



Sygn. akt I PK 200/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 maja 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Beaty K. i in. , przeciwko Wojskowemu Sądowi Okręgowemu w W.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 maja 2012 r.,

skargi kasacyjnej powódek od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 16 czerwca 2011 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 listopada 2010 r. Sąd Rejonowy w sprawie z powództwa /.../ przeciwko Wojskowemu Sądowi Okręgowemu o przywrócenie do pracy, ustalenie i zapłatę umorzył postępowanie w części dotyczącej odprawy pieniężnej

(pkt I) i oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II). Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Powódki były zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku starszego sekretarza sądowego oraz sekretarza sądowego. Jako miejsce wykonywania ich pracy wskazany został Wojskowy Sąd Garnizonowy w K. Rozporządzeniem Ministra Obrony Narodowej z dnia 17 lutego 2010 r. w sprawie zniesienia niektórych wojskowych sądów garnizonowych oraz zmiany rozporządzenia w sprawie utworzenia sądów wojskowych oraz określenia ich siedzib i obszarów właściwości (Dz.U. Nr 32, poz. 175, powoływanego dalej jako rozporządzenie) zniesiono z dniem 1 lipca 2010 r., między innymi, Wojskowy Sąd Garnizonowy w K. i wyznaczono Wojskowy Sąd Garnizonowy w L. jako jednostkę przejmującą zadania znoszonego Sądu. Pismami z dnia 17 maja 2010 r. wypowiedziano powódkom umowy o pracę wskazując jako przyczynę zniesienie z dniem 1 lipca 2010 r. - w oparciu o powołane rozporządzenie - Wojskowego Sądu Garnizonowego w K.

W ocenie Sądu Rejonowego, wypowiedzenie powódkom umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z prawem, a przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa, konkretna i wypowiedzenie to uzasadniająca. W sprawie było bezsporne, że rozporządzenie weszło w życie w dniu 1 lipca 2010 r., a czynności zmierzające do rzeczywistej likwidacji Sądu miały zostać zakończone do dnia 31 sierpnia 2010 r., a zatem do końca okresu wypowiedzenia pracownikom, w tym powódkom, umów o pracę. W dacie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu nie nastąpił jeszcze skutek w postaci zniesienia Wojskowego Sądu Garnizonowego w K. i z tego względu wypowiedzenie nie było przedwczesne. Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę spowodowane zmianami organizacyjnymi, ograniczeniem zatrudnienia, likwidacją stanowiska pracy, itp. nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego ich przeprowadzenia. Dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, o ile w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami. Przyjęcie odmiennej koncepcji prowadziłoby do sytuacji polegających na utrzymywaniu zatrudnienia przez okres potrzebny do dokonania wypowiedzenia, mimo nieistnienia stanowisk

pracy, braku etatów i środków na wynagrodzenia. Dlatego dopuszczalne jest dokonanie wypowiedzenia z pewnym wyprzedzeniem czasowym, np. w okresie przeprowadzanych zmian, a nie tylko po ich zakończeniu. Z tego punktu widzenia nie może wzbudzać zastrzeżeń wypowiedzenie, którego skutek przypadałby na chwilę formalnej likwidacji etatu (zniesienia jednostki zatrudniającej pracownika) polegającej na jego wykreśleniu ze struktury organizacyjnej zakładu pracy, która to okoliczność byłaby pewna i przesądzona w dacie złożenia wypowiedzenia. W chwili złożenia powódkom oświadczeń w przedmiocie wypowiedzenia umów o pracę zniesienie Wojskowego Sądu Garnizonowego w K. było okolicznością przesądzoną. Za nietrafne uznał Sąd pierwszej instancji stanowisko powódek, że w sprawie może znajdować zastosowanie art. 23¹ k.p., co oznaczałoby przejście z mocy prawa pracowników znoszonej jednostki przez Wojskowy Sąd Garnizonowy w L., który przejął zadania zniesionego Sądu w K. Zgodnie z art. 18 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz.U. Nr 162, poz. 1125 ze zm.) w związku z art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31, poz. 214 ze zm.) rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem państwowym mianowanym może nastąpić w drodze wypowiedzenia w razie likwidacji urzędu lub jego reorganizacji, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie urzędnika państwowego mianowanego na inne stanowisko w tym samym urzędzie. Wobec likwidacji urzędu pracodawca nie ma obowiązku zaproponowania pracownikowi innego stanowiska pracy. Przepisy te stosuje się wyłącznie do urzędników państwowych mianowanych, a więc nie do powódek, które zatrudnione były na podstawie umów o pracę i w zakresie dopuszczalności wypowiedzenia im umów o pracę zastosowanie znajdują ogólne przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę zawarte w Kodeksie pracy (art. 18 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury). Skoro ustawa w opisanej sytuacji zezwala pracodawcy na wypowiedzenie stosunku pracy pracownikowi mianowanemu (którego stosunek pracy podlega większej ochronie niż pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę) i wyłącza zastosowanie art. 23¹ k.p., to tym bardziej przepis ten nie może znaleźć zastosowania do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. W niniejszej sprawie doszło do zniesienia Wojskowego Sądu Garnizonowego w K., a więc likwidacji urzędu, w którym powódki były

