



Sygn. akt II PK 33/09

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lipca 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa A. B.

przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Usługowemu "E." Sp. z o.o. w O.

o ustalenie stosunku pracy i zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 lipca 2009 r.,

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

z dnia 6 listopada 2008 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 26 sierpnia 2008 r. Sąd Rejonowy, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. ustalił, że między powodem A. B., a pozwanym Przedsiębiorstwem Produkcyjno-Usługowym „E.” sp. z o.o. w O. w okresie od

marca 2008 r. do dnia 26 maja 2008 r. istniał stosunek pracy, a ponadto zasądził od pozwanego na rzecz A. B. następujące kwoty brutto tytułem wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami do dnia zapłaty:

- za miesiąc marzec 2008 roku 2100 zł. wraz z odsetkami,
- za miesiąc kwiecień 2008 roku 2100 zł. wraz z odsetkami,
- za okres od 1 do 23 maja 2008 r. 1600 zł. wraz z odsetkami.

Sąd ustalił, że powód A.B. świadczył pracę w pralni stanowiącej część Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Wojewódzkie Centrum Medyczne w O.. W dniu 14 grudnia 2004 r. została zawarta między Przedsiębiorstwem Produkcyjno -Usługowym „E.” spółka z o.o. w O. a Wojewódzkim Centrum Medycznym w O. umowa na podstawie której doszło do wydzierżawienia PPU „E.” Spółka z o.o. w O. budynku stanowiącego pralnię wraz z urządzeniami. Jednocześnie w oparciu o te składniki majątkowe PPU „E.” Spółka z o.o. w O. zobowiązało się do świadczenia usług pralniczych na rzecz Wojewódzkiego Centrum Medycznego w O.. W § 6 pkt 4 umowy strony ustaliły, iż „szacunkowa ilość pranej bielizny w miesiącu wynosi 50.000 kg”.

Pismem z dnia 14 lutego 2008 r. PPU „E.” spółka z o.o. w O. odstąpiło na podstawie art. 491 k.c. od ww. umowy z dniem 29 lutego 2008 r. Jako uzasadnienie odstąpienia od umowy spółka wskazała zwłokę kontrahenta w wykonaniu zobowiązania polegającą na tym, że nie dostarczał on do prania 50 ton bielizny miesięcznie. Jednocześnie spółka wezwała Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Wojewódzkie Centrum Medyczne w O. do odbioru z dniem 29 lutego 2008 r. przedmiotu dzierżawy oraz przejęcia z dniem 1 marca 2008 r. zatrudnionych w pralni pracowników.

Na wyznaczone na dzień 29 lutego 2008 r. przekazanie przedmiotu dzierżawy nie stawił się nikt ze strony Wojewódzkiego Centrum Medycznego w O.. Na miejscu byli jedynie przedstawiciele dzierżawcy, których czynności ograniczyły się do sporządzenia notatki. W dniu 1 marca 2008 r. w pralni stawili się znów jedynie przedstawiciele dzierżawcy, zaś ze strony wydzierżawiającego nie stawił się nikt na odbiór przedmiotu dzierżawy. Wobec tego osoby wyznaczone przez dzierżawcę dokonały spisu stanu liczników oraz jednostronnie sporządziły protokół przekazania.

Po dniu 1 marca 2008 r. działalność produkcyjna w pralni została zawieszona. Pomieszczenia pralni zostały zamknięte, zaś w dniu 7 marca 2008 r. kierownik pralni T. O. wysłał listownie klucze do pomieszczeń pralni do Wojewódzkiego Centrum Medycznego. Po tej dacie powód i inni pracownicy zatrudnieni w pralni nadal przychodzili do pracy, podpisywali listy obecności, które dostarczali zarówno dzierżawcy, jak i wydzierżawiającemu, wykazując gotowość świadczenia pracy. Po uzyskaniu informacji w PIP, iż dla wykazania gotowości nie jest konieczne osobiste stawianie się w zakładzie pracy, zaprzestali dalszego przychodzenia do pralni.

Sąd Rejonowy w O. uznał, że w niniejszej sprawie w związku ze sporem pomiędzy PPU „E.” spółka z o.o. w O. oraz Samodzielnym Publicznym Zakładem Opieki Zdrowotnej Wojewódzkie Centrum Medyczne w O. co do tego, który z nich jest pracodawcą powodów po stronie powoda istniał interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. w wytoczeniu powództwa o ustalenie.

W ocenie sądu analiza ustalonego stanu faktycznego prowadzi do wniosku, iż pomimo dokonanego odstąpienia od umowy pracodawcą powoda w dalszym ciągu jest PPU „E.” sp. z o. o. . W orzecznictwie ugruntowany jest bowiem pogląd, iż w wyniku rozwiązania umowy dzierżawy i przejęcia jej przedmiotu przez wydzierżawiającego następuje przejście zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., a wydzierżawiający staje się pracodawcą w miejsce dzierżawcy dla pracowników zatrudnionych w tym zakładzie. Nie ma przy tym znaczenia, czy rozwiązanie umowy dzierżawy nastąpiło w wyniku dokonania czynności dwustronnej, czy jednostronnej (por. w szczególności uchwałę SN z dnia 19 stycznia 1993 r., I PZP 70/92, OSNCP z 1993 r., Nr 6, poz. 100, uchwałę z dnia 7 czerwca 1994 r., I PZP 20/94, OSNP z 1994 r., Nr 9, poz. 141, czy wyrok z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 67/02, OSNP z 2004 r. Nr 14, poz. 240).

Sąd podkreślił jednocześnie, że w orzecznictwie akcentuje się jednak, że wygaśnięcie (rozwiązanie) umowy dzierżawy tylko wówczas powoduje przejście zakładu pracy na wydzierżawiającego, gdy łączy się ze zwrotem przedmiotu dzierżawy i faktycznym przejęciem władztwa nad zakładem pracy przez nowy podmiot, który staje się pracodawcą (por. wyrok z dnia 14 października 1997 r., I PKN 299/97, OSNAPIUS z 1998 r., Nr 18, poz. 536 oraz wyrok z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 67/02, OSNP z 2004 r. Nr 14, poz. 240).

