

**Wyrok z dnia 7 lutego 2007 r.**

**I PK 212/06**

**Części zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. nie można utożsamiać wyłącznie ze składnikami materialnymi, ponieważ mogą ją także stanowić zadania pracodawcy.**

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie SN: Beata Gudowska, Zbigniew Hajn (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 7 lutego 2007 r. sprawy z powództwa Elżbiety B. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej - Zespołowi Szpitali Miejskich w C. i Aleksandrze Z. - Firma Z. Zakład Pracy Chronionej w C. o ustalenie istnienia stosunku pracy, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 16 marca 2006 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z 13 lipca 2005 r. [...], oddalającego powództwo Elżbiety B. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej - Zespołowi Szpitali Miejskich w C. (powoływanemu dalej, jako: „Zespół Szpitali”) oraz Aleksandrze Z. - Firma Z. Zakład Pracy Chronionej w C. o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Z istotnych w świetle zarzutów skargi kasacyjnej ustaleń przyjętych przez Sąd Okręgowy w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku wynika, że powódka Elżbieta B. była zatrudniona w pozwanym Zespole Szpitali od 1 października 1975 r., ostatnio na stanowisku pracownika gospodarczego magazynu odzieżowego pacjentów. Do jej obowiązków należało w szczególności: 1) przyjmowanie odzieży chorych, jej ścisła ewidencja, zapakowanie i zabezpieczenie oraz 2) wykonywanie na bieżąco

prac porządkowych w szatni i utrzymywanie jej w czystości z zachowaniem reżimów sanitarno-epidemiologicznych. Na podstawie zawartej 11 marca 2003 r. umowy o świadczenie usług pomiędzy Zespołem Szpitali a Aleksandrą Z. - Firma Z. w C. jej strony postanowiły, że określona grupa pracowników Zespołu Szpitali zostanie „przekazana” do firmy Aleksandry Z. na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. Wśród tych pracowników miała być „przekazana” również powódka. Dnia 20 marca 2003 r. pozwany Zespół Szpitali poinformował powódkę, że od 1 maja 2003 r. zostanie ona „przejęta” w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. przez pozwaną Aleksandrę Z. Pismo pozwanego Zespołu Szpitali zawierało pouczenie o przysługującym prawie złożenia w ciągu jednego miesiąca oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Po otrzymaniu tego pisma powódka wystosowała 25 marca 2003 r. sprzeciw, w którym kwestionowała zgodność z prawem tego przekazania i wносиła o anulowanie przekazania wobec jej osoby. W odpowiedzi na pismo powódki, pozwany Zespół Szpitali pismem z 11 kwietnia 2003 r. poinformował powódkę, że nie ma możliwości anulowania decyzji o przekazaniu jej do nowego pracodawcy, albowiem przedmiotem umowy zawartej przez Zespół Szpitali z Aleksandrą Z. jest również obsługa szatni. Pozwany wyjaśnił, że magazyn odzieżowy dla pacjentów, w którym była zatrudniona powódka, jest integralną częścią szatni dla pacjentów, a jego obsługa jest ściśle związana z obsługą szatni dla pacjentów, tym samym wchodzi w zakres zadania powierzonego Firmie „Z.”. Aleksandra Z. pismem z 12 maja 2003 r. poinformowała powódkę, że od 1 maja 2003 r. jest ona zatrudniona w Firmie Z. na stanowisku pracownika gospodarczego magazynu odzieżowego dla pacjentów. Po dniach wolnych, przypadających na 1-3 maja 2003 r. powódka zgłosiła się do pracy i 5 maja 2003 r. normalnie wykonywała swoje obowiązki. W następnym dniu nie przyszła do pracy z powodu choroby. Na zwolnieniu lekarskim powódka przebywała do 26 stycznia 2004 r. Dnia 29 października 2003 r. pozwana Aleksandra Z. rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 k.p., z powodu przebywania na zwolnieniu lekarskim dłużej niż 3 miesiące. Dnia 27 stycznia 2004 r. powódka stawiła się do Zespołu Szpitali celem podjęcia pracy. Pozwany odmówił dopuszczenia powódki do pracy twierdząc, że powódka od 1 maja 2003 r. nie jest już jego pracownikiem.