zatrudnione, zatem strona pozwana nie miała obowiązku zaproponowania powódkom zatrudnienia na innych stanowiskach pracy. Zaproponowanie powódkom zatrudnienia w innej jednostce leżało wyłącznie w kompetencji pozwanego Sądu. Zdaniem Sądu Rejonowego, postępowanie strony pozwanej nie stanowi nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p., gdyż żaden przepis nie nakazuje pracodawcy zaproponowania pracownikom likwidowanej jednostki zatrudnienia w innej jednostce.

Wyrokiem z dnia 16 czerwca 2011 r. Sąd Okręgowy w K. oddalił apelację powódek (obejmującą rozstrzygnięcie o oddaleniu powództwa i kosztach postępowania) wskazując, że dochodzone przez nie roszczenia nie mogły zostać uwzględnione w stosunku do pozwanego Wojskowego Sądu Okręgowego w W., który nigdy nie był ich pracodawcą i nie stał się nim przed ziszczeniem się skutków wypowiedzenia umów w okolicznościach w jakich może mieć zastosowanie art. 23¹ k.p.

Sąd Okręgowy wskazał, że wszystkie powódki były w chwili wypowiedzenia im umów o pracę zatrudnione w Wojskowym Sądzie Garnizonowym w K., który w umowach tych został wskazany jako ich pracodawca. Okoliczność, że czynności o jakich mowa w art. 3¹ § 1 k.p. wykonywał w stosunku do powódek organ innego sądu wojskowego, tj. Prezes Wojskowego Sądu Okręgowego w W. (jednostki przełożonej nad Wojskowym Sądem Garnizonowym w K.) nie oznacza, że ten Sąd był dla powódek pracodawcą. Niewątpliwie w świetle art. 3 § 1 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. - Prawo o ustroju sądów wojskowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 226, poz. 1676 ze zm.), wojskowe sądy okręgowe i wojskowe sądy garnizonowe należy traktować jako odrębnych pracodawców. Uprawnienie prezesa wojskowego sądu okręgowego do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy z osobami zatrudnionymi w wojskowych sądach okręgowych oraz w wojskowych sądach garnizonowych wynika z art. 5 pkt 4 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, który jest podstawą umocowania prezesów wojskowych sądów okręgowych do wykonywania czynności z art. 3¹ k.p., a nie przepisem znoszącym po stronie wojskowych sądów garnizonowych przymiot prawny odrębnego pracodawcy urzędników zatrudnianych w tych sądach. Z tych przyczyn zniesienie Wojskowego Sądu Garnizonowego w K. mocą rozporządzenia Ministra Obrony