W ocenie Sądu I instancji zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał na przyjęcie, że doszło do zwrotu przedmiotu dzierżawy i przejścia władztwa faktycznego nad zakładem pracy przez wydzierżawiającego. Wprawdzie dzierżawca podjął kroki zmierzające do zwrotu pralni będącej przedmiotem dzierżawy, ale wydzierżawiający jednoznacznie odmówił jej przyjęcia, co wynika zarówno z treści jego oświadczeń, jak i czynności faktycznych. W sprawie nie powinno zatem budzić wątpliwości, iż pozwany Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Wojewódzkie Centrum Medyczne w O. nigdy nie objął w faktyczne władztwo pralni, jak i wolą jego było, by władztwa tego nie obejmować.

Sąd Rejonowy w O. podkreślił, że jeżeli Wojewódzkie Centrum Medyczne w O. nie objęło w faktyczne władztwo przedmiotu dzierżawy stojąc na stanowisku, iż nie ma do tego tytułu prawnego, gdyż umowa dzierżawy nadal obowiązuje, nie można przyjąć konstrukcji przejścia zakładu pracy tylko na tej podstawie, że dzierżawca podjął próbę wyzbycia się przedmiotu dzierżawy (dokonując jego przekazania) przez stworzenie wydzierżawiającemu faktycznej możliwości objęcia władztwa. Jak już zostało wskazane do przekazania faktycznego władztwa nad rzeczą nie doszło z powodu braku woli objęcia tego władztwa przez Wojewódzkie Centrum Medyczne.

Sąd zauważył wreszcie, że badanie skuteczności odstąpienia od umowy dzierżawy nie należy wprawdzie do kognicji sądu pracy, tym niemniej dla wzmocnienia stanowiska sądu w niniejszej sprawie zwrócił uwagę, że w myśl art. 491 § 1 k.c. jeżeli jedna ze stron dopuszcza się zwłoki w wykonaniu zobowiązania z umowy wzajemnej, druga strona może wyznaczyć jej odpowiedni dodatkowy termin do jego wykonania z zagrożeniem, iż w razie bezskutecznego upływu wyznaczonego terminu będzie uprawniona do odstąpienia od umowy. Może również bądź bez wyznaczenia terminu dodatkowego, bądź też po jego bezskutecznym upływie żądać wykonania zobowiązania i naprawienia szkody wynikłej ze zwłoki. Odstąpienie od umowy możliwe jest zatem po spełnieniu dwóch warunków: zwłoki dłużnika w spełnieniu świadczenia oraz wyznaczenia drugiej stronie odpowiedniego, dodatkowego terminu. W niniejszej sprawie pozwany PPU „E.” spółka z o.o. w O. nie wykazał, by druga z przesłanek została spełniona, tj. by

doszło do wyznaczenia dodatkowego terminu do spełnienia świadczenia wdzierżawiającemu, a brak tego czyni odstąpienie bezskutecznym.

W ocenie sądu nie sposób również uznać za wykazane, że doszło do zwłoki po stronie Wojewódzkiego Centrum Medycznego, która uzasadniałaby odstąpienie od umowy. W sprawie wprawdzie bezsporne było, że Wojewódzkie Centrum Medyczne dostarczało każdego miesiąca mniej niż 50 ton odzieży do prania, ale pozwany nie wykazał, by zobowiązanie Wojewódzkiego Centrum Medycznego w tym zakresie zostało określone na sztywną ilość 50 ton. Z przedstawionej umowy wynika bowiem, że rozmiar świadczenia w postaci zlecenia prania odzieży strony określiły jedynie szacunkowo na 50 ton miesięcznie. Zdaniem sądu użycie przez strony w § 6 ust. 4 umowy słowa „szacunkowo” oznacza, że rozmiar świadczenia został określony jedynie w przybliżeniu i strony dopuściły możliwość tego, że rzeczywiste wielkości będą odbiegały od wskazanych 50 ton.

W sprawie bezsporne było, że po 1 marca 2008 r. powód pozostawał w gotowości do pracy. Bezsporna była również wysokość należnego powodowi wynagrodzenia z tytułu tej gotowości w miesiącach marcu, kwietniu oraz części maja 2008 r. (od dnia 1 do dnia 23 maja). Z tego względu Sąd zasądził na rzecz powoda kwoty dochodzonych przez niego roszczeń z tytułu wynagrodzenia za wskazany okres 2008 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia ich wymagalności.

Wyrokiem z dnia 6 listopada 2008 r. Sąd Okręgowy, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. oddalił apelację strony pozwanej.

Zdaniem sądu w stanie faktycznym niniejszej sprawy i wobec podniesionych w sprawie roszczeń nie ulega wątpliwości, że kwestią pierwszoplanową było rozstrzygnięcie, kto pozostawał w spornym okresie pracodawcą powoda. Pozostałe elementy rozstrzygnięcia zależały bowiem bezpośrednio od stanowiska zajętego w tym zakresie.

Sąd zauważył, że przepis art. 23¹ k.p. reguluje zagadnienie przekształceń organizacyjno-prawnych, które polegają na przejściu zakładu lub jego części na innego pracodawcę. Pojęcie "zakład pracy" występuje tutaj w znaczeniu przedmiotowym jako pewien zespół środków materialnych i osobowych, składający się na zorganizowaną całość. Brzmienie tego przepisu potwierdza stanowisko, że bezpośrednim obiektem przekształceń w nim przewidzianych jest przedmiotowo

rozumiany zakład pracy, a efektem tych przekształceń są zmiany po stronie pracodawcy, jako podmiotu stosunku pracy. Pod pojęciem "przejścia" rozumieć należy wszelkie czynności prawne i zdarzenia, w których wyniku następuje rozporządzenie dotychczasowego pracodawcy w czasie trwania nawiązanych przez niego stosunków pracy na rzecz nowego pracodawcy. Ma ono miejsce zawsze wtedy, gdy do innej osoby przechodzą składniki majątkowe, z którymi związane było zatrudnienie pracownika. Zdarzeniem powodującym "przejście" może być czynność prawna dwustronna, jak i jednostronna, decyzja administracyjna, a także inne zdarzenie, np. dziedziczenie na skutek śmierci pracodawcy.