W świetle powyższych ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy stwierdził, że kwestią podstawową dla rozstrzygnięcia roszczeń powódki jest ustalenie, czy jej stanowisko pracy zostało od 1 maja 2003 r. przejęte przez zakład należący do Aleksandry Z. Powódka, kwestionując przejęcie, opiera się przede wszystkim na tytule umowy za-

wartej między Zespołem Szpitali i Aleksandrą Z., który brzmi: „umowa o powierzenie wykonawstwa w zakresie realizacji zadania pod nazwą: usługi sprzątnia i dezynfekcji oraz konserwacji ciągów komunikacyjnych, parkingów i terenów zielonych”. Na pozór więc stanowisko pracy powódki nie weszło w zakres przedmiotowy tej umowy. O zakresie przedmiotowym umowy świadczy jednak nie jej tytuł, lecz treść. Przedmiot umowy został zaś określony w jej § 1. Z treści punktu 1 i 2 tego paragrafu wynika, że integralną częścią umowy jest „Specyfikacja Istotnych Warunków Zamówienia”. Przedmiotem umowy jest natomiast świadczenie usług wymienionych w opisie przedmiotu zamówienia będącym załącznikiem do Specyfikacji. W rozdziale III Specyfikacji zatytułowanym „Opis przedmiotu zamówienia” zapisano, że przedmiotem zamówienia jest świadczenie usług kompleksowego sprzątnia i dezynfekcji obiektów, obsługi szatni oraz utrzymania w czystości ciągów komunikacyjnych i terenów zielonych wchodzących w skład Zespołu Szpitali Miejskich. Uszczegóławiając powyższy opis przedmiotu zamówienia stwierdzono, że obejmuje on urządzenie oraz obsługę szatni dla pacjentów i odwiedzających w jednostkach wchodzących w skład Zespołu Szpitali. Także w załączniku nr 1 do Specyfikacji, dotyczącym przedmiotu zamówienia, w pkt 2.2 jest mowa o obsłudze szatni. O tym, że stanowisko powódki zostało przejęte przez Aleksandrę Z. świadczy także pismo Aleksandry Z. z 12 maja 2003 r., w którym informowała powódkę, że od 1 maja 2003 r. jest zatrudniona w Firmie Z. na stanowisku pracownika gospodarczego magazynu odzieżowego dla pacjentów. Z powyższego wynika, że chybione są zarzuty powódki, że jej stanowisko pracy nie zostało objęte zakresem umowy zawartej między pozwanymi Zespołem Szpitali i Aleksandrą Z. W umowie strony wprawdzie posługiwały się pojęciem „szatni dla pacjentów”, ale obejmuje ono swym zakresem „magazyn odzieżowy dla pacjentów”. Wynika to nie tylko z pisma pozwanego Zespołu Szpitali z 11 kwietnia 2003 r., skierowanego do powódki, ale również z nazewnictwa stosowanego w pisemnym zakresie obowiązków powódki, w którym też jest mowa o „szatni”. Zespół Szpitali zasadnie więc pismem z 18 marca 2003 r. powiadomił ją o przejęciu jej stanowiska w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. przez nowego pracodawcę. Ponieważ powódka nie skorzystała z możliwości rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem, to 1 maja 2003 r. z mocy prawa w jej dotychczasowy stosunek pracy po stronie pracodawcy wstąpiła Aleksandra Z. Pozwany Zespół Szpitali z tym dniem przestał być pracodawcą powódki. Z uwagi na fakt, że stosunek pracy powódki był nadal kontynuowany z innym zakładem, to pozwany Zespół Szpitali nie był zobowią-