Narodowej z dnia 17 lutego 2010 r. było w istocie rzeczą likwidacją pracodawcy powódek w rozumieniu art. 3 k.p. w związku z art. 3 ustawy - Prawo o ustroju sądów wojskowych, czyli rzeczywistą przesłanką uzasadnionego merytorycznie rozwiązania umów o pracę między powódkami a likwidowanym w całości pracodawcą, w zastosowanym przez pracodawcę trybie wypowiedzenia. Odpowiednie zastosowanie przepisów ustawy o pracownikach urzędów państwowych nie pozwala traktować powódek zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony w sądach wojskowych jak pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania (art. 18 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury), a wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w efekcie likwidacji jednostki organizacyjnej będącej samodzielnym pracodawcą w okolicznościach, na które pracodawca nie miał żadnego wpływu, nie może być ocenione jako wykorzystanie przez pracodawcę instytucji wypowiedzenia umów o pracę w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym jej przeznaczeniem (art. 8 k.p.). Zdaniem Sądu drugiej instancji, zarzucana apelacją nieracjonalność decyzji ministra o zniesieniu sądu oraz będące jej konsekwencją społecznie niepożądane wypowiedzenia stosunków pracy wykształconej i wykwalifikowanej kadry pracowników sądu, nie mogą uzasadniać uwzględnienia roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powódki zarzuciły naruszenie: 1) art. 3 k.p. w związku z art. 5 k.p. w związku z art. 3 § 1 ustawy - Prawo o ustroju sądów wojskowych w związku z art. 5 pkt 4 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że Wojskowy Sąd Okręgowy w W. nie był pracodawcą powódek, w sytuacji gdy Wojskowy Sąd Garnizonowy w K. był wskazany jedynie jako miejsce pracy i nie posiadał żadnych kompetencji w zakresie stosunków pracy zatrudnionych w nim pracowników; 2) art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych) w związku z art. 3 k.p. w związku z art. 3 ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych, poprzez ich błędną wykładnię, skoro bowiem - potraktowany przez Sąd drugiej instancji jako pracodawca - Wojskowy Sąd Garnizonowy w K. nie

zatrudniał powyżej 20 pracowników, to brak było podstaw do rozwiązania z powodkami umów o pracę na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych; 3) art. 18 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury, poprzez jego błędną wykładnię i niewyjaśnienie, dlaczego ustawa o pracownikach urzędów państwowych nie może znaleźć odpowiedniego, a nie wprost, zastosowania do powódek, choć „doktryna prawa opowiada się za stosowaniem odpowiednio przepisu art. 13-15 ustawy o pracownikach urzędów państwowych”; 4) art. 23¹ § 1 k.p., poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy w § 2 rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 10 lutego 2010 r. w sprawie zniesienia niektórych wojskowych sądów garnizonowych jako następcę znoszonego Wojskowego Sądu Garnizonowego w K. wskazano Wojskowy Sąd Garnizonowy w L., co następnie w zakresie następstwa prawnego zostało wskazane w § 2 zarządzenia Nr 3/10 z dnia 15 kwietnia 2010 r. Prezesa Wojskowego Sądu Garnizonowego w W. i tym samym przyczyna wskazana w wypowiedzeniach umów o pracę nie jest rzeczywista; 5) art. 8 k.p., poprzez jego błędną wykładnię, skoro w opinii Krajowej Rady Sądownictwa z dnia 13 maja 2010 r. zajęto stanowisko, że wypowiedzenie umów o pracę pracownikom likwidowanych sądów wojskowych jest społecznie niepożądane i nieuzasadnione, zaś Prezes Wojskowego Sądu Okręgowego w W. był jedynym podmiotem, który mógł podjąć starania o przeniesienie pracowników sądów wojskowych do sądów powszechnych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna jest nieusprawiedliwiona.

Konstrukcja zarzutów kasacyjnych została oparta na konsekwentnie prezentowanym przez skarżące założeniu, że ich pracodawcą był Wojskowy Sąd Okręgowy w W. Z tego względu podstawowe znaczenie dla oceny zasadności tych zarzutów ma rozpoznanie trafności zarzutu obrazy art. 3 w związku z art. 5 k.p. w związku z art. 3 § 1 ustawy o ustroju sądów wojskowych w związku z art. 5 pkt 4 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury. Zarzut ten jest niezasadny, gdyż analiza przepisów regulujących ustrój sądownictwa wojskowego prowadzi do

wniosku, iż pracodawcą skarżących nie był Wojskowy Sąd Okręgowy w W., ale Wojskowy Sąd Garnizonowy w K.

