

*Sygn. akt VII P 258/18*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 października 2018 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 2 października 2018 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko

1. (...) we W. – w likwidacji,
2. (...) Gospodarstwu (...) w W.

o dodatkowe wynagrodzenie roczne

1. zasądza od solidarnych pozwanych na rzecz powódki kwotę 3.722,77 (trzy tysiące siedemset dwadzieścia dwa 77/100) złote tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2018 r. do dnia zapłaty;
2. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski

Sygn. akt VII P 258/18

## UZASADNIENIE

E. K. wniosła pozew przeciwko (...) w W. oraz (...) we W. w likwidacji, domagając się zapłaty kwoty 3.755,96 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2018 r. do dnia zapłaty tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2017 r. W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona w K- (...) przez cały 2017 rok na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu, za wynagrodzeniem 3.170,00 zł miesięcznie plus wysługa lat i premia regulaminowa. Zgodnie z art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych oraz Regulaminem wynagradzania, pracownikom Zarządu przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie roczne. Od dnia 1 stycznia 2018 r. utworzone zostało (...) Gospodarstwo (...), które przejęło obowiązki zarządów regionalnych i wchłonęło dotychczasowego pracodawcę. Pozwani, pomimo wezwania nie zapłacili tego świadczenia, choć na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> § 2 k.p. i art. 542 ust. 5 Prawa wodnego, za zobowiązania powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

W odpowiedzi, (...) Gospodarstwo (...) w W. (powoływane dalej, jako (...)) podniosło zarzut braku legitymacji procesowej (...) domagając się odrzucenia pozwu w stosunku do tej jednostki, a jednocześnie wniosło – w stosunku do (...) o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu przyznano, iż powódka była pracownikiem (...) we W. (powoływany dalej, jako K- (...)), a w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. stała się pracownikiem (...), które to jednak nie otrzymało nigdy wezwania do zapłaty.(...) nie był natomiast i nie jest pracodawcą powódki, stąd pozew w stosunku do niego winien zostać odrzucony. W odniesieniu natomiast do (...) powództwo winno zostać oddalone, albowiem choć powódka stała się jego pracownikiem na podstawie art. 542 Prawa wodnego, to jednostka ta nie jest właściwa do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2017 r. dla pracowników samorządowych, którzy są w niej zatrudnieni od początku 2018 r. (...) rozpoczęło działalność od dnia 1 stycznia 2018 r. i nie jest następcą prawnym wojewódzkich zarządów melioracji i urzędów wodnych, bowiem są nimi organy samorządu terytorialnego działające w szczególności poprzez likwidatorów. Artykuł 527 Prawa wodnego jednoznacznie stwierdza, że zobowiązania, prawa i obowiązki (...) będącego państwową jednostką budżetową oraz regionalnych zarządów gospodarki wodnej będących państwowymi jednostkami budżetowymi stają się odpowiednio należnościami, zobowiązaniami, prawami i obowiązkami Wód Polskich. Takiego przepisu brak w odniesieniu do jednostek samorządu. Wynagrodzenie to powinno zostać zaewidencjonowane w księgach K- (...), jako koszt, a nie zostało ujęte w planie finansowym (...). Ponadto art. 542 ust. 5 i 540 ust. 7 mówią o odpowiednim stosowaniu art. 23<sup>(1)</sup> k.p., przy czym należy odróżnić sytuację pracowników określonych w tych przepisach. Wypłata wynagrodzeń byłaby naruszeniem ustawy o finansach publicznych. Na mocy porozumienia z dnia 31 stycznia 2018 r., postanowienia umowy o pracę stron, inne niż w nim określone utraciły moc. (...) zakwestionowało również wysokość roszczenia, wskazując, że jest to ewentualnie kwota 3.722,77 zł.

Także drugi z pozwanych, (...) we W. w likwidacji wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, iż stan faktyczny i prawny determinuje zasadność roszczenia w stosunku do (...) w W., co wynika z art. 542 ust. 5 Prawa wodnego w zw. z art. 23<sup>1</sup> k.p., gdyż nowy pracodawca wstąpił w dotychczasowe stosunki pracy, wynikające m.in. z umowy o pracę, ale również porozumień zbiorowych, przepisów ustaw i rozporządzeń dotyczących pracowników w chwili przejścia zakładu pracy. Skutek art. 23<sup>1</sup> k.p. następuje niezależnie od woli pracodawców, albowiem jest to przepis bezwzględnie obowiązujący. Natomiast solidarna odpowiedzialność pracodawców z art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. obejmuje wyłącznie przypadek przejścia części zakładu pracy, a nie jego całość. Brak przy tym szczególnej regulacji dotyczącej odpowiedzialności za zobowiązania w razie przejścia całości zakładu pracy oznacza, że odpowiada za nie nowy pracodawca (tak SN w wyroku z dnia 23 listopada 2006, II PK 57/06, OSNP 2008/1-2/4).

