

***Sygn. akt VPa 66/13***

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia 9 maja 2013 roku***

***Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy***

***w składzie następującym:***

***Przewodniczący – SSO Andrzej Marek***

***Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński***

***SSR del. Adrianna Mongiało (spr.)***

***Protokolant: Ewa Sawiak***

***po rozpoznaniu w dniu 9 maja 2013 roku w Legnicy***

***na rozprawie***

***sprawy z powództwa M. K.***

***przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w likwidacji w L.***

***o odprawę pieniężną***

***na skutek apelacji powoda***

***od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie***

***z dnia 27 lutego 2013 roku***

***sygn. akt IV P 298/12***

***I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza na rzecz powoda M. K. od strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. kwotę 20 968, 20 zł brutto (słownie złotych: dwadzieścia tysięcy dziewięćset sześćdziesiąt osiem, 20/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2012 roku, zasądzając od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,***

***II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 930 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.***

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z 27 lutego 2013r. Sąd Rejonowy w Lubinie oddalił powództwo M. K. przeciwko (...) Spółce z o.o. w Likwidacji w L. o odprawę pieniężną.

W uzasadnieniu wskazał, że z powodu procesu likwidacji strony pozwanej, z większością pracowników, w tym z powodem, rozwiązano stosunki pracy za porozumieniem stron. Pracownicy zgodzili się zawrzeć takie porozumienie, gdyż otrzymali oni promesy zatrudnienia od spółki, która przejęła od strony pozwanej wykonywanie robót na rzecz (...). Przedsiębiorstwo (...)Spółka z o.o. w L.zawarła z tymi pracownikami nowe umowy na czas określony i

pracownicy wykonują w tym samym miejscu te same czynności. W ocenie Sądu I instancji powodowi nie należy się odprawa pieniężna na podstawie art. 8 ustawy z 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż w zakresie stosunku pracy powoda doszło jedynie do zmiany pracodawcy na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. Strona pozwana świadczyła na rzecz kopalni usługi specjalistyczne, tj. roboty wiertnicze, hydrologiczne, badawcze, na podstawie umowy zawartej z kopalnią. Roboty te wykonywała grupa około 58 pracowników. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 17.05.2012r. ( I PK 180/11) Sąd Rejonowy przyjął, że skoro nowy podmiot przejął zadania strony pozwanej zlecone przez (...)S.A., odkupił od niej maszyny warsztatowe, narzędzia, a przejęte zadania realizuje przy pomocy ponad 40 pracowników strony pozwanej, z około 58 przydzielonych przez stronę pozwaną do tych zadań, to taki stan faktyczny jest objęty normą art. 23<sup>1</sup> k.p. Wszelkie czynności podejmowane w celu obejścia normy z art. 23<sup>1</sup> k.p., w tym porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy, są nieważne. W konsekwencji Sąd uznał, że powód od 2005r. pozostaje w tym samym stosunku pracy, z tym zastrzeżeniem, że od 1.10.2012r. nastąpiła po stronie pracodawcy zmiana w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. takie zaś ustalenie prowadzi do oddalenia żądania powoda odprawy pieniężnej. Dodatkowo Sąd I instancji wskazał, że nawet, gdyby przyjąć, że art. 23<sup>1</sup> k.p. nie ma zastosowania w przedmiotowej sprawie, to powodowi również nie przysługiwałaby odprawa pieniężna. Do powoda miałby bowiem zastosowanie przepis art. 10 ustawy z 13.03.2003r. , zgodnie z którym konieczne byłoby przyjęcie, że przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie umowy. W ocenie Sądu takie przesłanki nie zachodziły, gdyż powód miał zapewnione zatrudnienie w (...)i w tym celu zawarł ze stroną pozwaną porozumienie w sprawie rozwiązania stosunku pracy. Gdyby nie otrzymał promesy zatrudnienia w nowym zakładzie, nie rozwiązałby dotychczasowej umowy.

Wyrok powyższy zaskarżył apelacją powód domagając się jego zmiany poprzez zasądzenie na jego rzecz kwoty 20 968,20 zł brutto z ustawowymi odsetkami od 1.10.2012r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej oraz zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych za obie instancje.

Powód zarzucił :

- 1) naruszenie prawa materialnego tj. art. 1 ust. 1 i 2 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w zw. z art. 23<sup>1</sup> k.p. poprzez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu przez Sąd, że w przedmiotowej sprawie nie doszło do rozwiązania stosunku pracy powoda, a jedynie do zmiany pracodawcy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., co miałyby uzasadniać odmowę zapłaty powodowi odprawy pieniężnej;
- 2) prawa materialnego tj. art.10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez jego błędne zastosowanie, podczas gdy w przypadku powoda zastosowanie powinien mieć art. 1 ust. 1 pkt. 1 powołanej ustawy;
- 3) błąd w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie, że po stronie powoda istniała współprzyczyna rozwiązania umowy o pracę uzasadniająca odmowę domagania się odprawy pieniężnej.

