



Sygn. akt II PK 56/09

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa T. L. i in. , przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Usługowemu E. Sp. z o.o. w O., Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Wojewódzkie Centrum Medyczne w O.

z udziałem inspektor pracy

o ustalenie stosunku pracy i wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 września 2009 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Usługowego E.

Sp. z o.o. w O. od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 18 września 2008 r

oddala skargę kasacyjną.

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

Powódki: [...] domagały się ustalenia, iż pozostają w stosunku pracy z pozwanym Przedsiębiorstwem Produkcyjno - Usługowym "E." spółka z o.o. w O.

Pozwany - Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Usługowe "E." spółka z o.o. w O. (dalej: PPU E. sp. z o.o.) wniósł o oddalenie powództwa podnosząc, że odstąpił od umowy dzierżawy pralni, w której świadczą pracę powódki, w wyniku czego na podstawie art. 23¹ k.p. powódki ponownie stały się pracownikami Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej - Wojewódzkiego Centrum Medycznego w O. (dalej: SPZOZ WCM). Po stronie powódek do sprawy przystąpił inspektor pracy.

Na wniosek powódek Sąd wezwał do udziału w postępowaniu w charakterze pozwanego SPZOZ WCM. Pozwany ten wniósł o oddalenie powództwa podnosząc, iż nie doszło do powrotnego przejścia zakładu pracy (pralni), gdyż umowa dzierżawy nie ustała.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O., wyrokiem z dnia 15 maja 2008 r. uwzględnił powództwo powódek ustalając, że między nimi a pozwanym istnieje stosunek pracy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódek wynagrodzenie za miesiąc marzec 2008 r. wraz z odsetkami i oddalił powództwo przeciwko SPZOZ WCM.

Sąd ustalił, że powódki świadczyły pracę w pralni stanowiącej część SPZOZ WCM. W dniu 4 grudnia 2004 r. pomiędzy pozwanym PPU E. sp. z o.o. a SPZOZ WCM została zawarta umowa, na podstawie której doszło do wydzierżawienia PPU E. sp. z o.o. budynku stanowiącego pralnię wraz z urządzeniami. Jednocześnie w oparciu o te składniki majątkowe PPU E. sp. z o.o. zobowiązało się do świadczenia usług pralniczych na rzecz SPZOZ WCM. W § 6 pkt 4 umowy strony ustaliły, iż „szacunkowa ilość pranej bielizny w miesiącu wynosi 50 000 kg”. W umowie tej PPU E. sp. z o.o. zobowiązało się także do dokonania inwestycji w dzierżawionych pomieszczeniach.

W wykonaniu umowy w dniu 1 marca 2005 r. nastąpiło wydanie pralni PPU E. sp. z o.o. Z tym dniem tenże podmiot stał się pracodawcą powodów.

Pismem z dnia 14 lutego 2008 r. PPU E. sp. z o.o. odstąpiło na odstawie art. 491 k.c. od przedmiotowej 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 SPZOZ WCM 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 SPZOZ WCM. Na miejscu byli jedynie przedstawiciele dzierżawcy, których czynności ograniczyły się jedynie 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 sporządzili protokół przekazania.

Po dniu 1 marca 2008 r. działalność produkcyjna w pralni została zawieszona.

Pomieszczenia pralni zostały zamknięte, zaś w dniu 07 marca 2008 r. kierownik pralni T. O. wysłał listownie klucze do pomieszczeń pralni do SPZOZ WCM. Po dniu 1 marca 2008 r. 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.

Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Rejonowy, przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego, zwrócił uwagę na okoliczność, że wygaśnięcie (rozwiązanie) umowy dzierżawy tylko wówczas powoduje przejście zakładu pracy na wydzierżawiającego, gdy łączy się ze zwrotem przedmiotu dzierżawy i faktycznym przejściem władztwa nad zakładem pracy przez nowy podmiot, który staje się pracodawcą. Tymczasem w ocenie Sądu pierwszej instancji zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala przyjąć, że doszło do zwrotu przedmiotu dzierżawy i przejęcia władztwa faktycznego nad zakładem pracy przez wydzierżawiającego, tj. SPZOZ WCM. Wprawdzie dzierżawca podjął kroki zmierzające do zwrotu pralni będącej przedmiotem dzierżawy (wyzaczył termin i komisję do przekazania pralni, która to komisja sporządziła protokół i zabezpieczyła mienie), ale wydzierżawiający jednoznacznie odmówił jej przyjęcia, co wynika zarówno z treści jego oświadczeń, jak i czynności faktycznych (nikt z jego strony nie stawił się na odbiór pralni). W

sprawie nie powinno zatem budzić wątpliwości, iż pozwany SPZOZ WCM nigdy nie objął w faktyczne władztwo pralni, jak i wolą jego było, by władztwa tego nie obejmować. W tym kontekście podkreślił także Sąd Rejonowy, że w niniejszej sprawie źródłem sporu między pozwanymi jest okoliczność, czy odstąpienie od umowy dzierżawy było skuteczne i czy umowa ta wygasła czy też nadal wiąże strony. Nie sposób zatem przyjąć, że w wyniku wyłącznie jednostronnych czynności dzierżawcy zmierzających do przekazania przedmiotu dzierżawy wydzierżawiający objął faktyczne władztwo nad zakładem pracy, a objęcie to polegało jedynie na stworzenia mu przez dzierżawcę możliwości zarządzania zakładem.

