

sygn. akt VII Pa 157/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Włodzimierz Czechowicz

SO Anna Kozłowska-Czabańska

Protokolant: sekr. sądowy Aneta Rapacka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 stycznia 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. K. i K. J.

przeciwko M. F. i A. K.

o odszkodowanie, wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, wydanie świadectwa pracy, odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy, składki ZUS

na skutek apelacji wniesionej przez obie powódki

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 2 czerwca 2016 r., sygn. VI P 425/14

1. oddała obie apelacje,

2. zasądza od powódki K. J. na rzecz pozwanej M. F. kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą oraz od powódki M. K. na rzecz pozwanej M. F. kwotę 450 zł (czteryście pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Anna Kozłowska - Czabańska SSO Marcin Graczyk SSO Włodzimierz Czechowicz

Sygn. akt VII Pa 157/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 2 czerwca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa K. J., M. K. przeciwko M. F., prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w W. o odszkodowanie, o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, wynagrodzenie za pracę, o ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, wydanie świadectwa pracy, odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy, składki ZUS, w pkt 1. wobec pozwanej M. F., prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w W. powództwo oddalił, w pkt. 2 wobec dopozwanej A. K. postępowanie umorzył, zaś w pkt. 3 w zakresie roszczenia o składki na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych postępowanie umorzył. W pkt. 4 wyroku Sąd Rejonowy zasądził od powódki K. J. na rzecz pozwanej M. F., prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w W. kwotę 900,00 zł

tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a w pkt. 5 Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz dopozwanej A. K. kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

Powódka K. J. w dniu 1 stycznia 2012 r. zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony z M. F., prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...)w W. w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2.100,00 zł brutto na stanowisku opiekunki dziecięcej. Wcześniej powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę z dnia 1 lipca 2011 r. na czas określony do dnia 31 grudnia 2011 r.

Powódka M. K. w dniu 1 października 2012 r. zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony z M. F., prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W. w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2.000,00 zł brutto na stanowisku opiekunki dziecięcej. Wcześniej powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2012 r. na czas określony do dnia 30 września 2012 r.

Do zakresu obowiązków osób zatrudnionych na stanowisku opiekunki dziecięcej w (...)w W. należało m.in. kształtowanie u dzieci pozytywnych cech osobowościowych, uczestniczenie w wychowaniu moralnym i społecznym, doskonalenie sprawności motorycznej i manualnej dziecka, przekazywanie przełożonym i rodzicom informacji na temat aktualnego stanu zdrowia dziecka, planowanie pracy dydaktyczno – wychowawczej w zależności od wieku dziecka, organizowanie własnego miejsca pracy i środków pracy dydaktyczno – opiekuńczo – wychowawczej z dzieckiem oraz współpraca z przełożonymi, wykonywanie poleceń służbowych w zakresie swoich obowiązków.

W czerwcu 2014 r. pozwana M. F. zamieściła ogłoszenie o sprzedaży żłobka. Zainteresowanie kupnem nie było zbyt duże, kupcy przychodzili i pytali o kondycję placówki, ilość wychowanków itp. Pod koniec lipca pozwana A. K. spotkała się z M. F. w celu zapoznania się z funkcjonowaniem żłobka i panujących w nim warunków. A. K. podczas spotkań towarzyszył jej partner, M. L.. M. F. prosiła parę, aby nie zapowiadali pracownikom żłobka woli zakupu placówki, aby nie wprowadzać niepotrzebnego zamętu. Na prośbę M. F. A. K. i M. L. mieli się przedstawić jako rodzice zamierzający oddać dziecko pod opiekę żłobka. Pozwana M. F. oznajmiła, iż bardzo zależy jej, żeby A. K. zatrudniła obecnych pracowników żłobka, bowiem dzieci przyzwyczajają się do opiekunek i dla ich dobra lepiej zachować dotychczasową kadre.

Również pod koniec lipca 2014 r. w zakładzie pracy wśród pracowników pojawiły się pogłoski, że pracodawca chce sprzedać żłobek. W dniu 24 lipca 2014 r. M. W. – zatrudniona na stanowisku opiekunki dziecięcej wysłała do powódki K. J. smsa, że pojawiły się plotki na temat zamknięcia żłobka. Następnego dnia pracownicy pozwanej rozmawiały z M. F. na temat rzekomej sprzedaży placówki. W spotkaniu uczestniczyły powódka K. J. oraz zatrudnione u pozwanej P. B. i M. W.. M. F. potwierdziła, że ma zamiar sprzedać żłobek, jednak nie wskazała daty kiedy to nastąpi i kto będzie kupcem. Następnie na przełomie lipca i sierpnia 2014 r. M. F. przysłała na salę gdzie przebywały dzieci i na forum ogłosiła, że dojdzie do sprzedaży żłobka oraz przejścia pracowników przez nowego pracodawcę. Pozwana zapewniała, że pracownicy pozostaną w zatrudnieniu.

W dniu 14 sierpnia 2014 r. zawarto umowę sprzedaży (...) pomiędzy (...) w W., reprezentowaną przez M. F., a (...) w W., reprezentowaną przez A. K.. Sprzedający zobowiązał się przenieść na kupującego własność mebli, zabawek, strony internetowej i nazwy (...) wpisanego pod numerem (...) ze wszystkimi pozwoleńiami Urzędu Miasta (...) W. Biura Pomocy i Projektów Społecznych. Zgodnie z ust. 3 umowy sprzedający zobowiązał się do uregulowania wszelkich zobowiązań wynikających z prowadzenia (...) jakie zostaną wystawione do dnia 18 sierpnia 2014 r. Ustalenia te dotyczyły również rozliczeń dotyczących zobowiązań ze stosunku pracy pracowników zatrudnionych przez M. F.. W momencie zawierania umowy sprzedaży pracownikami żłobka były powódki K. J. i M. K., zatrudnione na czas nieokreślony, także P. B. oraz M. W. zatrudnione na podstawie umów na czas określony, których termin obowiązywania upływał w sierpniu 2014 r. A. K. zobowiązała się do zatrudnienia pracowników zatrudnionych przez M. F.. Pozwane uzgodniły, że M. F. rozwiąże umowy z zatrudnionymi przez siebie pracownikami, a A. K. zaproponuje im zatrudnienie na określonych przez siebie warunkach. Ponadto pozwane ustaliły, że wszelkie umowy dotyczące usług

cateringowych, czy dostawy gazu oraz prądu zostaną rozwiązane przez M. F., a następnie zawarte przez A. K., z tymi samymi podmiotami.

W tym samym dniu A. K. podpisała umowę najmu domu przy ul. (...) w W., gdzie mieścił się wcześniej żłobek prowadzony przez M. F.. Wcześniej M. F. wypowiedziała umowę najmu najemcy i przekonywała wynajmującego, aby ten podpisał umowę z A. K.. A. K. także zgłosiła się do Urzędu Miasta w celu uzyskania zezwolenia na prowadzenie żłobka, otrzymała zezwolenie o tym samym numerze co wcześniej M. F., jedynie dokument został wystawiony na jej nazwisko.

W dniu 16 sierpnia 2014 r. M. F. oraz zatrudnione przez nią P. B. oraz M. W. rozwiązały łączące je umowy o pracę w trybie porozumienia stron. A. K. zatrudniła P. B. oraz M. W. na podstawie umowy o pracę. Następnie w dniu 17 sierpnia 2014 r. M. F. zaprzestała wykonywania działalności gospodarczej. W dniu 22 sierpnia 2014 r. nastąpiło wykreślenie wpisu z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej.

W dniu 18 sierpnia 2014 r. powódka K. J. stawiała się w pracy po powrocie z urlopu. W żłobku była nowa właściciel – A. K., która zaprosiła ją do swojego pokoju i zaproponowała jej podpisanie umowy o pracę. Powódka J. gdy dowiedziała się, że ma to być zupełnie nowa umowa, z innym pracodawcą niż dotychczas, odmówiła podpisania umowy, gdyż nie chciała stracić wszelkich świadczeń wynikających ze stosunku pracy z M. F., tj. urlopu i wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Następnie w żłobku pojawiła się M. F. i zaproponowała powódce rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powódka nie zgodziła się na taki sposób zakończenia stosunku pracy i podpisała listę obecności. Powódka nie rozmawiała z A. K. na temat warunków jej zatrudnienia, albowiem nie miała rozwiązanej umowy o pracę z M. F.. Pod koniec sierpnia skontaktowała się z pozwaną F. z prośbą o zwrot dokumentów pracowniczych. M. F. oświadczyła powódce, że dokumenty znajdują się u A. K., która, w ocenie M. F. jest jej nowym pracodawcą.