zany do złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i wydania świadectwa pracy. Powódka 1 maja 2003 r. przestała być pracownikiem pozwanego Zespołu Szpitali i brak jest podstaw do ustalenia, że strony te nadal łączy stosunek pracy. Takie samo stanowisko zajął Sąd Okręgowy w Częstochowie w wyroku z 13 kwietnia 2005 r. [...], oddalając apelację powódki wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w Częstochowie z 4 listopada 2004 r. [...], oddalającego roszczenie powódki o dopuszczenie jej do pracy w pozwanym Zespole Szpitali Miejskich w C. Z powyższego wynika, że powódka 1 maja 2003 r. uzyskała status pracownika Aleksandry Z. Powódka miała pełną świadomość zachodzących przekształceń po stronie pracodawcy, o czym świadczy jej pismo z 30 kwietnia 2003 r. skierowane do Aleksandry Z. Ponadto należy podkreślić, że powódka zwolnienie lekarskie za okres po 1 maja 2003 r. składała już do nowego pracodawcy i od niego też pobierała zasiłek chorobowy. Błędne są twierdzenia powódki zawarte w apelacji, że pozwany Zespół Szpitali bezprawnie przekazał jej akta osobowe Aleksandrze Z. oraz że zasiłek chorobowy wypłacał jej Zespół Szpitali, z tym że czynił to za pośrednictwem Aleksandry Z. Powyższe świadczy o tym, że powódka za wszelką cenę próbuje wykazać, że nigdy nie była zatrudniona u Aleksandry Z. W rzeczywistości jednak zasiłek chorobowy był wypłacany powódce z funduszy ZUS za pośrednictwem jej pracodawcy, czyli Aleksandry Z. Stosunek pracy łączący powódkę z Aleksandrą Z. został rozwiązany przez pracodawcę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 k.p. Powódka wprawdzie odwołała się od powyższego rozwiązania umowy o pracę, ale w ostateczności cofnęła pozew i postępowanie zostało umorzone. Błędne są twierdzenia apelującej, że pozwana Aleksandra Z. rozwiązała z nią jakiś „inny, nowy stosunek pracy”. Powódkę i Aleksandrę Z. łączył tylko jeden stosunek pracy, będący kontynuacją stosunku pracy powódki z Zespołem Szpitali Miejskich w C. i tylko on mógł być rozwiązany. Na koniec Sąd Okręgowy wskazał, że przejęcie zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. ma miejsce nie tylko przy przekazaniu składników majątkowych, ale także przy przejęciu zadań zakładu. Pogląd taki wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 9 grudnia 2004 r., I PK 103/04 (OSNP 2005 nr 15, poz. 220) w sprawie o analogicznym stanie faktycznym i prawnym, jak w niniejszej sprawie.

W skardze kasacyjnej powódka zaskarżyła w całości „wyroki sądów I i II instancji” zarzucając naruszenie prawa materialnego, przez niewłaściwe zastosowanie art. 23<sup>1</sup> k.p. i przyjęcie, że w ramach umowy cywilnoprawnej z 11 marca 2003 r., zawartej pomiędzy Zespołem Szpitali Miejskich a firmą „Z.” doszło do przejęcia powódki