Jeżeli pozwany SPZOZ WCM nie objął 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 (jego przekazania) przez stworzenie wydzierżawiającemu faktycznej możliwości objęcia władztwa.

Ponadto Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę na kwestie związane z prawem odstąpienia od umowy wzajemnej - art. 491 § 1 k.c. (w odniesieniu do świadczeń podzielnych art. 491 § 2 w związku z art. 491 § 1 k.c.). Analizując treść przepisów oraz orzecznictwo Sąd Rejonowy uznał, że pozwany - PPU E. sp. z o.o. nie wykazał, by doszło do wyznaczenia dodatkowego terminu do spełnienia świadczenia wydzierżawiającemu, a brak ten czyni odstąpienie bezskutecznym. Sąd stwierdził ponadto, że nie można uznać za wykazane, że doszło do zwłoki po stronie SPZOZ WCM, która uzasadniałaby odstąpienie od umowy. W sprawie wprawdzie bezsporne było, że SPZOZ WCM dostarczał każdego miesiąca mniej niż 50 ton odzieży do prania, ale z przedstawionej umowy wynika, że rozmiar świadczenia SPZOZ WCM w postaci zlecenia prania odzieży strony określiły jedynie szacunkowo na 50 ton miesięcznie.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany PPU E. sp. z o.o., wnosząc o zmianę wyroku w całości i oddalenie wszystkich pozwów w stosunku do pozwanego w całości, zarzucając rozstrzygnięciu Sądu pierwszej instancji błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyroku, polegający na przyjęciu, że SPZOZ WCM jako właściciel obiektu, nie przejął faktycznego władztwa pralni

stanowiącej zakład pracy, w którym zatrudnieni są powodowie oraz naruszenie prawa materialnego, tj.:

1. art. 491 § 1 k.c. poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że odstąpienie od umowy z dnia 14 lutego 2005 r. przez PPU E. sp. z o.o. w O. narusza ten przepis z powodu rzekomo niewyznaczenia SPZOZ WCM dodatkowego odpowiedniego terminu do wykonania zobowiązania
2. 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 (ustanie umowy i przeniesienie posiadania pralni na wydzierżawiającego)
3. art. 337 k.c., poprzez jego niewłaściwe 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 sensie aktywnego zachowania wydzierżawiającego, a więc protokolarny odbiór zakładu 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 odniesienie tego przepisu do art. 491 § 1 k.c.,
6. art. 65 k.c. poprzez dokonanie nieprawidłowej wykładni § 6 pkt 4 umowy o świadczenie usług pralniczych i przyjęcie, że użyty w umowie zwrot "szacunkowo" oznacza, że SPZOZ WCM ma prawo do obniżania ilości przekazywanego pozwanemu prania o 25%, w związku z tym, przekazując tak zaniżone ilości prania prawidłowo wykonywał swoje zobowiązanie wynikające z łączącej go z pozwanym umowy,

oraz naruszenie prawa procesowego, tj.: art. 459 k.p.c., które miało wpływ na treść wyroku, poprzez oparcie wyroku na rozstrzygnięciu sprawy gospodarczej istniejącej pomiędzy pozwanym a SPZOZ WCM, odnoszącej się do kwestii skuteczności odstąpienia od umowy o usługi pralnicze oraz skutków odstąpienia w zakresie stosunku gospodarczego pomiędzy pozwanymi, co wykracza poza zakres kognicji Sądu Pracy, oraz art. 6 k.c., poprzez przyjęcie, że to na pozwanym ciąży obowiązek dowodzenia, że umowa o świadczenie usług pralniczych oraz związana z nią umowa dzierżawy ustały w wyniku oświadczenia o odstąpieniu, w sytuacji gdy ciężar dowodu zgodnie z tymi przepisami spoczywa na SPZOZ WCM.

W odpowiedzi na apelację inspektor pracy, występujący w sprawie po stronie powodowej, wniósł o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy w O., Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 18 września 2008 r. oddalił apelację, uznając, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, właściwie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy nie przekraczając granic wyznaczonych dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c., wyciągnął na tej podstawie trafne i przekonujące wnioski oraz zastosował właściwą podstawę prawną rozstrzygnięcia i wydał wyrok odpowiadający prawu.