Powódka M. K. od 21 lipca 2014 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym. W tym czasie zadzwoniła do niej powódka K. J. i przekazała informacje o doniesieniach na temat sprzedaży żłobka. W dniu 4 sierpnia 2014 r. powódka wróciła do pracy po urlopie, a następnie przez okres tygodnia przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 18 sierpnia 2014 r. powódka M. K. stawiała się do pracy po powrocie ze zwolnienia lekarskiego. M. F. zaproponowała powódce rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powódka nie przystała na propozycję pozwanej i podpisała przedstawioną listę obecności. Nie rozmawiała z A. K. na temat warunków zatrudnienia, albowiem nie rozwiązała z pozwaną F. umowy o pracę. Powódka M. K. zwróciła się do M. F. o zwrot dokumentów, pozwana zaś oświadczyła jej, że wszelkie dokumenty znajdują się u A. K.. M. F. zostawiła książeczki sanepidu powódek u A. K., a dokumenty pracownicze przechowywała u siebie, po odbiorze ich z biura rachunkowego.

W dniu 25 sierpnia 2014 r. (data prezentaty) powódka K. J. wniosła pozew przeciwko M. F. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) o uznanie sposobu rozwiązania umowy za niezgodny z prawem, zasądzenie od pozwanego pracodawcy na jej rzecz zaległych świadczeń w wysokości 4.500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 18 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty z tytułu trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Ponadto wniosła o zasądzenie odszkodowania w kwocie 4.500,00 zł (w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 18 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty za niezgodny z prawem sposób rozwiązania umowy o pracę, jak również pozostawienie powódki bez ubezpieczenia społecznego od dnia 18 sierpnia 2014 r. oraz pozbawienie możliwości zarejestrowania w urzędzie pracy, a także o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania. W tej samej dacie pozew przeciwko M. F., prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) wniosła także powódka M. K., domagając się uznania sposobu rozwiązania umowy za niezgodny z prawem, zasądzenie od pozwanego pracodawcy na jej rzecz zaległych świadczeń w wysokości 1.500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 18 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty z tytułu jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Ponadto wniosła o zasądzenie odszkodowania w kwocie 4.500,00 zł (w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 18 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty za niezgodny z prawem sposób rozwiązania umowy o pracę, jak również pozostawienie

jej bez ubezpieczenia społecznego od dnia 18 sierpnia 2014 r. oraz pozbawienia możliwości zarejestrowania w urzędzie pracy, a także o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania.

W odpowiedzi na pozew z dnia 5 listopada 2014 r. (data prezentaty) pozwana M. F., prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pismem złożonym na rozprawie w dniu 8 października 2015 r. powódka M. K. sprecyzowała żądanie pozwu, wskazując, że dochodzi łącznej kwoty w wysokości 7.598,56 zł, na którą składają się odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia – 2.000,00 zł brutto, odszkodowanie za niewydanie w terminie świadectwa pracy w wysokości 4.032,00 zł, składki ZUS za okres od 19 do 31 sierpnia 2014 r. – 378,56 zł wraz z wynagrodzeniem za ww. okres w kwocie 900 zł brutto i ekwiwalent za trzy dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego – 288 zł brutto. Z kolei pismem z dnia 9 maja 2016 r. powódka K. J. sprecyzowała żądanie pozwu i wskazała, iż dochodzi łącznej kwoty 12.285,00 zł, na którą składają się następujące kwoty 6.300,00 zł tytułem wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia, 4.233,60 zł tytułem odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy, obliczone zgodnie z zasadą ustalania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, 945,00 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 19 sierpnia 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r. oraz 806,40 zł tytułem ekwiwalentu za 8 dni zaległego urlopu. Ponadto na terminie rozprawy w dniu 8 października 2015 r. powódki cofnęły roszczenie o zapłatę składek ZUS za okres od 19 do 31 sierpnia 2014 r. oraz za okres wypowiedzenia.

W załączniku do protokołu rozprawy z dnia 1 marca 2016 r. pozwana A. K. zmodyfikowała stanowisko w ten sposób, że wniosła o uchylenie postanowienia Sądu z dnia 18 grudnia 2015 r. o wezwaniu do udziału w sprawie w charakterze pozwanej A. K., a także o umorzenie postępowania wobec pozwanej A. K. i zasądzenie od pozwanej M. F. na rzecz pozwanej A. K. kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że A. K. nie posiada legitymacji do bycia stroną pozwaną w procesie, z uwagi na stanowczy sprzeciw powódek przeciwko wezwaniu jej do udziału w sprawie w charakterze pozwanego. Ponadto niezasadne jest twierdzenie pozwanej M. F., iż nie zobowiązała się do rozwiązania umów o pracę ze swoimi pracownikami. Wolą stron przy podpisywaniu umowy z dnia 14 sierpnia 2014 r. nie było przejście pracowników z przedsiębiorstwa M. F. do przedsiębiorstwa A. K.. Pracownicy M. F. nadal byli jej pracownikami w następujących dniach, o czym świadczy podpisanie porozumień przez M. F. z jej pracownikami w dniu 16 sierpnia 2014 r. i próba rozwiązania przez M. F. umów o pracę z powódkami w dniu 18 sierpnia 2014 r.

Na terminie rozprawy w dniu 28 kwietnia 2016 r. powódka M. K. i K. J. podtrzymała roszczenie o wydanie świadectwa pracy. W dalszym toku postępowania strony podtrzymały stanowiska w niezmienionym kształcie.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych i aktach osobowych oraz na podstawie zeznań świadków: P. B., M. W. i M. L.. Sąd I instancji zaznaczył, że P. B. oraz M. W. zeznawały na okoliczność przyczyn rozwiązania umowy o pracę z M. F.. Z kolei świadek M. L. towarzyszył A. K. w procesie zakupu żłobka i posiadał wiedzę na temat ustaleń poczynionych pomiędzy pozwanymi. W ocenie Sądu Rejonowego, zeznania ww. świadków były spójne i logiczne oraz korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, dlatego Sąd uznał je za wiarygodne. Sąd Rejonowy dał również wiarę zeznaniom powódki K. J. oraz M. K.. Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom powódek w zakresie przebiegu wydarzeń z dnia 18 sierpnia 2014 r. i okoliczności informowania powódek o fakcie zamiaru sprzedaży żłobka. W ocenie Sądu Rejonowego zeznania powódek nie budziły wątpliwości, dlatego posłużyły za podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Ustalając stan faktyczny, Sąd Rejonowy oparł się również na zeznaniach pozwanych M. F. oraz A. K.. Wskazał, że A. K. przed wezwaniem jej do wzięcia udziału w sprawie w charakterze pozwanego zeznawała w sprawie, jako świadek. W ocenie Sądu Rejonowego, zeznania A. K. dotyczące proponowanych powódkom warunków zatrudnienia pozostawały ze sobą w sprzeczności, a także nie korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie, dlatego brak było podstaw do uznania ich za wiarygodne w tym zakresie. Z kolei Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom M. F., że powódki w dniu 18 sierpnia 2014 r. podpisały jej listę obecności z uwagi na fakt, że A. K. jeszcze nie wydrukowała

swojej listy. Z akt sprawy wynika bowiem, że A. K. w dniu 18 sierpnia 2014 r. przedstawiła pracownikom, z którymi podpisała umowę o pracę listę obecności. Wobec powyższego Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom M. F. w zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że zgodnie z art. 23¹ § 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5. Przepisy polskiego porządku prawnego nie zawierają definicji przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, w zakresie definicji pojęcia przejścia zakładu pracy, należy odwołać się do prawodawstwa unijnego. Zgodnie z obowiązującą w Unii Europejskiej zasadą dokonywania proeuropejskiej wykładni prawa krajowego, obowiązkiem sędziego krajowego jest nadanie regulacji prawa wewnętrznego takiego sensu normatywnego, który będzie pozostawał w zgodzie z porządkiem prawnym Unii. Dotyczy to także orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, poprzednio Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.