W uzasadnieniu apelacji skarżący podniósł, że Sąd I instancji niezasadnie uznał, że pozwana spółka opierała się głównie na sile roboczej, przez co analogicznie Sąd zastosował rozwiązanie proponowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z 17.05.2012r. ( I PK 180/11). Wyrok ten dotyczył bowiem personelu salowych i pracowników gospodarczych szpitala, który to został przejęty przez zewnętrzne przedsiębiorstwo wykonujące usługi na rzecz szpitala. Sąd Rejonowy zbyt szeroko przyjął analogię stosując tezę powołanego wyroku SN, gdyż pozwana spółka prowadząca działalność gospodarczą nie opierała się „głównie na sile roboczej”, gdyż posiadała wysokospecjalistyczne maszyny wiertnicze, które w momencie rozwiązania z powodem umowy o pracę nie przeszły do Przedsiębiorstwa (...). Niezasadnie więc Sąd Rejonowy przyjął, że strona pozwana rozwiązując z powodem umowę o pracę w dniu 28.09.2012r. sprzedała jednocześnie składniki materialne przedsiębiorstwa takie jak maszyny i urządzenia. Jak wskazał likwidator, maszyny takie zostały sprzedane dopiero w listopadzie 2012r. w ramach procesu likwidacyjnego spółki. Skarżący wskazał, że aby uznać, że nastąpiła zmiana pracodawcy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. w przedmiotowej sprawie, nieodzownym składnikiem

transferu jest - w przypadku podmiotu funkcjonującego zasadniczo w oparciu o składniki materialne, a takim była strona pozwana - przejście tych składników. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 4.02.2010r. ( III PK 49/09) powód podał, że art. 23<sup>1</sup> k.p. miałby zastosowanie w razie zmiany przez przedsiębiorcę wykonawcy usługi, ale tylko wtedy, gdy nowy wykonawca przejmuje istotne składniki mienia związane z wykonywaniem tej usługi przez jego poprzednika. W przedmiotowej sprawie sprzedaż mienia likwidowanej spółki odbywała się w dłuższym czasie, a jego nabywcami były różne podmioty. Nieprawidłowe jest również, zdaniem skarżącego, zastosowanie przez Sąd Rejonowy przepisu art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W przedmiotowej sprawie zastosowanie ma bowiem wprost art. 1 ust. 1 pkt. 1 ustawy, gdyż w okresie od 1.09.2012r. do 30.09.2012r. na mocy porozumień stron rozwiązano umowy z 40 pracownikami, przy czym stan pracowników na dzień 1.09.2012r. wynosił 58 osób. W takiej sytuacji przyczyny niedotyczące pracowników nie muszą być wyłącznymi przyczynami zwolnień. Istotne jest, że przyczyny o charakterze ekonomicznym, czy organizacyjnym zdecydowały o potrzebie przeprowadzenia zwolnień. Przyczyną rozwiązania umowy przez powoda była zła sytuacja ekonomiczna i organizacyjna spółki, a nie chęć rozwiązania umowy przez powoda.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje :**

Apelacja jest zasadna w całości.

Powód trafnie wskazał zarzuty do wyroku, przedstawiając prawidłowe zastosowanie przepisów w przedmiotowej sprawie.

