



**PIERWSZY PREZES
SĄDU NAJWYŻSZEGO
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Warszawa, dnia 11 stycznia 2013 r.

BSA III - 4110 – 1/13

**Sąd Najwyższy
Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych**

Na podstawie art. 60 § 1 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. Nr 240, poz. 2052 ze zm.) wnoszę o rozpoznanie przez skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego następującego zagadnienia prawnego:

Czy zniesienie jednostek organizacyjnych administracji publicznej i przekazanie ich zadań innym jednostkom organizacyjnym administracji publicznej, posiadającym własne zasoby kadrowe wystarczające do wykonania przekazanych zadań, stanowi przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p.?

Uzasadnienie

Przedmiotowe zagadnienie prawne wyłoniło się na gruncie dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego kwestii zastosowania art. 23¹ k.p. do pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę w likwidowanych jednostkach organizacyjnych administracji publicznej w kontekście zniesienia niektórych wojskowych sądów garnizonowych i wyznaczania innych sądów jako jednostek przejmujących zadania znoszonych sądów.

Rozbieżność dotyczyła kwestii, czy „zniesienie” określonego wojskowego sądu garnizonowego i przekazanie jego zadań innemu sądowi, posiadającemu już własne

zasoby kadrowe zorganizowane strukturalnie, zadaniowo i kompetencyjnie, wystarczające do wykonywania przekazanych zadań, stanowi "likwidację pracodawcy" w rozumieniu przepisów prawa pracy (co byłoby uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę), czy też "zniesienie" to oznacza przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. (przyjęcie tej tezy nakazywałoby zastosować przepis art. 23¹ § 6 k.p., zgodnie z którym przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy).

Oceniając przedmiotowe zagadnienie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 marca 2002 r., I PK 116/11, uznał, że zadania (zakres spraw), jakie przed dniem 1 lipca 2010 r. należały do właściwości rzeczowej i miejscowej Wojskowego Sądu Garnizonowego w Krakowie nie zostały definitywnie "zlikwidowane", lecz z tym dniem, na mocy przepisów rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej, zostały przekazane do realizacji przez inną jednostkę organizacyjną sądownictwa wojskowego - Wojskowy Sąd Garnizonowy w Lublinie. W tym sensie "zniesienie" Wojskowego Sądu Garnizonowego w Krakowie na mocy § 1 pkt 2 rozporządzenia nie oznaczało "likwidacji pracodawcy", o jakiej mowa w przepisach prawa pracy, a stanowiło jedynie reorganizację sądownictwa wojskowego (administracji publicznej w szerokim rozumieniu tego pojęcia).

Sąd zauważył, że wprawdzie w prawie europejskim (art. 1 ust. 1 lit. c 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, Dz.U.UE polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 04, s. 98) przyjęto założenie, zgodnie z którym reorganizacja administracyjna organów administracji publicznej (do których zalicza się jednostki organizacyjne sądownictwa) lub przeniesienie funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej, nie stanowi przejęcia zakładu pracy, do którego mają zastosowanie unijne regulacje ochronne z zakresu prawa pracy, a zatem przepisy unijne dotyczące przejścia pracowników do innego pracodawcy nie regulują sytuacji faktycznych polegających na przekształceniach organizacyjnych dokonywanych u pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi należącymi do sektora szeroko pojętej administracji publicznej. Stwierdził jednak, że przepis art. 23¹ § 1 k.p. odnosi się do wszystkich bez wyjątku pracodawców (niezależnie od tego, czy posiadają oni

status pracodawcy należącego do sektora "publicznego", czy też do sektora "prywatnego"), obejmuje także pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania (art. 23¹ § 5 k.p.). W konkluzji Sąd uznał, że prawo polskie chroni pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym korzystniej niż przepisy prawa wspólnotowego.