W dalszej kolejności, Sąd Rejonowy przytoczył uregulowania 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. Wskazał, że w jej rozumieniu „przejęcie” następuje wówczas, 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 (art. 1 ust. 1 lit. b dyrektywy). Sąd Najwyższy w ww. orzeczeniu wskazał zalecenia, jakimi należy kierować się przy ustalaniu, czy w konkretnym stanie faktycznym doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. Podkreślił, iż po pierwsze należy zbadać, czy przejście przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa, zakładu następuje w drodze prawnego przekazania lub połączenia, a po drugie, czy przejście dotyczy jednostki gospodarczej, przez którą należy rozumieć zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza. Po trzecie natomiast, czy przejście następuje pod warunkiem, że przekazywana jednostka gospodarcza zachowuje tożsamość. Sąd Najwyższy dodał także, że najpierw Sąd musi dokonać identyfikacji zakładu pracy lub części zakładu pracy (jednostki gospodarczej), będących przedmiotem przejścia. Chodzi tu o ustalenie, czy występuje dostatecznie wyodrębniona jednostka (zakład pracy lub część zakładu pracy), którą można uznać za zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej. Kolejnym krokiem powinno być ustalenie, jakiego rodzaju jednostka jest przedmiotem przejścia w danej sprawie, a w szczególności, czy jest to jednostka, którą konstytuuje przede wszystkim zespół pracowników, czy też o jej wyodrębnieniu przesądzają składniki materialne. Na koniec Sąd powinien zbadać, czy jednostka ta zachowała tożsamość po przejściu usługi, czy jej działanie jest rzeczywiście kontynuowane lub podjęte ponownie przez nowego pracodawcę.

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy zważył, że M. F. i A. K. w dniu 14 sierpnia 2014 r. zawarły umowę sprzedaży (...). Przedmiotem sprzedaży była własność mebli, zabawek, strony internetowej i nazwy (...)wpisanego pod numerem zezwolenia (...). W ocenie Sądu Rejonowego zawarcie przez strony przedmiotowej umowy jest formą prawnego przekazania, której zgodność z prawem również podlegała ocenie Sądu, albowiem czynności prawne, na podstawie których dochodzi do przejścia zakładu pracy na podstawie art. 23⁽¹⁾ k.p., powinny być zgodne z prawem. W rozumieniu tego przepisu za legalne należy uznać czynności dokonane w dobrej wierze w ramach obowiązującego porządku prawnego, tj. niestanowiące czynu zabronionego. Przepis art. 23⁽¹⁾ k.p. ma charakter ochronny, z którego wynika konieczność zapewnienia pracownikom stabilizacji zatrudnienia i jego warunków. W tym też znaczeniu (i tylko w tym) sąd pracy ocenia, czy doszło do przejścia zakładu pracy na podstawie legalnego transferu (czynności zgodnej z prawem). Ocenia więc tylko, czy czynności będące podstawą transferu zostały dokonane w ramach obowiązującego porządku prawnego (nie stanowiły czynu zabronionego) oraz, czy podmioty uczestniczące w przejęciu działały w dobrej wierze - były przekonane co do zgodności z prawem i nieświadome wadliwości dokonywanych czynności. Wobec powyższego Sąd Rejonowy nie badał zgodności z prawem formy umowy zbycia przedsiębiorstwa, wskazując, że nie należy to do kognicji sądu pracy. Jak wskazywała strona dopozwana, zbycie przedsiębiorstwa w innej formie niż forma zastrzeżona przez ustawę (forma pisemna z podpisami notarialnie

poświadczonymi) skutkuje nieważnością takiej umowy. W ocenie Sądu I instancji forma umowy sprzedaży zawartej pomiędzy pozwanymi w dniu 14 sierpnia 2014 roku nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia o legalności przejęcia. W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd Rejonowy ustalił, że strony działały w dobrej wierze, pozwana M. F. zeznała, że miała na celu zakończenie działalności gospodarczej, a zamiarem A. K. było prowadzenie żłobka. Umowa sprzedaży dotycząca przeniesienia własności składników części przedsiębiorstwa o charakterze majątkowym nie stanowiła czynu zabronionego, a strony ją zawierające działały w dobrej wierze.

W kwestii badania przesłanki, czy przejście dotyczy jednostki gospodarczej, Sąd Rejonowy zważył, iż w terminologii jednostki gospodarczej mieści się pojęcie zakładu pracy, czy części zakładu pracy. Podstawowe znaczenie dla faktu wystąpienia transferu ma ocena charakteru jednostki gospodarczej. Chodzi o ustalenie, czy jest to jednostka, której zasadniczymi zasobami, wartościami decydującymi o jej charakterze i zdolności do prowadzenia działalności są pracownicy i ich kwalifikacje, czy też składniki materialne. W ocenie Sądu Rejonowego działalność niepublicznego przedszkola opiera się przede wszystkim na kadrze wykwalifikowanych opiekunów, którzy mają zapewnić dzieciom należytą opiekę wychowawczą, a także dbać o ich rozwój. Zgodnie z art. 6 ust. 5 pkt. 2 ustawy z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty niepubliczne przedszkole zatrudnia nauczycieli posiadających kwalifikacje określone dla nauczycieli przedszkoli publicznych; przepisy ust. 6 i art. 7 ust. 1ba stosuje się odpowiednio. Niepubliczne przedszkole jest jednostką, której filarem działalności są pracownicy, dlatego też dla oceny faktu przejścia zakładu pracy istotne jest ustalenie, czy doszło do przejścia zatrudnionych pracowników. Niewątpliwie dwie pracownice M. F. – P. B. oraz M. W. kontynuowały zatrudnienie u A. K.. Bezspornym pozostaje również fakt, iż A. K. proponowała powódkom zatrudnienie już w momencie, gdy pierwszy raz stały się w przedszkolu po zmianie właściciela. W ocenie powódek zatrudnienie to było niemożliwe, bowiem wciąż łączyła je umowa o pracę z M. F.. Z kolei M. F. twierdziła, iż skoro zaprzestała już prowadzenia działalności gospodarczej, nie można mówić o kontynuowaniu zatrudnienia. Sąd Rejonowy podkreślił, że zakończenie działalności gospodarczej przez pracodawcę, będącego osobą fizyczną nie jest równoznaczne z ustaniem stosunków pracy z jego pracownikami. Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest bowiem jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Z treści przytoczonego przepisu wynika, że dla posiadania statusu pracodawcy wystarczająca jest okoliczność zatrudniania pracowników, natomiast bez znaczenia pozostaje prowadzenie działalności gospodarczej. Jak zważył Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z dnia 19 września 2012 r., (III AUa 720/12), przedsiębiorca może zakończyć i wyrejestrować działalność gospodarczą, co nie oznacza, że przestaje istnieć jako podmiot zatrudniający pracowników. Osoby zatrudnione nie są bowiem pracownikami działalności gospodarczej, którą prowadzi osoba fizyczna, ale pracownikami tej osoby. Zakończenie działalności gospodarczej jest z całą pewnością uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Rejonowy dodał, że pozwane zgodnie ustaliły, iż A. K. zatrudni pracownice M. F. z uwagi na dobro wychowanków, albowiem dzieci przyzwyczajają się do opiekunek i zmiana personelu nie byłaby korzystna dla funkcjonowania placówki. W ocenie Sądu I instancji powyższe przesądza o charakterze jednostki i uzasadnia zaistnienie przedmiotowej przesłanki w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy zważył, że ostatnim kryterium ocennym przejęcie zakładu pracy jest zachowanie tożsamości przekazywanej jednostki gospodarczej. Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, które też stało się podstawą orzecznictwa Sądu Najwyższego, należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności, przede wszystkim rodzaj przedsiębiorstwa, przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych takich jak budynki i ruchomości, wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia, przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klientów, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed i po przejęciu oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności. Elementy te muszą być zawsze oceniane całościowo w kontekście konkretnej sprawy i żaden z nich nie może być samodzielnie podstawą przyjęcia, że jednostka (przedsiębiorstwo, zakład lub część zakładu) zachowała tożsamość. Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy, w ocenie Sądu Rejonowego, jednostka przejęta przez A. K. zachowała tożsamość, tj. nazwę, poprzez przejęcie części majątku ruchomego – zabawek, mebli, a także strony internetowej. Ponadto przedszkole mieściło się w tym samym budynku, A. K. podpisała umowę najmu z dotychczasowym wynajmującym oraz z dostawcami usług – cateringu, gazu, prądu itp. Również pod opieką przedszkola pozostała część tych samych wychowanków, dwie pracownice pozwanej M. F. wyraziły wolę zatrudnienia

