



Sygn. akt III PK 101/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lutego 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa K. C.

przeciwko R. T. -F., H. H. - wspólnikom spółki cywilnej F. Gospodarstwo Rolno-
Handlowe w K.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 lutego 2015 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 24 marca 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w G. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód K. C. wystąpił przeciwko pozwanym R. T.- F. oraz H. H. z pozwem o zapłatę 12.142,11 zł tytułem odprawy za zwolnienie z przyczyn niedotyczących pracowników z ustawowymi odsetkami.

Pozwani R. T.-F. oraz H.H. wnieśli o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z 20 maja 2013 r. Sąd Rejonowy w G.: (I) zasądził od pozwanych solidarnie na rzecz powoda 12.142,11 zł brutto tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami od 1 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty; (II) nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie I co do kwoty 5.689,11 zł; (III) zasądził od pozwanych solidarnie na rzecz powoda 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu i (IV) nakazał ściągnąć od pozwanych solidarnie na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w G. kwotę 607 zł, od której powód był zwolniony.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód od 1 lipca 2001 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w spółce cywilnej „F.”, której współnikami do 5 października 2011 r. byli R. T.-F. oraz W. F. Od 6 października do 31 grudnia 2011 r. współnikami tej spółki byli R. T.-F. oraz H. H. Oświadczeniem z 1 sierpnia 2011 r. R. T.-F. złożyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę wskazano art. 23¹ k.p. oraz nieprzyjęcie warunków przejścia do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością „F. E.” (dalej: „spółka z o.o. F. E.”). Oświadczenie powód otrzymał 2 sierpnia 2011 r. W dniu 26 lipca 2011 r. przyszedli do niego pozwani z pismem, w którym wskazali, że zostaje przejęty przez spółkę „F. E.” Powód przed podpisaniem tego pisma chciał skonsultować się, co do jego treści z prawnikiem. Jednak nie otrzymał tego pisma. Pracownicy spółki cywilnej „F.” zostali poinformowani, że od 1 sierpnia 2011 r. stają się pracownikami spółki z o.o. „F. E.” Spółka ta nie przejęła żadnego majątku od spółki cywilnej „F.” 1 lutego 2012 r., gdy ustała obawa utraty płynności finansowej przez spółkę cywilną „F.”, pracownicy zostali przekazani do niej ze spółki „F. E.”, do której zostali wcześniej przeniesieni, gdyż ich wynagrodzenia w spółce cywilnej „F.” nie były wypłacane terminowo ze względu na planowanie jej upadłości.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z 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. 2003 Nr 90, poz. 844 ze zmianami, powoływanej dalej, jako „ustawa z 2003 r.”), przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje

się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Podstawową przesłanką stosowania art. 10 cytowanej ustawy jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w sierpniu był art. 23¹ k.p. oraz nieprzyjęcie warunków przejścia do spółki z o.o. F. E. Natomiast powodem przenoszenia pracowników do tej spółki były nieterminowe wypłaty dla pracowników spółki cywilnej F. Zatem przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były okoliczności leżące po stronie pracodawcy. Dlatego Sąd uznał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczyła powoda. Pozwani w odpowiedzi na pozew wskazali wprawdzie, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była utrata zaufania do powoda, jednakże okoliczności tej nie udowodnili, a poza tym nie wskazano jej w oświadczeniu o wypowiedzeniu. Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z 2003 r., w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Pozwani w toku procesu wskazywali, że w dacie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę oraz w dacie ustania stosunku pracy w spółce cywilnej „F.” było zatrudnionych mniej niż 20 pracowników, co wyłącza stosowanie przepisów wymienionej wyżej ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy (...). Przesłuchani w sprawie pozwani wspólnicy spółki cywilnej „F.” wskazali, że spółka z o.o. „F. E.” nie przejęła majątku od ich spółki, a wykonywała jedynie czynności na rzecz spółki „F.” na podstawie zawartych umów. Zdaniem Sądu, pozwani faktu zawierania umów pomiędzy spółką z o.o. „F. E.” a spółką cywilną „F.” nie udowodnili, bowiem nie przedłożyli dowodów potwierdzających tę okoliczność. Dlatego Sąd uznał, że przekazanie pracowników, które miało miejsce w sierpniu

