

***Sygn. akt VPa 15/13***

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia*** 14 lutego 2013 roku

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

***w składzie następującym:***

***Przewodniczący – SSO Andrzej Marek***

***Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński (spr.)***

***SSO Jacek Wilga***

***Protokolant:*** Ewa Sawiak

***po rozpoznaniu w dniu*** 14 lutego 2013 roku ***w Legnicy***

***na rozprawie***

***sprawy z powództwa K. M.***

***przeciwko*** (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce Komandytowej w Z.

o odszkodowanie

***na skutek apelacji*** strony pozwanej

***od wyroku*** Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

***z dnia*** 22 listopada 2012 roku ***sygn. akt*** IV P 402/12

***I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że powództwo oddala i zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,***

***II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 90 zł tytułem kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.***

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 listopada 2012r. sygn. akt IV P 402/12 roku Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Legnicy, w sprawie z powództwa K. M.przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce Komandytowej w Z. o odszkodowanie: w punkcie I zasądził od strony pozwanej (...) na rzecz powoda kwotę 6.798 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, w punkcie II nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Legnicy) kwotę 340 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony, w punkcie III wyrokowi punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.266 zł brutto.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód K. M.był zatrudniony w (...)w Z. od dnia 01 września 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku magazyniera, w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 1.500 zł. Do głównych przedmiotów działalności (...) w Z. należała m.in. sprzedaż hurtowa wyrobów farmaceutycznych i medycznych oraz działalność weterynaryjna. Ponieważ spółka rozwijała się dynamicznie jej właściciele postanowili założyć spółkę prawa handlowego pod firmą (...) Spółka z o. o. Spółka komandytowa. Spółka

została zarejestrowana w KRS w dniu 02 lutego 2012r. W maju 2012 r. reprezentujący spółki (...) poinformował pracowników (...)J., świadczących pracę w magazynie, że nie mają innej możliwości, jak rozwiązać dotychczasową umowę o pracę i nawiązać stosunek pracy z nowopowstałą spółką, jak również, że nie ma opcji prawnej przeniesienia ich z jednej spółki do drugiej, na zasadzie przejęcia pracowników. Ponieważ alternatywą było wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę, powód podjął decyzję o złożeniu w dniu 31 maja 2012 r. wniosku o rozwiązanie umowy o pracę z dotychczasowym pracodawcą za porozumieniem stron i zatrudnieniu się w spółce komandytowej. (...)Spółka Jawna w L. wystawiła powodowi świadectwo pracy, opatrzone datą 31 maja 2012 r., potwierdzające okres jego zatrudnienia od 01 września 2009 r. do 31 maja 2012 r. W dniu 01 czerwca 2012 r. powód podpisał umowę o pracę, opatrzoną datą 31 maja 2012 r., z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością Spółką Komandytową w Z., reprezentowaną przez prezesa zarządu lek wet. A. W., na czas nieokreślony, na stanowisku magazyniera, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 1500 zł. miesięcznie. Powód nie miał ani jednego dnia przerwy pomiędzy zatrudnieniem u dotychczasowego i nowego pracodawcy. Po zmianie pracodawcy nic się nie zmieniło, jeżeli chodzi o miejsce świadczenia przez powoda pracy jak również zakres jego obowiązków, ani zajmowane stanowisko pracy. Stosownie do ustaleń Sądu I instancji, Hurtownia (...), (...) Spółka Jawna w Z. istnieje nadal, ale funkcjonuje wyłącznie jako właściciel nieruchomości i środków trwałych. (...) Spółka z o.o. Spółka komandytowa przejęła całą działalność operacyjną spółki jawnej oraz korzysta na zasadzie wynajmu z należącego do spółki jawnej magazynu, sieci komputerowej oraz transportu. Wszystkie leki i produkty handlowe zostały w jeden dzień sprzedane ze spółki jawnej do spółki komandytowej. Do głównych przedmiotów działalności strony pozwanej należą m.in. sprzedaż hurtowa wyrobów farmaceutycznych i medycznych oraz działalność weterynaryjna. Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 31 lipca 2012 r. powód świadczył pracę, a po godzinach pracy, o godz. 20:45, został zatrzymany przez policję w związku z posiadaniem suszu roślinnego w postaci marihuany. W dniu 02 sierpnia 2012 r. Powód otrzymał zwolnienie lekarskie na okres około 2 tygodni, w tym na poprzedni dzień. Powód przekazując pracodawcy druk zwolnienia lekarskiego poinformował go również o przyczynach zatrzymania go przez policję. Pracodawca nie informował powoda, że utracił do niego zaufanie. W wyniku kontroli przez ZUS, zleconej przez pracodawcę, zwolnienie lekarskie zostało powodowi skrócone o jeden dzień. Po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, w dniu 14 sierpnia 2012 r. powód miał stawić się do pracy na II zmianę, ale ponieważ chciał jeszcze pozatłatwić swoje sprawy zwrócił się do pracodawcy z prośbą o urlop na żądanie. W odpowiedzi otrzymał informację, że szef nie udziela mu urlopu na żądanie i żeby się stawił u niego o godzinie 16.00. Gdy powód stawił się o umówionej godzinie, pracodawca polecił prowadzącej sprawę kadrowe i płacowe strony pozwanej S. M., żeby przygotowała dla powoda wypowiedzenie umowy o pracę. Pracodawca nic nie powiedział na temat przyczyn wypowiedzenia. W oświadczeniu tym także wskazano, że strona pozwana rozwiązuje z powodem umowę o pracę zawartą w dniu 31 maja 2012 r., z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 sierpnia 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana wskazała powodowi utratę zaufania do pracownika. Powód podpisał wypowiedzenie umowy o pracę. Pracodawca nie rozmawiał z nim na temat przyczyn rozwiązania stosunku pracy, nie mówił powodowi, dlaczego utracił do niego zaufanie.