Postanowieniem z dnia 27 sierpnia 2018 r. (k. 72) Sąd sprostował z urzędu oznaczenie pozwanego (...)w W. na (...) Gospodarstwo (...) w W..

W toku rozprawy w dniu 2 października 2018 r. powódka cofnął powództwo ponad kwotę 3.722,77 zł wraz ze zrzeczeniem się roszczenia, a Sąd umorzył postępowanie w tym zakresie (k. 89-90), przy czym pełnomocnicy pozwanych nie wnieśli o zwrot kosztów. W pozostałym zakresie strony podtrzymały wcześniejsze stanowiska.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

E. K. była zatrudniona od dnia 1 września 2008 r. na podstawie umowy o pracę w (...) we W., świadcząc pracę w Oddziale Rejonowym w B., jako inspektor ds. inwestycji. Od dnia 1 kwietnia 2017 r. przyznano jej wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.170,00 zł oraz dodatek za wieloletnią pracę. Pozostałe zasady wynagradzania określone były w obowiązującym u pracodawcy Regulaminie wynagradzania.

Pismem z dnia 30 listopada 2017 r. powódka została poinformowana przez pracodawcę, iż z dniem 1 stycznia 2018 r. zostanie utworzone (...) Gospodarstwo (...), w związku z czym został opracowany wykaz pracowników, który uwzględni zakres wykonywanych dotychczas czynności, w którym została ujęta. Łącznie przejęto wówczas

20 pracowników. Od dnia 1 stycznia 2018 r. E. K. rozpoczęła wykonywanie tych samych obowiązków dla nowego pracodawcy. W dniu 31 stycznia 2018 r. powódka zawarła z (...) porozumienie, na mocy którego powierzono jej stanowisko starszego inspektora w Wydziale (...) (...) w B., za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 3.170,00 zł oraz dodatkiem za wieloletnią pracę. Powódce przysługują inne składniki wynagrodzenia zgodnie z obowiązującym w (...) przepisami, natomiast postanowienia umowy w zakresie wynagrodzenia, inne niż określone w tym porozumieniu utraciły moc.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: umowy o pracę z dnia 1 września 2008 r. i 27 lutego 2009 r., pismo pracodawcy z dnia 6 lipca 2017 r. określające wysokość wynagrodzenia za pracę, zawiadomienie z dnia 30 listopada 2017 r., porozumienie powoda z (...) z dnia 31 stycznia 2018 r. – k. 2, 12, 35, 37, 38 części B akt osobowych powódki; wyciąg z wykazu pracowników – k. 36; protokoły przekazania dokumentów pracowniczych – k. 25-26; przesłuchanie powódki – k. 93)

Zarządzeniem Dyrektora (...) we W. nr 14A/2009 z dnia 15 lipca 2009 r. w jednostce wprowadzono Regulamin wynagradzania. W myśl jego § 6 pkt 8, pracownikom jednostki przysługiwało m.in. dodatkowe wynagrodzenie roczne zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej. Świadczenie to dla powódki za 2017 r. wynosiło 3.722,77 zł.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: wyliczenie wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego – k. 46; Regulamin wynagradzania – k. 48-61; przesłuchanie powódki – k. 93)

Na podstawie art. 525 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. Prawo wodne, z dniem 1 stycznia 2018 r. powstać miało (...) Gospodarstwo (...), przejmując w przeważającej mierze dotychczasowe obowiązki samorządowego (...) we W.. Z tego względu, Sejmik Województwa (...) uchwałą nr XXXVIII/628/17 z dnia 27 listopada 2017 r. postanowił dokonać likwidacji jednostki. Uchwałą nr 50/2278/17 z dnia 12 grudnia 2017 r. Zarząd Województwa (...) z dniem 1 stycznia 2018 r. powołał na jej likwidatora R. G., wskazując termin 30 czerwca 2018 r., jako datę zakończenia likwidacji. Termin ten został aktualnie przedłużony do dnia 31 grudnia 2018 r.