u A. K.. A. K. wykonywała działalność tożsamą z działalnością M. F. – prowadzenie przedszkola. Prowadzenie takiej działalności jest również obwarowane uzyskaniem stosownych pozwoleń administracyjnych. A. K. uzyskała zezwolenie na prowadzenie niepublicznego przedszkola o tym samym numerze zezwolenia, tj. weszła w miejsce M. F., nie otrzymała nowego tytułu administracyjnego do prowadzenia przedmiotowej działalności. W ocenie Sądu I instancji (...) stanowi dostatecznie wyodrębnioną jednostkę, którą można uznać za zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej.

Zdaniem Sądu Rejonowego kluczowe dla przedmiotowej sprawy jest także stanowisko wyrażone w wyroku z dnia z 29 listopada 2005 r., (II PK 391/04), w którym Sąd Najwyższy podniósł, że o pojęciu części zakładu pracy, podobnie jak o pojęciu zakładu pracy według art. 23⁽¹⁾ k.p., decydują te elementy - materialne lub niematerialne – które stwarzają możliwość wykonywania pracy przez zatrudnionych pracowników, a zatem powodują, że stanowi on placówkę zatrudnienia i które, w przypadku ich przejęcia przez inny podmiot (innego pracodawcę), umożliwiają dalsze prowadzenie dotychczasowej lub podobnej działalności i w związku z tym kontynuację pracy pracowników związanych z tą częścią zakładu. Ocena, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę zależy więc od ustalenia, że przejął on w faktyczne władanie część mienia lub zadań, stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych. Natomiast jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 października 1997 r., (I PKN 301/97) w razie wątpliwości, czy nastąpiło przejęcie części zakładu pracy w rozumieniu art. 23⁽¹⁾ k.p., istotną okolicznością jest także to, że w wyniku dokonanych zmian organizacyjnych nie ma zapotrzebowania na pracę danego pracownika w jego dotychczasowym miejscu i rozmiarze. Przepis art. 23⁽¹⁾ § 1 k.p. jest bezwzględnie obowiązujący i przejęcie w tym trybie pracowników przez nowego pracodawcę następuje z mocy prawa, co nie jest uzależnione od jakichkolwiek czynności pracowników. W ocenie Sądu Rejonowego powódki nie były obowiązane do rozwiązania umowy z M. F. i zawarcia umów z A. K.. Pozwane chciały uniknąć odpowiedzialności za zobowiązania powstałe w czasie, w którym nie prowadziły działalności gospodarczej, stąd też ich umowne ustalenia, co do spłaty zobowiązań powstałych przed 18 sierpnia 2014 r. Jednak w ocenie Sądu Rejonowego obie pozwane miały na celu prowadzenie żłobka i zapewnienie ciągłości funkcjonowania placówki. Sąd I instancji wskazał, że w przedmiotowej sprawie z uwagi na tożsamy profil działalności i chęci zatrudnienia powódek przez A. K., istniało zapotrzebowanie na pracę świadczoną przez powódki. Ponadto, co do zasady zachowano ciągłość funkcjonowania placówki, albowiem w dniu 14 sierpnia 2014 r. pozwane podpisały umowę sprzedaży żłobka, następnie w okresie od 15 do 17 sierpnia był długi weekend i 18 sierpnia 2014 r. żłobek funkcjonował, powódki stały się do pracy i podpisały listy obecności M. F., uznając, że wciąż są jej pracownikami. Biorąc pod uwagę całokształt materiału dowodowego i analizę poszczególnych kryteriów dotyczących oceny przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, zdaniem Sądu Rejonowego w dniu 18 sierpnia 2014 r. doszło do przejścia zakładu pracy – (...)na pracodawcę A. K., prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą Usługi pielęgniarstwa A. K.. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 września 2009 r., (II PK 86/09), datą przejścia jest data faktycznego przejęcia przez nowego pracodawcę mienia, majątku i zadań, a nie data formalnego zawarcia umowy, na podstawie której dochodzi do przejęcia zakładu pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w niniejszej sprawie nie doszło do zachowania pisemnej formy zawiadomienia pracowników. Jednak powódki wiedziały o zamiarze sprzedaży żłobka, informacje te potwierdziła M. F. w rozmowie z pracownikami, a także w późniejszym czasie ogłosiła to powódkom w czasie świadczenia przez nie pracy na jednej z sal przedszkola. Zważył, że regulacja art. 23¹ § 3 k.p. nie ma charakteru bezwzględnego, albowiem, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 stycznia 2002 r., (I PKN 779/00), niewykonanie przez dotychczasowego pracodawcę obowiązku udzielenia informacji i pouczenia z art. 23¹ § 3 k.p. nie wpływa na skutek przejęcia zakładu pracy lub jego części z art. 23¹ § 1 k.p., polegający na wejściu nowego pracodawcy w prawa i obowiązki strony stosunku pracy. Jednocześnie Sąd Rejonowy nadmienił, że zgodnie z art. 23¹ § 2 k.p., za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Kodeks pracy nie przewiduje wprost kwestii odpowiedzialności za zobowiązanie powstałe po przejściu zakładu pracy. Przepis art. 23¹ § 2 k.p. nie wprowadza, ale wręcz wyklucza odpowiedzialność dotychczasowego pracodawcy za zobowiązania powstałe po przejściu zakładu pracy. Z treści tego przepisu i jego

charakteru, a zwłaszcza wyjątkowości regulacji w nim wprowadzonej, wynika a contrario, że za zobowiązania powstałe po przejściu zakładu pracy odpowiada wyłącznie nowy pracodawca. Oznacza to też, że pełna regulacja odpowiedzialności pracodawców w przypadku przejścia zakładu pracy jest dokonana w tym przepisie. Ponadto jak wskazał Sąd Najwyższy ww. wyroku z dnia 8 stycznia 2002 r., (I PKN 779/00), dotychczasowy pracodawca nie odpowiada za zobowiązania nowego pracodawcy powstałe po przejściu zakładu pracy.

Wobec ustalenia, że doszło do przejścia zakładu pracy – (...) i faktu, iż wszelkie należności do dnia 18 sierpnia 2014 r. zostały przez M. F. spłacone, co do zasady należało podzielić stanowisko wyrażone w załączniku do protokołu pełnomocnika dopozwanej, iż wobec niej należało postępowanie umorzyć. Pozwana A. K. została wezwana do udziału w sprawie na podstawie art. 477 w zw. z art. 194 § 1 k.p.c., na wniosek pozwanej M. F.. Powódki nie zgłosiły żadnych roszczeń wobec pozwanej A. K., dlatego Sąd Rejonowy, uznając stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 10 listopada 1999 r., (I PKN 351/99), iż sąd pracy nie może dokonać z urzędu wezwania do udziału w sprawie strony pozwanej nawet jeżeli sądowi wiadomo, że jest ona legitymowana w sprawie, jeżeli pomimo tego powód, wiedząc o tym, stanowczo wskazuje inną stronę pozwaną lub sprzeciwia się takiemu dopozwaniu. Wobec powyższego Sąd Rejonowy nie orzekł merytorycznie o zasadności roszczeń wobec A. K., gdyż takich roszczeń powódki nie zgłosiły. Zgodnie z art. 355 § 1 k.p.c., Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne. W wyniku ustalenia, że powódki nie dochodziły żadnych roszczeń wobec dopozwanej, Sąd Rejonowy umorzył postępowanie wobec dopozwanej A. K..