W myśl art. 3 § 1 ustawy - Prawo o ustroju sądów wojskowych sądami wojskowymi są wojskowe sądy okręgowe i wojskowe sądy garnizonowe, które składają się z sędziów tych sądów (art. 19 ustawy). Zgodnie z jej art. 11 § 1, prezes wojskowego sądu okręgowego i prezes wojskowego sądu garnizonowego kierują działalnością sądu oraz są przełożonymi sędziów i pozostałego składu osobowego danego sądu. Z art. 1 pkt 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury wynika, że określa ona obowiązki i prawa urzędników oraz innych pracowników „zatrudnionych w sądach powszechnych i wojskowych”. Nie powinno więc budzić wątpliwości, że pracodawcą dla osób zatrudnionych w wojskowym sądzie garnizonowym był właśnie ten sąd, a nie przełożony nad nim wojskowy sąd okręgowy. Znalazło to jednoznaczne potwierdzenie w dodanym z dniem 17 czerwca 2011 r. do ustawy - Prawo o ustroju sądów wojskowych przepisie art. 64b, w myśl którego w sądach wojskowych są zatrudniani urzędnicy i inni pracownicy sądowi (§ 1), których zasady zatrudniania oraz obowiązki i prawa określają przepisy ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (§ 2). Natomiast z art. 5 pkt 4 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury w brzmieniu obowiązującym przed dniem 17 czerwca 2011 r. wynikała wyłącznie kompetencja prezesa wojskowego sądu okręgowego do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy z osobami zatrudnionymi w wojskowym sądzie garnizonowym, z czego nie można wyprowadzać wniosku, że pracodawcą tych osób był wojskowy sąd okręgowy. Ta kompetencja prezesa wojskowego sądu okręgowego została wyłączona z dniem 17 czerwca 2011 r., gdyż od tej daty stosunek pracy z osobami zatrudnionymi w wojskowym sądzie garnizonowym nawiązuje i rozwiązuje prezes tego sądu (art. 5 pkt 4 ustawy w obecnym brzmieniu). Zbieżny pogląd został wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 marca 2012 r., I PK 116/11 (niepublikowanym).

Za trafne należy zatem uznać stanowisko Sądu drugiej instancji, że Wojskowy Sąd Okręgowy w W. nie posiadał legitymacji biernej w sprawie, w której wniesiona została niniejsza skarga kasacyjna. Nie był on bowiem pracodawcą powódek ani przed dniem 1 lipca 2010 r., ani nie stał się nim we wskazanej dacie. Z przepisów regulujących ustrój sądownictwa wojskowego wynika jednoznacznie, że

z dniem zniesienia Wojskowego Sądu Garnizonowego w K. obejmującego obszary właściwości dla województw /.../ (§ 1 pkt 2 i § 3 rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 17 lutego 2010 r. w związku z § 1 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 19 listopada 1998 r. w sprawie utworzenia sądów wojskowych oraz określenia ich siedzib i obszarów właściwości; Dz.U. Nr 146, poz. 956 ze zm., w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 lipca 2010 r.), sądami właściwymi dla spraw podlegających dotychczas jego terytorialnej kognicji stały się Wojskowe Sądy Garnizonowe: w L. - dla województwa /.../, w W. - dla województwa /.../ i w W. - dla województwa /.../ (§ 2 pkt 2 rozporządzenia z dnia 17 lutego 2010 r.).

Nietrafność rozpoznawanego zarzutu powoduje bezskuteczność pozostałych zarzutów podniesionych w skardze kasacyjnej. W tym miejscu należy zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozwagę jedynie nieważność postępowania. Oznacza to, że Sąd Najwyższy nie rozważa wszystkich problemów prawnych, jakie ujawniły się na tle sprawy, w której wniesiona została skarga kasacyjna, ani nie poddaje ocenie prawidłowości zaskarżonego rozstrzygnięcia poza granicami wyznaczonymi przez podstawy skargi. Dlatego dla skuteczności skargi kasacyjnej konieczne jest uzasadnienie formułowanej podstawy kasacyjnej przez wyraźne określenie, jakie konkretnie przepisy aktu prawnego zostały naruszone i na czym naruszenie każdego z nich polegało. Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów ani też do podejmowania prób domysłów co do tego, jakiego przepisu dotyczy podstawa skargi kasacyjnej, ponieważ działanie takie mogłoby być niezgodne z zamiarem, a nawet interesem strony wnoszącej skargę.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą skargę kasacyjną nie znajduje w niej sformułowania jakichkolwiek zarzutów co do niezastosowania w sprawie art. 477 zdanie pierwsze k.p.c., zgodnie z którym w postępowaniu wszczętym z powództwa pracownika wezwania do udziału w sprawie, o którym mowa w art. 194 § 1 i § 3, sąd może dokonać również z urzędu. Niewątpliwie dopozwanie pracodawcy jest niedopuszczalne w postępowaniu apelacyjnym, w

