

Wyrok z dnia 9 grudnia 2004 r.

I PK 103/04

Przejęcie części zakładu pracy na nowego pracodawcę powoduje przejście zatrudnionych w niej pracowników (art. 23¹ § 1 k.p.), wobec tego nie dochodzi do likwidacji ich stanowisk pracy, a były pracodawca nie może wypowiedzieć im umów o pracę.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 grudnia 2004 r. sprawy z powództwa Elżbiety S., Bernadety B., Bożeny B., Bogusławy C., Rozalii P., Wiesławy M., Agaty S., Justyny O., Barbary P., Zofii K., Heleny M., Doroty G., Elżbiety A., Janiny W., Danuty W., Wiesławy L., Iwony O., Danuty K., Teresy N., Zofii J., Janiny M. przeciwko Szpitalowi Powiatowemu w L., Ż.S. Spółce z o.o. w M. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódek od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 13 listopada 2003 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt I i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń w Krakowie do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Krakowie wyrokiem z dnia 13 listopada 2003 r. oddalił apelację powódek Elżbiety S., Bernadety B., Bożeny B., Bogusławy C., Rozalii P., Wiesławy M., Agaty S., Justyny O., Barbary P., Zofii K., Heleny M., Doroty G., Elżbiety A., Janiny W., Danuty W., Wiesławy L., Iwony O., Danuty K., Teresy N., Zofii J., Janiny M. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Limanowej z dnia 18 lutego 2003 r., w stosunku do pozwanego Szpitala Powiatowego w L., a także uchylił wyrok tego Sądu Rejonowego w stosunku do pozwanej Ż.S. Spółki z o.o. w M. i umorzył przeciwko niej postępowanie.

W sprawie tej ustalono, że powódki były zatrudnione na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony jako salowe w pozwanym Szpitalu Powiatowym w L. Dą-żąc do poprawy organizacji pracy pozwany Szpital ogłosił przetarg na całodobowe usługi utrzymania czystości, dezynfekcji w pomieszczeniach i obsługę terenów zewnętrznych w ramach ogrodu, a także wewnątrzszpitalowy transport. Przetarg ten wygrała pozwana firma „Ż.”, która zaproponowała powódkom zatrudnienie od chwili przystąpienia do świadczenia usług objętych przedmiotem przetargu, ale po uprzednim rozwiązaniu przez powódki umów o pracę z pozwanym Szpitalem. Między stronami miały być zawarte umowy o pracę na czas nieokreślony na dotychczasowych stanowiskach pracy. Oferta ta była elementem umowy zawartej pomiędzy stronami pozwanymi, w której postanowiono, że zatrudnienie powódek miało nastąpić na warunkach nie gorszych niż u dotychczasowego pracodawcy (pozwanego Szpitala).

Pismem z dnia 16 maja 2002 r. pozwany Szpital zwrócił się do powódek z informacją, że w przypadku odmowy podjęcia zatrudnienia na warunkach oferowanych przez pozwaną firmę „Ż.” będzie zmuszony dokonać wypowiedzeń umów o pracę ze względu na likwidację ich stanowisk pracy. Następnie w dniu 3 czerwca 2002 r. została podpisana umowa pomiędzy stronami pozwanymi. W międzyczasie prowadzony był spór zbiorowy w sprawie formy dalszego zatrudnienia salowych w Szpitalu, który został zakończony podpisaniem w dniu 2 lipca 2002 r. porozumienia ustalającego, że pracownicy rozwiążą ze Szpitalem umowy o pracę za porozumieniem stron z przyczyn dotyczących tego pracodawcy i w oparciu o ustawę z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych. Z tego uzgodnienia skorzystały 23 salowe, które rozwiązały stosunki pracy na mocy porozumienia stron, a następnie podpisały umowy o pracę z pozwaną firmą „Ż.”. Natomiast powódki nie wyraziły zgody na takie rozwiązanie. Pozwana firma „Ż.” wykonywanie usług objętych umową „przetargową” z dnia 3 czerwca 2002 r. rozpoczęła faktycznie od dnia 16 sierpnia 2002 r. i w tym samym dniu powódki otrzymały wypowiedzenia umów o pracę, zwalniające je z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Na podstawie takich ustaleń Sądy obu instancji uznały, że zawarta przez pozwanych umowa z dnia 3 czerwca 2002 r. nie spowodowała przejścia części pozwanego Szpitala przez pozwaną firmę „Ż.” w trybie art. 23¹ k.p., a stanowiska powódek zostały zlikwidowane w pozwanym Szpitalu, który po rozwiązaniu stosunków pracy z salowymi nie zatrudnia na tych stanowiskach żadnych pracowników. Część obowiązków salowych dotyczących opieki nad chorymi została przydzielona pielęgniarkom, a

