

Wyrok z dnia 10 listopada 2009 r.

II PK 55/09

W razie wątpliwości co do przejścia zakładu pracy wskutek odstąpienia od umowy dzierżawy, nie można oczekiwać na rozstrzygnięcie sądu cywilnego, by ustalić kto jest pracodawcą.

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), Zbigniew Korzeniowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 10 listopada 2009 r. sprawy z powództwa Beaty D., Barbary K., Heleny S., Barbary M., Bożeny O., Tadeusza O., Rafała K., Tomasza G., Katarzyny J. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Usługowemu E. Spółce z o.o. w O. z udziałem inspektora pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 9 października 2008 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Powodowie Beata D., Barbara K., Helena S., Barbara M., Bożena O., Tadeusz O., Rafał K., Tomasz G. i Katarzyna J. domagali się ustalenia, że pozostają w stosunku pracy z pozwanym PP-U „E.” Spółka z o.o. w O.

Rozpatrując sprawę Sąd Rejonowy w Opolu ustalił następujący stan faktyczny. Wszyscy powodowie świadczyli pracę w pralni, stanowiącej część kompleksu Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej - Wojewódzkiego Centrum Medycznego w O. (zwane dalej Centrum). W dniu 14 grudnia 2004 r. zawarta została przez Centrum umowa z pozwaną Spółką, na podstawie której doszło do wydzierżawienia pralni tej Spółce, która jednocześnie zobowiązała się do świadczenia na rzecz Centrum usług pralniczych. Z dniem 1 marca 2005 r. nastąpiło wydanie pralni Spółce i z tym dniem stała się ona pracodawcą powodów.

Pismem z dnia 14 lutego 2008 r. pozwana Spółka odstąpiła od umowy z dnia 14 grudnia 2004 r., jako uzasadnienie wskazując zwłokę Centrum w wykonaniu zobowiązania polegającą na tym, że nie dostarczał on prania w uzgodnionej ilości. Jednocześnie Centrum zostało wezwane do przejścia przedmiotu dzierżawy z dniem 29 lutego 2008 r. oraz przejścia pracowników od 1 marca 2008 r. Na wyznaczone w dniu 29 lutego 2008 r. przekazanie przedmiotu dzierżawy nie stawiał się nikt z Centrum, czynności przedstawicieli Spółki ograniczyły się do sporządzenia notatki. W dniu 1 marca 2008 r. także nie stawiał się przedstawiciel Centrum, zatem przedstawiciele Spółki spisali stan liczników, jednostronnie sporządzili protokół przekazania. Działalność pralni została zawieszona z tym samym dniem, a w dniu 7 marca 2008 r. klucze do pralni zostały listownie przekazane Centrum.

Po dniu 1 marca 2008 r. powodowie przychodzili do pralni i podpisywali listę obecności, dostarczając ją zarówno Centrum jak i Spółce i podkreślając gotowość do pracy. Po uzyskaniu informacji od Państwowej Inspekcji Pracy, że nie jest wymagana ich codzienna obecność, zaprzestali dalszego przychodzenia.

Wyrokiem z dnia 3 lipca 2008 r. [...] Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo, ustalając istnienie stosunku pracy z pozwaną Spółką oraz zasądzając na rzecz powodów wynagrodzenie w związku z gotowością do wykonywania pracy.

W motywach rozstrzygnięcia Sąd pierwszej instancji uznał, że nie doszło do faktycznego objęcia władztwa nad przedmiotem dzierżawy przez Centrum mimo odstąpienia przez Spółkę od umowy dzierżawy. Ustalenie to nie pozwala na przyjęcie, że doszło do przejścia zakładu pracy na Centrum jako pracodawcę, a zatem pracodawcą pozostawała dla powodów Spółka. Ponieważ powodowie byli gotowi do pracy, należało im się wynagrodzenie za okres pozostawania w gotowości.

W zakresie argumentów o skuteczności odstąpienia od umowy, Sąd Rejonowy uznał, że ich ocena nie podlega wprawdzie kognicji sądu pracy, jednak ocena, że Spółka nie wykonała skutecznie prawa odstąpienia (do której przychylił się Sąd pierwszej instancji) wzmacnia merytorycznie ferowany wyrok.