którym nie stosuje się art. 194 k.p.c. (art. 391 § 1 k.p.c.), jak również w postępowaniu kasacyjnym. Skarżące, reprezentowane na wszystkich etapach postępowania sądowego przez zawodowego pełnomocnika, kilkakrotnie precyzowały oznaczenie strony pozwanej, wskazując jednoznacznie i konsekwentnie, iż jest nią Wojskowy Sąd Okręgowy w W. jako ich pracodawca. Zarzutów procesowych w omawianym zakresie powódki nie podnosiły ani w apelacji (aczkolwiek już Sąd pierwszej instancji przyjął likwidację Wojskowego Sądu Garnizonowego w K. jako „zatrudniającej je jednostki” oraz „likwidację urzędu, w którym powódki były zatrudnione”), ani nie podnoszą ich w opartej wyłącznie o podstawę naruszenia prawa materialnego skardze kasacyjnej, w której zresztą nadal podtrzymują stanowisko o biernej legitymacji procesowej Wojskowego Sądu Okręgowego w W.

W tej sytuacji jedynie marginesowo należy zauważyć, że pozostałe zarzuty skargi nie mogłyby być uznane za zasadne również dlatego, iż po pierwsze - art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w ogóle nie stanowił podstawy zaskarżonego rozstrzygnięcia, Sądy obu instancji uznały bowiem, że podstawę prawną rozwiązania z powódkami umów o pracę stanowiły przepisy Kodeksu pracy; po drugie - skoro z niekwestionowanych ustaleń wynika, że wszystkie powódki zatrudnione były na podstawie umów o pracę, to ich sytuacji prawnej nie mogą regulować przepisy art. 13-15 ustawy o pracownikach urzędów państwowych (w związku z art. 18 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury), gdyż dotyczą one wyłącznie pracowników mianowanych; po trzecie - art. 8 k.p., zawierający klauzulę generalną odwołującą się do zasad współżycia społecznego, nie może być samodzielną podstawą roszczeń skarżących, gdyż ta wynika z art. 45 § 1 k.p., co oznacza, że ocena zgodności żądań pozwu z zasadami współżycia społecznego mogłaby co najwyżej zostać przeprowadzona w kontekście tego właśnie przepisu, zarzut obrazy którego nie został w ogóle podniesiony w skardze kasacyjnej; po czwarte - również w płaszczyźnie art. 45 § 1, a nie art. 23¹ § 1 k.p., leży ocena nierzeczywistości (nieprawdziwości) przyczyny wypowiedzenia, w której skarżące upatrują naruszenia ostatniego z wymienionych przepisów wskutek jego niezastosowania. Niewątpliwie wskazana powódkom przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista, gdyż nie jest kwestionowane, że z dniem 1 lipca 2010 r. doszło do

zniesienia Wojskowego Sądu Garnizonowego w K. Natomiast kwestia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z tej przyczyny mogłaby podlegać ocenie na tle zarzutów naruszenia art. 45 § 1 albo art. 23¹ § 6 k.p., których jednakże skarga kasacyjna nie zawiera. Ponadto, przy prezentowanej przez skarżące koncepcji, że doszło do reorganizacji ich pracodawcy - Wojskowego Sądu Okręgowego w W. poprzez „zniesienie ich miejsc pracy” i „wskazanie jako następcy znoszonego Wojskowego Sądu Garnizonowego w K. - Wojskowego Sądu Garnizonowego w L.”, przepis art. 23¹ § 1 k.p. nie mógłby znaleźć zastosowania już tylko wobec braku przesłanki przejścia zakładu pracy lub jego części na „innego pracodawcę”. Zresztą z § 2 rozporządzenia z dnia 10 lutego 2010 r. nie wynika - wbrew twierdzeniom skarżących - następstwo prawne Wojskowego Sądu Garnizonowego w L. ze skutkami wynikającymi z art. 23¹ § 1 k.p.