pozostałą część (funkcje związane z utrzymaniem czystości) przekazano do wykonania podmiotowi zewnętrznemu, tj. Spółce „Ż.S.”. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że zawód salowej jest zawodem medycznym „zawierającym zarówno czynności pomocnicze związane z opieką pacjenta, jak i obowiązki stricte porządkowe”. Zawarta w dniu 3 czerwca 2002 r. pomiędzy pozwanymi stronami umowa przewidywała w § 2, że jej przedmiotem jest „całodobowe utrzymanie czystości, transport wewnętrzzakładowy, obsługa terenów zewnętrznych, a także zaopatrywanie w środki czystości”. Tak więc tylko ta ostatnia część obowiązków salowych nie obejmująca usług medycznych, została objęta zadaniami firmy „Ż.S.”. Tym samym czynności sprzątnia i dezynfekcji wykonywane przez pracowników pozwanej Spółki nie są tożsame z obowiązkami ciążącymi na salowych w pozwanym Szpitalu, co wykluczało zastosowanie art. 23¹ k.p. Takiej oceny nie zmienia zawarta pomiędzy pozwanymi w dniu 3 czerwca 2002 r. umowa najmu pomieszczeń biurowych, socjalnych, magazynowych, szatni oraz garażu o łącznej powierzchni 94,24 m². Powódki bowiem nie były związane z organizacyjnie wyodrębnioną w ten sposób częścią majątku, ponieważ „ich praca była wykonywana w różnych oddziałach szpitala, a więc w wyodrębnionym oddziale, czy komórce organizacyjnej”. Zdaniem Sądu Okręgowego, tylko w przypadku przejścia wyodrębnionych składników materialnych, mogących stanowić samodzielny placówkę zatrudnienia dla realizowania określonych zadań przez pracowników tam zatrudnionych, można by mówić o przejściu takiej części zakładu pracy na nowego pracodawcę. „Pomieszczenia pomocnicze wynajęte przez szpital na rzecz spółki, nie dają możliwości samodzielnej realizacji zadań określonych w umowie i nie stanowią zorganizowanej całości w ramach wyodrębnionej komórki organizacyjnej, lecz nie związane ze sobą części mienia”. Skoro nie wystąpiły podstawy do zastosowania art. 23¹ k.p., to zasadne było wypowiedzenie powódkom umów o pracę, bowiem ich stanowiska pracy zostały zlikwidowane, co prowadziło do oddalenia apelacji w stosunku do pozwanego Szpitala. Wobec cofnięcia powództw w stosunku do pozwanej Spółki, Sąd Okręgowy uchylił wobec niej zaskarżony wyrok i umorzył postępowanie.

W kasacji powódek, skierowanej przeciwko wyrokowi Sądu Okręgowego w części dotyczącej oddalenia apelacji w stosunku do Szpitala Powiatowego w L., skarżące podniosły zarzut błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 23¹ k.p., domagając się „w tym zakresie” przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i zasądzenia na rzecz powódek „solidarnie” kosztów postę-