Apelację od tego wyroku wywiódł pełnomocnik pozwanego, zarzucając naruszenie art. 491 k.c., art. 750 k.c., art. 337 k.c., art. 23¹ k.p., art. 58 § 1 k.c. oraz art. 65 k.c., a także naruszenia prawa procesowego - art. 235 k.p.c., art. 459 k.p.c., art. 6 k.c. w związku z art. 210 § 1 pkt 1 k.p.c. oraz art. 316 § 1 k.p.c. Pełnomocnik pozwanego podnosił, że odstąpienie od umowy było dokonane skutecznie i zgodnie z prawem, podnosił, że Centrum jest posiadaczem pralni, mimo że nie odebrało jej for-

malnie. W tej sytuacji, zdaniem pozwanego, to Centrum należałoby uznać za pracodawcę powodów.

Wyrokiem z dnia 9 października 2008 r.[...] Sąd Okręgowy oddalił apelację. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego. Zaakcentował, że w przypadku ustania stosunku dzierżawy jedynie faktyczne objęcie przedmiotu dzierżawy w posiadanie stanowi przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę. Nie ma w prawie pracy możliwości „porzucenia” zakładu pracy. Skoro nie doszło do przejścia z powrotem pralni przez Centrum, nie doszło do skutecznego przejścia zakładu pracy, a tym samym - Centrum nie stało się pracodawcą. Sąd Okręgowy wdał się także w szerokie rozważania na temat skuteczności odstąpienia do umowy dzierżawy, przyjmując, że czynność ta nie wywarła skutku i nie nastąpiło przeniesienie posiadania na Centrum.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik strony pozwanej, zarzucając naruszenie art. 491 § 1 k.c. w związku z art. 58 § 1 k.c. oraz art. 65 k.c., przez przyjęcie, że nie nastąpiło skuteczne odstąpienie od umowy dzierżawy, „z ostrożności” naruszenie art. 750 k.c. w związku z art. 746 § 2 k.c., przez jego niezastosowanie - nieprzyjęcie, że oświadczenie o odstąpieniu było skutecznym wypowiedzeniem umowy dzierżawy, art. 337 k.c., przez jego nieprawidłowe zastosowanie, art. 23¹ k.p., przez przyjęcie, że dla jego zastosowania konieczne jest faktyczne objęcie władztwa nad zakładem pracy oraz gdy podmiot, któremu przekazuje się zakład pracy ma możliwość jego wykorzystania, ale faktycznie tego nie czyni. Zarzucono także naruszenie art. 459 k.p.c., wskutek rozpoznania przez Sądy zagadnienia skuteczności umowy dzierżawy, tj. zagadnienia należącego „do postępowania gospodarczego między pozwanym a Centrum”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie znajduje uzasadnionych podstaw w ustaleniach faktycznych poczynionych w sprawie. Sąd Najwyższy przede wszystkim zwraca uwagę, że Sądy obu instancji zbędnie wdały się w rozważanie zagadnienia skuteczności odstąpienia od umowy dzierżawy. Zagadnienie to w istocie ma charakter sprawy gospodarczej i podlega rozpoznaniu przez właściwy do tego sąd. Nie ma potrzeb i możliwości badania tego zagadnienia przez sąd pracy. Jakkolwiek w tym zakresie Sąd Najwyższy zgadza się z zarzutem skargi kasacyjnej, to jednak analiza skuteczności

oświadczenia woli o odstąpieniu od umowy dzierżawy nie miała wpływu na ocenę rozstrzygnięcia sprawy. W przyjętym przez Sąd stanie faktycznym ustalenie istnienia stosunku pracy powodów z pozwanym miało pełne uzasadnienie. Z powyższych względów Sąd Najwyższy pomija zagadnienie skuteczności odstąpienia od umowy dzierżawy.

Istotę problemu w sporze stanowił fakt, że ani Centrum, ani Spółka po dniu 1 marca 2008 r. nie uważały się za pracodawcę powodów. Trafnie Sąd Okręgowy wywiódł, że nie istnieje możliwość porzucenia zakładu pracy, a co za tym idzie - musi dojść do ustalenia kto jest *ad casum* pracodawcą. W kontekście niniejszego sporu możliwe było przyjęcie dwóch stanowisk.