Niezależnie od powyższego skład Sądu Najwyższego rozpoznający niniejszą skargę kasacyjną wyraża pogląd, że zniesienie Wojskowego Sądu Garnizonowego w K. i rozdzielenie jego zadań i kompetencji - wyłącznie według klucza wynikającego z podziału terytorialnego - pomiędzy trzy inne sądy garnizonowe (...), posiadające już własne zasoby kadrowe zorganizowane strukturalnie, zadaniowo i kompetencyjnie, nie stanowiło przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. (odmiennie: Sąd Najwyższy w powołanym wyżej wyroku z dnia 14 marca 2012 r., I PK 116/11, który zapadł w takim samym stanie faktycznym i prawnym i w którym stwierdzono, iż zniesienie wojskowego sądu garnizonowego stanowi przejście zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. na inny sąd garnizonowy, który przejął zadania zlikwidowanego sądu).

Niewątpliwie z art. 1 ust. 1 lit. c zdanie drugie dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U.U.E.L. z 2001 r. Nr 82, s. 16) wynika, że reorganizacja administracyjna organów administracji publicznej lub przeniesienie funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej nie stanowi przejścia w rozumieniu dyrektywy. Ponieważ polskie ustawodawstwo nie zawiera takiego zastrzeżenia, przyjmuje się, że na gruncie art. 23¹ § 1 k.p. nie jest wykluczone przejście zakładu pracy na

nowego pracodawcę również na skutek zmian strukturalnych w administracji, będących następstwem przeniesienia zadań i kompetencji między jej organami. Oznacza to, że przepis ten korzystniej niż przepisy prawa wspólnotowego chroni uprawnienia pracownicze pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym. Ponieważ nie zawiera on definicji przejścia zakładu pracy, normując jedynie jego konsekwencje, a - zgodnie z obowiązującą w Unii Europejskiej zasadą dokonywania proeuropejskiej (prowspólnotowej) wykładni prawa - obowiązkiem sędziego krajowego jest nadanie regulacji prawa wewnętrznego takiego sensu normatywnego, który będzie pozostawał w zgodzie z porządkiem prawnym Wspólnoty, przeto przydatne są w tym przypadku wypracowane przez ETS (aktualnie TSUE) kryteria, od których zależy uznanie, że doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. a i b dyrektywy, ma ona zastosowanie do każdego przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa, zakładu, przez innego pracodawcę w wyniku prawnego przeniesienia własności lub łączenia. Przejęcie w rozumieniu dyrektywy następuje wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, która zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza. Obszernej analizie orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości w tym zakresie dokonał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2012 r., II PK 228/11 (niepublikowanym). Doprowadziła go ona do konkluzji, że jednostka organizacyjna stanowiąca zakład pracy to zorganizowana grupa osób i aktywów (składników materialnych). W zależności od jej typu dominującą rolę dla potwierdzenia transferu odgrywa czynnik materialny bądź ludzki. W tym pierwszym przypadku decydujące znaczenie w zachowaniu tożsamości po transferze należy przypisać składnikom materialnym, bez których nie jest możliwe prowadzenie tego samego typu działalności. Jeśli natomiast tożsamość jednostki konstituuje czynnik ludzki, rozumiany jako „zorganizowana grupa pracowników, która jest ściśle i na stałe wyznaczona do wykonywania wspólnych zadań, przy braku innych dziedzin produkcji”, to za przejście zakładu pracy może być uważane przejście większej części pracowników wraz z ich kwalifikacjami zawodowymi, specjalnie przez

