13, LEX nr 1511807).

Jak się wydaje, Sąd drugiej instancji, rozważając kwestię transferu zakładu

pracy, dużą wagę przywiązał do z góry znanej i tym samym od razu zakładanej tymczasowości kontynuowania obsługi diagnostycznej na rzecz Szpitala w jego starej siedzibie. W konsekwencji odniósł badanie przesłanek warunkujących ten transfer do stanu docelowego, według którego „S.” Sp. z o.o. wykonywała obsługę diagnostyczną w nowej siedzibie Szpitala, już na bazie swojego majątku i za pomocą własnych pracowników. W takim zaś układzie można rzeczywiście mówić wyłącznie o przejęciu zadań strony pozwanej (obsługi diagnostycznej Szpitala), co podawałoby w wątpliwość transfer części zakładu pracy. Jednakże przejście zakładu pracy z mocy prawa na nowego pracodawcę nie jest uzależnione ani od przyczyn powodujących przejęcie jednostki organizacyjnej, ani od czasu trwania zapotrzebowania nowego pracodawcy na kontynuowanie jej działalności.

W związku z powyższym w niniejszej sprawie nie można pominąć okoliczności poprzedzających rozpoczęcie przez „S.” Sp. z o.o. obsługi Szpitala w jego nowej siedzibie, które mają zasadnicze znaczenie nie tylko w ujęciu temporalnym, ale i prawnym - z punktu widzenia art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Datą zakończenia działalności diagnostycznej strony pozwanej na rzecz Szpitala był dzień 30 czerwca 2015 r., a z dniem 1 lipca 2015 r. „S.” Sp. z o.o., na podstawie umowy zawartej ze Szpitalem, podjęła się zapewnienia ciągłości usług diagnostycznych na rzecz Szpitala, co wymagało utrzymania w starej siedzibie (do czasu przeniesienia Szpitala do placówki przy ul. F.) wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w postaci laboratorium diagnostycznego. Dla zapewnienia tej ciągłości nastąpiło przejęcie składników majątkowych w zakresie niezbędnym do kontynuowania w okresie przejściowym obsługi diagnostycznej. W związku tym między obiema Spółkami doszło do transferu nie tylko w aspekcie zadaniowym (obsługa diagnostyczna Szpitala), ale i aspekcie majątkowym (wykorzystanie przez „S.” Sp. z o.o. części środków służących do wykonywania obsługi diagnostycznej Szpitala, kupionych lub wdzierżawionych od „D.” Sp. z o.o., wystarczających a zarazem koniecznych do zachowania ciągłości pracy laboratorium) oraz organizacyjnym (konieczne z punktu widzenia interesów Szpitala i pacjentów usytuowanie jednostki diagnostycznej w ramach kompleksu szpitalnego), przy zachowaniu dotychczasowej tożsamości jednostki organizacyjnej w postaci laboratorium diagnostycznego. Skoro z perspektywy zachowania ciągłości usług diagnostycznych ważny był nie tyle zasób

osobowy, lecz miejsce wykonywania usług i znajdujące się tam środki materialne, to z tego punktu widzenia należy uznać, że to właśnie one były istotnym wskaźnikiem zachowania tożsamości przez przejmowaną część zakładu pracy. Co więcej, istniało zapotrzebowanie na pracę powódki, która od 1 lipca 2015 r. wykonywała w laboratorium swoje dotychczasowe obowiązki. W rezultacie uprawniony jest wniosek, że doszło do generalnego przekształcenia podmiotowego po stronie pracodawcy na warunkach określonych w art. 23<sup>1</sup> k.p., a powódka nie tylko że przeszła do nowego pracodawcy z mocy prawa, ale i faktycznie świadczyła na jego rzecz pracę. Do transferu dochodzi z mocy prawa, po spełnieniu się warunków wskazanych w omawianym przepisie, którego nie zniweczyło zawarcie przez „S.” Sp. z o.o. z powódką terminowej umowy zlecenia od 1 lipca 2015 r.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji. Uchylając także wyrok Sądu pierwszej instancji, Sąd Najwyższy miał na względzie, że przepis art. 477 k.p.c. stanowi, iż w postępowaniu wszczętym z powództwa pracownika wezwania do udziału w sprawie, o którym mowa w art. 194 § 1 i § 3, sąd może dokonać również z urzędu. W doktrynie prezentowany jest pogląd, że przez art. 477 k.p.c. uwidacznia się zasada szczególnej ochrony interesów pracowniczych w procesowym prawie pracy, polegająca na podejmowaniu - niejako w zastępstwie pracownika - czynności przez sąd pracy z urzędu (Krzysztof Wojciech Baran: Zarys systemu prawa pracy. Tom I. Część ogólna prawa pracy, LEX 2010). Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy jest bowiem postępowaniem odrębnym, a *ratio legis* tej regulacji było dążenie ustawodawcy do zapewnienia należytej ochrony uprawnień pracowniczych przez ułatwienie pracownikowi ich dochodzenia przed sądem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 1965 r., I PR 389/65, OSNC 1966 Nr 6, poz. 100; PiP 1966 nr 6, str. 1087 z glosą T. Misiuk; T. Ereciński, J. Gudowski, M. Jędrzejewska: Komentarz do Kodeksu postępowania cywilnego. Część pierwsza. Postępowanie rozpoznawcze. Tom 1, Warszawa 1999, S. 843). Biorąc pod uwagę, że art. 194 k.p.c. nie ma zastosowania do postępowania przed sądem drugiej instancji (art. 391 § 1 k.p.c.), zachodzi konieczność ponownego rozpoznania roszczenia zgłoszonego przez powódkę przez Sąd pierwszej instancji.