powania według norm przepisanych. W uzasadnieniu kasacji wskazano, że w działalności szpitala aspekt majątkowy odgrywa rolę uboczną. Zawód salowej jest zawodem medycznym, „w związku z tym bardzo logiczne jest stwierdzenie, że przejęcie zadań salowych jest przejęciem zadań realizowanych przez pozwanego - szpital”. Przejęcie zadań w tym zakresie nie prowadziło do likwidacji zawodu salowej, który - jak pisze Sąd w swoim uzasadnieniu – „łączyła w sobie obie (choć nieformalnie) funkcje firma Ż.”, która przejęła świadczenie usług medycznych (zadania) salowych, dodatkowo wydzierżawiając pomieszczenia o łącznej powierzchni około 94 m² oraz 50 szafek, co mogło służyć do samodzielnej i pełnej realizacji zadań salowych. W konsekwencji „wyrok Sądu Okręgowego jest całkowicie bezzasadny i wydany wbrew bezwzględnie obowiązującym art. 23¹ k.p. „bez względu na to, że firma „Ż.” nie wykonuje dokładnie tych samych czynności w szpitalu co powódki”, skoro „zadania powódek stanowią główny trzon wszystkich zadań realizowanych przez pozwanego ad. 2 na rzecz pozwanego ad. 1”. W świetle powyższego należy uznać, że „w sprawie zachodzi istotne zagadnienie prawne w postaci dokonanego przez Sąd Okręgowy nadmiernego zawężenia pojęcia ‘zakładu pracy’ (art. 23¹ k.p.)”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest oczywiście uzasadniona. Z miarodajnych i wiążących Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych wynika, że pozwany Szpital w umowie z dnia 3 czerwca 2002 r. przekazał pozwanej firmie usługowej „Ż.” zakres zadań o istotnym znaczeniu dla każdej placówki medycznej, tj. obowiązki całodobowego utrzymania czystości i dezynfekcji w pomieszczeniach Szpitala Powiatowego w L., transport wewnątrzszpitalny i obsługę terenów zewnętrznych w ramach ogrodu, a także zabezpieczenie środków czystości i dezynfekcji niezbędnych do realizacji tych zadań. Nie mogło podlegać jakiegokolwiek kwestii, że większość przekazanych zadań, którym towarzyszyło ponadto przekazanie umową najmu z tej samej daty pomieszczeń biurowych, socjalnych, magazynowych, szatni oraz garażu o łącznej powierzchni 94,24 m², a także 50 szafek, wykonywały w pozwanym Szpitalu salowe, które wcześniej (15 maja 2002 r.) były powiadomione o prowadzonych negocjacjach przetargowych i gwarancjach przejęcia ich przez pozwaną firmę „Ż.” „na warunkach nie gorszych od dotychczasowych”. Obawy powódek przed akceptacją zmiany pracodawcy mogły powodować ustalenia stron w umowie cywilnoprawnej z dnia 3 czerwca 2002 r. dotyczące

pojęcia „niepogorszenia warunków pracy”, zawarte w załączniku nr 9¹, które obejmowały dotychczasowy 40-godzinny tygodniowy czas pracy, miejsce pracy, rodzaj umowy o pracę - na czas nieokreślony - oraz warunki płacy „(średnia z ostatnich trzech miesięcy zamawiającego)”, równocześnie bowiem strony tej umowy przyjęły, że „zmiana organizacji pracy i sposobu świadczenia pracy nie stanowi pogorszenia warunków pracy”. Ten niedookreślony zakres uzgodnienia przejęcia wskazanych przez pozwany Szpital pracowników przez firmę „Ż.”, obie strony pozwane połączyły z warunkiem uprzedniego rozwiązania przez powódki umowy o pracę z pozwanym Szpitalem z przyczyn dotyczących tego pracodawcy.

Na gruncie takich ustaleń Sądy obu instancji istotnie zawężyły rozumienie pojęcia automatycznej sukcesji prawnej po stronie pozwanych pracodawców, którzy w rozumieniu art. 23¹ k.p., (tj. *ex lege*) przekazywali pomiędzy sobą istotną część zadań i środków materialnych służących zabezpieczeniu realizacji celów medycznych przez pozwany Szpital, który bez zapewnienia czystości i dezynfekcji pomieszczeń nie mógłby prawidłowo realizować swoich podstawowych zadań. Powinno być rzeczą oczywistą, że przekazywanie innemu podmiotowi („zewnętrznemu”) istotnej części zadań pracodawcy, bez których prowadzone przez obu tych pracodawców zakłady pracy (w znaczeniu przedmiotowym) nie mogłyby funkcjonować, prowadzi do podmiotowego „przekształcenia pracodawców” w rozumieniu art. 23¹ k.p., bez względu na to, czy dotychczas wykonujący te zadania pracownicy (salowe) byli zatrudnieni w wyodrębnionej samodzielnej placówce zatrudnienia. Sądy obu instancji bezzasadnie ograniczyły normatywne oddziaływanie art. 23¹ k.p. tylko do przypadków, w których przejściu części zakładu pracy na nowego pracodawcę towarzyszy wyłącznie przekazanie wyodrębnionych składników materialnych mogących tworzyć samodzielną placówkę zatrudnienia, w której realizowane byłyby samodzielnie i w całości dotychczasowe zadania przez przejmowanych pracowników. Tymczasem taka zasada nie przekreśla podmiotowej sukcesji po stronie pracodawców, którzy przekazują pomiędzy sobą istotną sferę zadań lub kompetencji, bez których prowadzone przez nich zakłady pracy w znaczeniu przedmiotowym nie mogą się obyć. Tak było w rozpoznawanej sprawie, w której przekazanie przez pozwany Szpital firmie „Ż.” zadań w zakresie utrzymania czystości i dezynfekcji (higieny) pomieszczeń Szpitala, było niezbędne dla utrzymania i realizowana funkcji medycznych pozwanego Szpitala, wykonywanych przez jego nowego kontrahenta i nowego pracodawcę powódek (salowych), a równocześnie wykonywanie tych zadań było istotą działalności firmy usługowej,

