



Sygn. akt I PK 214/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 czerwca 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa G. O., M. K., P. W., S. S., J. M., U. W., A. M.
przeciwko Konsorcjum Ochrony Kopalń Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
w Z.

o ustalenie, wynagrodzenie, odszkodowanie, ekwiwalent pieniężny za urlop,
wydanie świadectwa pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 czerwca 2010 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 16 lipca 2009 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Powodowie [...] domagali się ustalenia istnienia stosunku pracy z pozwanym Konsorcjum Ochrony Kopalń Sp. z o.o. oraz zasądzenia na ich rzecz wynagrodzenia za czas gotowości do pracy poczynszy od 20 grudnia 2007 r.

Wyrokiem z dnia 17 października 2008 r., Sąd Rejonowy w M. uwzględnił częściowo powództwo, ustalając istnienie stosunków pracy powodów z pozwanym a także uwzględniając w części żądania płacowe powodów. Na potrzeby tego rozstrzygnięcia sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Powodowie do dnia 20 grudnia 2007 r. pozostawali w zatrudnieniu pracowniczym u M. C., prowadzącego Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe „D.” w M. realizującego usługi w zakresie ochrony osób i mienia. Usługi te wykonywane były na rzecz kopalni G. Spółki Węglowej S.A. w G., następnie Kompanii Węglowej S.A. w K. m. in. w odniesieniu do kopalni „B.” – w ochronie której zatrudnieni byli wszyscy powodowie. Kompania Węglowa S.A. w 2005 r. podjęła decyzję o reorganizacji modelu ochrony kopalń, która miała być realizowana przez powołaną w tym celu spółkę – pozwanego.

Do zakończenia realizowania usług w zakresie ochrony przez M. C. doszło z dniem 20 grudnia 2007 r. na skutek dokonanego przezeń wypowiedzenia. W tym samym dniu zawarta została umowa o świadczenie usług ochroniarskich między pozwaną spółką a Kompanią Węglową S.A.

W okresie poprzedzającym tę datę prowadzone były rozmowy na temat przekazania pracowników M. C. do pozwanej spółki. Przewidywano, że będzie to dotyczyło 293 pracowników z kilku chronionych kopalń, w tym kopalni „B.”. Doszło do przekazania części dokumentów pracowniczych, zaś M. C. zobowiązał się do przekazania pracowników pozwanemu w trybie art. 23¹ k.p. Na jednym z późniejszych zebrań pozwana spółka odmówiła jednak przejęcia pracowników. Dnia 20 grudnia 2007 r. M. C. przekazał posterunki w kopalni „B” wraz z wyposażeniem na podstawie protokołu zdawczo-odbiorczego. Część tego wyposażenia została odkupiona przez pozwanego, części wyposażenia (w tym m. in. środków przymusu bezpośredniego) pozwany nie chciał odkupić.

Pozwany oferował zatrudnienie wszystkim pracownikom M. C. na podstawie nowych umów o pracę. Pracownicy, którzy nie wyrazili na to zgody zostali

poproszeni o opuszczenie stanowisk pracy. Ostatecznie ok. 50% pracowników z oddziału przy kopalni „B.” znalazło zatrudnienie u pozwanego.

Powodowie gromadzili się w grudniu 2007 r. i styczniu 2008 r. przy bramie wejściowej do kopalni, podpisywali listy obecności. Część dochodziła ustalenia istnienia stosunku pracy z M. C., powództwa te zostały oddalone wyrokami Sądu Rejonowego w M. z dnia 5 marca 2008 r. Powodowie zgłaszali pozwanej spółce gotowość do pracy, uzyskali informację, że mogą zostać zatrudnieni na podstawie nowych umów o pracę.

Sąd Rejonowy uzasadniając rozstrzygnięcie uznał, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę, co uzasadniało ustalenie istnienia stosunku pracy. Wskazał przede wszystkim na charakter prowadzonej przez M. C. oraz pozwaną spółkę działalności, w której dominuje element usług a zatem zadań, które podmiot taki wykonuje. Dla przyjęcia, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę przy takim profilu działalności drugorzędne znaczenie ma kwestia, czy doszło do przekazania majątku. Nie ma także znaczenia, że doszło do przejęcia funkcji ochroniarskich nie w całości bezpośrednio między M. C. i pozwaną spółką, a za pośrednictwem Kompanii Węglowej S.A. W części bowiem (przekazanie mienia – placówek i wyposażenia) przekazanie nastąpiło bezpośrednio między tymi dwoma podmiotami.

Sąd uznał także, że organizacja pracowników chroniących kopalnię „B.” jako zorganizowany oddział zdolny do samodzielnego wykonywania funkcji ochrony daje się zakwalifikować jako część zakładu pracy, która może zostać przekazana.

Mając zatem na uwadze automatyzm działania art. 23¹ k.p. Sąd uznał za uzasadnione roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy. Uznał także, że powodowie pozostawali w gotowości do pracy, co uprawnia do zasądzenia wynagrodzenia na zasadzie art. 81 k.p.

