

10 NAJWAŻNIEJSZYCH ORZECZEŃ W 2010 ROKU

SĄD NAJWYŻSZY o skuteczności przejścia przedsiębiorstwa na nowego pracodawcę

Niezbędne jest przejście istotnych składników mienia firmy

TEZA Przejście zakładu pracy ze skutkiem określonym w art. 23¹ k.p. następuje także wtedy, gdy nowy pracodawca przejmuje zadania i składniki majątkowe zakładu dotychczasowego pracodawcy na podstawie umowy z podmiotem trzecim, do którego należało dysponowanie tymi zadaniami i składnikami.

STAN FAKTYCZNY Adam K. był zatrudniony w firmie C. na podstawie umowy o pracę na czas określony. Pracował przy wykonywaniu usług porządkowych na rzecz cementowni X. (na podstawie umowy zawartej pomiędzy firmami C. a X.). Umowa o świadczenie usług porządkowych przez firmę C. została rozwiązana 31 maja 2007 r. Po tym dniu usługi świadczyło przedsiębiorstwo komunalne przy pomocy własnych pracowników. Firma C. zawiadomiła Adama K., że od 1 czerwca 2007 r. jest on pracownikiem wspomnianego przedsiębiorstwa komunalnego na podstawie art. 23¹ k.p. Od tego dnia Adam K. codziennie przychodził do miejsca, w którym uprzednio wykonywał pracę jako pracownik firmy C. Nie był do niej dopuszczany, gdyż usługi porządkowe

na rzecz cementowni świadczyło przedsiębiorstwo komunalne. Firma C. rozwiązała z Adamem K. umowę o pracę za wypowiedzeniem, które upłynęło 7 czerwca 2008 r. Adam K. wystąpił przeciwko firmie C. z pozwem o zapłatę wynagrodzenia za gotowość do pracy. Sąd rejonowy stwierdził, że Adam K. był pracownikiem firmy C. do 7 czerwca 2008 r., jako że nie nastąpiło przejście zakładu pracy przez przedsiębiorstwo komunalne. Prawo do wynagrodzenia Adam K. zachował do końca października 2007 r., gdyż tylko do tego czasu wykazywał gotowość do wykonywania pracy. Sąd rejonowy zasądził na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania w gotowości do pracy. Apelację złożyła firma C. Sąd okręgowy ją oddalił. Podkreślił, że nie doszło do przejścia Adama K. przez przedsiębiorstwo komunalne na podstawie art. 23¹ k.p., zwłaszcza dlatego że dysponowało ono własnymi pracownikami i majątkiem niezbędnym do wykonywania usług sprzątanania. Skargę kasacyjną złożyła firma C.

Zarzuciła naruszenie art. 23¹ k.p. i art. 233 par. 1 k.p.c. Jej zdaniem Adam K. zatrudniony przy świadczeniu usług porządkowych na rzecz cementowni X, po przejściu tych usług przez przedsiębiorstwo komunalne, stał się na podstawie art. 23¹ k.p. jej pracownikiem. Podkreślono w skardze, że z uwagi na różnorodność zdarzeń gospodarczych, które mogą być rozważane w kategorii „przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę”, w orzecznictwie nie ma w pełni jednolitych poglądów co do stosowania art. 23¹ k.p. Ewolucja orzecznictwa wskazuje, że w ostatnich latach podkreśla się, iż za przejściem zakładu pracy lub jego części może przemawiać zarówno przejście mienia i zadań dotychczasowego pracodawcy, jak i przejście mienia lub tylko zadań.

UZASADNIENIE Umowy zawarte przez zleceniodawcę z poprzednim i następnym wykonawcą usługi mają istotny wpływ na stosowanie art. 23¹ k.p., gdyż określają zakres zadań i składniki majątkowe przyjmowanych przez nowego wykonawcę. Te zaś dwa czynniki – zakres zadań

i składniki majątkowe służące ich wykonaniu – determinują ocenę, czy doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części na podmiot dokonujący przejścia.

W rozpoznawanej sprawie nowy usługodawca – przedsiębiorstwo komunalne – zobowiązał się do wykonywania usługi sprzątanania w szerszym zakresie niż jego poprzednik (firma C.). Ta okoliczność nie jest przeszkodą do uznania, że mógłby on stać się następcą firmy C. jako nowy pracodawca. Przyjęte zadania nie muszą być dokładnie takie same jak wykonywane uprzednio.

Przyczyną oddalenia skargi kasacyjnej było nieprzejście przez nowego wykonawcę usług – przedsiębiorstwa komunalnego – składników majątkowych, za pomocą których była ona uprzednio wykonywana.

Do stosowania art. 23¹ k.p. niezbędne jest przejście przez nowego wykonawcę usług – istotnych składników majątkowych używanych przez poprzedniego jej wykonawcę. Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną.

Wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2010 r. (III PK 49/09, LEX nr 578145).

Opinia

Magdalena Zwolińska
advokat z kancelarii **Raczkowski**
i Wspólnicy

W wyroku z 4 lutego 2010 r. (III PK 49/09) Sąd Najwyższy podkreślił, że dla wywołania skutku w postaci przejścia zakładu pracy (art. 23¹ k.p.) nie jest konieczna bezpośrednia współpraca pracodawców. Wystarczy, że nowy pracodawca (spółka A) przejmuje zadania i składniki majątkowe zakładu dotychczasowego pracodawcy (spółki B) na podstawie umowy z podmiotem trzecim (spółka C), do którego należało dysponowanie tymi zadaniami i składnikami. Może więc zdarzyć się tak, że spółka C korzysta z usług świadczonych przez spółkę B. Usługi te świadczone są przy użyciu sprzętu należącego do spółki C. Następnie spółka C zmienia wykonawcę usług na spółkę A i przekazuje jej sprzęt. W omawianym wyroku SN wyraził pogląd, że takie właśnie zdarzenie może być przejściem zakładu pracy ze spółki B na spółkę A. Zajęte przez SN stanowisko ma doniosłe znaczenie praktyczne i jest odzwierciedleniem wykładni przejścia zakładu pracy prezentowanej w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (wyroki w sprawach Abler C – 340/01, Nurten Güney – Görres i Gul Demir C – 232/04 i C 233/04). Nie jest to jednak stanowisko nowe, tak samo wypowiedział się już SN w wyroku z 18 września 2008 r. (II PK 18/08). Dla przedsiębiorców oznacza to przede wszystkim konieczność zwiększenia uwagi przy zawieraniu umów o świadczenie usług, gdzie jeden podmiot przejmuje ich świadczenie po drugim. Dla pracowników taka interpretacja przejścia zakładu pracy oznacza wzmocnienie ochrony ich interesów. Skutków z art. 23¹ k.p. nie mogą wyłączyć umowy zawierane przez zleceniodawcę z obydwoma wykonawcami, tj. dotychczasowym i nowym pracodawcą.