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. W ocenie Sądu przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazana jako „brak zaufania do pracownika” nie jest wystarczająco konkretna i nie jest zrozumiała dla pracownika. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód w istocie nie wiedział, dlaczego został zwolniony i jakie okoliczności zaważyły na wypowiedzeniu mu umowy o pracę. Świadczy o tym m.in. porównanie zarzutów powoda podniesionych w pozwie i w toku procesu przeciwko wypowiedzeniu z argumentacją strony pozwanej. Powód bowiem był przekonany, iż wypowiedzenie umowy o pracę było wynikiem jego wniosku o udzielenie mu urlopu na żądanie. Tymczasem pracodawca, jako przyczyny braku zaufania wskazywał zatrzymanie powoda przez policję pod zarzutem posiadania marihuany i związanymi z tym obawami o związek powoda ze światem przestępczym, a także przedstawieniem przez powoda błędnie wystawionego zwolnienia lekarskiego za okres od dnia 02.08.2012 r. do 14.08.2012 r.. Jednocześnie, jak wskazał Sąd I instancji, przedstawiciel strony pozwanej w swoich zeznaniach potwierdził zeznania powoda, iż nie został on poinformowany, dlaczego pracodawca utracił do niego zaufanie. W konsekwencji, uznając, iż strona pozwana naruszyła art. 30 § 4 k.p., Sąd zasądził od niej na rzecz powoda odszkodowanie, przyznając je powodowi w wysokości adekwatnej do kwoty wynagrodzenia powoda za okres 3 miesięcy, ponieważ –w ocenie Sądu- z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że taki okres wypowiedzenia obowiązywał powoda stosownie do jego stażu pracy u strony pozwanej.

