

Wyrok z dnia 15 września 2006 r.

I PK 75/06

1. Ocena, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 23¹ k.p.) zależy od ustalenia, iż przejął on w faktyczne władanie część zadania lub zadań, stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych. Nie musi to polegać na nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części oraz nie zależy od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której następuje.

2. Niezachowanie przez dotychczasowego pracodawcę trybu konsultacji przejścia części zakładu pracy ze związkami zawodowymi (art. 26¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) nie powoduje nieskuteczności tego przejścia na nowego pracodawcę i przejęcia przez niego pracowników.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Józef Iwulski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 15 września 2006 r. sprawie z powództwa Pawła G. i Jacka B. przeciwko Wojewódzkiemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej Centrum Leczenia Chorób Płuc i Rehabilitacji w Ł. o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz warunków pracy, na skutek skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 25 października 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 28 czerwca 2005 r. [...] Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi oddalił powództwo Pawła G. i Jacka B. przeciwko Wojewódzkiemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej Centrum Leczenia Chorób Płuc i Rehabilitacji w Ł. o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o ustalenie warunków pracy. Sąd Rejonowy

ustalił, że powodowie byli pracownikami pozwanego Zespołu, zatrudnionymi na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Wojewódzki Zespół Zakładów Opieki Zdrowotnej Centrum Leczenia Chorób Płuc i Rehabilitacji w Ł. został utworzony z dniem 1 stycznia 2004 r. w wyniku przekształcenia Specjalistycznego Szpitala Gruźlicy, Chorób Płuc i Rehabilitacji w T. i Wojewódzkiego Specjalistycznego Zespołu Opieki Zdrowotnej Centrum Leczenia Chorób Płuc w Ł. przez połączenie tych jednostek na mocy uchwały Zarządu Województwa Ł. z dnia 19 sierpnia 2003 r. oraz w dniu 4 lutego 2004 r. zarejestrowany w Krajowym Rejestrze Sądowym. W dniu 20 grudnia 2004 r. zakładowe organizacje związkowe zostały powiadomione, że z dniem 1 lutego 2005 r. Dział Eksploatacji w Specjalistycznym Szpitalu Gruźlicy, Chorób Płuc i Rehabilitacji w T. zostanie przekazany „S.” Spółce z o.o. z siedzibą w Ł. W dniu 21 grudnia 2004 r. pozwany Zespół zawiadomił powodów, że z dniem 1 lutego 2005 r. nastąpi w stosunku do nich zmiana pracodawcy, którym stanie się „S.” Spółka z o.o. w Ł. Powodowie zostali też poinformowani, że do dnia 21 marca 2005 r. mogą rozwiązać stosunki pracy bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem. W dniu 3 stycznia 2005 r. pomiędzy pozwanym Zespołem a „S.” Spółką z o.o. w Ł. została zawarta umowa o świadczenie usług, na mocy której Zespół zlecił tej spółce od lutego 2005 r. usługi polegające na obsłudze technicznej pawilonów i terenu szpitala w T. oraz trzech przyszpitalnych bloków mieszkalnych. W lutym 2005 r. pozwany Zespół sprzedał spółce „S.” narzędzia będące na wyposażeniu pracowników dotychczasowego działu eksploatacji szpitala w T. Na podstawie umowy z 25 marca 2005 r. pozwany wydzierżawił tej spółce pomieszczenia działu eksploatacji zlokalizowane w szpitalu w T.

Sąd Rejonowy przyjął, że umowy zawarte pomiędzy pozwanym Zespołem a spółką „S.” stanowią podstawę do uznania, że doszło do przejęcia w znaczeniu przedmiotowym części zakładu pracy pozwanego, co na podstawie art. 23¹ k.p. spowodowało, że spółka stała się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Skutek ten jest niezależny od woli pracowników i nie mogli się oni temu sprzeciwić. Zgodnie z art. 26¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), dotychczasowy pracodawca ma obowiązek poinformowania o przewidywanym przejściu zakładu pracy związków zawodowych działających na jego terenie. W ocenie Sądu Rejonowego, dotychczasowy pracodawca, z zachowaniem wymaganego terminu, poinformował o planowanym przejściu części zakładu pracy, zarówno związki zawodowe, jak też indywidual-