Wobec zaś ustalenia przez Sąd I instancji, zgodnie z art. 23⁽¹⁾ § 2 k.p., że za zobowiązania powstałe po przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę, odpowiada A. K., powództwo wobec M. F. należało oddalić. Powódki dochodziły roszczeń związanych z ustaniem stosunku pracy, tj. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia za okres wypowiedzenia itp. Roszczenia te kierowały wobec M. F., która ich zdaniem nadal pozostawała pracodawcą powódek. W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd Rejonowy ustalił, że za zobowiązania powstałe po przejściu zakładu pracy odpowiada A. K., nie ma podstaw do zasądzenia roszczeń na rzecz powódek od pozwanej M. F., prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...).

Powódki na terminie rozprawy w dniu 8 października 2015 r. cofnęły roszczenie o zapłatę składek ZUS za okres od 19 do 31 sierpnia 2014 roku oraz za okres wypowiedzenia. Zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia – aż do wydania wyroku. Sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia tylko wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (art. 203 § 4 k.p.c.). Instytucja cofnięcia pozwu ma zastosowanie również w przypadku częściowego cofnięcia żądania. Natomiast zgodnie z art. 469 k.p.c. sąd uzna zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, sprzeciwu lub środka odwoławczego oraz zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika lub ubezpieczonego. W ocenie Sądu Rejonowego cofnięcie przez powódki wskazanego roszczenia nie narusza słusznego interesu pracownika, nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego i nie zmierza do obejścia prawa. Wobec powyższego Sąd I instancji na podstawie art. 203 § 1 i 4 k.p.c. w zw. z art. 355 k.p.c. i art. 469 k.p.c. umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o składki na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Wobec oddalenia powództwa, stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd Rejonowy zasądził od powódki K. J. na rzecz pozwanej M. F. kwotę 1.800,00 zł, ustaloną w oparciu o § 12 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokacie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.) oraz od powódki M. K. na rzecz pozwanej M. F. kwotę 900 zł, ustaloną w oparciu o § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 ww. rozporządzenia – w brzemieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie rozporządzenia z dnia 29 lipca 2015 r. (Dz. U. poz. 1079).

Zgodnie z art. 194 § 1 zd. 2 k.p.c., osoba wezwana do udziału w sprawie na wniosek pozwanego może domagać się zwrotu kosztów wyłącznie od pozwanego, jeżeli okaże się, że wniosek był bezzasadny. Sąd Rejonowy zważył, iż w niniejszej sprawie wniosek pozwanej M. F. o dopozwanie A. K. okazał się bezzasadny, albowiem powódki nie zgłosiły żadnych roszczeń wobec A. K.. Dlatego też Sąd I instancji zasądził na rzecz dopozwanej A. K. od M. F. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) na podstawie art. 194 § 1 zd. 2 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt. 5 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. z 2013 r., poz. 490 ze zm.) – w brzemieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie rozporządzenia z dnia 29 lipca 2015 r. (Dz. U. poz. 1079).

W dniu 15 lipca 2016 r. apelację od powyższego wyroku wniosła powódka K. J., zaskarżając wyrok w części, tj. w zakresie pkt. 1 i 4, zarzucając Sądowi I instancji naruszenie:

I. **przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c.** poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i w efekcie tego przyjęcie, że wolą stron umowy sprzedaży zawartej w dniu 14 sierpnia 2014 r. było przejęcie zakładu pracy - (...) przez A. K. oraz niewyjaśnienie istotnej dla sprawy okoliczności uzasadniającej którzy pracownicy zostali przez A. K. przejęci;

II. **przepisów prawa materialnego, tj.**

- 23⁽¹⁾ § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, spowodowane błędem w ustaleniach faktycznych, będących podstawą rozstrzygnięcia i sprzecznością istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego, co doprowadziło do uznania przez Sąd, że doszło do przejęcia zakładu pracy - (...) przez pracodawcę A. K. w sytuacji, gdy umowa sprzedaży z dnia 14 sierpnia 2014 r. zawarta pomiędzy M. F. a A. K. dotyczyła jedynie poszczególnych składników przedsiębiorstwa prowadzonego przez M. F., a strony umowy nie miały zamiaru dokonania przejęcia zakładu pracy przez A. K. na podstawie przepisu art. 23⁽¹⁾ § 1 k.p.;

- art. 23¹ § 6 k.p. poprzez niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności sprawy, co doprowadziło do uznania przez Sąd, że rozwiązanie umowy o pracę z pracownikami, bądź chęć rozwiązania umowy z pracownikami za porozumieniem stron nie ma wpływu na przejęcie zakładu pracy przez innego pracodawcę.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt. 1 i 4 poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kwoty w wysokości 12.285,00 zł, a także kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zakresie, w jakim został zaskarżony i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca zakwestionowała poszczególne ustalenia faktyczne oraz tezy stawiane przez Sąd I Instancji. Wskazała, że zgodnie z art. 23¹ § 1 k.p., w razie przejęcia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem § 5. Wykładnia tego przepisu opiera się na dwóch istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy założeniach: pierwszym, że nie jest możliwe objęcie pracownika ochroną wynikającą z tego przepisu, jeżeli przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę stosunek pracy został skutecznie rozwiązany oraz drugim, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie uzasadnia samo w sobie pogorszenia warunków pracy przejmowanego pracownika. Skarżąca podkreśliła, że obydwa wskazane założenia muszą być widziane w świetle istoty i podstawowego celu prawnej regulacji zmiany pracodawcy wskutek przejścia zakładu pracy, którą jest stabilizacja (utrzymanie) zatrudnienia pracownika i dotychczasowych warunków tego zatrudnienia, pomimo zmiany pracodawcy. Podmiotowe przekształcenie stosunku pracy wskutek zbycia zakładu pracy nie uzasadnia rozwiązania stosunków pracy z jego pracownikami ani pogorszenia ich warunków pracy. Pierwsze ze wskazanych założeń wynika z tego, że nowy pracodawca może wstąpić w stosunek pracy (wejść w miejsce dotychczasowego pracodawcy) tylko wtedy, gdy w chwili przejęcia zakładu, pracownicy posiadają jeszcze

pracownikami, tj. łączy ich ze „starym” pracodawcą ważna umowa o pracę. Przepis art. 23¹ § 6 k.p., stanowi natomiast, że przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy. W ocenie skarżącej analogiczne stanowisko należy zająć odnośnie do skutków rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Jeżeli nastąpiło ono przed datą przejścia zakładu pracy, to mechanizm zmiany pracodawcy wynikający z art. 23¹ § 1 k.p. nie może mieć zastosowania. W takim bowiem przypadku porozumienie rozwiązujące stosunek pracy zmierza do wyłączenia automatyzmu prawnego kontynuacji stosunku pracy, pomimo przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, co prowadzi do sprzeczności z bezwzględnie obowiązującą normą prawną zawartą w tym przepisie.

Skarżąca podkreśliła, że w dniu 16 sierpnia 2014 r. pozwana M. F. rozwiązała umowę o pracę za porozumieniem stron z dwoma pracownikami - P. B. i M. W.. W ten sam sposób M. F. próbowała rozwiązać umowę o pracę z powódkami – K. J. i M. K., na co one nie wyraziły zgody. Z takiego zachowania pracodawcy – w ocenie powódki - nie można więc wywodzić dobrej woli i dbania o ciągłość pracy swoich pracowników. Wręcz przeciwnie, M. F. chciała zakończyć prowadzoną przez siebie działalność gospodarczą i rozwiązać umowy o pracę z pracownikami, a dopiero wówczas, gdy powódki nie zgodziły się na takie rozwiązanie, pozwana zaczęła szukać wygodnego dla siebie rozwiązania sytuacji, mającego na celu uwolnienie siebie od odpowiedzialności za zobowiązanie wypłaty na ich rzecz wynagrodzenia. Nie bez znaczenia jest również fakt, że skutkiem zachowania pozwanej M. F. jest to, że do dnia dzisiejszego powódki nie otrzymały wypowiedzenia umowy o pracę, świadectwa pracy i książeczki SANEPID-u.