W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że zawarta pomiędzy PPU „E.” sp. z o.o. a Wojewódzkim Centrum Medycznym w O. w dniu 14 grudnia 2004 r. umowa cywilnoprawna należy do kategorii tzw. umów nienazwanych i zawiera w swych postanowieniach zarówno elementy umowy o świadczenie usług (pralniczych), jak i postanowienia dotyczące dzierżawy zakładu pralni przez PPU „E.” sp. z o. o. od szpitala.

Sąd podkreślił, że Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował się umową dzierżawy jako źródłem transferu pracodawcy. W uchwale z dnia 7 czerwca 1994 r. (I PZP 20/94, OSNAPiUS z 1994 r. Nr 9, poz. 141) stwierdził, że jeżeli w wyniku zawarcia umowy dzierżawy nastąpiło przejście zakładu pracy na dzierżawcę, to rozwiązanie tej umowy prowadzi do ponownego przejścia zakładu na wydzierżawiającego. Jednakże w dotychczasowym, utrwalonym orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że wygaśnięcie (rozwiązanie) umowy dzierżawy tylko wówczas powoduje przejście zakładu pracy na wydzierżawiającego, gdy łączy się ze zwrotem przedmiotu dzierżawy (por. wyrok z dnia 14 października 1997 r., I PKN 299/97, OSNAPiUS z 1998 r. Nr 18, poz. 536). Także m. in. w wyroku z dnia 26 lutego 2003 r. (I PK 67/02, OSNP - wkł. z 2003 r. Nr 18, poz. 5). Sąd Najwyższy doprecyzował wcześniejsze stanowisko wskazując, że wygaśnięcie umowy dzierżawy zakładu pracy powoduje jego przejście na wydzierżawiającego tylko wtedy, gdy odzyskuje on faktyczne władztwo nad zakładem pracy. Przejście zakładu pracy, mimo że z reguły wynika z pewnego zdarzenia prawnego lub z mocy ustawy, w orzecznictwie Sądu Najwyższego także odnoszone jest do

zdarzenia faktycznego polegającego na fizycznym objęciu zakładu pracy lub jego części.

Zdarzeniem powodującym to przejęcie może być czynność prawna zarówno dwustronna, jak i jednostronna. Jednakże w tym kontekście podkreślić należy, że zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej może prowadzić do likwidacji zakładu pracy, lecz nie prowadzi do ustania stosunków pracy. Kodeks pracy nie zna bowiem konstrukcji porzucenia zakładu pracy przez pracodawcę, które miałyby skutkować rozwiązaniem umowy o pracę. Jeżeli zatem w wyniku (skutecznego) rozwiązania umowy dzierżawy wydzierżawiający odzyskał składniki majątkowe będące przedmiotem tej umowy, z którymi to składnikami było związane wykonywanie pracy pracowników zatrudnionych przez dzierżawcę, to (jedynie wówczas) nastąpiło ponowne przejęcie zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 2 k.p. (por. uchwałę SN z dnia 7 czerwca 1994 r., I PZP 20/94). W braku zaś skutecznego rozwiązania umowy dzierżawy owo „przejęcie” zwrotne nie następuje.

Sąd podkreślił następnie, że stosunki między dwoma kolejnymi pracodawcami powoda regulowała umowa cywilnoprawna z dnia 14 grudnia 2004 r. Konflikt na tle wykonywania tejże umowy stanowił zaś bezpośrednią podstawę roszczeń powodów w zakresie ich stosunków pracy. Przy tym konflikt ten w dacie orzekania przez sąd pierwszej instancji niespornie nie przyjął formy sporu przed sądem gospodarczym. Zauważył także, że sąd pierwszej instancji dokonał - na użytek niniejszej sprawy pracowniczej - oceny materiału dowodowego, w tym charakteru umowy i skutków jej rozwiązania pod kątem art. 23¹ k.p. Sąd podkreślił, że brak odniesienia się przez sąd pierwszej instancji do tej kwestii oznaczałby brak rozpoznania istoty sprawy. Skuteczne odstąpienie od umowy powoduje bowiem, że stosunek prawny wygasa ze skutkiem *ex tunc*, tak jakby umowa w ogóle nie została zawarta. Odstąpienie zaś od umowy kształtuje nowy stan prawny między stronami w ten sposób, że od chwili jego złożenia umowa wzajemna przestaje je wiązać, strony nie są już obustronnie wobec siebie zobowiązane do świadczeń przewidzianych w umowie. W wyżej ustalonym stanie faktycznym ma to znaczenie o tyle, że z faktem dzierżawy zakładu pralni przez PPU „E.” sp. z o.o. wiązała się bezpośrednio kwestia przejęcia tego zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. tj. wraz z pracownikami. Nie sposób zatem nie dostrzegać implikacji tego rodzaju oceny na

tle niniejszej sprawy pracowniczej, skoro skuteczne rozwiązanie umowy dzierżawy pralni miałyby skutkować „powrotnym” przejściem zakładu pracy (pralni) na wydzierżawiającego - ze wszelkimi konsekwencjami w zakresie stosunków pracy powodów. Kluczowym elementem tej oceny było zatem, czy PPU „E.” sp. z o.o. złożył w tym zakresie oświadczenie woli zgodne z wymogami określonymi w art. 491 k.c.