nie pracowników, a zatem nie ma żadnych podstaw, aby ustalić, że czynność ta została dokonana niezgodnie z prawem. Dodatkowo Sąd Rejonowy zaznaczył, że nawet gdyby obowiązek informacyjny nie został spełniony, to i tak pracownikom służyłaby jedynie możliwość powstrzymania się od wykonywania pracy z dniem 1 lutego 2005 r. z powołaniem się na nieznaną im warunek wykonywania pracy i płacy u nowego pracodawcy, nie mogliby oni natomiast w żaden sposób przeciwdziałać przejściu zakładu pracy. Sąd Rejonowy uznał też, że powodowie nie mają interesu prawnego w ustaleniu, iż zmiana stanowisk pracy została dokonana przez pozwanego nieprawidłowo i jest nieskuteczna.

Wyrokiem z dnia 25 października 2005 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi uchylił wyrok Sądu Rejonowego w części dotyczącej ustalenia warunków pracy i w tym zakresie przekazał sprawę do ponownego rozpoznania oraz oddalił apelację powodów w pozostałej części. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że na podstawie umów zawartych pomiędzy pozwanym Zespołem a „S.” Spółką z o.o. doszło do przejścia części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., a brak jest podstaw do stwierdzenia nieważności tych umów. Dla skuteczności przejścia części zakładu pracy nie jest konieczne dokonanie jednorazowej czynności prawnej. W rozpoznawanej sprawie trzy umowy zostały zawarte między tymi samymi podmiotami i w niedużym odstępie czasu. Na ich podstawie doszło do wydzierżawienia pomieszczeń działu eksploatacji w szpitalu w T. oraz wydzielenia zakresu zadań przyjętych do wykonywania przez spółkę „S.”. Pracownicy przejmowanej części zakładu pracy z mocy prawa stali się pracownikami przejmującej spółki. Skutek ten nastąpił nienależnie od woli pracowników, co oznacza, że nie mieli oni możliwości przeciwdziałania temu. Sąd Okręgowy podzielił również pogląd Sądu Rejonowego, że naruszenie art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych przez niepoinformowanie jednego ze związków działających na terenie zakładu pracy o planowanym przejściu części tego zakładu, nie powoduje nieważności tego przejścia. Przyjęcie, że doszło do takiego naruszenia mogłoby rodzić jedynie odpowiedzialność z tytułu naruszenia ustawy, a zgodnie z jej art. 35 sankcją za takie naruszenie jest kara grzywny lub ograniczenia wolności. W ocenie Sądu Okręgowego nietrafne było natomiast stanowisko Sądu Rejonowego, polegające na przyjęciu, że powodowie nie mają interesu prawnego w ustaleniu, iż zmiana stanowiska pracy z konserwatora urządzeń ciepłowniczych na konserwatora urządzeń technicznych, dokonana została przez pozwanego nieprawidłowo i jest nieskuteczna.