Zdaniem skarżącej, także drugie ze wskazanych powyżej założeń wykładni art. 23⁽¹⁾ k.p. wynika z istoty instytucji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę i jest ugruntowane w orzecznictwie sądowym oraz doktrynie prawa. Tym samym skarżąca uznała, że z uwagi na bezwzględnie obowiązujący charakter art. 23⁽¹⁾ § 1 k.p., autonomia woli stron stosunku pracy w zakresie kształtowania jego treści ulega ograniczeniu, a pracodawca przejmujący zakład pracy nie może zmienić warunków pracy pracownika na jego niekorzyść z powodu samego przejścia zakładu pracy. Zaznaczyła także, iż w jej ocenie do przejścia zakładu pracy M. F. przez A. K. nie doszło także w wyniku czynności faktycznych. Istotnym składnikiem przedsiębiorstwa jest m.in. dokumentacja, w szczególności akta osobowe pracowników. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że akta osobowe powódek nigdy nie zostały przekazane przez M. F. - A. K.. Próbę przekazania A. K. akt osobowych pracowników, w tym powódek, pozwana M. F. podjęła dopiero w dniu 22 sierpnia 2014 r., kiedy okazało się, że nie doszła do porozumienia z powódkami w zakresie rozwiązania z nimi umów o pracę. Wobec powyższego, w ocenie skarżącej nie doszło do przejścia zakładu pracy przez A. K., a zobowiązania wynikające z zawartej umowy o pracę obciążają M. F., jako pracodawcę (apelacja k. 328-333).

W dniu 22 lipca 2016 r. apelację od powyższego wyroku wywiodła także M. K., zaskarżając go w całości i wnosząc o jego zmianę. Uzasadniając swe stanowisko skarżąca wskazała, iż Sąd Rejonowy wydając zaskarżone orzeczenie nie wziął pod uwagę faktu, że pozwana M. F. zmusiła ją do podpisania wypowiedzenia umowy o pracę za porozumieniem stron, natomiast A. K. zaprzeczyła, jakoby przejęła działalność, prowadzoną przez pozwaną (apelacja k. 344, k. 375).

W odpowiedzi na apelację, pozwana M. F. wniosła o ich oddalenie w całości i zasądzenie od powódek na swoją rzecz kosztów postępowania za instancję odwoławczą, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W treści odpowiedzi na apelację, pełnomocnik pozwanej w sposób szczegółowy ustosunkował się do twierdzeń powódek, zaprezentowanych w apelacjach, podnosząc, iż stanowią one jedynie nieuprawnioną polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego. Z kolei w odpowiedzi na apelację z dnia 2 sierpnia 2016 r. i z dnia 8 listopada 2016 r. pozwana A. K. oświadczyła, iż przychyliła się do apelacji powódek i wnosi o ich uwzględnienie (odpowiedź na apelację k. 393-399, odpowiedź na apelację k. 405-407, k. 409-411).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacje nie zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy podziela, uznając za własne, ustalenia faktyczne i ocenę prawną poczynione przez Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny sprawy uwzględniając całokształt materiału dowodowego oraz dokonując jego oceny w ramach przysługującej mu swobody w ocenie dowodów, granic tej swobody nie przekraczając. Sąd Rejonowy ocenił przeprowadzone dowody w sposób logiczny, zgodny z zasadami doświadczenia życiowego oraz uwzględnił towarzyszące im okoliczności, które miały znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Dopóki Sądowi nie można postawić uzasadnionego zarzutu naruszenia zasad logicznego rozumowania, dopóty poczynione przez niego ustalenia nie mogą być kwestionowane i to nawet w sytuacji, gdy możliwa jest odmienna, od dokonanej przez Sąd, ocena zgromadzonych w sprawie dowodów. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ustalił fakty, które uznał za udowodnione, dowody, na których się oparł oraz wyjaśnił podstawę prawną wyroku, nie naruszył przy tym wskazywanych w treści apelacji przepisów prawa materialnego i procesowego. W toku postępowania przed Sądem I instancji nie doszło do naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez naruszenie swobodnej oceny dowodów i zaniechanie wszechstronnego zbadania materiału dowodowego w sprawie.

Obie apelacje, zawierające w znacznej części podobne zarzuty, zmierzały do wykazania okoliczności, iż w realiach rozpoznawanej sprawy nie nastąpiło przejście zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., albowiem umowa sprzedaży z dnia 14 sierpnia 2014 r. zawarta pomiędzy M. F., a A. K. dotyczyła jedynie poszczególnych składników przedsiębiorstwa prowadzonego przez M. F., a strony umowy nie miały zamiaru dokonania przejęcia zakładu pracy przez A. K. na podstawie ww. przepisu. Skarżące zarzuciły także, że poprzez niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności sprawy, Sąd I instancji uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z pracownikami, bądź chęć rozwiązania umowy z pracownikami za porozumieniem stron nie miały wpływu na przejęcie zakładu pracy przez innego pracodawcę.

Zarzuty obu apelacji nie są zasadne. W zakresie zastosowania przez Sąd rejonowy art. 23¹ k.p. wskazać trzeba, że przejście zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę jest skutkiem różnych zdarzeń życia gospodarczego (sprzedaż, dzierżawa, leasing części zakładu) i powoduje istotne skutki prawne dla pracowników. Takie przypadki w aktualnej dynamicznej sytuacji gospodarczej mogą występować z większym natężeniem. Regułą - wynikającą z art. 23¹ § 1 k.p. - jest to, że nowy (przejmujący) pracodawca staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych (o niezmienionej treści) stosunkach pracy, których podstawę stanowi umowa o pracę. Regulacje zawarte w kodeksie pracy w tym zakresie mają charakter bezwzględnie obowiązujący i wprowadzają pewne mechanizmy ochronne (niekiedy mogące być nawet uznane za ograniczające swobodę działalności gospodarczej pracodawcy, jako przedsiębiorcy) mające na celu - przynajmniej czasowe - zapewnienie pracownikom stabilizacji zatrudnienia i odpowiedzialności pracodawcy za wynikające ze stosunku pracy zobowiązania. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 kwietnia 2007 r. (II PK 245/06) z bezwzględnie obowiązującego charakteru art. 23¹ § 1 k.p. wynika, że skutek przejścia części zakładu pracy, polegający na zmianie pracodawcy, następuje z mocy prawa (automatycznie), a nie w następstwie uzgodnień między zainteresowanymi pracodawcami. Uzgodnienia te nie mogą wyłączyć lub zmienić wskazanego skutku przejścia zakładu pracy lub jego części. Z drugiej jednak strony skutek ten następuje bez względu na ewentualny sprzeciw pracowników. Przypomniał o tym Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 19 stycznia 1993 r. (I PZP 70/92) wskazując, że w razie przejęcia zakładu pracy w części przez inny zakład, staje się on z mocy prawa stroną w stosunkach pracy z pracownikami zatrudnionymi w przejętej części zakładu (art. 23¹ § 2 k.p.) także wówczas, gdy pracownicy ci sprzeciwiali się zmianie pracodawcy.

Kodeks pracy nie zawiera definicji pojęcia „przejście zakładu pracy”. Pojęcie to w orzecznictwie rozumiane jest szeroko. Przejście to może nastąpić na skutek różnorodnych zdarzeń i czynności prawnych (por. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 1994 r., I PZP 20/94, z dnia 22 lutego 1994 r., I PZP 1/94, z dnia 16 marca 1993 r., I PZP 10/93 i wyrok z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 391/04). Pojęcie to łączy się z przejściem zakładu pracy rozumianego nie tylko przedmiotowo (przede wszystkim jako składniki majątkowe przedsiębiorstwa, w którym świadczona jest praca), ale też jako ogółu zadań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000, I PKN 489/99). Może być przy tym wynikiem zgodnego działania przejmującego i przejmowanego, ale także nastąpić wbrew woli jednego z nich (lub

nawet obu w razie przejścia z mocy ustawy). Do zaistnienia przejścia zakładu pracy nie jest bowiem konieczne zgodne współdziałanie obu wchodzących w grę podmiotów (pracodawców) ani ich zgodny zamiar osiągnięcia celu w postaci przejścia. Przejście zakładu pracy ma zatem miejsce także wówczas, gdy dotychczasowy i przejmujący pracodawca nie działali zgodnie dla osiągnięcia tego celu, natomiast doszło do faktycznego przejścia majątku i zadań zakładu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 1995 r., I PRN 38/95).