2011 r., było czynnością prawną nieważną z powodu naruszenia art. 23¹ k.p., gdyż dla przejścia pracowników w tym trybie konieczne jest przejście zakładu lub jego części na innego pracodawcę. Natomiast w przedmiotowej sprawie nie nastąpiło przejście majątku spółki cywilnej „F.” przez spółkę z o.o. „F. E.”, jak również nie wykazano, aby spółka z o.o. „F. E.” zawierała umowy na świadczenie usług na rzecz spółki cywilnej „F.”, w zakresie jej zadań. Nie jest zaś wystarczające do uznania, że nastąpiło przejście w trybie art. 23¹ k.p., samo wręczenie pracownikom informacji o ich przejściu. W ocenie Sądu działania polegające na przekazaniu pracowników ze spółki cywilnej „F.” do spółki z o.o. „F. E.” miały na celu jedynie zwolnienie powoda z pracy bez konieczności wypłaty odprawy. Poza tym, skutek w postaci przejścia następuje z mocy prawa w okolicznościach objętych dyspozycją art. 23¹ k.p. i wola stron stosunku pracy nie ma znaczenia. Mając na uwadze wskazane okoliczności Sąd uznał, że do rozwiązania z powodem stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, skutkiem, czego powód nabył prawo do odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wnieśli powód i pozwany.

Sąd Okręgowy, po rozpoznaniu apelacji wniesionych przez obie strony: (I) zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i powództwo oddalił; (II) oddalił apelację powoda; (III) zasądził od powoda na rzecz pozwanych 1.000 zł tytułem kosztów procesu, a w pozostałej części nie obciążył powoda kosztami procesu.

Sąd uznał, że apelacja pozwanych wspólników spółki cywilnej „F.” zasługiwała na uwzględnienie, zaś apelacja powoda okazała się nieuzasadniona. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, z tym, że konieczne było uzupełnienie ustaleń faktycznych przez stwierdzenie, że 2 sierpnia 2014 r. spółka cywilna „F.” nie zatrudniała co najmniej 20 pracowników. Poza tym Sąd pierwszej instancji ze zgromadzonego materiału dowodowego wysnuł nieprawidłowe wnioski. Sąd Okręgowy wskazał, że istotą sporu między stronami jest okoliczność, czy w ogóle doszło do przejścia pracowników spółki cywilnej „F.” przez „F. E.” spółka z o.o. W tej kwestii Sąd stwierdził, że stanowisko Sądu Najwyższego odnośnie do wykładni pojęcia „przejście zakładu” na gruncie art. 23¹ k.p. uległo ewolucji i zgodnie z nim, przejście zakładu pracy ma miejsce nie tylko przy przekazaniu składników

majątkowych, ale także przy przejęciu zadań zakładu (wyroki z 1 kwietnia 2004 r., I PK 362/03 i z 9 grudnia 2004 r., I PK 103/04). Podmiotowa sukcesja po stronie pracodawców następuje także wtedy, gdy przekazują sobie istotną sferę zadań lub kompetencji, bez których prowadzone przez nich zakłady pracy w znaczeniu przedmiotowym nie mogą się obyć. Poglądy te, jak stwierdził Sąd Okręgowy, zdają się mieć uzasadnienie w świetle obowiązujących standardów wspólnotowego prawa pracy. Stanowisko takie oparte jest więc na założeniu, że nowy pracodawca, mimo że nie przejmuje żadnych składników majątkowych, to jednak przejmuje zadania (kompetencje) poprzedniego pracodawcy. Sąd odwoławczy wskazał, że stanowisko to w pełni podziela. Z tych względów Sąd Okręgowy za całkowicie błędne uznał twierdzenia powoda oraz stanowisko Sądu pierwszej instancji, jakoby tylko przejęcie składników majątkowych było decydującą przesłanką dla stosowania art. 23¹ § 1 k.p. Przesłankę taką stanowi bowiem także przekazanie zadań, jak w przedmiotowej sprawie. Zdaniem Sądu Okręgowego powód nie spełnił przesłanek do nabycia odprawy. Art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania, przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują niniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Tymczasem spółka cywilna „F.”, aczkolwiek istniała w dniu doręczenia powodowi pisma wypowiedzającego umowę o pracę (tj. 2 sierpnia 2011 r.), nie zatrudniała w tym czasie co najmniej 20 pracowników w związku z ich przejęciem przez spółkę z o.o. „F. E.” 1 sierpnia 2014 r.