W ocenie sądu nie ulega wątpliwości, że odstąpienie od umowy jako prawo podmiotowe o charakterze kształtującym kreuje samoistnie węzeł obligacyjny. Jednakże skuteczne odstąpienie od umowy wzajemnej wymaga od wierzyciela złożenia dwóch oddzielnych oświadczeń woli. Pierwsze z nich dotyczy wyznaczenia dłużnikowi dodatkowego terminu do wykonania zobowiązania. Drugie zaś wyraża wolę wierzyciela co do rozwiązania stosunku prawnego z niesolidnym partnerem. Strony umowy wzajemnej obciąża bowiem obowiązek współdziałania. Temu między innymi służy nałożony w art. 491 § 1 k.c. obowiązek wyznaczenia odpowiedniego terminu, poprzedzającego odstąpienie od umowy. Takiego współdziałania ze strony PPU „Energetyk” sp. z o. o. zabrakło.

Odrębną kwestią jest, czy Wojewódzkie Centrum Medyczne w O. w ogóle pozostawało w zwłoce wobec PPU „E.” sp z o.o.. Zwłoka wierzyciela nie może mieć bowiem miejsca, jeśli pozostaje sporna co do wysokości sama suma wierzytelności. Dotyczy to także świadczeń niepieniężnych, w związku z czym sporną „sumą wierzytelności” jest w niniejszej sprawie „ilość prania” jaką miał dostarczać szpital. W tym kontekście, zdaniem sądu, nie można nie odnieść się do kwestii interpretacji spornego postanowienia umowy z dnia 14 grudnia 2004 r. (*„szacunkowa ilość pranej bielizny w miesiącu wynosi 50.000 kg”*). Należy wskazać, że stosownie do treści art. 65 k.c. w braku możliwości posłużenia się wykładnią subiektywną, odwołującą się wprost do woli stron należy oprzeć się na tym, jak rozsądny odbiorca w danych okolicznościach, rozumiałby znaczenie umowy w jej całokształcie. Dla odtworzenia rzeczywistej woli stron należy - poza kontekstem językowym - brać pod uwagę także okoliczności złożenia oświadczenia woli, czyli tzw. kontekst sytuacyjny (art. 65 § 1 k.c). Z kolei z art. 65 § 2 k.c. wynika nakaz kierowania się przy wykładni umowy jej celem.

Zdaniem Sądu Okręgowego w powyższym zakresie prawidłowo sąd pierwszej instancji uznał, że trudno taki argument potraktować jako uzasadniający zwłokę dłużnika. Sąd Okręgowy podzielił tym samym ocenę, że w umowie z dnia 14 grudnia 2004 roku ilość bielizny przeznaczonej do prania została określona jedynie "szacunkowo", a nie precyzyjnie w wymiarze (co najmniej) 50 ton, stąd też żądanie przez wierzyciela PPU „E.” sp z o.o. dostarczenia mu dokładnie 50 ton bielizny miesięcznie jest - w świetle tego zapisu umowy oraz w/w reguł wykładni oświadczeń woli stron - nieuprawnione.

W związku z tym sąd uznał, że Wojewódzkie Centrum Medyczne w O. nie pozostawało w zwłoce wobec PPU „E.” sp. z o.o., jeżeli chodzi o ciążące na nim zobowiązanie wzajemne, a w konsekwencji nie zachodziły ustawowe podstawy do odstąpienia od tejże umowy na zasadach określonych w art. 491 k.c. W konsekwencji, skoro nie doszło do rozwiązania w tym trybie łączącej strony umowy cywilnoprawnej z dnia 14 grudnia 2004 r. niewątpliwie nie doszło tym samym do rozwiązania umowy dzierżawy zakładu pralni i „zwrotnego” przejścia zakładu pracy. Z tego powodu nie ulega wątpliwości, że nie doszło również do zmiany stosunków pracy łączących PPU „E.” sp. z o.o. z pracownikami tejże pralni.

W ocenie sądu nie doszło również do naruszenia art. 337 k.c., zgodnie z którym posiadacz samoistny nie traci posiadania przez to, że oddaje drugiemu rzecz w posiadanie zależne. Z omawianego przepisu wynikają bowiem dwie reguły. Mianowicie, bez uszczerbku dla bytu posiadania władztwo rzeczy może być przypisane równocześnie posiadaczowi samoistnemu i posiadaczowi zależnemu. Po drugie, dla bytu posiadania samoistnego nie jest konieczny bezpośredni, fizyczny związek z rzeczą. Należy zatem podkreślić, że władztwo to (posiadanie zależne wynikające z umowy dzierżawy) zostało utrzymane przez PPU „E.” sp. z o.o., gdyż w wyżej opisanych zdarzeniach zabrakło podstawowego elementu jakim jest faktyczne (zwrotne) przejście zakładu pracy przez Wojewódzkie Centrum Medyczne w O..

W ocenie Sądu Okręgowego w O. powyższa „cywilistyczna” ocena materiału dowodowego nie stanowi niedopuszczalnego rozstrzygnięcia sprawy gospodarczej przez sąd pracy, ale stanowiła konieczny element uzasadniający końcową konkluzję tego sądu o braku „zwrotnego” przejścia zakładu pralni na Wojewódzkie

Centrum Medyczne w O., to zaś należało niewątpliwie do istoty niniejszej sprawy pracowniczej.