Przede wszystkim wskazać należy, że Sąd I instancji błędnie przyjął, że po stronie pozwanej doszło do przejęcia części zakładu pracy przez innego pracodawcę w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Podstawą uznania danej jednostki za zakład pracy, który może być przedmiotem „przejścia” na innego pracodawcę, jest nie tylko jej odrębność materialna, ale również posiadanie przez tę jednostkę określonej struktury osobowej w postaci zorganizowanego zespołu pracowników. Zespół taki powinien być na tyle samodzielny, aby mógł być przekazany nowemu pracodawcy wraz ze składnikami majątkowymi tworzącymi odrębną całość organizacyjno-techniczną. Podobnie część zakładu musi charakteryzować się pewną samodzielnością i wykonywaniem zadań przez określony zespół za pomocą wydzielonych środków majątkowych. Do zdefiniowania pojęcia części zakładu nie jest wystarczające ani samo organizacyjne wyodrębnienie zespołu osobowego, ani samo przejęcie mienia danego pracodawcy przez innego. Istotne jest bowiem zarówno posiadanie zorganizowanego zespołu pracowniczego, jak i zespołu środków majątkowych do wykonywania określonej działalności. Ze względu na różnorodność zakładów pracy ( tj. jednostek, w których zatrudniani są pracownicy) nie da się sformułować takiej definicji części zakładu pracy, pod którą można by podciągnąć wszystkie możliwe sytuacje. O uznaniu danej jednostki za „część zakładu pracy” w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. decyduje ocena każdego indywidualnego przypadku. W orzecznictwie i doktrynie przyjmuje się, że nieuzasadnionym uproszczeniem jest stosowanie takich samych kryteriów do zakładów należących do sfery publicznej, które realizują cele społeczne i publiczne oraz do zakładów ze sfery gospodarczej. W przypadku zakładów pracy o celach gospodarczych zasadnicze znaczenie mają elementy i uwarunkowania typu majątkowego, natomiast nie mogą one odgrywać dominującej roli tam, gdzie dochodzi do przejęcia w części zakładu pracy realizującego cele społeczne, polityczne, bądź publiczne ( por. wyrok Sądu Najwyższego z 14.07.1993r., I PRN 77/93 oraz z 16.03.1994r., I PRN 4/94). Prawidłowość i celowość takiej interpretacji potwierdza również wyrok Sądu Najwyższego z 17.05.2012r., na który przez analogię powołał się Sąd I instancji, a także wyrok z dnia 14.06.2012r. ( I PK 235/11). Powołać w tym miejscu należy również uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 4.02.2010r. ( III PK 49/09), w którym stwierdził, że w przypadku wykonywania usług na rzecz osób trzecich zakres zadań i czynniki majątkowe służące ich wykonaniu determinują ocenę, czy doszło do przejęcia zakładu pracy lub jego części na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. Zasadniczą rolą Sądu było więc ustalenie, jakiego typu jest zakład pracy, w którym zatrudniony był powód oraz w jaki sposób przebiegał transfer pracowników i majątku do Przedsiębiorstwa (...)Spółki z o.o. w L.. W tym zakresie, dzieląc zarzuty apelacji, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał błędnej oceny dowodów. Przyjął bowiem, że działalność strony pozwanej opierała się głównie na sile roboczej, a wraz z przejęciem umowy o świadczenie usług na rzecz (...)przez

nowy podmiot, przekazano zarówno pracowników, jak i część maszyn i urządzeń. Ustalenie takie jest nieprawidłowe. Strona pozwana była spółką prowadzącą działalność gospodarczą w oparciu o wysokospecjalistyczne urządzenia i maszyny, posiadała zarówno różnorodny majątek ruchomy, jak i nieruchomości. Aby więc doszło do przejęcia części zakładu pracy konieczne było również wydzielenie określonego majątku i grupy pracowników, powiązanego z umową usług przejętą przez Przedsiębiorstwo (...)Spółki z o.o. w L.. Takiej zależności w przedmiotowej sprawie jednak nie ma. Jak słusznie wskazał powód, sam likwidator przyznał, że sprzedaż części maszyn strony pozwanej na rzecz tego podmiotu nastąpiła dopiero w listopadzie 2012r. w zwykłym procesie sprzedaży majątku w ramach likwidacji spółki. Pracownicy, którzy podjęli pracę w nowym zakładzie faktycznie wykonywali pracę przy realizacji przejętego kontraktu, ale na maszynach i przy użyciu składników majątkowych Przedsiębiorstwa (...)Spółki z o.o. w L.. Zarówno powód, jak i słuchani w postępowaniu świadkowie zgodnie podali, że od 2.10.2012r. pracowali na nowych, lepszych maszynach, przy użyciu nowych narzędzi, a warunki wykonywania przez nich pracy uległy zdecydowanej poprawie. Przejęcie usługi na rzecz (...)przez Przedsiębiorstwo (...)Spółki z o.o. w L.nie było więc w żaden sposób uzależnione i powiązane z jednoczesnym przejęciem mienia strony pozwanej. Podmiot ten od dnia przejęcia kontraktu realizował go bowiem przy pomocy własnych składników majątkowych. Jak podał zaś likwidator strony pozwanej na rozprawie apelacyjnej, część nieruchomości strony pozwanej zostało sprzedane Przedsiębiorstwu (...) Spółce z o.o. w L.dopiero w marcu 2013r.