Sąd wliczył zatem do okresu zatrudnienia powoda, od którego zależało jego uprawnienie do trzymiesięcznego wypowiedzenia, zarówno okres zatrudnienia powoda w (...)Spółce Jawnej w Z., jak i okres tego wypowiedzenia [art. 49 kp]. W ocenie tegoż Sądu, w rozpoznawanej sprawie zmiana przez powoda pracodawcy z (...) Spółki Jawnej w Z. na (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością Spółkę Komandytową w Z. nastąpiła na podstawie art. 23[1] kp, pomimo niewypełnienia przez dotychczasowego i nowego pracodawcę powoda obowiązku informacyjnego, określonego w art. 23[1] § 3 kp. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy argumentował, iż zastosowanie art. 23[1] k.p. następuje z mocy samego prawa i nie jest zależne od woli zarówno pracownika jak i dotychczasowego, i nowego pracodawcy. Wskazał także, iż strony pomiędzy którymi doszło do nawiązania stosunku pracy „z mocy prawa”, nie muszą zawierać umowy o pracę. Pracodawca przejmujący zakład pracy staje się bowiem stroną w dotychczasowym stosunku pracy także wtedy gdy poprzedni pracodawca wydał pracownikowi świadectwo pracy. W tym stanie rzeczy, Sąd I instancji uznał, iż powód stał się pracownikiem strony pozwanej na podstawie art. 23[1] k.p. Tym samym, rozwiązanie w dniu 31 maja 2012r. umowy o pracę za porozumieniem stron było bezprzedmiotowe, zwłaszcza że z zebranego materiału wynika, że powód w tym zakresie działał pod wpływem błędu. Powód został bowiem poinformowany, że nie ma innej możliwości kontynuowania zatrudnienia, jak tylko poprzez rozwiązanie umowy o pracę z dotychczasowym pracodawcą i nawiązanie nowej umowy z nowym pracodawcą. Z tej samej przyczyny bez znaczenia pozostaje również wydanie powodowi w dniu 31.05.2012 r. świadectwa pracy przez (...)w Z..

Apelację od powyższego wyroku wywiodła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie:

1. art. 45 § 1 i art. 30 § 4 Kodeksu pracy, poprzez ich błędne zastosowanie tj. przyznanie powodowi odszkodowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, pomimo, iż rozwiązanie stosunku pracy było formalnie prawidłowe i merytorycznie zasadne;
2. art. 23[1] w zw. z art. 45 § 1 Kodeksu pracy i art. 36 § 1 Kodeksu pracy, poprzez błędne określenie wysokości ewentualnego należnego powodowi odszkodowania;
3. art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, poprzez dokonanie dowolnej nie zaś swobodnej oceny dowodów, co skutkowało wydaniem wyroku nie odpowiadającego prawu.

Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu pierwszego zarzutu, strona pozwana podniosła, że sformułowanie przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę odpowiada wymogom art. 30 § 4 Kodeksu pracy i powód w istocie wiedział dokładnie, jakie zarzuty ma wobec niego pozwany. W świetle ustalonych w sprawie okoliczności, powód nie mógł mieć żadnych wątpliwości, iż wskazana w wypowiedzeniu „utrata zaufania” odnosi się do nagannych działań powoda w okresie bezpośrednio poprzedzającym zwolnienie, w szczególności zaś, do zatrzymania powoda przez Policję w związku z posiadaniem substancji zakazanych – narkotyków, co w sposób oczywisty podważało zasadność dalszego zatrudniania powoda. Skarżący powołał się w tym zakresie na zeznania powoda i S. M., wskazując, iż wynika z nich, iż przyczyna wypowiedzenia była powodowi znana. Ponadto, wypowiedzenie nastąpiło w niedługim czasie po zatrzymaniu powoda, co dodatkowo uzasadnia tą wiedzę.

Zdaniem apelującego, Sąd I instancji nieprawidłowo zastosował art. 23[1] k.p. Wskazał bowiem, iż (...)sp. jawna oraz (...) sp. z o.o. są odrębnymi podmiotami o odmiennym charakterze prowadzonej działalności. Nie bez znaczenia pozostaje okoliczność, że spółka jawna nadal prowadzi działalność gospodarczą i nie jest zlikwidowana. Strona pozwana podniosła także, iż przez przejście działalności zakładu pracy nie można uznać odpłatnego nabycia (zakup) przez pozwanego towaru należącego do (...) spółki jawnej – ta pierwsza oczywiście nabyła go w celu dalszej odsprzedaży, nie sposób zaś uznać takiego nabycia za przejście zakładu pracy. Zakup przez spółkę komandytową towaru od spółki jawnej nie jest tożsamy z zakupieniem miejsca pracy powoda. Skarżący ponadto wskazał, iż przed wejściem z pozwanym w spór na tle zwolnienia z pracy, powód nigdy w żaden sposób nie kwestionował prawidłowości rozwiązania stosunku pracy z (...) spółką jawną i następnie rozpoczęcia nowego stosunku pracy z pozwanym.

Zdaniem pozwanego powód wiedział i znał wszystkie okoliczności związane z zakończeniem pracy w spółce jawnej i rozpoczęciem jej u strony pozwanej.