Powodowie wnieśli skargę kasacyjną od tego wyroku Sądu Okręgowego w części oddalającej ich apelację. Zarzucili naruszenie prawa materialnego przez przyjęcie błędnego poglądu, że zawarcie przez zakład pracy umowy zlecenia wykonania usług, bez przejęcia całości mienia i zadań, stanowi przejęcie zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. w związku z art. 300 k.p. i art. 734 k.c., a także naruszenie art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych, przez przyjęcie, że błędne poinformowanie pracowników i niepoinformowanie w ogóle związków zawodowych o planowanym przejęciu części zakładu pracy nie rodzi skutków prawnych dla procedury przejęcia i nie narusza zagwarantowanej w art. 24 Konstytucji RP ochrony pracy. W uzasadnieniu skargi powodowie wywiedli w szczególności, że w sprawie bezsporne jest, że strona pozwana zawiadomiła swych pracowników o planowanym przejęciu części zakładu, ale celowo zaniechała powiadomienia o tym związku zawodowego, którego członkami byli powodowie (Paweł G. był nadto członkiem zarządu). W zawiadomieniach podano nieprawdziwy adres firmy „S.”, a nadto strona pozwana nie wyjaśniła pracownikom, w jaki sposób firma o kapitale 10 tys. zł ma przejąć obsługę techniczną całego szpitala oraz dlaczego umowa zlecenia usług, zawarta w dniu 3 stycznia 2005 r., już po zawiadomieniu pracowników o przejęciu zakładu, gwarantować miała pracownikom ciągłość zatrudnienia i niezmienione warunki pracy i płacy. Zdaniem skarżących, umowy zlecenia usługi polegającej na obsłudze technicznej pawilonów i terenu szpitala, najmu oraz sprzedaży części narzędzi, nie prowadzą do nabycia lub przejęcia przedsiębiorstwa albo jego części, a umowa wykonania usług nie tworzy stanu stałego, tym bardziej, że podlega wypowiedzeniu w cyklu miesięcznym, przeto nie sposób przyjąć, że może mieć zastosowanie gwarancyjna w stosunku do pracowników i stosunków pracy norma art. 23¹ k.p. Zdaniem powodów, ustawodawca zakładał, że dochodzi do względnie trwałej sukcesji majątku i zadań dotychczasowego pracodawcy na rzecz nowego. Umowa o świadczenie usług, w której nowy zakład pracy jest jedynie płatnikiem kwot przekazywanych przez dotychczasowego pracodawcę na wykonanie zlecenia (w tym na wynagrodzenia pracowników) oraz, która może być wypowiedziana w terminie miesięcznym, nie tworzy stanu trwałości, tym bardziej, że podstawowa część mienia (jak np. kotłownia) nadal pozostaje własnością strony pozwanej. Należy przyjąć, że nie o taki skutek chodziło ustawodawcy, gdyż musiałby popaść w sprzeczność z gwarancją płynącą z art. 24 Konstytucji RP. W ocenie powodów, Sąd Okręgowy zbagatelizował skutki naruszenia przez stronę pozwaną art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych przez niepowiadomienie związku

zawodowego o planowanym przejęciu, wywodząc, że z tego tytułu pracodawcy grozi jedynie grzywna. Sąd nie dostrzegł, że zgodnie z Dyrektywą Rady Unii Europejskiej z 12 marca 2001 r. 2001/23/WE, „ustawodawca czynności tej nadał szczególne znaczenie w znowelizowanym kodeksie pracy, akcentując potrzebę poinformowania o terminie, powodach prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutkach przejęcia, a to dla wzmocnienia funkcji gwarancyjnej, ochronnej wobec stosunków pracy i pracowników”.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Okręgowy zaakceptował pogląd Sądu Rejonowego, że zawarcie przez stronę pozwaną ze spółką „S.” trzech umów, to jest umowy o świadczenie usług polegających na obsłudze technicznej pawilonów i terenu szpitala w T. oraz trzech przyszpitalnych bloków mieszkalnych, umowy sprzedaży narzędzi będących na wyposażeniu pracowników dotychczasowego działu eksploatacji szpitala w T. oraz umowy dzierżawy pomieszczeń działu eksploatacji zlokalizowanych w szpitalu w T., oznacza przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p., a to prowadzi do przejęcia pracowników zatrudnionych w tej części zakładu pracy przez nowego pracodawcę. Jest to pogląd trafny i zarzuty skargi kasacyjnej w tym zakresie nie są zasadne. Sąd Okręgowy trafnie odwołał się do wykładni przedstawionej w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2003 r., I PK 1/03 (OSNP 2004 nr 22, poz. 381), według której do wywołania skutku uregulowanego w art. 23¹ k.p. nie jest konieczne dokonanie jednorazowej (jednoczesnej) czynności prawnej. Skutek taki wywołuje także kilka czynności, zdziałanych między tymi samymi podmiotami i w niedużym odstępie czasu. Trafnie też Sąd Okręgowy przypisał podstawowe znaczenie przekazaniu (przejęciu) zadań wykonywanych dotychczas przez stronę pozwaną we własnym zakresie, a polegających na „obsłudze technicznej pawilonów i terenu szpitala”. Sprzedaż narzędzi i wydzierżawienie pomieszczeń były czynnościami ściśle powiązаныmi z przekazaniem tych zadań i służyły ich prawidłowemu wykonywaniu. Przejęcie zadań (kompetencji) pracodawcy, w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego, jest traktowane jako przejęcie części zakładu pracy, zwłaszcza, gdy jest połączone z przejęciem w faktyczne władanie części mie-