Instytucje przejścia zakładu pracy reguluje także prawo wspólnotowe. Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. b Dyrektywy z 12 marca 2001 r. (2001/23/WE) w sprawie zbliżenia ustawodawstwa Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowników w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów pracy lub części przedsiębiorstw lub zakładów przejście 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. Określając przesłanki, które świadczą o tym, że z punktu widzenia prawa doszło do transferu należy brać pod uwagę takie kwestie jak rodzaj przedsiębiorstwa, przeniesienie jego majątku, stopień podobieństwa działalności wykonywanej przed i po transferze.

Przejście na nowego pracodawcę części dotychczasowego zakładu pracy może niekiedy budzić wątpliwości. Istotną wskazówkę dał w tym zakresie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 listopada 1996 r. (I PKN 21/96) wskazując, że przez część zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. nie należy rozumieć każdego składnika mienia dotychczasowego pracodawcy, jak np. lokalu, maszyny, określonego prawa majątkowego. Częścią zakładu pracy staną się one dopiero wówczas, gdy będą tworzyć zespół składników zakładu, który może być potraktowany, jako odrębna placówka zatrudnienia dla pracowników, którzy wykonują w niej pracę. W sposób pełny (z odniesieniem do art. 1 powołanej dyrektywy Rady 2001/23/WE z 12 marca 2001 r. i orzecznictwa ETS – obecnie TSUE) kwestie przejścia części zakładu pracy rozważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 czerwca 2012 r. (I PK 235/11) wskazując, że ocena przez sąd, czy nastąpiło przejście części zakładu pracy (jednostki gospodarczej) na nowego pracodawcę, w sytuacji, w której nowy usługodawca przejął usługi od poprzedniego usługodawcy wykonującego je na rzecz podmiotu zamawiającego usługę, wymaga ustalenia, czy przejmowana część zakładu pracy (jednostka gospodarcza) zachowała tożsamość, a w szczególności, zależnie od tego, czy działanie jednostki gospodarczej opiera się głównie na pracy ludzkiej, czy na składnikach majątkowych, konieczne jest ustalenie, czy nowy usługodawca przejął decydującą o jej zachowaniu część pracowników lub majątku (wyposażenia materialnego) przejmowanej jednostki (art. 23¹ § 1 k.p.). Częścią zakładu pracy będzie zatem pewna wyodrębniona całość, na którą składają się określone elementy materialne i majątkowe, organizacja (struktura zarządzania), które dają możliwość dalszego wykonywania pracy przez zatrudnionych w niej pracowników (połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej). Istotne pozostaje także to, czy tak rozumiana przejmowana część zakładu zachowała swoją tożsamość (czy działanie jednostki jest kontynuowane także w oparciu o przejętą istotną część pracowników).

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, nie podważonego skutecznie przez stronę powodową wynika, że funkcjonowanie przedsiębiorstwa pozwanej oparte było zarówno na elementach materialnych jak i niematerialnych majątku pracodawcy w postaci mienia, zasobów ludzkich jak i zadań sprowadzających się do prowadzenia działalności gospodarczej. Materiał sprawy potwierdza wprost, że w wyniku zawarcia umowy sprzedaży, pozwana A. K., przejęła zadania związane z prowadzeniem żłobka - przejęła w całości wskazany zakład pracy. Pozwana przejęła bowiem lokal należący do M. F. wraz z całym wyposażeniem oraz zatrudnianych przez nią pracowników. W tym miejscu podzielić należy także stanowisko Sądu I instancji zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia, że sąd pracy ocenia, czy doszło do przejścia zakładu pracy na podstawie legalnego transferu (czynności zgodnej z prawem) oraz czy podmioty uczestniczące w przejściu działały w dobrej wierze. Z tych względów sąd pracy nie jest uprawniony do badania zgodności z prawem umowy zbycia przedsiębiorstwa, albowiem nie należy to do kognicji sądu. Słusznie zatem wskazał Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że M. F. oraz A. K. działały w dobrej wierze, albowiem zamiarem pozwanej M. F. było zbycie przedsiębiorstwa pod firmą (...), a zamiarem pozwanej A. K. było prowadzenie działalności w formie żłobka. Powyższe ustalenia Sądu I instancji znajdują potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach powódek, świadków P. B., M. W. oraz M. L., którzy przesłuchani w toku postępowania wskazali, że pozwana A. K. prowadziła działalność gospodarczą przedmiotem, której był żłobek.

Podnieść przy tym należy, że przesłuchane w toku postępowania przed Sądem I instancji powódki oraz świadkowie P. B. oraz M. W., jak również sama pozwana M. F. wskazywały na zamiar pozwanej zbycia przedsiębiorstwa w taki sposób, aby pracownicy, z którymi pozwana miała zawarte umowy o pracę mogli kontynuować zatrudnienie u nowego pracodawcy. W tym miejscu podzielić należy stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 października 2009 r., (I PK 96/09), zgodnie, z którym ocena, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę zależy od ustalenia, czy przejął on we faktyczne władanie część zadania lub zadań, stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych. W stanie faktycznym niniejszej sprawy stwierdzić należy, że pozwana A. K. przejęła cały zakład pracy pozwanej M. F., albowiem w wyniku objęcia przez A. K. dotychczasowych zadań przedsiębiorstwa nie pozostała żadna jego część mogąca stanowić placówkę zatrudnienia.

Jednocześnie mając na względzie ustalenia odnośnie tego, czy pozwana A. K. przejęła całość, czy też część zakładu pracy M. F., podzielić należy pogląd Sądu I instancji, iż dokonując powyższej oceny należy mieć na względzie charakter przejmowanej jednostki gospodarczej, tj. czy jest to jednostka, której zasadniczymi zasobami, wartościami decydującymi o jej charakterze i zdolności do prowadzenia działalności gospodarczej są pracownicy i ich kwalifikacje, czy też składniki materialne. Jak słusznie wskazał Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia, niepubliczny żłobek jest jednostką, której podstawą działalności są pracownicy, dlatego też niezbędnym było ustalenie, czy doszło do przejścia pracowników. Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że dwie dotychczasowe pracownice pozwanej, tj. P. B. oraz M. W., po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną M. F., kontynuowały zatrudnienie u A. K.. Powyższe ustalenie znajduje potwierdzenie w zebranym w sprawie materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach świadków P. B. oraz M. W.. Ponadto przesłuchana w toku postępowania przed Sądem I instancji w charakterze świadka A. K. wskazała, iż proponowała powódkom zatrudnienie już w momencie, gdy pierwszy raz stawiły się w żłobku, po zmianie pracodawcy, tj. w dniu 18 sierpnia 2014 r. Nadto, z depozycji złożonych przez M. L. jednoznacznie wynika, że wolą stron było przejście dotychczasowych pracowników M. F.. Świadek zeznał bowiem, iż pozwana M. F. jak i on sam namawiał A. K. do przejścia pracowników z uwagi na dobro wychowanków, którzy są przyzwyczajeni do opiekunek zatrudnionych w żłobku. W niniejszej sprawie bez znaczenia pozostaje przy tym okoliczność, że strony w umowie sprzedaży z dnia 14 sierpnia 2014 r. nie uregulowały wprost kwestii przejścia przez nowego pracodawcę pracowników, dotychczas zatrudnianych przez M. F.. Również podnoszona przez pozwaną A. K. okoliczności, iż wolą stron nie było przejście przez pozwaną pracowników dotychczas zatrudnianych przez M. F., nie może rodzić skutku w postaci braku przejścia tych pracowników na nowego pracodawcę. W wyroku z dnia 23 listopada 2001 r. (I PKN 698/00) Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, że stosunek określony w art. 23¹ § 1 k.p. występuje niezależnie od treści umowy stanowiącej podstawę przejścia zakładu pracy. Jeżeli doszło do przejścia części zakładu pracy przez nowego pracodawcę, to staje się on stroną stosunków pracy z pracownikami zatrudnionymi w przejętej części niezależnie od wykonywania innych warunków tej umowy i niezależnie od sposobu jego zachowania względem przejętych pracowników. Umowa pomiędzy pracodawcami nie może bowiem wykluczyć lub modyfikować skutków określonych w art. 23¹ § 1 k.p. W uzasadnieniu powołanego orzeczenia, Sąd Najwyższy podniósł również, że dla wystąpienia skutków w postaci przejścia pracowników przez nowego pracodawcę konieczne i wystarczające jest przejście przez niego w całości lub części zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. Jeżeli chodzi o przejście części zakładu pracy to niezbędne jest przejście zorganizowanej, wydzielonej części mienia dotychczasowego, stanowiącej placówkę zatrudnienia dla danego pracownika. Istotne jest więc powiązanie pracownika z tą placówką, w tym także z przekazywanymi zadaniami dotychczas w niej wykonywanymi. Skutek określony w art. 23¹ § 1 k.p. występuje bowiem niezależnie od treści umowy, stanowiącej podstawę przejścia części zakładu pracy.