W uzasadnieniu zarzutu dotyczącego naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. skarżący nie podniósł merytorycznych argumentów, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, przedstawił jedynie własne stanowisko, iż powód był, jego zdaniem, świadomy faktycznych przyczyn rozwiązania z nim umowy o pracę.

W odpowiedzi na apelację, powód wniósł o jej oddalenie. W uzasadnieniu w całości poparł rozstrzygnięcie i argumentację Sądu I instancji, wskazując jednocześnie, iż strona pozwana nie wniosła w apelacji nowych faktów do sprawy.

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

Apelacja zasługiwała na uwzględnienie

Sąd Okręgowy w całości podziela ustalenia faktyczne Sądu I instancji. Nie podziela natomiast argumentacji przytoczonej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy nie dokonał bowiem wszechstronnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału i przez to niewłaściwie zastosował przepisy prawa.

Sąd I instancji nie uwzględnił trafnie wskazanych w uzasadnieniu apelacji istotnych okoliczności faktycznych jakie wynikają wprost z wyjaśnień powoda. Mianowicie, powód podał: „ Pracodawcę poinformowałem o zwolnieniu lekarskim drugiego lub trzeciego dnia. (...) Dzwoniłem do D. o urlop na żądanie, bo miałem jeszcze pojechać w dwa miejsca złożyć CV, bo pan A. W. już jak mu dawałem chorobowe powiedział, żebym lepiej sobie szukał pracy. Pierwsze słowa pana A. to były „tłumacz się”. Ja powiedziałem, co i jak było. Nie było wtedy mowy o utracie zaufania, ale pan A. powiedział, żebym sobie szukał pracy. (...) Powiedziałem panu W., że zostałem zatrzymany z powodu posiadania trawki – marihuany” (k. 85 i 85v.). Te istotne obiektywne okoliczności faktyczne uzasadniają wniosek apelacji, że wbrew ocenie Sądu I instancji, który powyższych faktów nie uwzględnił, powodowi znana była rzeczywista przyczyna utraty do niego zaufania. A. W. po uzyskaniu od powoda informacji o przyczynie jego zatrzymania przez policję wprost oświadczył powodowi żeby „... sobie szukał pracy”. To oświadczenie było dla K. M. na tyle zrozumiałe i oczywiste, że nie miał wątpliwości co do jego treści. Zrozumiał, że nie może liczyć na kontynuowanie dotychczasowego zatrudnienia. W zamiarze poszukiwania nowej pracy i dostarczenia „... w dwa miejsca (...) CV” prosił o udzielenie urlopu „na żądanie”. Skoro zatem w realiach rozpoznawanej sprawy, strona pozwana jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę podała „brak zaufania do pracownika”, to w świetle podanych przez powoda okoliczności, obiektywnie K. M. nie mógł mieć żadnych wątpliwości, iż wskazana w wypowiedzeniu utrata zaufania miała bezpośredni związek z jego zatrzymaniem przez policję. Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd Okręgowy nie podziela oceny Sądu I instancji, iż powodowi nie była znana przyczyna utraty do niego zaufania i że „... był przekonany, że wypowiedzenie (...) było konsekwencją jego wniosku o urlop na żądanie”. W tym stanie sprawy zarzuty apelacji naruszenia przepisów art. 233 § 1 k.p.c. jak i art. 45 § 1 k.p. należy uznać za uzasadnione. Wbrew bowiem błędnej ocenie Sądu Rejonowego, wypowiedzenie powodowi stosunku pracy było uzasadnione. Istniały zdaniem Sądu Okręgowego obiektywne podstawy, by pracodawca utracił do powoda zaufanie. Niesporny jest bowiem fakt, że będący magazynierem hurtowni wyrobów farmaceutycznych i medycznych K. M. został zatrzymany z marihuaną. Istniała zatem dostatecznie uzasadniona obawa, że dalsza praca powoda stwarza zagrożenie dla strony pozwanej.