Sąd zauważył następnie, że pozwany PPU „E.” sp z o. o. w wywodach apelacji kwalifikował zawartą ze szpitalem umowę jako umowę, do której należy stosować przepisy kodeksu cywilnego o zleceniu. Zastosowanie na tym tle powoływanego przez niego art. 491 § 1 k.c. nie jest wykluczone, albowiem przepisy art. 734-751 k.c. (dotyczące umowy zlecenia) nie regulują odstąpienia od umowy na skutek zwłoki w wykonaniu zobowiązania przez drugą stronę. Sąd wskazał jednak, że umowa z pralnią chemiczną o czyszczenie odzieży ma charakter umowy o dzieło, albowiem z punktu widzenia klasyfikacji umów zaliczana jest ona do umów rezultatu. Niezasadne pozostają zatem zarzuty o naruszeniu art. 750 k.c. w zw. z art. 746 § 2 k.c., ani też „nieprawidłowego niezastosowania” art. 750 k.c. w zw. z art. 750 § 2 k.c.. Do tego rodzaju umów stosuje się bowiem przepisy dotyczące umowy o dzieło (art. 627-646 k.c.). Zgodnie natomiast z art. 632 § 1 k.c., jeżeli strony umówiły się o wynagrodzenie ryczałtowe, przyjmujący zamówienie nie może żądać podwyższenia wynagrodzenia, chociażby w czasie zawarcia umowy nie można było przewidzieć rozmiaru lub kosztów prac. Z kolei § 2 ww. przepisu stanowi, że jeżeli jednak wskutek zmiany stosunków, której nie można było przewidzieć, wykonanie dzieła groziłoby przyjmującemu zamówienie rażącą stratą, sąd może podwyższyć ryczałt lub rozwiązać umowę. W art. 632 § 2 k.c. nie chodzi przy tym o utratę spodziewanego dochodu, ale o poniesienie „rażącej straty” w ramach konkretnego stosunku prawnego, wyznaczonego zawartą umową o dzieło. Zdaniem Sądu Okręgowego w O. dostarczanie przez Wojewódzkie Centrum Medyczne w O. prania w ilości około 25% mniejszej niż jego pierwotny wymiar szacunkowy nie można uznać, za „zmianę stosunków, której nie można było przewidzieć, (wobec której) wykonanie dzieła groziłoby przyjmującemu zamówienie rażącą stratą”. Nie zachodziły zatem także podstawy do rozwiązania tejże umowy w trybie art. 632 § 2 k.c.

Sąd uznał również za bezzasadny zarzut naruszenia art. 58 § 1 k.c., gdyż sąd pierwszej instancji nie orzekł w zakresie nieważności oświadczenia z dnia 14 lutego 2008 r. o odstąpieniu od umowy, a jedynie uznał tę czynność za bezskuteczną. Nie było ono nieważne w rozumieniu art. 58 §1 k.c. albowiem „samo

w sobie" nie nosi znamion czynności prawnej sprzecznej z ustawą albo mającej na celu obejście ustawy i takiej oceny nie wyraził też sąd pierwszej instancji. Brak zamierzonych przez PPU „E.” sp. z o.o. skutków prawnych tego oświadczenia wynika z innych, wyżej omówionych wad (brak terminu dodatkowego, brak zwłoki dłużnika). Z tego względu czynność ta, nie będąca nieważną w rozumieniu art. 58 § 1 k.c. - wbrew żądaniu apelującego - nie podlega też konwersji w inną ważną czynność prawną. W świetle poczynionych ustaleń nie można bowiem zakładać w tym zakresie żadnej hipotetycznej zgodnej woli stron, skoro Wojewódzkie Centrum Medyczne w O. jednoznacznie wyrażało stanowisko zgola odmienne, uznając że wywiązuje się należycie z łączącej strony umowy.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiódł pozwany, zaskarżając go w całości oraz wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i jego uchylenie w całości oraz oddalenie wszystkich pozwów w stosunku do pozwanego albo ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Skarga kasacyjna została oparta na obu podstawach kasacyjnych.

W zakresie naruszenie przepisów prawa materialnego skarżący wskazał na naruszenia:

- 1) art. 491 § 1 k.c., poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że odstąpienie od umowy z dnia 14 lutego 2005 r. przez pozwanego narusza ten przepis z powodu rzekomo niewyznaczenia dodatkowego odpowiedniego terminu do wykonania zobowiązania, w sytuacji gdy z materiału zebranego w sprawie wynika jednoznacznie, że kontrahent odstępującego nie wykonałby zobowiązania chociażby termin był wyznaczony, albowiem po pierwsze nie ma takiej możliwości, po wtóre w ogóle nie poczuwa się do obowiązku zwiększenia ilości prania, twierdząc, że nie ciąży na nim takie zobowiązanie;
- 2) z ostrożności procesowej, na wypadek uznania nieważności odstąpienia od umowy, naruszenie art. 750 k.c. w związku z art. 746 § 2 k.c., poprzez jego nieprawidłowe niezastosowanie, w sytuacji gdy w sprawie istnieją przesłanki do zastosowania konwersji „oświadczenia o odstąpieniu” w ważną czynność wypowiedzenia umowy o świadczenie usług z ważnych powodów, o jakiej mowa w art. 746 § 2 k.c., co powoduje skutki tożsame z odstąpieniem od umowy;

- 3) art. 337 k.c., poprzez jego nieprawidłowe niezastosowanie;
- 4) art. 23¹ k.p., poprzez nieprawidłową wykładnię tego przepisu, polegającą na przyjęciu, że: a) do jego zastosowania konieczne jest „faktyczne przejęcie władztwa nad zakładem pracy” w sytuacji, gdy wystarczające jest objęcie go w posiadanie w rozumieniu art. 337 k.c., co następuje przecież ex lege; b) przejęcie zadań zakładu pracy w rozumieniu tego przepisu następuje tylko wtedy gdy zachodzi faktyczna kontynuacja jego działalności, i nie ma miejsca w sytuacji gdy podmiot będący posiadaczem zakładu pracy, pomimo możliwości kontynuowania jego działalności „przekazuje” wykonywane przez ten zakład zadania innemu podmiotowi;
- 5) art. 58 § 1 k.c., poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie i odniesienie tego przepisu do złożonego oświadczenia pozwanego o odstąpieniu od umowy o usługi pralnicze, w sytuacji gdy art. 58 k.c. na podstawie którego możliwe jest stwierdzenie nieważności każdej co do zasady czynności prawnej jako przesłanki rozstrzygnięcia, odnosi się jedynie do przepisów o charakterze bezwzględnie obowiązującym;
- 6) art. 65 k.c., poprzez jego błędną wykładnię i dokonanie nieprawidłowej wykładni § 6 pkt 4 umowy o świadczenie usług pralniczych, i przyjęcie, że strony dokonały jedynie szacunkowego określenia ilości prania do którego przekazywania zobowiązał się szpital, dlatego nie można uznać, że Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Wojewódzkie Centrum Medyczne w O., przekazując wielkość prania o 25% mniejszą, aniżeli zadeklarowana w tym postanowieniu umowy pozostaje w zwłoce.