nia dotychczasowego pracodawcy. Na przykład, nałożenie na gminy obowiązku prowadzenia przygotowania przedszkolnego spowodowało przejście nauczycieli klas zerowych szkół podstawowych (wyrok z dnia 18 lutego 1994 r., I PRN 2/94, OSNAPiUS 1994 nr 1, poz. 6; por. też wyroki z dnia 10 maja 1994 r., I PRN 19/94, OSNAPiUS 1994 nr 4, poz. 64 oraz z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 489/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 381). Tak samo w przypadku przejścia przez gminę zadań z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej (wyrok z dnia 10 października 2003 r., I PK 456/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 335; por. też wyroki z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 573/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 124; z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 288/03, OSNP 2004 nr 22, poz. 388 oraz z dnia 9 grudnia 2004 r., II PK 80/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 211). Taka wykładnia jest również ugruntowana w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (ETS). W szczególności w wyroku z dnia 19 maja 1992 r., C-29/91, w sprawie Sophie Redmond Stichting przeciwko Henricus Bartol and others (ECR 1992, s. I-3189 - patrz: L. Mitrus: Przejście zakładu pracy przez nowego pracodawcę w prawie Wspólnoty Europejskiej, PiZS 1998 nr 2, s. 14) Trybunał uznał, że działalność o szczególnym charakterze, stanowiąca samodzielne zadanie, może, stosownie do okoliczności, być zrównana z zakładem lub częścią zakładu, a w wyroku z dnia 14 kwietnia 1994 r., C-392/92, w sprawie Christel Schmidt przeciwko Spar und Leihkasse Der Fruheren Aemter Bordeesholm, Kiel und Cronshagen (ECR 1994, s. I-1311 - patrz: A. Tomanek: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Wrocław 2002, s. 27 i 38) przyjął, że przejście części zakładu pracy następuje w sytuacji, w której przedsiębiorca powierza innemu przedsiębiorcy, w drodze umowy, odpowiedzialność za wykonywanie prac związanych ze sprzętaniem realizowanych wcześniej bezpośrednio, nawet jeśli prace te były wykonywane przed przeniesieniem przez jednego pracownika.

Zdaniem skarżących, umowy zlecenia usługi polegającej na obsłudze technicznej pawilonów i terenu szpitala, najmu oraz sprzedaży części narzędzi, nie prowadzą do nabycia lub przejścia przedsiębiorstwa albo jego części, a umowa wykonywania usług nie tworzy stanu stałego (podlega wypowiedzeniu w cyklu miesięcznym) i dlatego nie jest zapewniona gwarancyjna dla pracowników funkcja art. 23¹ k.p. Poglądy te nie są trafne. Ocena, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę zależy od ustalenia, iż przejął on w faktyczne władanie część mienia lub zadań, stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych. To przejście w faktyczne władanie nie

musi polegać na nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części oraz nie zależy od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której następuje (np. umowa o charakterze rzeczowym, czy obligacyjnym; bezterminowa, czy terminowa itp.; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 1995 r., I PRN 38/95, OSNAPiUS 1996 nr 6, poz. 83).