Apelacje pozwanego oraz jednego z powodów skierowane przeciwko temu rozstrzygnięciu zostały oddalone wyrokiem Sądu Okręgowego w K. z dnia 16 lipca 2009 r.

Sąd Okręgowy uznał za swoje ustalenia faktyczne poczynione przez sąd I instancji. Zgodził się także z oceną materiału dowodowego, tak co do całości jak i oceny poszczególnych dowodów. W ocenie sądu nie istniały powody dla

odmiennych ustaleń faktycznych i oceny prawnej. Przyjął zatem, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik pozwanej spółki, zarzucając naruszenie art. 23¹ k.p. przez jego błędne zastosowanie, polegające na ocenie, że doszło do przejścia zakładu pracy mimo, że nie przekazano wszystkich składników mienia a także błędną ocenę, że doszło do przekazania zadań. Zarzucono także naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 k.p.c. przez brak rozważenia wszystkich zarzutów apelacji w zakresie żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas gotowości do pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Nie znajdują uzasadnienia zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Mogłyby one zyskać skuteczność jedynie w przypadku wykazania przez skarżącego ich wpływu na treść orzeczenia. Przede wszystkim nie pozwala na to konstrukcja zarzutu. Z jednej bowiem strony skarżący podnosi, że Sąd odwoławczy nie zbadał zarzutów apelacji dotyczących naruszenia art. 81 § 1 k.p. w zakresie uznania, że powodowie zgłosili gotowość do pracy. Z drugiej jednak strony nie stawia temu Sądowi w granicach skargi kasacyjnej zarzutu naruszenia tej normy jako naruszenia normy prawa materialnego przez błędną wykładnię czy niewłaściwe zastosowanie. Taka struktura skargi nie pozwala na stwierdzenie, czy naruszenie prawa procesowego miało wpływ na treść orzeczenia. Wręcz przeciwnie, pominięcie zarzutu naruszenia art. 81 § 1 k.p. zdaje się sugerować, że regulacja ta została zastosowana właściwie, tym bardziej że Sąd Najwyższy rozstrzygając skargę kasacyjną operuje jedynie w granicach podstaw skargi (art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

Niezależnie od tego wypada stwierdzić, że powodowie w sposób należyty wykazywali gotowość do pracy. Nie może ich obciążać niepewność co do podmiotu będącego pracodawcą. Nie ma zatem znaczenia fakt, że domagali się ustalenia istnienia stosunku pracy z poprzednim pracodawcą, nie uwzględniając faktu przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę. Istotne musi pozostawać w

tym wypadku, że powodowie *ad casum* przejawiali gotowość do pracy, zbierając się przed zakładem, tworząc listy obecności, a następnie przedstawiając jedynie pisemnie swą gotowość podjęcia pracy na rzecz pozwanego. Stan niepewności, który powstał po ich stronie, co do podmiotu będącego pracodawcą, nie może być w chwili obecnej wykorzystywany przez pozwanego jako argument na rzecz tezy, że pracownicy nie adresowali w jego kierunku (przynajmniej na początku) oświadczeń o gotowości do pracy.

Nie przesądza także o braku gotowości do pracy fakt podjęcia zatrudnienia na rzecz innego podmiotu, skoro pozwany zaprzeczał istnieniu stosunków pracy między nim a powodami i odmawiał z tego tytułu świadczeń. Argument, że powodowie nie byli gotowi do podjęcia pracy na jego rzecz pozostaje pusty, albowiem pozwany nie wykazał w żadnym aspekcie chęci ich zatrudnienia na dotychczasowych warunkach. Proponował natomiast, co pozostawało w sprzeczności z obowiązującymi normami prawa materialnego zawarcie nowych umów o pracę. Powodowie nie musieli wyrazić woli zawarcia umowy o pracę. Bez znaczenia pozostawało także, czy chcieli stać się pracownikami pozwanej spółki. Regulacja art. 23¹ § 1 k.p. wywołuje bowiem skutek z mocy samego prawa z chwilą, w której dochodzi do przejęcia zakładu pracy rozumianego jako fakt. Wola pracowników nie ma tu żadnego znaczenia, z zastrzeżeniem, że mogą jedynie rozwiązać stosunek pracy za uprzedzeniem.

Przechodząc w ten sposób do oceny zarzutu naruszenia prawa materialnego, tj. art. 23¹ § 1 k.p. wypada zauważyć, że regulacja ta zastosowana została przez Sądy powszechne prawidłowo. W sprawie istotna jest ocena, czy doszło realnie do przejęcia części zakładu pracy i jak należy pojmować owe przejęcie. W świetle wypowiedzi nauki i judykatury ważne jest tu nie tylko przekazanie majątku, ale także i to w zakresie równorzędnym, przekazanie zadań. Z owym przekazaniem zadań natomiast łączy się zapotrzebowanie na pracę podmiotu przejmującego.