poprzednika wyznaczonymi do wykonywania określonego zadania (np. wyroki w sprawie C-13/95, Ayse Süzen przeciwko Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice [1997] ECR, s. I-1259 oraz w sprawie C-51/00, Temco Service Industries SA przeciwko Samir Imzilyen and Others, [2002] ECR, s. I-00969). O ile więc w przypadku zakładów pracy realizujących cele społeczne, polityczne czy publiczne dominującą rolę przy ocenie, czy doszło do transferu, odgrywają przekazywane zadania i kompetencje (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1993 r., I PZP 10/93, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1994 r. nr 6, s. 73 oraz wyroki tego Sądu: z dnia 18 lutego 1994 r., I PRN 2/94, OSNAPiUS 1994 nr 1, poz. 6; z dnia 16 marca 1994 r., I PRN 4/94, OSNAPiUS 1994 nr 3, poz. 42; z dnia 10 maja 1994 r., I PRN 19/94, OSNAPiUS 1994 nr 4, poz. 64; z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 489/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 381 oraz z dnia 10 października 2003 r. I PK 456/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 335), o tyle nie stanowią one same w sobie o zachowaniu tożsamości przejmowanej jednostki ekonomicznej w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. b dyrektywy Rady 2001/23/WE. Oznacza to, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie może polegać wyłącznie na przekazaniu zadań i kompetencji. Nieodzownym składnikiem transferu jest bowiem także - w przypadku podmiotu funkcjonującego zasadniczo w oparciu o składniki materialne - przejście tych składników, a w przypadku podmiotów konstytuowanych na podstawie czynnika ludzkiego - przejście większości pracowników, tworzących zorganizowaną strukturę powołaną do realizacji zadań w ramach przyznanych im kompetencji. W ostateczności Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że względem na ochronę stosunku pracy nie może powodować uznania za transfer samego przekazania określonych zadań innemu podmiotowi. Funkcjonowanie pracodawcy w tzw. strefie publicznej powoduje, że realizuje on misję publiczną, która uwypukla czynnik zadaniowy, co nie oznacza, że stanowi on jedyne kryterium dla oceny zachowania jego tożsamości.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą skargę kasacyjną pogląd ten podziela. Niewątpliwie działalność jednostki organizacyjnej powołanej do sprawowania wymiaru sprawiedliwości konstytuuje czynnik ludzki w postaci zorganizowanej grupy pracowników, której wyznaczono wspólne zadania oraz przyznano kompetencje umożliwiające wykonywanie obowiązków konstytucyjnych

(art. 175 ust. 1 ustawy zasadniczej) i ustawowych (art. 1 § 1 Prawa o ustroju sądów wojskowych). Środki materialne wykorzystywane przez taką jednostkę nie mają charakteru zindywidualizowanego ze względu na rodzaj nałożonych na nią zadań, znajdują one bowiem zastosowane w każdym rodzaju działalności prowadzonej przez urzędy państwowe. Mocą rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 17 lutego 2010 r. zadania należące do trzech wojskowych sądów garnizonowych zostały przejęte przez trzy inne, już funkcjonujące sądy. Te zmiany strukturalne i zarazem terytorialne na szczeblu wojskowych sądów garnizonowych zostały dokonane w związku z powszechnie znanym spadkiem ilości rozpoznawanych przez nie spraw i związaną z tym koniecznością zmniejszenia liczby tych sądów z dziesięciu do siedmiu oraz dokonania nowego podziału terytorialnego ich kompetencji. Pociągnęło to za sobą likwidację wszystkich etatów pracowniczych (stanowisk pracy) w zniesionych sądach, a przypisane im i wynikające z podziału terytorialnego kompetencje i zadania rozdzielone zostały między inne wojskowe sądy garnizonowe, posiadające już własne zasoby kadrowe. W stosunku do sędziów zniesionych sądów zastosowanie znalazł, stosowany odpowiednio poprzez art. 70 Prawa o ustroju sądów wojskowych, przepis art. 71 § 3 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. Nr 98, poz. 1070 ze zm.), stanowiący o możliwości przeniesienia w stan spoczynku sędziego w razie zmiany ustroju sądów lub zmiany granic okręgów sądowych, jeżeli nie został przeniesiony do innego sądu. Natomiast urzędnicy i inni pracownicy zniesionych sądów nie zostali przejęci przez poszczególne jednostki organizacyjne przejmujące zadania i kompetencje, ale ich stosunki pracy zostały rozwiązane. W związku z tym nie ma podstaw do uznania, że po przejęciu zadań i kompetencji zachowana została tożsamość pracodawcy powódek, a w rezultacie - że doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. Dodatkowo potwierdza to dodanie z dniem 17 czerwca 2011 r. do ustawy o pracownikach sądów i prokuratury art. 4a, zgodnie z którym w przypadku zniesienia sądu, w pierwszej kolejności na wolne etaty urzędnicze i pracownicze w sądach lub prokuraturach, na ich wniosek, są zatrudniani urzędnicy i pracownicy zniesionego sądu oraz do ustawy - Prawo o ustroju sądów wojskowych art. 32a, w myśl którego w przypadku zniesienia sądu wojskowego sędziego tego sądu, na swój wniosek lub

za swoją zgodą, jest powoływany na urząd sędziego sądu powszechnego, jeżeli nie ma innych przeszkód prawnych.

Z powyższych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.