Ponadto skarżący zarzucił naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść wyroku, a mianowicie art. 459 k.p.c., poprzez jego nieprawidłową wykładnię i oparcie wyroku na rozstrzygnięciu sprawy gospodarczej istniejącej pomiędzy pozwanym, a Samodzielnym Publicznym Zakładem Opieki Zdrowotnej Wojewódzkim Centrum Medycznym w O., odnośnie kwestii skuteczności odstąpienia od umowy o usługi pralnicze oraz skutków odstąpienia w zakresie stosunku gospodarczego pomiędzy pozwanym a tym podmiotem, co wykracza poza zakres kognicji sądu pracy.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został uzasadniony istnieniem szeregu problemów związanych z wykładnią wskazanych podstaw kasacyjnych.

Po pierwsze niezbędna jest wykładnia art. 23¹ k.p., w szczególności niezbędne wydaje się jednoznaczne określenie, czy przepis ten ma zastosowanie także do sytuacji gdy po stronie dotychczasowego pracodawcy następuje zakończenie faktyczne działalności związanej z tym zakładem, a podmiot ten nadal jest związany stosunkiem prawnym z poprzednim pracodawcą, a faktyczne zakończenie tej działalności jest niezgodne z łączącym ten podmiot z pracodawcą poprzednim stosunkiem prawnym.

Po drugie z uwagi na fakt, że sprawa niniejsza jest sprawą z zakresu prawa pracy, równie istotny jest zakres badania przez sąd pracy stosunku gospodarczego istniejącego pomiędzy dwoma potencjalnymi pracodawcami. Kwestia ta praktycznie w ogóle nie jest poruszana w orzecznictwie, natomiast jak wynika z wyroków obu sądów orzekających w niniejszej sprawie, oba w sposób głęboki wniknęły w kwestię skuteczności odstąpienia przez PPU „E.” sp. z. o.o. w O. od umowy o usługi pralnicze, dokonały wiążącej kwalifikacji tej umowy i w znacznej mierze, na ocenie prawnej tych kwestii, oparły rozstrzygnięcie. Zdaniem skarżącego, jeśli zachodził spór gospodarczy, winien on być pozostawiony do rozstrzygnięcia właściwemu sądowi, a badanie tych kwestii przez sąd pracy jest niepotrzebne do rozpoznania roszczeń pracowniczych, a wręcz roszczenia te może zniweczyć.

Wreszcie kolejną kwestią, która budzi wątpliwości jest, zdaniem skarżącego, prawidłowa wykładnia art. 65 k.c. w odniesieniu do zwrotu zawartego w § 6 pkt 4 umowy z dnia 14 grudnia 2004 r., zgodnie z którym „szacunkowa ilość bielizny w miesiącu wynosi 50.000 kg”. Problemem w sprawie jest charakter tego zwrotu, a w szczególności, czy zwrot ten oznacza, że zamawiający - organizator przetargu zobowiązuje się do dostarczenia takiej ilości prania, czy też z uwagi na to, że umowa nie określa minimalnego progu ilości prania które ma być dostarczane, w istocie zamawiający może jednostronnie określać, jaka ilość prania spełnia warunek „szacunkowy”.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący podniósł, że w jego ocenie, pomimo braku wskazania w uzasadnieniu wyroku podstawy rzekomej nieważności odstąpienia, wydaje się, że sąd pierwszej instancji uznał, iż oświadczenie z dnia 14

lutego 2008 r. „o odstąpieniu od umowy” narusza przepis art. 491 § 1 k.c., a sankcję nieważności przewiduje w takim wypadku art. 58 § 1 k.c.

Zdaniem skarżącego problem ten ma znaczenie zasadnicze albowiem od jego prawidłowego rozstrzygnięcia zależy w ogóle prawna możliwość wykonania wyroku sądu pracy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że kwestie ważności oraz skuteczności odstąpienia należą do stosunku gospodarczego istniejącego pomiędzy pozwanym a szpitalem, a zgodnie z aktualnym modelem ustrojowym sądownictwa kwalifikowane są one jako sprawa gospodarcza, dlatego należą do właściwości sądu gospodarczego. W takim wypadku może bowiem dojść do sytuacji, w której sąd gospodarczy inaczej od sądu pracy oceni skutki dokonanego odstąpienia od umowy i pojawi się realny problem z wykonaniem wyroku sądu pracy.

Skarżący podkreślił, że zarówno w doktrynie jak i w orzecznictwie ustalony jest pogląd, że sankcję nieważności bezwzględnej czynności prawnej wywołują jedynie czynności sprzeczne z przepisami ustawy bezwzględnie obowiązującymi (*iuris cogentis*). Zaliczyć do nich należy te przepisy ustawowe, które w przeciwieństwie do przepisów dyspozytywnych nie pozostawiają stronom swobody odmiennego uregulowania treści stosunku prawnego (por. Kodeks cywilny. Komentarz T. I, red. K. Pietrzykowski, Wyd. C.H. BECK, Warszawa 1997 r., str. 151). W związku z powyższym skarżący wyodrębnił następujące wątpliwości, po pierwsze, czy oświadczenie o odstąpieniu oparte o art. 491 § 1 k.c. podlega w ogóle badaniu na gruncie bezwzględnej nieważności, o której mowa w art. 58 § 1 k.c., jeśli tak, to czy rzeczywiście wady tego oświadczenia wskazane przez sąd powodują jego nieważność. Po trzecie czy oświadczeniu o odstąpieniu, o ile uzna się podstawy do przyjęcia jego wadliwości, nie można nadać innego ustawowego sensu w drodze konwersji czynności prawnej, i uznania tego oświadczenia jako ważnego wypowiedzenia umowy o świadczenie usług pralniczych (art. 750 w zw. z art. 746 §. 2 k.c.).