Pełnomocniczka powoda zaskarżyła w całości powyższy wyrok Sądu Okręgowego, wnosząc o jego uchylenie w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, tj. zasądzenie 12.142,11 zł z ustawowymi odsetkami, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi odwoławczemu z uwzględnieniem kosztów procesu za obydwie instancje oraz o zasądzenie od

pozwanego dla powoda kosztów procesu za wszystkie instancje w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Strona skarżąca zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a./ art. 3 i art. 6 § 1 i 2, art. 381, art. 382, art. 217 i 232 w związku z art. 468 § 1 i 2 k.p.c., przez uzupełnienie materiału dowodowego z urzędu przez Sąd drugiej instancji, mimo braku przesłanek wynikających z powyższych przepisów, z pominięciem w tym zakresie prekluzji dowodowej, jaką objęty był pozwany i kontradiktoryjności procesowej;

b./ art. 233, art. 378 § 1 w związku z art. 368 § 1 pkt 2 i 3, art. 386 § 1 oraz art. 468 § 1 i 2 k.p.c., przez wyjaśnianie okoliczności nieobjętych apelacją i nieistotnych w sprawie, a głównie niezaskarżonej przez pozwanego kwestii nieważności czynności prawnych, związanych z przeniesieniem zakładu, a w konsekwencji, oparcie wyroku na dowodzie nieistotnym, przeprowadzonym przez Sąd Odwoławczy z urzędu, pominięcie braku dowodów istotnych i sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego w zakresie oceny, czy doszło do przeniesienia zakładu pracy - a w konsekwencji do nieuprawnionego uznania apelacji pozwanego.

W zakresie podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego pełnomocniczka powoda zarzuciła naruszenie:

1. art. 23¹ § 1, § 2 i § 6 w związku z „art. 300 pk”, art. 366 § 1 i § 2 w związku z art. 58 § 1 i § 2 k.c., preambuły, art. 1, art. 3 ust. 1, art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 2001/23/WE z 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich, odnoszących się do ochrony praw pracowników w przypadku jakichkolwiek zmian pracodawcy, przez uznanie, że doszło do przeniesienia zakładu pracy pozwanego na podstawie przeniesienia zadań tego zakładu na inną firmę, mimo braku umów przenoszących te zadania i braku jakichkolwiek innych dowodów potwierdzających to przejście oraz przez pominięcie faktu, że wręczenie powodowi wypowiedzenia umowy o pracę związanego z przejściem zakładu miało miejsce 2 sierpnia 2011 r., a więc w chwili kiedy już wszyscy pracownicy zostali przeniesieni do nowego zakładu włącznie z powodem (z mocy prawa), a za zobowiązania wobec powoda odpowiadają

dotychczasowy i nowy pracodawca, a powód mógł wskazać tylko jednego z nich (drugiego zakładu nie znał), a także przez pominięcie, że powód w wyniku rzekomego przejęcia zakładu został pokrzywdzony;

2. art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 3-7 i art. 8 ustawy z 13.03.2003 r., o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844), przez uznanie, że roszczenie powoda jest niezasadne.

W odpowiedzi na skargę pozwani, reprezentowani przez profesjonalnego pełnomocnika, wnieśli o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanych kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm prawem przypisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona. Powód żądał od pozwanych wspólników spółki cywilnej „F.” odprawy z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 powoływanej wcześniej ustawy z 2003 r. Przesłanką uzyskania tej odprawy jest rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Sąd Okręgowy stwierdził, że odprawa powodowi nie przysługuje, ponieważ w dniu złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu (2 sierpnia 2011 r.) jego pracodawca – strona pozwana nie zatrudniała co najmniej 20 pracowników. Sąd uznał, że strona pozwana nie zatrudniała co najmniej 20 pracowników, ponieważ 1 sierpnia 2011 r. nastąpiło przejęcie pracowników spółki cywilnej „F.” (tj. spółki pozwanych) przez spółkę z o.o. „F. E.”

Sąd stanowczo stwierdził, że przejęcie pracowników wiązało się w przedmiotowej sprawie z przejęciem zadań, przedstawiając jednocześnie wywód prawny, z którego wynika, że zgodnie z aktualnym stanowiskiem Sądu Najwyższego i Trybunału Sprawiedliwości „Podmiotowa sukcesja po stronie pracodawców następuje także wtedy, gdy przekazują sobie istotną sferę zadań lub kompetencji, bez których prowadzone przez nich zakłady pracy w znaczeniu

przedmiotowym nie mogą się obyć” nawet, gdy „nie przejmuje żadnych składników majątkowych”. Sąd nie ustalił, czy ta „podmiotowa sukcesja” w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. polegała na przejściu należącego do pozwanych zakładu pracy w całości, czy w części. Nie ma też ustaleń, jakie zadania i składniki majątkowe zostały przekazane, czy przekazano pracowników i ilu w stosunku do stanu załogi przed dniem przejścia. Nie wiadomo również, czy praca powoda była faktycznie powiązana z przejmowanym zakładem lub jego częścią, podczas gdy o tym, których pracowników dotyczy zmiana pracodawcy wskutek przejścia części zakładu pracy, decyduje jedynie faktyczne związanie pracownika z określoną częścią zakładu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PK 245/06, LEX nr 317807).