gowej „Ż.”. Dla zakresu automatyzmu prawnego oddziaływania art. 23¹ k.p. pozostaje bez istotnego znaczenia fakt, czy nowy pracodawca wykonuje identyczną, czy jedynie zbliżoną działalność do zadań realizowanych przez powódki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 159/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 363).

Ponadto Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że normatywne oddziaływanie art. 23¹ k.p. następuje z mocy prawa, co oznacza, że strony umowy cywilnoprawnej nie mogą modyfikować automatyzmu prawnego w zakresie niezmienności stosunków pracy przejmowanych pracowników realizujących obowiązki pracownicze w przejętej części zakładu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 508/99, OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 412). Żadne okoliczności dotyczące negocjowania i zawierania umowy cywilnoprawnej pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą nie mogą wpływać na negatywną ocenę legalności lub zasadności wypowiedzenia stosunków pracy w związku z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Taka jest aktualna regulacja zawarta w art. 23¹ § 6 k.p., która wynika nie tylko z przejścia obowiązujących standardów wspólnotowego prawa pracy, ale miała oparcie już we wcześniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 r., I PR 251/90, OSNCP 1991 nr 10-11, poz. 130). Dodatkowo dostępna w rozpoznawanej sprawie cała piśmenna korespondencja kierowana do powódek przez pozwanych zawierała klasyczne normatywne elementy zamiaru ich przekazania przez pozwany Szpital oraz przejęcia przez firmę „Ż.” w okolicznościach objętych automatyzmem prawnym z art. 23¹ k.p., którego normatywne oddziaływanie obie strony pozwane próbowały nielegalnie zmodyfikować w zawartej umowie cywilnoprawnej.

W świetle powyższych wywodów zdumienie budzi zatem fakt, że w przedmiotowej sprawie przewijało się liczne i bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące wykładni rozmaitych prawnych aspektów stosowania art. 23¹ k.p, które Sądy obu instancji powoływały obszernie w uzasadnieniach wydanych orzeczeń, a następnie, „podzielając” sygnalizowane stanowiska najwyższej instancji sądowej, całkowicie rozminęły się z prezentowanym w nich kierunkiem interpretacji art. 23¹ k.p.

Z drugiej strony istotne jest jednak to, że automatyzm prawny z art. 23¹ k.p. obejmuje także pracowników, którzy mogą go nie zaakceptować wyłącznie w drodze wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem (art. 23¹ § 4 k.p.). Skutek z art. 23¹ § 1 k.p. jest niezależny od tego,