Zdaniem skarżącego w odniesieniu do normy z art. 491 k.c. nie można stwierdzić, że przepis ten ma charakter bezwzględnie obowiązujący (tak min. P. Machnikowski w: Swoboda umów wg art. 353¹ k.c. Konstrukcja Prawna, Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2005 r., str. 244), a tylko w takim wypadku w grę wchodzi ustalanie jego nieważności w ramach art. 58 k.c.

Skarżący podniósł, że wyznaczanie dodatkowego terminu wykonania zobowiązania nie ma w aspekcie sprawy najmniejszego sensu, a dla pozwanego z uwagi na to że umowa przynosi straty konieczne jest jak najszybsze zakończenie stosunku prawnego. Dlatego też uznać należy, że w warunkach sprawy wszelkie przesłanki zastosowania przepisu art. 491 § 1 k.c. zostały spełnione, i brakuje podstaw do stwierdzania bezskuteczności odstąpienia terminu, a tym bardziej jego nieważności. Należy dodać, że jak wynika z treści oświadczenia o odstąpieniu, sprawa zmniejszonych dostaw oraz ponoszonych przez wykonawcę strat z tego powodu była przedmiotem negocjacji między stronami umowy oraz licznych monitów ze strony pozwanego.

Zdaniem skarżącego, gdyby nawet przyjąć, że oświadczenie o odstąpieniu rzeczywiście jest bezskuteczne, to w sprawie winna zostać zastosowana zasada konwersji czynności prawnej. „Przez konwersję rozumie się przemianę nieważnej czynności prawnej w inną, ważną czynność prawną, odpowiadającą chociażby częściowo hipotetycznej woli stron.” (Maciej Gutowski w: Nieważność czynności prawnej, Wydawnictwo C.H. BECK, 2 wydanie, Warszawa 2008 r., str. 410). W ocenie skarżącego, skoro w ostateczności sąd ustalił bezskuteczność czynności prawnej odstąpienia od umowy o usługi pralnicze, powinien oświadczenie o odstąpieniu uznać jako ważne wypowiedzenie umowy o usługi pralnicze, kwalifikowane na podstawie art. 750 k.c. w zw. z art. 746 § 2 k.c.

Zdaniem skarżącego sąd pierwszej instancji nieprawidłowo dokonuje wykładni postanowień umowy z dnia 4 grudnia 2004 r. o świadczenie usług pralniczych. Otóż przedmiotem tej umowy jest świadczenie prania na rzecz Wojewódzkiego Centrum Medycznego w O., na bazie wydierżawionej pralni. Nie ulega wątpliwości, a wynika to jednoznacznie z treści umowy, że umowa dzierżawy pralni jest umową „podrzedną” w stosunku do umowy o usługi prania. Ustanie umowy o usługi prania powoduje ustanie umowy dzierżawy pralni, a wynika to z faktu, że usługi prania miały być świadczone wydierżawiającemu. W tym kontekście niewłaściwe jest twierdzenie, że strony zawarły umowę dzierżawy, w ramach której PPU E. miał świadczyć usługi prania. W sprawie niniejszej sens trwania umowy dzierżawy istnieje tylko wtedy, kiedy istnieje umowa o usługi pralnicze z wydierżawiającym. Zdaniem skarżącego do umowy o usługi pralnicze

mają zastosowanie przepisy dotyczące umowy o świadczenie usług, do których odpowiednio stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.).

Skarżący podniósł, że kolejny problem dotyczy rozstrzygnięcia, czy zaistniał ważny powód rozwiązania umowy w rozumieniu art. 746 § 2 k.c.. Ta kwestia nie jest objęta kognicją sądu pracy, ale została podniesiona ze względu na fakt, iż sądy zajmowały się również tym zagadnieniem. Sprowadza się ona do analizy § 6 pkt 4 umowy z dnia 14 grudnia 2004 r. Zgodnie z tym postanowieniem szacunkowa ilość bielizny w miesiącu wynosi 50000 kg, a szpital w 2007 r. dostarczał średnio 37,5 tony miesięcznie, a więc ok. 25% mniej. Zdaniem skarżącego zmniejszenie tej ilości o 25% stanowi nieprawidłowe wykonanie zobowiązania. Zwrot „szacunkowa ilość bielizny” oznacza w tym wypadku, że ilości prania nie można ustalić z aptekarską dokładnością, jednak odstępstwa od wielkości 50 ton nie mogą być zbyt wielkie, a w skali 1 roku winny dać wielkość 50 ton.

W ocenie skarżącego w gestii sądu pracy pozostaje natomiast badanie stanu faktycznego powstałego w następstwie odstąpienia od umowy (ewentualnie potraktowania tego oświadczenia jako wypowiedzenia), czego sądy nie uczyniły. Jego zdaniem można przyjąć konstrukcję, iż PPU E. sp. z o.o. w O. dokonał faktycznej likwidacji zakładu pracy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r. (I PKN 573/00 OSNP z 2003 r., Nr 5, poz. 124) likwidacja zakładu pracy, w wyniku której majątek dotychczasowego pracodawcy jest wykorzystywany do wykonywania tych samych zadań, czemu towarzyszy przejście części pracowników, jest przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. Nie ulega wątpliwości że pogląd ten może mieć zastosowanie do nin. sprawy. Jak wykazano pralnia była stworzona jako zakład obsługujący szpital i nigdy takiego charakteru nie utraciła. Ustanie umowy spowodowało jej likwidację jako zakładu pracy należącego do PPU E. sp. z o.o. w O..

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

W sporze niniejszym chodziło zasadniczo o ustalenie, że powód pozostaje w stosunku pracy z pozwanym (dotychczasowym) pracodawcą. Poza tym powód wnosił o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę.