W omawianym wyroku Sąd przywołał także wcześniejszy dorobek judykatury dotyczący likwidacji zakładu pracy (w rozumieniu art. 41¹ k.p.) oraz jego przejęcia (art. 23¹ k.p.) wskazując, że według utrwalonego orzecznictwa, przejęcie zadań (kompetencji) w przypadku pracodawcy realizującego cele publiczne jest przejściem zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym rozumianym jako placówka zatrudnienia (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r., III ZP 20/99, OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 501 oraz wyroki z dnia 10 października 2003 r., I PK 456/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 335 i z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 288/03, OSNP 2004 nr 22, poz. 388). Podniósł, że zakres zastosowania art. 23¹ k.p. nie jest ograniczony ze względu na rodzaj podmiotów zatrudniających. W szczególności dotyczy on także przekształceń po stronie pracodawców ze sfery administracji publicznej w przypadkach, które nie zostały objęte szczególnymi regulacjami odnoszącymi się do przekształceń organizacyjnych, kompetencyjnych i własnościowych (por. wyrok z dnia 6 kwietnia 2004 r., I PK 362/03, OSNP 2005 nr 2, poz. 17, odnoszący się do przekształceń spowodowanych wdrożeniem reformy administracji publicznej z dniem 1 stycznia 1999 r.).

W konsekwencji Sąd uznał, że zniesienie Wojskowego Sądu Garnizonowego w Krakowie w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej nie stanowiło "likwidacji pracodawcy", ale z uwagi na przejęcie zadań (kompetencji) tego Sądu przez inną jednostkę organizacyjną sądownictwa wojskowego (Wojskowy Sąd Garnizonowy w Lublinie) było przejściem zakładu pracy (w ujęciu przedmiotowym) na nowego pracodawcę.

Natomiast w wyroku z dnia 23 maja 2012 r., I PK 200/11 (który zapadł w takim samym stanie faktycznym i prawnym jak wyrok z dnia 14 marca 2002 r., I PK 116/11) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że zniesienie Wojskowego Sądu Garnizonowego w Krakowie i rozdzielenie jego zadań i kompetencji - wyłącznie według klucza wynikającego z podziału terytorialnego - pomiędzy trzy inne sądy garnizonowe (w Lublinie, Warszawie i Wrocławiu), 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.

Uzasadniając swoje stanowisko Sąd zauważył, że przepis art. 23¹ § 1 k.p. korzystniej niż przepisy prawa wspólnotowego (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 przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, Dz.U.UE.L. z 2001 r. Nr 82, s. 16) chroni uprawnienia pracownicze pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym. Tym niemniej - ponieważ nie zawiera on definicji przejścia zakładu pracy, normując jedynie jego konsekwencje – należy (zgodnie z obowiązującą w Unii Europejskiej zasadą dokonywania proeuropejskiej (prowspólnotowej) wykładni prawa) zastosować wypracowane przez ETS (aktualnie TSUE) kryteria, od których zależy uznanie, że doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę.

Przywołując wyrok z dnia 14 maja 2012 r., II PK 228/11, zawierający analizę orzecznictwa TSUE dotyczącego tej problematyki, Sąd wskazał, że 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.

Sąd zaznaczył, 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 konstytuuje 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 przejęcie większej części pracowników wraz z ich kwalifikacjami zawodowymi, specjalnie przez poprzednika wyznaczonymi do wykonywania określonego zadania (np. wyroki w sprawie C-13/95, Ayse Sützen przeciwko Zehacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhauservice [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, uznał Sąd, 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. Sąd 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.

W konkluzji Sąd stwierdził, że zmiany strukturalne i zarazem terytorialne na szczeblu wojskowych sądów garnizonowych pociągnęły 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. Nie ma zatem podstaw do uznania, że po przejęciu zadań i kompetencji zachowana została tożsamość pracodawcy, a w rezultacie - że doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p.

Mając powyższe na względzie należy wniosek sformułowany na wstępie uznać za zasadny.