Powyższe oznacza, że Sąd Okręgowy zastosował art. 23¹ § 1 k.p., bez dokonania podstawowych ustaleń faktycznych umożliwiających taki wniosek. Jak już wskazano, nie wiadomo, czy nastąpiło przejście całego czy części zakładu pracy, jakie były zadania konstytuujące zdaniem Sądu przejęty zakład lub jego część, czy istniał faktyczny związek powoda z przejętym zakładem lub częścią zakładu. Sąd Okręgowy zastosował więc 23¹ § 1 k.p. do nieustalonego stanu faktycznego, co w świetle ustalonego orzecnictwa Sądu Najwyższego stanowi ewidentny błąd subsumpcji. Nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego (dokonanie prawidłowej subsumpcji) bez ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 7 sierpnia 1997 r., I CKN 261/97, niepublikowany; 26 czerwca 2001 r., III CKN 400/00, LEX nr 52360; 9 grudnia 2004 r., I UK 119/04, 28 lutego 2006 r., III CSK 135/05, LEX nr 201033; 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541; 9 lutego 2007 r., I PK 222/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 159; niepublikowany; 19 marca 2008 r., I PK 256/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 192; 9 maja 2008 r., II PK 316/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 250; 4 listopada 2008 r., II PK 100/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 108; 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 81752; 16 czerwca 2011 r., I PK 272/10, LEX nr 1001283; 4 kwietnia 2013 r., II PK 237/12; 19 lutego 2014 r., II PK 130/13). Z tego względu zarzut naruszenia art. 23¹ § 1 k.p. jest oczywiście uzasadniony.

Należy też zwrócić uwagę na to, że zarówno Trybunał Sprawiedliwości, jak i Sąd Najwyższy, odszedł od poglądu, że samo przejście zadań jest wystarczającą przesłanką przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. W wypadku zakładów pracy funkcjonujących w sferze gospodarczej, przedmiotem przejścia jest bowiem zawsze zakład pracy lub część zakładu pracy, stanowiące zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza. Zgodnie z aktualnym stanowiskiem wymienionych sądów, ocena czy nastąpiło przejście części zakładu pracy (jednostki gospodarczej) na nowego pracodawcę, wymaga ustalenia, czy przejmowana część zakładu pracy (jednostka gospodarcza) zachowała tożsamość, a w szczególności, zależnie od tego, czy działanie jednostki gospodarczej opiera się głównie na pracy ludzkiej czy na składnikach majątkowych, konieczne jest ustalenie, czy nowy usługodawca przejął decydującą o jej zachowaniu część pracowników lub majątku (wyposażenia materialnego) przejmowanej jednostki (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 14 czerwca 2012 r., I PK 235/11, LEX nr 1250558 i 13 marca 2014 r., I BP 8/13, LEX nr 1511807 i tam powołane wcześniejsze orzecznictwo Sadu Najwyższego i Trybunału Sprawiedliwości). Sąd Najwyższy w obecnym składzie stanowisko to w pełni akceptuje. Oczywiście Sąd Okręgowy mógł pozostać przy dawnym stanowisku. Podtrzymanie tego zapatrywania powinno jednak wynikać z argumentacji prawnej, a nie z mylnego uznania, że takie właśnie jest aktualnie stanowisko Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Najwyższego. Należy dodać, że jeśli Sąd odwoławczy chciał podtrzymać dawny pogląd o znaczeniu przejścia zadań dla stwierdzenia przejścia zakładu pracy lub jego części, jego nowe i kontestujące aktualne orzecznictwo uzasadnienie prawne powinno zostać odniesione do prawidłowo ustalonego stanu faktycznego, obejmującego niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy okoliczności.