Spór powstał w związku z wydzierżawieniem pralni i przejściem pracowników przez pozwanego pracodawcę. Umowa dzierżawy była podstawą przejścia części zakładu pracy, w rozumieniu art. 23¹ k.p. Spółka, która stała się pracodawcą powoda odstąpiła od umowy dzierżawy. Jednak wydzierżawiający nie odebrał przedmiotu dzierżawy. Nie doszło więc do faktycznego przejścia władztwa nad zakładem pracy (pralnią). Sąd Rejonowy uznał, że powoda łączył stosunek pracy z pozwanym pracodawcą i zasądził wynagrodzenie za pracę. Apelacja została oddalona przez Sąd Okręgowy.

W skardze kasacyjnej podniesiono naruszenie przepisów prawa materialnego i procesowego. Skarżący podniósł, że w sprawie istnieje szereg problemów prawnych.

Zasadniczym problemem jest w niniejszej sprawie rozstrzygnięcie, czy w wyniku rozwiązania umowy dzierżawy (odstąpienia) doszło do zwrotnego przejścia zakładu pracy przez wydzierżawiającego. Problemy związane z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę były rozstrzygane w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Należy jednak mieć na uwadze to, iż zapadały one w bardzo różnych stanach faktycznych. W stanie faktycznym niniejszej sprawy zasadnicze znaczenie ma, że pomiędzy stronami umowy dzierżawy było sporne, czy umowa ta wygasła, czy też nadal obowiązuje. W tej sytuacji spór związany z bytem umowy cywilnoprawnej powinien być rozstrzygnięty przez sąd cywilny. Dla rozstrzygnięcia zaś sporu, którego przedmiot dotyczy przejścia zakładu pracy i wynagrodzenia ze stosunku pracy podstawowe znaczenie ma to, czy doszło do faktycznego przejścia władztwa nad tym zakładem pracy.

W kwestii powyższej rozstrzygał już Sąd Najwyższy. Nie ulega wątpliwości, że w wyniku rozwiązania umowy dzierżawy i przejścia jej przedmiotu następuje przejście zakładu pracy na podstawie art. 23¹ k.p. W sprawie tej było jednak sporne, czy umowa dzierżawy rzeczywiście wygasła. Należy podkreślić, że czynności prawne, na podstawie których dochodzi do przejścia zakładu pracy na podstawie art. 23¹ k.p., powinny być zgodne z prawem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2009 r., I PK 205/08). Wynika więc z tego, że czynności na podstawie których dochodzi do przejścia zakładu pracy nie powinny być traktowane jako zdarzenie czysto faktyczne, gdyż mogłoby to prowadzić do akceptacji działań

łamiących prawo. Można więc stwierdzić, że zarówno zawarcie, jak i odstąpienie od umowy (dzierżawy) jest legalne, co nie znaczy, że zawsze skuteczne. Jednak problem ten nie ma decydującego znaczenia. Konieczne jest jednakże stwierdzenie, że likwidacja pracodawcy nie może być samodzielnym zdarzeniem powodującym wygaśnięcie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 830/00, OSNP 2003, nr 15, poz. 355). Natomiast wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 573/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 124 nie może być zastosowany do niniejszej sprawy w ten sposób, jak wywodzi skarżący . Sąd Najwyższy uznał w nim bowiem, że likwidacja zakładu pracy, w wyniku której majątek dotychczasowego pracodawcy jest wykorzystywany do tych samych zadań, czemu towarzyszy przejście pracowników jest przejściem zakładu na nowego pracodawcę. Wynika więc z tego, że koniecznym elementem przejścia jest faktyczne posiadanie (władanie) zakładu pracy.

Można zatem przyjąć, że o przejściu zakładu pracy decyduje, przede wszystkim jego faktyczne przejście. Nie może więc o tym przesądzać rozwiązanie umowy dzierżawy, tym bardziej jeżeli nie jest to okoliczność bezsporna. Można w tym miejscu powołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 r., V CSK 156/07, LEX 442755. Stwierdzono w nim, że art. 23¹ k.p. normuje sytuację prawną pracowników w wypadku zmiany pracodawcy spowodowanej przejściem ich zakładu pracy przez inny podmiot. Przepis ten ma charakter ochronny i określa zakres odpowiedzialności każdego ze zmieniających się pracodawców wobec pracowników. Dla oceny, kto jest pracodawcą w stosunku do pracownika decydujące jest faktyczne przejście zakładu pracy, powodujące, że pracownicy świadczą pracę na rzecz, kogo innego niż dotychczas. Zmiany prawne dotyczące praw do zakładu pracy nie są przy tym przesądzające. Sąd Najwyższy wielokrotnie przyjmował, iż o przejściu zakładu pracy decyduje przejście faktycznego władztwa nad zakładem pracy. W wyroku z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 67/02, OSNP 2004, nr 14, poz. 240 Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że wygaśnięcie umowy dzierżawy zakładu pracy powoduje jego przejście na wydzierżawiającego (art. 23¹ k.p.) tylko wtedy, gdy wydzierżawiający odzyskuje faktyczne władztwo na zakładem pracy. Ostatecznie należało więc uznać, że w stanie faktycznym sprawy nie doszło do przejścia zakładu pracy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że nie został on

przekazany nowemu pracodawcy. Nie miały natomiast decydującego znaczenia ustalenia związane ze skutecznością odstąpienia od umowy dzierżawy. Na tej podstawie Sąd Najwyższy uznał, że zarzuty naruszenia prawa materialnego nie były uzasadnione.

Nieuzasadnione okazały się również zarzuty naruszenia prawa procesowego. Należy jednak podnieść, że Sądy obu instancji nie rozstrzygały sprawy gospodarczej. Nie ma natomiast przeszkód, by zostały dokonane oceny konieczne do rozstrzygnięcia sprawy z zakresu prawa pracy.

Z tych względów, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

/tp/