Skarżący podnosi, że nie mogło dojść do przejścia części zakładu pracy w sytuacji, w której nie doszło do przekazania składników mienia koniecznych do prowadzenia dalszej działalności, w tym szczególnie środków przymusu bezpośredniego. Zarzut ten jest wadliwy z dwóch powodów. Po pierwsze mija się z

ustaleniami faktycznymi poczynionymi na potrzeby rozstrzygnięcia sprawy przez Sądy powszechne. Z ustaleń tych wynika bowiem, że środki te zostały przejęte przez nowego pracodawcę, a jedynie wtórnie doszło do ich zwrotu (odmowy nabycia). Można zatem ocenić, iż pierwotnie część majątku została przekazana. Po drugie fakt nabycia lub nienabycia mienia nie ma znaczenia zasadniczego dla oceny, czy doszło w analizowanym przypadku do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę. Problem przekazywania składników mienia między dwoma podmiotami dla potrzeb uznania, czy doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę analizowany był w judykaturze Sądu Najwyższego wielokrotnie. W orzecznictwie akcentuje się, że do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę dochodzi w razie przekazania zadań dotychczasowego pracodawcy łącznie ze składnikami majątkowymi (np. wyroki z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 433/00 oraz z dnia 18 września 2008 r., II PK 18/08). Przejęcia majątku nie należy jednak traktować w sposób bezwzględny. I tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2007 r., sygn. I PK 212/06, wskazano, że przejścia zakładu pracy nie można utożsamiać wyłącznie z majątkiem, a może o tym świadczyć także przejęcie zadań pracodawcy. Taki też punkt widzenia prezentuje Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w niniejszej sprawie, mając także na uwadze treść dyrektywy Rady z dnia 14 lutego 1977 r. Nr 77/187 w sprawie zbliżenia ustawodawstw krajów członkowskich dotyczących ochrony praw pracowniczych przy przejęciu przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub jego części oraz orzecznictwo ETS związane z tą problematyką (por. np. orzeczenia ETS z dnia 10 grudnia 1998 r. w połączonych sprawach C - 173/96 oraz C- 247/96 F. Sa'nchez Hidalgo and Others v. Asociacion de Servicios Aser and Sociedad Cooperativa Minerva, dotyczące transferu pracowników zatrudnionych przy ochronie obiektu oraz Ł. Pisarczyk *Przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę*, Warszawa 2002, str. 40 i nast. i cyt. tam orzeczenia ETS).

Niezwykle trafnie na aspekt przejęcia zadań w niniejszej sprawie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy. Wykonywanie działalności ochroniarskiej w przeważającej części oznacza wykonywanie zadań, podczas gdy element majątkowy ma znaczenie drugorzędne. Z pewnością natomiast nie można – jak chciałby tego skarżący – oceniać, że skoro niektóre składniki majątkowe nie zostały przekazane,

nie doszło do przejścia części zakładu pracy. Po pierwsze przekazana została istotna część składników majątkowych – w tym władztwo nad pomieszczeniami służącymi do wykonywania zadań ochrony. Po drugie przekazano środki przymusu bezpośredniego, tyle że zostały one zwrócone poprzedniemu pracodawcy. Przed wszystkim jednak zachowana została tożsamość zadań – zarówno dotychczasowy jak i nowy pracodawca mieli realizować zadania z zakresu ochrony. Fakt, że ochrona ma charakter obowiązkowy nie wyłącza oceny, że dochodzi do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, podobnie jak drobne różnice w zakresie wykonywanych zadań. Istotna pozostaje całościowa ocena sprawy, a ta prowadzi do wniosku, że doszło do przejęcia pracowników w trybie art. 23¹ § 1 k.p.

Tezę tę potwierdza wskaźnik zapotrzebowania na pracę u pracodawcy przejmującego. *Ad casum* bowiem do przejścia części zakładu pracy doszło nie tylko dlatego, że przekazaniu uległa zorganizowana część zakładu pracy i zadania. Za ważne kryterium oceny, czy dochodzi do przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę uznać należy w także spadek zapotrzebowania na pracę u poprzedniego pracodawcy i powstanie takiego zapotrzebowania na pracę u nowego pracodawcy. Okoliczność tego rodzaju, prezentowana w judykaturze i doktrynie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. I PKN 301/97 – OSNAP 1998, nr 14, poz. 425 oraz Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę*, op. cit, str. 46), świadczy także na rzecz konieczności dokonania subsumcji art. 23¹ k.p. w niniejszej sprawie. Nie budzi bowiem wątpliwości w stanie faktycznym niniejszej sprawy, że pozwany proponował zatrudnienie pracownikom M. C., w tym powodom.

Jedynie na marginesie wypada wskazać, że pozwany nie powinien, a w sensie prawnym nie mógł, składać propozycji pracy powodom właśnie z uwagi na treść art. 23¹ § 1 k.p. i działanie *ex lege* norm prawnych zawartych w tym przepisie.

Nie ma natomiast znaczenia dla niniejszej sprawy ocena, jakie relacje zachodziły między M. C. a jego poprzednikiem w zakresie przejęcia pracowników, a zatem przedstawiony w tym zakresie przez skarżącego zarzut nie podlega ocenie w niniejszym postępowaniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

/tp/