Nie zasługuje natomiast na uwzględnienie pozbawiony dostatecznie uzasadnionych podstaw zarzut naruszenia art. 23<sup>1</sup> k.p. Zgodnie z powołanym przepisem, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. W ocenie Sądu, w świetle zebranego materiału, zasadne jest stanowisko Sądu I instancji, iż w niniejszej sprawie doszło do przejścia zakładu pracy na podstawie art. 23 [1] par. 1 k.p. Sąd w całości podziela przedstawioną w tym zakresie argumentację Sądu Rejonowego, która jest trafna i prawidłowa, w związku z czym, nie ma potrzeby przytaczać jej ponownie. Podkreślić jedynie w tym miejscu, iż przepis art. 23[1] par. 1 k.p. jest przepisem bezwzględnie obowiązującym (ius cogens). Oznacza to, że powstanie stosunku pracy z nowym pracodawcą na poprzednich warunkach następuje nawet wtedy, gdy strona

przekazująca zakład i strona przejmująca go umówiły się inaczej. Nie można w szczególności wyłączyć stosowania tego przepisu umową cywilnoprawną. W tej sytuacji nie ma zatem znaczenia podnoszona w apelacji okoliczność, że powód rzekomo wiedział i znał wszystkie aspekty związane z zakończeniem pracy w spółce jawnej (poprzednim pracodawcy) i rozpoczęciem jej u strony pozwanej. Przekształcenie stosunku pracy po stronie podmiotowej następuje bowiem „automatycznie” w wyniku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, niezależnie od tego, czy i do jakiego rodzaju decyzja (porozumienie) została podjęta co do „przekazania” pracowników. Art. 23[1] par. 1 k.p. ma zastosowanie także wówczas, gdy pracodawcy (poprzedni i następny) nie działali zgodnie dla osiągnięcia celu przewidzianego w omawianym przepisie, natomiast doszło do faktycznego przejścia majątku i zadań zakładu pracy na innego pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 marca 2012r., I UK 326/09, LEX nr 585737).

O zasadności uznania, iż zmiana pracodawcy powoda nastąpiła w trybie art. 23[1] par. 1 k.p. świadczy niewątpliwie okoliczność, iż – jak zeznał przedstawiciel strony pozwanej – nowopowstała spółka komandytowa (strona pozwana) przejęła całą działalność operacyjną spółki jawnej (poprzedni pracodawca powoda) i korzysta na zasadzie wynajmu z należącego do spółki jawnej magazynu, sieci komputerowej i magazynu. Nadto, jak zeznał powód, po zmianie pracodawcy nie zmieniło się jego stanowisko, zakres obowiązków i miejsce świadczenia pracy. Nie miał także ani jednego dnia przerwy pomiędzy zatrudnieniem u dotychczasowego i nowego pracodawcy. Wbrew argumentacji skarżącego, uznaniu, iż w sprawie doszło do przejścia zakładu pracy w oparciu o art. 23[1] par. 1 k.p. nie sprzeciwia się fakt, że (...)W Z. formalnie istnieje nadal. Jak bowiem podał A. W., spółka ta nie zatrudnia żadnych pracowników, „bo pracy w tej spółce by nie było” i funkcjonuje wyłącznie jako właściciel nieruchomości i środków trwałych, a wszystkie leki i produkty handlowe zostały sprzedane ze spółki jawnej do spółki komandytowej (k. 86 akt sprawy). Tym samym, argumentację skarżącego, w zakresie w jakim kwestionuje przejęcie zakładu pracy poprzez zakup przez stronę pozwaną towaru należącego do (...) spółki jawnej należy uznać za chybioną, a powołane orzeczenie Sądu Najwyższego, zapadłe na tle odmiennego stanu faktycznego, jako nie znajdujące zastosowania w niniejszej sprawie.

W konsekwencji, Sąd I instancji nie naruszył powołanych przez skarżącego przepisów prawa pracy. Trafnie bowiem ustalił, iż powód z dniem 01 czerwca 2012r. stał się pracownikiem strony pozwanej na podstawie art. 23[1] par. 1 k.p.

Sąd Okręgowy podziela ocenę Sądu Pracy co do tego, że w realiach rozpoznanej sprawy strona pozwana zastosowała niewłaściwy okres wypowiedzenia, który wynosi nie 2 tygodnie, a ze względu na trzyletni okres zatrudnienia powoda u strony pozwanej, na podstawie art. 36 § 1 pkt 3 k.p., wynosi trzy miesiące. Wobec zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, na zasadzie art. 49 k.p. umowa rozwiązała się z upływem okresu wymaganego, a powodowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i na zasadzie art. 45 § 1 k.p. orzekł co do istoty sprawy.

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594 ze zm.) i § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).