W uzasadnieniu Sąd drugiej instancji wskazał, że w przedmiotowej sprawie kwestią pierwszoplanową było rozstrzygnięcie, który z pozwanych pozostawał w spornym okresie pracodawcą powodów. Pozostałe elementy rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego zależały bowiem bezpośrednio od stanowiska zajętego w tym zakresie. 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. Powołując się na dotychczasowe, utrwalone orzecznictwo Sąd Okręgowy podkreślił, że nie budzi wątpliwości, iż wygaśnięcie (rozwiązanie) umowy dzierżawy tylko wówczas powoduje przejście zakładu pracy na wydierżawiającego, gdy łączy się ze zwrotem przedmiotu dzierżawy. Zauważył przy tym, 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. Oznacza to, że w braku skutecznego rozwiązania umowy dzierżawy owo „przejście” zwrotne nie następuje.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 491 § 1 k.c. Sąd Okręgowy zauważył, że 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 E. zabrakło. Nie można bowiem uznać racji apelującego, że gdyby SPZOZ WCM w okresie po 14 lutego 2008 r. (data „odstąpienia”) a przed „ustaniem umowy” (według apelującego z dniem 29 lutego 2008 r.) zadeklarował zwiększenie ilości prania, ew. zaproponowałby inne wyjście z zaistniałej sytuacji, umowa mogłaby być kontynuowana” w związku z czym „ów 14 dniowy termin należy traktować jako termin dodatkowy w rozumieniu art. 491 § 1 k.c. Zdaniem Sądu Okręgowego taka „konstrukcja” omawianego dodatkowego terminu nie spełnia ustawowych przesłanek dopuszczalności zastosowania instytucji odstąpienia od umowy wzajemnej. Dodatkowy termin do wykonania zobowiązania z umowy wzajemnej określony tym przepisem musi bowiem upłynąć

a nie rozpocząć biegu w dacie złożenia oświadczenia o odstąpieniu od umowy.

Wyrok ten został zaskarżony przez PPU E. sp. z o.o. skargą kasacyjną w całości. Zarzucono mu naruszenie prawa materialnego:

- 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 SPZOZ WCM dodatkowego odpowiedniego terminu do wykonania zobowiązania (tak aby nie był zaskoczony odstąpieniem), 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 (ilość bielizny którą przeznaczają do prania jest okolicznością niezależną od niego, w tym sensie, że nie jest w stanie zwiększyć tej ilości), po wtóre w ogóle nie poczuwa się do obowiązku zwiększenia ilości prania, twierdząc, że nie ciąży na nim takie zobowiązanie; dodatkowo nie jest w ogóle zaskoczony faktem odstąpienia od umowy z połowy lutego 2008 r., albowiem negocjacje w tej kwestii toczyły się od miesiąca września 2007 r.;
- 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" (nawet gdyby uznać je za nieważne, co wbrew twierdzeniu Sądu nie zachodzi) 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 (ustanie umowy i przeniesienie posiadania pralni na wydzierżawiającego);
- 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 sensie

aktywnego zachowania wydzierżawiającego, a więc protokolarny odbiór zakładu 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 na podstawie art. 491 § 1 k.c. oświadczenia pozwanego o odstąpieniu od umowy o usługi pralnicze, w sytuacji gdy przepis ten (491 k.c.) ma charakter dyspozytywny, natomiast 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: a) 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 SPZOZ WCM, dlatego nie można uznać, że SPZOZ WCM, przekazując wielkość prania o 25% mniej niżeli zadeklarowana w tym postanowieniu umowy pozostaje w zwłoce;

oraz naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 459 k.p.c., poprzez jego nieprawidłową wykładnię i oparcie wyroku na rozstrzygnięciu sprawy gospodarczej istniejącej pomiędzy pozwanym a SPZOZ WCM, 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, która, (szczególnie w nin. sprawie, w aspekcie konieczności prawidłowego zastosowania art. 23¹ k.p.), ograniczona winna być jedynie do kwestii badania stanu faktycznego powstałego w

wyniku złożenia oświadczenia o odstąpieniu od umowy o usługi pralnicze, które, z uwagi na jego charakter jako uprawnienia kształtującego, powoduje ustanie umowy dzierżawy i zwrot pralni wydzierżawiającemu, w sytuacji gdy brakuje w niniejszej sprawie podstaw do zastosowania art. 58 § 1 k.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sprawa dotycząca identycznego stanu faktycznego była już przedmiotem rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 23 lipca 2009 r. (II PK 33/09). Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela poglądy i oceny, które stały się podstawą tego orzeczenia.

Należy zatem uznać, że skarga kasacyjna nie znajduje uzasadnionych podstaw w ustaleniach faktycznych poczynionych w sprawie. Dodatkowo Sąd Najwyższy 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.

Na gruncie przepisów prawa pracy 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. Podstawowe znaczenie przypada normie z art. 23¹ k.p. i na jej podstawie należy ocenić, czy doszło w danym przypadku do przejścia zakładu pracy.

Sąd Najwyższy 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., sygn. I PRN 4/94). 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 przejścia zakładu pracy (np. jeden z ostatnich wyroków Sądu Najwyższego, z dnia 23 sierpnia 2007 r., sygn. I PK 80/07, dotyczący przejścia 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., sygn. II PK 160/07 czy w postanowieniu z dnia 7 grudnia 2005 r., sygn. III PZP 2/05. Aspekt przejścia zadań eksponowany jest także w piśmiennictwie uwzględniającym ustawodawstwo europejskie (zob. np. Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę*, Warszawa 2002, *passim*).

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 związanie 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.

Z przytoczonych motywów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

/tp/