

SĄD NAJWYŻSZY o przekazaniu zakładu pracy

Odrzucenie części majątku nie zwalnia od przejęcia pracowników

TEZA Przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę następuje nawet wówczas, gdy odrzuci on część majątku przejmowanej firmy. Firma nie może w takiej sytuacji odmawiać zatrudnienia lub proponować zawarcia nowych umów o pracę.

STAN FAKTYCZNY Marek B. był zatrudniony w firmie A. zajmującej się ochroną osób i mienia. Usługi te wykonywane były na rzecz spółki X. W 2005 r. spółka X podjęła decyzję o reorganizacji modelu ochrony.

Do zakończenia realizowania usług w zakresie ochrony przez firmę A. doszło w grudniu 2007 r. na skutek dokonanego wypowiedzenia.

W okresie poprzedzającym tę datę prowadzone były rozmowy na temat przekazania pracowników przedsiębiorstwa A. do spółki X. Doszło do przekazania części dokumentów pracowniczych, zaś pracodawca A. zobowiązał się do przekazania pracowników w trybie art. 23¹ k.p. Na jednym z późniejszych zebrań spółka X. odmówiła jednak przejęcia pracowników. Uznała, że nie doszło do przejęcia zakładu pracy w trybie art. 23¹

k.p. i tym samym nie stała się więc z mocy prawa pracodawcą osób zatrudnionych w przejmowanym przedsiębiorstwie.

Przedstawiciel spółki X. oferował zatrudnienie wszystkim pracownikom firmy A. na podstawie nowych umów o pracę. Pracownicy, którzy nie wyrazili na to zgody, zostali poproszeni o opuszczenie stanowisk pracy. Gromadzili się jednak przed bramą wjazdową do zakładu pracy, zgłaszali gotowość podjęcia pracy i podpisywali listy obecności. Marek B. był jednym z tych pracowników, którzy nie zgodzili się na zawarcie nowej umowy. Dochodził ustalenia istnienia stosunku pracy z pracodawcą A. Ponadto wobec spółki X. zgłaszał gotowość do pracy – uzyskał informację, że może zostać zatrudniony na podstawie nowej umowy o pracę.

Sąd rejonowy, uzasadniając rozstrzygnięcie, uznał, że doszło do przejęcia części zakładu pracy na nowego pracodawcę, co uzasadniało ustalenie istnienia stosunku pracy. Wskazał przede wszystkim na charakter prowadzonej przez firmę A. oraz spółkę X. działalności, w której

dominuje element usług, a zatem zadań, które podmiot taki wykonuje. Dla przyjęcia, że doszło do przejęcia części zakładu pracy na nowego pracodawcę przy takim profilu działalności drugorzędne znaczenie ma kwestia, czy doszło do przekazania majątku.

Sąd uznał także, że organizacja pracowników chroniących spółkę X. jako zorganizowany oddział zdolny do samodzielnego wykonywania funkcji ochrony daje się zakwalifikować jako część zakładu pracy, która może zostać przekazana.

Sąd rejonowy uznał za uzasadnione roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Apelację złożyła spółka X. Sąd okręgowy ją oddalił. W pełni zaaprobował ustalenia sądu rejonowego.

W ocenie sądu nie istniały powody dla odmiennych ustaleń faktycznych i oceny prawnej. Przyjął zatem, że doszło do przejęcia części zakładu pracy na nowego pracodawcę.

Skargę kasacyjną złożył pełnomocnik spółki X. Zarzucił naruszenie art. 23¹ k.p. przez jego błędne zastosowanie polegające na ocenie, że doszło do

przejęcia zakładu pracy, mimo że nie przekazano wszystkich składników mienia. Zarzucono także błędną ocenę, że doszło do przekazania zadań oraz naruszenie art. 378 par. 1 k.p.c., art. 328 par. 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. przez brak rozważenia wszystkich zarzutów apelacji w zakresie żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas gotowości do pracy.

UZASADNIENIE W ocenie Sądu Najwyższego nabycie mienia przejmowanej firmy nie ma zasadniczego znaczenia dla oceny, czy doszło do przejęcia części zakładu pracy na nowego pracodawcę. Może o tym świadczyć fakt przejęcia zadań poprzedniego pracodawcy. W omawianej sytuacji przejmujący przedsiębiorstwo przyjął część jego majątku oraz jego dotychczasowe zadania. SN podkreślił ponadto, że pracownicy w sposób należyty wykazywali gotowość do pracy. Natomiast spółka X. nie wykazała chęci ich zatrudniania na dotychczasowych warunkach. Proponowała natomiast zawarcie nowych umów o pracę, co było sprzeczne z prawem. Po przejściu zakładu pracy stała się bo-

Opinia

Krzysztof Gąsior
prawnik z kancelarii **Raczkowski**
i Wspólnicy

Jeszcze do niedawna przejęcie zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. było utożsamiane wyłącznie z przejęciem określonych składników majątku. Na przykład jedna firma nabywała od drugiej zakład produkcyjny i tym samym stawała się pracodawcą w stosunku do pracowników tam pracujących. Omawiany wyrok potwierdza jednak odejście od takiego tradycyjnego pojmowania koncepcji przejęcia zakładu pracy, co jest konsekwencją wpływu europejskiego orzecznictwa i doktryny w tym zakresie. Obecnie uznaje się, że do przejęcia zakładu pracy może dojść nawet wtedy, gdy nie doszło do przekazania żadnych składników majątku pomiędzy podmiotami albo przekazano jedynie ich nieznaczną część. Będzie tak w sytuacji, gdy działalność podmiotów, których przejęcie dotyczy, nie jest oparta na składnikach materialnych. W wyroku jest mowa o działalności ochroniarskiej, która polega na świadczeniu usług i nie opiera się na konkretnych składnikach majątkowych. W takim przypadku do stwierdzenia, że miał miejsce transfer zakładu pracy, wystarczające będzie wykazanie, że doszło do przejęcia zadań jednego pracodawcy przez innego. Sąd Najwyższy daje również wskazówkę, czym należy się kierować przy ocenie, czy w danym stanie faktycznym rzeczywiście do przejęcia doszło. Należy badać, czy w związku z przejęciem zadań jednego podmiotu przez drugi nastąpił wzrost zapotrzebowania na pracę u jednego pracodawcy przy jednoczesnym spadku zapotrzebowaniu u drugiego.

wiem z mocy prawa stroną w umów o pracę. Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną.

Wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 2010 r. (I PK 214/09, LEX nr 602051).

OPRACOWAŁ
MACIEJ KASPEROWICZ