przez firmę „Z.”, choć zgodnie z powyższą umową firma „Z.” zobowiązała się jedynie do świadczenia usług na rzecz szpitala, nie przejęła żadnych składników majątkowych szpitala, stanowiska pracy powódki - magazynu odzieżowego ani zadań związanych z zakresem obowiązków powódki. Ponadto skarżąca podniosła zarzut naruszenia przepisów postępowania - art. 233 k.p.c., przez zupełnie dowolne przyjęcie, że w ramach umowy o świadczenie usług z 11 marca 2003 r. do przejmowanych przez firmę „Z.” zadań wchodził również zakres obowiązków powódki, a zatem obsługa magazynu odzieżowego dla pacjentów, chociaż umowa obejmowała jedynie sprzątnięcie i dezynfekcję obiektów oraz utrzymanie czystości ciągów komunikacyjnych i terenów zielonych wchodzących w skład Zespołu Szpitali. Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonych wyroków i uznanie, że między powódką a Zespołem Szpitali Miejskich istnieje nadal stosunek pracy oraz o zasądzenie od pozwanych na rzecz powódki kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonych wyroków Sądu Okręgowego i Sądu Rejonowego w Częstochowie w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Częstochowie oraz o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu skargi pełnomocniczka powódki podniosła, że firma „Z.” nie objęła władztwa nad częścią zakładu, w której powódka była zatrudniona, nie przejęła nawet magazynu odzieżowego, w którym wykonywała ona pracę. Zdaniem autorki skargi art. 23<sup>1</sup> k.p. nie obejmuje swoim zakresem umów o świadczenie usług, a jedynie akty rozporządzające mieniem zakładu pracy, któremu można przypisać przymiot co najmniej części zakładu pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega oddaleniu, ponieważ nie ma uzasadnionych podstaw. Rozpoznawana skarga opiera się w zasadniczym stopniu na kwestionowaniu ustaleń faktycznych przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku. W związku z tym, odnośnie do zarzutu naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 233 k.p.c., należy wskazać, że w świetle art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów nie mogą być podstawą skargi kasacyjnej (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 września 2005, III CSK 13/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 76). Z tego względu rozpoznanie skargi należy ograniczyć do oceny zasadności wskazanej w niej podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.), a

przy tej ocenie Sąd Najwyższy jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.).

Nietrafny jest również zarzut naruszenia art. 23<sup>1</sup> k.p. Błądny jest wyrażony w skardze pogląd, zgodnie z którym „art. 23<sup>1</sup> k.p. nie obejmuje swoim zakresem umów o świadczenie usług, a jedynie akty rozporządzające mieniem zakładu pracy, któremu można przypisać przymiot co najmniej części zakładu pracy”. Wbrew temu twierdzeniu, zgodnie z ustalonym już stanowiskiem Sądu Najwyższego, części zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. nie można utożsamiać wyłącznie ze składnikami materialnymi, ponieważ mogą ją także stanowić zadania zakładu pracy (np. wyroki z: 1 lipca 1999 r., I PKN 133/99, OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 687; z 1 kwietnia 2004 r., I PK 362/03, OSNP 2005 nr 2, poz. 17; z 9 grudnia 2004 r., I PK 103/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 220; z 29 listopada 2005 r., II PK 391/04, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 297). W szczególności, jak stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanego powyżej wyroku z 29 listopada 2005 r., „o pojęciu części zakładu pracy, podobnie jak o pojęciu zakładu pracy według art. 23<sup>1</sup> k.p., decydują te elementy - materialne lub niematerialne - które stwarzają możliwość wykonywania pracy przez zatrudnionych pracowników, a zatem powodują, że stanowi on placówkę zatrudnienia, i które, w przypadku ich przejęcia przez inny podmiot (innego pracodawcę), umożliwiają dalsze prowadzenie dotychczasowej lub podobnej działalności i w związku z tym kontynuację pracy pracowników związanych z tą częścią zakładu”. Trafnie więc Sąd Okręgowy uznał, że przejęcie od Zespołu Szpitali przez pozwaną Z. między innymi zadania „sprzątania i dezynfekcji oraz konserwacji ciągów komunikacyjnych, parkingów i terenów zielonych”, obejmującego również obsługę szatni dla pacjentów, łącznie z magazynem odzieżowym dla pacjentów, w którym powódka była zatrudniona, było objęte zakresem działania art. 23<sup>1</sup> k.p. To zadanie stwarzało bowiem możliwość wykonywania umówionej pracy przez powódkę.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====