Wbrew twierdzeniom powodów, taka wykładnia zapewnia gwarancyjną funkcję trwałości stosunków pracy przejmowanych pracowników (ochronę pracy w rozumieniu art. 24 Konstytucji RP, na który powołują się skarżący), gdyż ich treść pozostaje niezmienną u nowego pracodawcy. W przypadku przekazania zadań wykonywanych dotychczas przez określonych pracowników na rzecz innego podmiotu i pozostaniu tych pracowników u dotychczasowego pracodawcy, wystąpiłyby natomiast przesłanki do rozwiązania z nimi stosunków pracy. Jeżeli przekazanie zadań ma charakter okresowy, to z jego upływem pracownik zostanie ponownie przejęty przez podmiot wykonujący te zadania, nie wykluczając przejęcia przez pierwszego z pracodawców (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 1994 r., I PZP 20/94, OSNAPiUS 1994 nr 9, poz. 141, według której, jeżeli w wyniku zawarcia umowy dzierżawy nastąpiło przejęcie zakładu pracy przez dzierżawcę, to rozwiązanie tej umowy prowadzi do ponownego przejęcia zakładu pracy przez wydzierżawiającego oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 67/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 240, a także wyrok ETS z dnia 15 czerwca 1988 r., C-101/87, w sprawie P. Bork International A/S and others przeciwko Forenigen af Arbejdsledere, ECR 1988, s. 3057 - patrz: L. Florek: Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawach dotyczących stosunku pracy [w:] Europejskie prawo pracy i prawo socjalne a prawo polskie, pod red. H. Szurgacza, Wrocław 1998, s. 42 i 145). Dla oceny „względnie trwałej sukcesji majątku i zadań dotychczasowego pracodawcy na rzecz nowego”, na którą powołują się powodowie, istotne jest, że trwały (stały) charakter mają zadania polegające obsłudze technicznej pawilonów i terenu szpitala, gdyż występuje konieczność ich wykonywania.

Powodowie podnoszą w skardze kasacyjnej, że wystąpiły nieprawidłowości w poinformowaniu pracowników o zamierzonym przekazaniu części zakładu pracy na innego pracodawcę oraz niepoinformowanie o tym jednego ze związków zawodowych. W tym zakresie należy w pierwszej kolejności zauważyć, że Sąd Rejonowy ustalił (a Sąd Okręgowy to ustalenie przejął), iż w dniu 20 grudnia 2004 r. zakładowe organizacje związkowe zostały powiadomione o przekazaniu Działu Eksploatacji z dniem 1 lutego 2005 r., a w dniu 21 grudnia 2004 r. pozwany Zespół zawiadomił o

tym powodów. Dlatego, w ocenie Sądu Rejonowego, dotychczasowy pracodawca, z zachowaniem wymaganego terminu, poinformował o planowanym przejęciu części zakładu pracy, zarówno związku zawodowe, jak też indywidualnie pracowników, a zatem nie ma żadnych podstaw, aby ustalić, że czynność ta została dokonana niezgodnie z prawem. Pogląd Sądu Okręgowego co do skutków niepoinformowania związku zawodowego o zamierzonym przekazaniu części zakładu pracy (tak samo pogląd Sądu Rejonowego) ma więc charakter hipotetyczny. W stanie faktycznym stanowiącym podstawę zaskarżonego wyroku, którym Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), brak jest ustalenia, że fakty twierdzone przez powodów miały miejsce. Pełna ocena prawidłowości przeprowadzenia przez stronę pozwaną trybu konsultacyjnego przy przekazaniu części zakładu pracy wymagałaby dokonania dalszych, szczegółowych ustaleń, przykładowo co do treści udzielonych informacji, liczby działających u strony pozwanej organizacji związkowych i spełniania przez nie wymagań ustawowych itp. Już z tego względu zarzuty powodów dotyczące tych kwestii nie mogą stanowić usprawiedliwionej podstawy skargi kasacyjnej. Sąd Najwyższy zauważa więc tylko (również hipotetycznie, zakładając, że fakty twierdzone przez powodów miały miejsce), że zgodnie z wyrokiem z dnia 8 stycznia 2002 r., I PKN 779/00 (OSNP 2004 nr 4, poz. 7), niewykonanie przez dotychczasowego pracodawcę obowiązku udzielenia informacji i pouczenia z art. 23¹ § 3 k.p. nie wpływa na skutek przejęcia zakładu pracy lub jego części z art. 23¹ § 1 k.p., polegający na wejściu nowego pracodawcy w prawa i obowiązki strony stosunku pracy. Pogląd ten zachowuje aktualność, ale tylko w przypadku pracodawcy, u którego nie działają organizacje związkowe. Począwszy bowiem od dnia 1 stycznia 2004 r. (wejście w życie ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 213, poz. 2081) art. 23¹ § 3 k.p. otrzymał brzmienie, według którego, jeżeli u pracodawców, nie działają zakładowe organizacje związkowe, dotychczasowy i nowy pracodawca informują na piśmie swoich pracowników o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania; przekazanie informacji powinno nastąpić co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Oznacza to, że takie obowiązki (informowania pracowników) nie ciążyą na pracodawcy, u którego