Powstanie (...) Gospodarstwa (...) skutkowało przejściem od (...) we W. nie tylko większości zadań publicznych związanych z gospodarką wodną, ale również pracowników jednostki samorządowej, którzy do dnia 31 grudnia 2017 r. wykonywali te same obowiązki u dotychczasowego pracodawcy. Po przekształceniach pracownicy ci wykonywali nie tylko te same obowiązki u nowego pracodawcy, ale również w tych samych miejscach i na tym samym sprzęcie. Początkowo wyposażenie należące do (...) we W. (w szczególności wyposażenie biur, meble, komputery, samochody) zostało użyzione, a po pewnym czasie zakupione przez (...) Gospodarstwo (...).

Pozwani nie wypłacili powódce należnego jej dodatkowego wynagrodzenia rocznego. W początkowym okresie 2018 r. przerzucali się wzajemnie odpowiedzialnością za zobowiązania wobec pracowników przejętych przez (...) Gospodarstwo (...) od (...) we W., wskazując w pismach i rozmowach na różnorakie argumenty, z których miałyby wynikać, że to właśnie drugi z podmiotów powinien należności te uregulować. Świadczenia nie otrzymali wyłącznie dotychczasowi pracownicy samorządowi, którzy zostali ujęci w wykazie i następnie przejęci przez nowego pracodawcę. Dodatkowe wynagrodzenie roczne otrzymali natomiast pracownicy jednostek budżetowych przejęci przez (...) Gospodarstwo (...). Otrzymali je także pracownicy (...) we W., którzy swe obowiązki wykonywali dalej w tej jednostce (5 osób), nie przechodząc do nowego pracodawcy oraz ci, którzy z jednostki tej przeszli świadczenie emerytalne (6 osób).

Pismem z dnia 30 kwietnia 2018 r. Państwowa Inspekcja Pracy zwróciła się do Wicemarszałka Województwa (...) z wystąpieniem dotyczącym wypłaty uprawnionym do tego pracownikom dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2017 r. Z kolei w maju 2018 r., PIP przeprowadziła kontrolę w (...) Gospodarstwie (...) (...) (...) w B., która wykazała m.in., iż podmiot ten nie otrzymał środków na wypłatę dodatkowych wynagrodzeń rocznych.

(okoliczności bezsporne; ponadto dowód: pismo L. K. z dnia 2 lutego 2018 r. – k. 25; pismo PIP z dnia 30 kwietnia 2018 r. – k. 18; pismo likwidatora K- (...) R. G. z dnia 19 stycznia 2018 r. – k. 35; uchwała nr 50/2278/17 z dnia 12 grudnia

2017 r. – k. 33-34; uchwała nr XXXVIII/628/17 z dnia 27 listopada 2017 r. – k. 24-24v; odpowiedzi na interpelacje – k. 87-88; protokół kontroli PIP – k. 86-104; zeznania świadka R. K. – k. 91-92; przesłuchanie za pozwane (...) L. K. – k. 93-95; przesłuchanie za pozwany K- (...) likwidatora R. G. – k. 95-97)

Pismem z dnia 16 kwietnia 2018 r. powódka wystąpiła do (...) we W. o zapłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego wraz z odsetkami.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: wezwanie do zapłaty z dnia 16 kwietnia 2018 r. wraz z dowodem nadania – k. 7-8)

Sprawa dodatkowych wynagrodzeń rocznych pracowników przejętych przez Państwowe Gospodarstwo (...) powodowała spory prawne i stan niepewności, co zaowocowało złożeniem interpelacji poselskich. W odpowiedziach wyrażono stanowisko, iż pracodawca przejmujący nie jest podmiotem właściwym do wpłacania świadczenia, bowiem stanowiłoby to naruszenie dyscypliny finansów publicznych.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: odpowiedzi na interpelacje – k. 87-88v)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach osobowych powoda, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron, a także na podstawie zeznań świadka R. K. oraz przesłuchania stron, albowiem w zakresie koniecznym do rozstrzygnięcia sprawy były one spójne, rzeczowe, konsekwentne, logiczne i korelowały zarówno ze sobą, jak i z pozostałym zebrany w sprawie materiale dowodowym. Sąd pominął natomiast pojawiające się w zeznaniach przedstawicieli obu pozwanych, oceny prawne, albowiem stanowiły one wyłącznie próbę przedstawienia swego stanowiska w sprawie i uniknięcia odpowiedzialności prawnej wobec pracownika. Podkreślenia wymaga, iż przedstawiony powyżej stan faktyczny niniejszej sprawy był zasadniczo bezsporny, a rozstrzygnięcia wymagała kwestia prawna, czy i ewentualnie w jaki sposób pozwani odpowiadają za wypłatę pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2017 r.