Zwraca również uwagę, że zdaniem Sądu Okręgowego powód nie stał się pracownikiem spółki z o.o. „F. E.”, pomimo, że Sąd uznał, że w sprawie miał zastosowanie art. 23¹ § 1 k.p., bowiem spółka z o.o. „F. E.” przejęła zadania spółki cywilnej „F.”. Sąd nie wyjaśnił, dlaczego w takim razie powód nie został przejęty razem z innymi pracownikami. Z ustaleń faktycznych przyjętych przez Sąd

pierwszej instancji wynika, że powód nie zgodził się na przejęcie go przez spółkę z o.o. „F.E.”, co strona pozwana wskazała jako przyczynę wypowiedzenia mu stosunku pracy. Można stąd wnosić, że zdaniem Sądu drugiej instancji sprzeciw powoda był skuteczny. Pogląd taki jest jednak sprzeczny z automatyzmem działania art. 23¹ § 1 k.p., zgodnie z którym w wypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownicy zatrudnieni w przejmowanej jednostce stają się pracownikami pracodawcy przejmującego zakład także wtedy, gdy sprzeciwiali się zmianie pracodawcy (zob.: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1993 r., I PZP 70/92, OSNCP 1993 nr 6, poz. 100; wyroki Sądu Najwyższego z: 7 lutego 2007 r., I PK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 68; 13 listopada 2013 r., I PK 107/13, OSNP 2015 nr 1, poz. 5). Pogląd ten jest więc błędny.

W rezultacie można stwierdzić, że zaskarżony wyrok został wydany w stanie braku niezbędnych do zastosowania art. 23¹ § 1 k.p. i art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. ustaleń faktycznych. Ponadto, Sąd Okręgowy przyjął błędny pogląd w kwestii znaczenia przejęcia zadań dla zaistnienia przejścia zakładu pracy lub jego części oraz nie uwzględnił automatyzmu działania 23¹ § 1 k.p. Przesądza to o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej.

Należy jednak dodać, że bezpodstawny okazał się zarzut naruszenia art. 5 ust. 3-7 ustawy z 2003 r. Zważywszy na treść tych przepisów, zarzut ten nie ma związku z nin. sprawą. Bezpodstawne są też zarzuty naruszenia preambuły, art. 1, art. 3 ust. 1, art. 4 ust. 1 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 przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów. Zarzuty te nie zostały w ogóle uzasadnione. Poza tym, podnoszenie w skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia dyrektywy Unii Europejskiej ma sens tylko wówczas, gdy łączy się z uzasadnionym twierdzeniem o braku implementacji lub nieprawidłowej implementacji wskazywanych przepisów dyrektywy do prawa polskiego, czego skarżący nie czyni. Ponadto, oparcie skargi kasacyjnej na zarzucie naruszenia przepisów dyrektywy może dotyczyć tylko przepisów bezpośrednio skutecznych i sytuacji, gdy pracodawcą jest organ (jednostka) państwa albo instytucja lub jednostka organizacyjna podlegająca

władztwu lub nadzorowi państwa, których kompetencje wykraczają poza kompetencje wynikające z przepisów obowiązujących w stosunkach między jednostkami prywatnymi (zob. np. wyrok TS z 7 września 2006 r. w sprawie C-180/04 *Andrea Vassallo v. Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate*, LEX nr 226887), co w nin. sprawie w sposób oczywisty nie zachodzi.

Nietrafny jest też zarzut naruszenia art. 366 § 1 i 2 w związku z art. 58 § 1 i 2 k.c. Z uzasadnienia podstaw skargi trudno wywieść pewny wniosek co do treści tego zarzutu, co samo w sobie dyskwalifikuje go jako zarzut skargi kasacyjnej. Gdyby zaś przyjąć, że chodzi o nieważność wypowiedzenia umowy o pracę powodowi przez dotychczasowego pracodawcę w sytuacji, gdy wcześniej nastąpiło obejmujące go przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, to po pierwsze, prawo pracy nie przewiduje sankcji nieważności dla wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 268; 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125; 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, LEX nr 574532; 9 czerwca 2009 r., II PK 264/08, *Monitor Prawa Pracy* 2009 nr 8, s. 427), po drugie, w takim wypadku wypowiedzenie nie byłoby czynnością prawną nieważną, lecz czynnością prawną nieistniejącą, jako dokonaną przez podmiot niebędący już pracodawcą powoda.

Na koniec należy stwierdzić, że rozważanie zarzutów naruszenia przepisów postępowania jest bezprzedmiotowe ze względu na to, że jak już wskazano, zaskarżone orzeczenie zostało wydane przy braku podstawowych dla rozstrzygnięcia sprawy ustaleń faktycznych. W tej sytuacji zasadność lub niezasadność zarzutów procesowych nie ma znaczenia dla oceny zaskarżonego wyroku.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