działają zakładowe organizacje związkowe, a tak było w przypadku strony pozwanej. Strona pozwana miała natomiast obowiązek przeprowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi. Według art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania (ust. 1), a informacje te, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani przekazać co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części (ust. 2). W rozpoznawanej sprawie, ze względu na jej przedmiot, rozważenia wymaga, czy niezachowanie tych przepisów powoduje skutek polegający na niedośściu do przejścia zakładu pracy (przejścia pracowników do nowego pracodawcy). Takiej sankcji przepisy te nie przewidują (tak samo, jak przepisy dotyczące udzielania informacji pracownikom). Tego rodzaju sankcji nie przewiduje też Dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U.UE.L. 01.82.16; Dz.U.UE-sp.05-4-98). W orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości przyjmuje się, że państwa członkowskie powinny zapewnić stosowanie sankcji efektywnych, proporcjonalnych i odstręczających pracodawcę od naruszenia tego obowiązku, ale wybór formy odpowiedzialności pracodawcy powinien być odpowiedni, pod względem materialnym i proceduralnym, do sankcji stosowanych w podobnych przypadkach w ustawodawstwie kraju członkowskiego (wyrok ETS z dnia 8 czerwca 1994 r., C-382/92, w sprawie Commission przeciwko United Kingdom, ECR 1994, s. I-2435 - patrz: A. Tomanek: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Wrocław 2002, s. 171; A.M. Świątkowski: Restrukturyzacja zakładu pracy - komentarz, Kraków 2003, s. 58). Jednakże pracodawca ma swobodę w dokonywaniu przekształceń organizacyjnych zakładu pracy, w tym także przekazywaniu jego części na rzecz innych podmiotów (por. wyrok ETS, C-284/83, w sprawie Dans Metalarbejderforbund and Specialarbejderforbundet i Danmark przeciwko H. Nielsen and Son, Maskinfabrik A/S, ECR 1985, s. 553 - patrz: K. Jaśkowski [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina: Grupowe zwolnienia. Komentarz, Kraków 2004, s.

23), a skutek w postaci przejęcia pracowników przez nowego pracodawcę powstaje, nawet jeśli pracownicy sprzeciwiają się transferowi lub nie wyrażają na niego zgody (por. wyrok ETS z dnia 5 maja 1988 r., C-144/87 i C-145/87, w sprawie Harty Berg and Theodorus Maria Busschers przeciwko Ivo Marten Besselsen, ECR 1988, s. 2559 - patrz: L. Florek: Prawo Wspólnot Europejskich w zakresie zatrudnienia i stosunków pracy, Warszawa 1993, s. 40). Sąd Okręgowy wskazał sankcję, jaką polskie prawo przewiduje w przypadku niezachowania przez pracodawcę trybu konsultacji ze związkami zawodowymi przekazania (przejęcia) zakładu pracy, a można by konstruować także inne sankcje w zakresie zbiorowego, czy indywidualnego prawa pracy. Dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy nie ma potrzeby dokonywania oceny, czy sankcje te są wystarczające. Ważne jest, że niezachowanie tego trybu konsultacji nie powoduje nieskuteczności (nieważności) przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę i przejęcia przez niego pracowników.

Z tych względów skarga kasacyjna podlegała oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego nie orzeczono, gdyż wyrok Sądu Najwyższego nie kończy postępowania w sprawie (art. 108 k.p.c.; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 224/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 484).

=====