Poza sporem pozostawał fakt, iż powódka przepracowała w (...) we W. cały 2017 r., a na podstawie § 6 pkt 8 obowiązującego u tegoż pracodawcy Regulaminu wynagradzania, pracownikom jednostki przysługiwało m.in. dodatkowe wynagrodzenie roczne zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej. Wysokość tegoż świadczenia także ostatecznie nie była sporna. Nie budziło także wątpliwości, iż w związku ze zmianami prawnymi wprowadzonymi przez ustawodawcę w gospodarce wodnej od dnia 1 stycznia 2018 r., przeważającą część obowiązków pozwanego Zarządu, z tą datą przejęło nowoutworzone (...) Gospodarstwo (...). Również na mocy decyzji ustawodawcy, do wykonywania przejmowanych obowiązków, jednostka samorządowa miała przekazać wykonujących przedmiotowe czynności pracowników i na tej podstawie, właśnie z dniem 1 stycznia 2018 r., przejęto aż 20 osób. Z uwagi na te zmiany, pozwany Zarząd został postawiony przez Sejmik Województwa w stan likwidacji, początkowo wyznaczonej do dnia 30 czerwca 2018 r., a następnie przedłużonej do dnia 31 grudnia 2018 r. W likwidowanej jednostce pozostawiono jednakże aż 5 pracowników, ustanowiono dlań likwidatora, a po początkowym użyczeniu Wodom Polskim sprzętu wykorzystywanego do wykonywania przez pracowników dotychczasowych obowiązków, po przeprowadzeniu negocjacji, Zarząd sprzedał pozwanemu Gospodarstwu prawie cały ten majątek. Istotne, iż pozwany Zarząd cały czas funkcjonuje w obrocie prawnym, zatrudnia pracowników i podejmuje szereg czynności, choć faktycznie związanych głównie z procesem jego likwidacji, przy czym jej data została już przedłużona aż o pół roku.

Bez znaczenia dla sprawy pozostawały natomiast odpowiedzi na interpelacje, czy kontrola i pisma Państwowej Inspekcji Pracy, które wskazywały wyłącznie stanowiska tych podmiotów na przedmiot sporu, jednakże nie mogły modyfikować obowiązujących przepisów, czy tym bardziej wiązać Sądu w ocenie prawnej.

Zgodnie z art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (j.t.: Dz. U. z 2018 r., poz. 1260 ze zm.), pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią

pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Tymi przepisami są normy ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (j.t.: Dz. U. z 2018 r., poz. 1872 ze zm.), wskazanej wprost w Regulaminie. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego (art. 2 ust. 1). Wynagrodzenie roczne wypłaca się, z zastrzeżeniem ust. 3, nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie (art. 5 ust. 2). Z przepisów tych wynika jednoznacznie, że prawo do świadczenia dla pracownika który przepracował cały rok kalendarzowy – jak w niniejszej sprawie – powstaje z dniem 31 grudnia tego roku, natomiast staje się ono wymagalne dopiero z dniem 31 marca roku następnego. W tej sprawie więc, prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla powódki za 2017 r. powstało z dniem 31 grudnia 2017 r. (a więc jeszcze u poprzedniego pracodawcy), a świadczenie stało się wymagalne z dniem 31 marca 2018 r. (a więc już w trakcie wykonywania obowiązków dla pracodawcy przejmującego). Należy bowiem wyraźnie rozróżnić sam moment nabycia prawa do rzeczoności świadczenia od daty jego wymagalności, od której pracownik może domagać się jego wypłaty, na co wprost wskazują powołane przepisy. Z tego względu zupełnie bez znaczenia dla sprawy pozostawać musi porozumienie zawarte pomiędzy pracownikiem a pozwanym Gospodarstwem z dnia 31 stycznia 2018 r., które ewentualnie mogłoby prowadzić do rozważań, czy pracownikowi będzie przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie roczne za 2018 r., natomiast nie mogło i nie odnosiło się w najmniejszym stopniu do istniejącego już wówczas prawa do tego wynagrodzenia za rok 2017. Zupełnie więc na marginesie można wskazać, że treść umownego stosunku pracy jest kształtowana nie tylko przez postanowienia umowy o pracę i uregulowania specyficznych źródeł pracy, ale również przez powszechnie obowiązujące przepisy ustaw. Także uprawnienie pracowników do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, przysługującego na podstawie przepisów ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, stanowi element treści stosunku pracy pracowników zakładu pracy przejętego w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. i wiąże nowego pracodawcę do czasu zmiany treści tego stosunku na podstawie porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego (tak trafnie SN w wyroku z dnia 23 lutego 2005 r., III PK 65/04, OSNAPiUS 2005/20/320). Przejęcie więc pracownika z dniem 1 stycznia 2018 r. i podpisanie porozumienia z dnia 31 stycznia 2018 r. nie ma znaczenia dla niniejszej sprawy o dodatkowe wynagrodzenie roczne za 2017 r.