Zatrudnienie chętnych pracowników w Przedsiębiorstwie (...)Spółce z o.o. w L.nastąpiło od 2.10.2012r., a zawarte 27.09.2012r. promesy zatrudnienia zakładały datę 8.10.2012r. Także ta okoliczność wskazuje, że przejęcie kontraktu na rzecz (...)nie wiązała się wyłącznie z pracownikami strony pozwanej. Umowa cesji z 28.09.2012r. zawarta pomiędzy stroną pozwaną a Przedsiębiorstwem (...)Spółką z o.o. w L.przenosiła bowiem prawa i obowiązki wobec (...)S.A. (...) z dniem 1.10.2012r.

Konsekwencją niewłaściwego zastosowania przepisów art. 23<sup>1</sup> k.p. przez Sąd Rejonowy było również nieprawidłowe zastosowanie przepisów ustawy z 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd I instancji przyjął bowiem, że nawet w razie braku przejęcia części zakładu pracy przez nowy podmiot, zastosowanie miałyby art. 10 powołanej ustawy, a tym samym aby przyznać powodowi prawo do odprawy pieniężnej musiałaby istnieć wyłączna przyczyna niedotycząca pracownika. W przypadku powoda przyczyną rozwiązania przez niego umowy była propozycja pracy w innym zakładzie pracy, co pozbawia go odprawy u strony pozwanej. Powyższe założenia są błędne. Przyczyną zawarcia porozumienia w sprawie rozwiązania stosunku pracy nie była chęć zatrudnienia się powoda w innym zakładzie, lecz jak słusznie wskazano w apelacji - sytuacja ekonomiczna i organizacyjna spółki. Na spotkaniu likwidatora spółki z pracownikami jednoznacznie przekazano informację, że nie jest możliwa kontynuacja zatrudnienia u strony pozwanej z uwagi na złą sytuację ekonomiczną spółki i proces jej likwidacji. Chętnym pracownikom umożliwiono rozmowy z podmiotem przejmującym usługi celem ewentualnego zatrudnienia w tym zakładzie. Przyczyny decyzji o rozwiązaniu umów były więc przyczynami niedotyczącymi pracowników. Z inicjatywą rozwiązania umów wystąpiła strona pozwana. To strona pozwana przygotowała dla pracowników druki porozumienia o rozwiązaniu umów o pracę. Pracownicy, którzy nie podpisali porozumień, otrzymali październiku 2012r. wypowiedzenia. Rację ma powód wskazując, że w takiej sytuacji w przedmiotowej sprawie nie ma zastosowania art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003r. lecz art. 1 ust. 1 pkt. 1 ustawy, który dla spełnienia jego przesłanek nie wymaga wyłączności przyczyny nieleżącej po stronie pracownika. Wystarczającą przesłanką jest bowiem, aby u podstaw decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy leżały przyczyny, które nie dotyczą pracownika. Taka sytuacja miała natomiast miejsce u strony pozwanej. Art. 1 ust. 2 ustawy wskazuje natomiast, że liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1 obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników. W przedmiotowej sprawie strona pozwana zawarła 40 takich porozumień. Zaproponowała pracownikom pracę w nowym zakładzie przeprowadzając wcześniej rozmowy z zarządem spółki przejmującej kontrakt na rzecz (...), a następnie nakłaniając pracowników na spotkaniu z załogą do przyjęcia propozycji nowego zatrudnienia informując jednoznacznie, że kontynuacja zatrudnienia u strony pozwanej jest niemożliwa. To wskutek inicjatywy strony pozwanej i jej działań powód podpisał przygotowany przez nią druk

rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Spełnione zostały zatem w całości przesłanki określone w art. 1 ustawy z 13.03.2003r.

Tym samym uzasadnione jest żądanie powoda zasądzenia na podstawie art. 8 ust. 1 pkt. 2 ustawy na jego rzecz dwumiesięcznej odprawy pieniężnej, w niespornej kwocie 20 968,20 zł brutto, wyliczonej przez stronę pozwaną. Wymagalność odprawy pieniężnej następuje z dniem rozwiązania stosunku pracy, zatem odsetki ustawowe należne są od dnia następnego, tj. 1.10.2012r.

Mając na uwadze powyższe, uwzględniając w całości zarzuty apelacyjne, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i na podstawie art. 8 ust. 1 pkt. 2 w zw. z art. 1 ustawy z 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika zasądził na rzecz powoda odprawę pieniężną w żądanej przez niego kwocie.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 108 § 1 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt. 2 i § 6 pkt. 5 oraz § 13 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, zasądzając na rzecz powoda koszty zastępstwa procesowego za obie instancje oraz uiszczoną przez powoda opłatę od apelacji w kwocie 30 zł.