W realiach rozpoznawanej sprawy nie budzi wątpliwości fakt, że pozwana A. K., po zawarciu z pozwaną M. F. umowy sprzedaży z dnia 14 sierpnia 2014 r., wskutek której nabyła własność niepublicznego żłobka – (...), w dalszym ciągu w tym samym miejscu prowadziła działalność gospodarczą w postaci żłobka. Powyższą okoliczność potwierdziła także przesłuchana w charakterze świadka P. B., która zeznała, że A. K. zatrudniła ją z dniem 18 sierpnia 2014 r. na dotychczasowych warunkach, a także, że w październiku żłobek upadł oraz świadek M. W., która zeznała, że po

powrocie z urlopu pracowała w żłobku, aż do momentu jego likwidacji. Z tych też względów, wbrew twierdzeniom A. K. wskazać należy, że doszło do przejęcia całości przedsiębiorstwa, a gdyby nawet przyjąć, że zawarta pomiędzy pozwanymi umowa sprzedaży obejmowała sprzedaż jedynie części tego przedsiębiorstwa, to zważywszy, że nastąpiło przejęcie zorganizowanej części mienia, stanowiącej placówkę zatrudnienia dla danego pracownika, a także zachowana została tożsamość zadań świadczonych w tej placówce. Ponadto A. K. podpisała umowę z dotychczasowym wynajmującym oraz dostawcami usług, a nadto pod opieką żłobka pozostawali dotychczasowi wychowankowie. Powyższa okoliczność znajduje potwierdzenie w materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach powódek, świadków M. W., P. B., M. L. jak i samej pozwanej A. K., a także w umowie najmu zawartej przez pozwaną z P. K.. Z powyższych względów nie można zgodzić się z argumentacją powódki K. J., zaprezentowaną w uzasadnieniu apelacji, iż nie doszło do przejęcia przez A. K. zakładu pracy, z uwagi na fakt, że pozwana zaprzeczyła wystąpieniu takiego skutku. W tym miejscu wskazać należy, iż skutek określony w przepisie art. 23⁽¹⁾ § 1 k.p. następuje z mocy prawa i nie jest uzależniony od woli którejkolwiek ze stron. W judykaturze podnosi się także, że art. 23⁽¹⁾ k.p. jest przepisem bezwzględnie obowiązującym (*ius cogens*). 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 cywilno-prawną. Przekształcenie stosunku pracy po stronie podmiotowej następuje automatycznie w wyniku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, niezależnie od tego czy i jakiego rodzaju decyzja (porozumienie) została podjęta co do przekazania pracowników (por. wyrok Sadu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r., sygn. akt I UK 326/09).

Odnosząc się natomiast do zarzutu powódki K. J. odnośnie naruszenia przez Sąd I instancji dyspozycji art. 23¹ § 6 k.p., poprzez niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności sprawy, co w ocenie apelującej skutkowało uznaniem przez Sąd I instancji, że rozwiązanie umowy o pracę z pracownikami, bądź chęć rozwiązania umowy z pracownikami za porozumieniem stron nie ma wpływu na przejęcie zakładu pracy przez innego pracodawcę, wskazać należy, iż zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury „w przypadku rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron przed datą przejścia zakładu pracy i kontynuowania zatrudnienia w przedmiocie przejmującym, konieczne było dokonanie oceny oświadczeń woli stron w kontekście celu ich złożenia. Porozumienie rozwiązujące stosunek pracy jest bowiem nieważne z mocy prawa wówczas, gdy zostało zawarte po to, aby wyłączyć stosunek określony w art. 23¹ § 1 k.p. (por. wyrok Sadu Najwyższego z dnia 4 września 2013 r., sygn. akt II PK 363/12). Wskazać jednak należy, że to pozwana A. K. oczekiwała od powódek rozwiązania umowy o pracę z pozwaną M. F. w celu ich zatrudnienia. Z zeznań powódek oraz pozwanej A. K. złożonych w toku postępowania przed Sądem I instancji jednoznacznie wynika, że warunkiem pozwanej A. K. dla zatrudnienia K. J. oraz M. K. było rozwiązanie przez powódki zawartych z pozwaną M. F. umów o pracę. Z tych też względów nie można podzielić stanowiska powódki K. J., zawartego w uzasadnieniu apelacji, iż propozycja pozwanej M. F. w zakresie rozwiązania stosunków pracy z tymi pracownikami, którzy nie wyrażą woli kontynuacji zatrudnienia u nowego pracodawcy zmierzała do obejścia prawa. Wskazane powyżej stanowisko powódki nie znajduje również uzasadnienia w zebranych w sprawie materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach samych powódek oraz świadków P. B. oraz M. W., które wskazywały, że pozwanej M. F. zależało na kontynuacji stosunków pracy przez zatrudnionych przez siebie pracowników u nowego pracodawcy na dotychczasowych warunkach, określonych w zawartych umowach o pracę. Nie można także podzielić stanowiska powódki w zakresie w jakim wskazała, że powyższe działanie pozwanej M. F. miało na celu uniknięcie wypłaty powódkom należnego im wynagrodzenia. W tym miejscu wskazać należy, iż z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności z załączonej do akt sprawy umowy sprzedaży dnia 14 sierpnia 2014 r., a także z osobowych źródeł dowodowych w postaci zeznań powódek oraz pozwanej M. F. jednoznacznie wynika, że pozwana zobowiązała się do uregulowania wszelkich zobowiązań powstałych w wyniku prowadzonej działalności do dnia 17 sierpnia 2014 r., a od dnia 18 sierpnia 2014 r., tj. od daty przejścia przedsiębiorstwa, koszty prowadzonej działalności obciążały pozwaną A. K.. Przesłuchane w toku postępowania powódki zeznały, że pozwana M. F. wypłaciła im wynagrodzenie należne do dnia 17 sierpnia 2014 r. Powyższa okoliczność znajduje również uzasadnienie w potwierdzeniach przelewów, złożonych przez pozwaną do akt niniejszego postępowania. Z tych też względów również zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 23¹ § 1 k.p. w związku z art. 23¹ § 6 k.p. okazały się chybione.

Mając na uwadze powyższe wobec braku uzasadnionych zarzutów apelacyjnych i wobec braku wystąpienia podstaw, które powinny zostać wzięte pod uwagę z urzędu, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił obie apelacje, jako bezzasadne.

O kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Na koszty zasądzone od powódki K. J. na rzecz pozwanej M. F. złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanej w kwocie 900,00 zł określone w § 6 pkt. 5 w związku z § 12 ust. 1 pkt. 1 w związku z § 13 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. – w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie rozporządzenia z dnia 29 lipca 2015 r. Z kolei na koszty zasądzone od powódki M. K. na rzecz pozwanej M. F. złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanej w kwocie 450 zł określone w § 6 pkt. 4 w związku z § 12 ust. 1 pkt. 1 w związku z § 13 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. – w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie rozporządzenia z dnia 29 lipca 2015 r.

SSO Anna Kozłowska-Czabańska SSO Marcin Graczyk (spr.) SSO Włodzimierz Czechowicz

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)

SSO Marcin Graczyk