czy pracownik podjął pracę u nowego pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1999 r., I PKN 264, OSNAPiUS 2001 nr 2, poz. 37), ponieważ na zmianę pracodawcy (art. 23¹ § 1 KP) nie jest wymagana zgoda pracownika, który nie skorzystał z możliwości rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r., I PKN 596/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 382). Tymczasem z okoliczności sprawy, w tym z faktu cofnięcia powództw w stosunku do firmy „Ż.”, co doprowadziło do uchylecia w tej części wyroku Sądu pierwszej instancji i umorzenia postępowania w stosunku do tej pozwanej, a także zarzutów i wniosków kasacji, które nie dotyczyły zawartego w zaskarżonym wyroku postanowienia o umorzeniu postępowania w stosunku do firmy „Ż.”, może wynikać, że powódki nigdy nie godziły się na zatrudnienie u nowego pracodawcy (firmy Ż.) i nie pozostawały w gotowości do pracy w tej firmie, co może przekładać się na ewentualną ocenę ich roszczeń na gruncie art. 81 § 1 k.p. Równocześnie przejęcie przez pozwaną firmę „Ż.” zadań w zakresie utrzymania czystości i higieny pracy w pozwanym Szpitalu nastąpiło wraz z wykonującymi te zadania pracownikami Szpitala, co w żadnym razie nie stanowiło likwidacji ich stanowisk pracy w Szpitalu, które istniały dalej u nowego pracodawcy w ujęciu normatywnym art. 23¹ § 1 k.p., a przeto była to oczywiście pozorna oraz nieprawdziwa przyczyna wypowiedzenia powódkom umów o pracę i to przez podmiot nieuprawniony, ponieważ dotychczasowy pracodawca utracił przymiot strony stosunków pracy, które *ex lege* łączą przejętych pracowników z nowym pracodawcą. Skoro bowiem przejście części zakładu pracy (określonych zadań) na nowego pracodawcę powoduje automatyczne przejście zatrudnionych w tej części pracowników (art. 23¹ § 1 k.p.), to nie występuje likwidacja ich stanowisk pracy, a były pracodawca nie może wypowiedzieć umów o pracę pracownikom przejętym przez nowego pracodawcę.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy niezbędne jest wyjaśnienie następujących okoliczności. Po pierwsze, konieczne jest precyzyjne ustalenie daty przejęcia przez firmę „Ż.” części zadań od pozwanego Szpitala na podstawie umowy z dnia 3 czerwca 2002 r., która przewidywała w § 15, że termin realizacji jej przedmiotu „określa się od dnia 1 lipca 2002 r.”, podczas gdy Sady przyjęły, że firma ta rozpoczęła faktyczne wykonywanie usług objętych tą umową w dniu 16 sierpnia 2002 r. i w tym samym dniu powódki otrzymały „wypowiedzenia wraz ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia”. Precyzyjne ustalenie skutku z art. 23¹ § 1 k.p. ma znaczenie dla ewentualnej potrzeby oceny, czy wypowiedzenia powód-

kom stosunków pracy nastąpiły przed przejściem zadań (części zakładu pracy) na nowego pracodawcę, czy już po podmiotowym „przekształceniu pracodawców”. Jeżeli nastąpiło to przed skutkiem wynikającym z powołanego przepisu, to roszczenia skierowane przeciwko dotychczasowemu pracodawcy były skuteczne wobec jego sukcesora prawnego w ramach stosunków pracy o dotychczasowej treści, tyle że przekształconych podmiotowo ze względu na osobę innego (nowego) pracodawcy. Jeżeli natomiast wypowiedzenia zostały dokonane już po przejściu części zakładu pracy na nowego pracodawcę, to nie mogły wywołać skutku rozwiązującego stosunki pracy łączące powódki już z nowym pracodawcą. W szczególności Sąd Najwyższy sygnalizuje w tym zakresie pogląd wyrażony w wyroku z dnia 17 listopada 2004 r., II PK 69/04 (dotychczas niepublikowany), w którym sformułowano myśl, że wypowiedzenie umowy o pracę w imieniu podmiotu niebędącego już pracodawcą pracownika, który został przejęty z mocy prawa przez nowego pracodawcę (art. 23¹ § 1 k.p.), nie prowadzi do rozwiązania stosunku pracy. Po drugie, dla oceny ewentualnych roszczeń powódek istotne jest zasygnalizowane wcześniej ustalenie, czy pozostawały one w gotowości do pracy w pozwanej firmie „Ż.”. Po trzecie, konieczne jest dokonanie oceny prawnej „rezygnacji” tej firmy z umowy cywilnoprawnej z pozwanym Szpitalem, co według treści zawartych w protokole rozprawy apelacyjnej spowodowało „powroty do pracy” osób, które „poprzednio pracowały w szpitalu, podjęły pracę w firmie Ż., a następnie powróciły do szpitala”, zważywszy że rozwiązanie umowy cywilnoprawnej wywołującej na gruncie prawa pracy skutki określone w art. 23¹ § 1 k.p. z reguły powoduje „powrotne” przejście pracowników, którzy z mocy tego przepisu byli pracownikami kontrahenta odstępującego od realizowania umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 67/02, OSNP-wkładka 2003 nr 18).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy uznał za uzasadniony zarzut oczywistego naruszenia art. 23¹ k.p. i w konsekwencji wyrokował na podstawie art. 393¹² k.p.c.

=====