Po pierwsze, teoretycznie Sądy mogły zawiesić postępowanie i oczekiwać z rozstrzygnięciem niniejszej sprawy do momentu prawomocnego orzeczenia sądu powszechnego w sprawie skuteczności odstąpienia od dzierżawy i ustalenia, czy doszło do przeniesienia posiadania przedmiotu dzierżawy. Działanie takie z punktu widzenia formalnego wydawałoby się zasadne, albowiem sąd pracy mógłby bazować na prawomocnym orzeczeniu w istotnej z punktu widzenia prawa pracy kwestii faktycznej - ustalenia kto od 1 marca 2008 r. był posiadaczem zakładu pracy. Rozwiązania tego nie sposób jednak zaakceptować z tego zasadniczego powodu, że przedłużałoby ono stan niepewności co do tego, kto jest pracodawcą powodów. Ustawodawca pracy, szczególnie we wszystkich instytucjach związanych z jednostronnym rozwiązaniem stosunku pracy, daje wyraz dezaprobacie dla możliwości stawiania wątpliwości w kwestii istnienia stosunku pracy. Z tego względu przyjmuje się, że zarówno wypowiedzenie jak i rozwiązanie bez wypowiedzenia jest zawsze skuteczne, podlega jedynie kwestionowaniu na drodze powództwa przed sądem pracy. Możliwość przywrócenia do pracy nie przekreśla faktu, że z momentem wywołania skutku przez oświadczenie rozwiązujące stosunek pracy ustaje. Nie powoduje to stanu niepewności w kwestii istnienia stosunku pracy i wynikających z niego ewentualnych uprawnień. Trudno zatem uznać, że w razie wątpliwości co do skuteczności przejścia zakładu pracy można oczekiwać na rozstrzygnięcie innego organu, aby ustalić kto jest pracodawcą. Należy posłużyć się wyłącznie instrumentami prawa pracy - normą art. 23¹ k.p. - i na jej podstawie ocenić, czy doszło w danym przypadku do przejścia zakładu pracy.

Sąd Najwyższy rozpatrujący sprawę w niniejszym składzie docenia rolę faktycznego przejścia składników majątkowych, stanowiących zakład pracy w znaczeniu

przedmiotowym, dla oceny, kto ma pełnić funkcję pracodawcy w określonej sytuacji. Ma też na uwadze, że w przypadku pracodawców prowadzących działalność gospodarczą działających w sferze prywatnej przejście elementów majątkowych ma zasadnicze znaczenie (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1994 r., I PRN 4/94, OSNAPiUS 1994 nr 3, poz. 42). Odróżnia to takich pracodawców od pracodawców funkcjonujących w tzw. sferze publicznej, gdzie często już samo przeniesienie zadań na inny podmiot uzasadnia przyjęcie, że doszło do przejęcia zakładu pracy (np. jeden z ostatnich wyroków Sądu Najwyższego, z dnia 23 sierpnia 2007 r., I PK 80/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 346, dotyczący przejęcia kierunku studiów, co zostało uznane za przejście zakładu pracy). Sąd Najwyższy rozpatrujący niniejszą sprawę dostrzega też, że w judykaturze prezentowane jest stanowisko, w świetle którego także funkcje i cele, jakie realizowane są przez określony majątek, mogą mieć znaczenie dla ustalenia, czy doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Taką perspektywę, łączącą aspekt zadań z aspektem majątkowym prezentuje Sąd Najwyższy np. w wyroku z dnia 2 lutego 2008 r., II PK 160/07 (OSNP 2009 nr 7-8, poz. 97) czy w postanowieniu z dnia 7 grudnia 2005 r., III PZP 2/05 (OSNP 2006 nr 23-24, poz. 358). Aspekt przejęcia zadań eksponowany jest także w piśmiennictwie uwzględniającym ustawodawstwo europejskie (zob. np. Ł. Pisarczyk: Przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę, Warszawa 2002).

Rolę zadań należy dostrzec szczególnie w wypadkach, gdy istnieją wątpliwości co do losów elementu majątkowego. W tym zatem zakresie częściowo słusznie kieruje uwagi pełnomocnik skarżącego w skardze kasacyjnej. Nie sposób jednak zgodzić się z argumentacją, że o przejściu zakładu pracy decyduje już sama możliwość realizowania zadań przez podmiot, który miałby się stać pracodawcą. W stanie faktycznym ustalonym przez Sąd drugiej instancji nie znalazły się natomiast żadne elementy dotyczące realizowania zadań w aspekcie pozytywnym tzn. stwierdzenie, czy zadania są rzeczywiście realizowane. W tej materii spór ograniczał się jedynie do niepotwierdzonych w postępowaniu dowodowym zarzutów pozwanej Spółki. W związku z tym, mając na uwadze wiązanie Sądu Najwyższego ustaleniami faktycznymi, nie istniały podstawy do badania, czy doszło do przejęcia zadań, realizowanych do momentu odstąpienia od umowy dzierżawy przez Spółkę. Okoliczność ta zmusiła Sąd Najwyższy do ograniczenia swej oceny jedynie do elementu faktycznego przejścia składników majątkowych. Skoro składniki te nie zostały przejęte przez Centrum, za pracodawcę należało uznać pozwaną Spółkę.

W tym kontekście Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====