Stosownie do art. 23<sup>1</sup> k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy (§ 1); za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie (§ 2).

Należy wyraźnie podkreślić, czego usilnie starają się nie zauważać obaj pozwani, iż celem art. 23<sup>(1)</sup> k.p. jest ochrona nie pracodawców, a pracowników – przed utratą miejsc pracy oraz pogorszeniem warunków zatrudnienia w sytuacji, gdy następcą prawnym dotychczasowego pracodawcy, przejmujący zakład pracy lub jego część, prowadzi w nich nadal taką samą lub podobną działalność, z czego wynika dalsza możliwość zatrudniania przejętych pracowników. Według utrwalonego orzecznictwa, również przejęcie zadań (kompetencji) w przypadku pracodawcy realizującego cele publiczne jest przejściem zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, rozumianym jako placówka zatrudnienia (por. np. uchwałę SN z dnia 1 lutego 2000 r., III ZP 20/99, OSNAPiUS 2000/13/501; wyroki SN z dnia 10 października 2003 r., I PK 456/02, OSNP 2004/19/335 i z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 288/03, OSNP 2004/22/338). Sąd Najwyższy trafnie przyjmuje, że zakres zastosowania art. 23<sup>(1)</sup> k.p. nie jest ograniczony ze względu na rodzaj podmiotów zatrudniających, w szczególności dotyczy także przekształceń po stronie pracodawców ze sfery administracji publicznej (rządowych i samorządowych) w przypadkach, które nie zostały objęte szczególnymi regulacjami odnoszącymi się do przekształceń organizacyjnych, kompetencyjnych i własnościowych (wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2004 r., I PK 362/03, OSNP 2005/2/17). Oczywiście, przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie może polegać wyłącznie na przekazaniu zadań i kompetencji. Nieodzownym składnikiem transferu jest także – w przypadku podmiotu funkcjonującego zasadniczo w oparciu o składniki materialne – przejście tych składników, a w przypadku podmiotów konstytuowanych na podstawie czynnika ludzkiego (jak w niniejszej sprawie) – przejście większości pracowników, tworzących zorganizowaną strukturę powołaną do realizacji zadań w ramach

przyznanych im kompetencji (tak SN w uchwale 7 sędziów z dnia 28 marca 2013 r., III PZP 1/13, OSNAPiUS 2014/4/51). W najnowszym orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości wyrażany jest pogląd, że przy ocenie, czy doszło do zachowania tożsamości przez przedsiębiorstwo, należy mieć na uwadze wszystkie okoliczności, które charakteryzują dany przypadek. Waga poszczególnych kryteriów różni się w zależności od rodzaju prowadzonej działalności, a jeżeli przedsiębiorstwo bazuje w głównej mierze na czynnościach wykonywanych przez pracowników, zasada będzie miała zastosowanie w przypadku przejęcia przez nowego pracodawcę większej części pracowników w celu realizacji przejętych zadań (por. wyrok TS z dnia 20 stycznia 2011 r., C-463/09, CLECE SA v. Valor i Ayuntamiento de Cobisa; z dnia 11 marca 1997 r. w sprawie C-13/95, Süzen; z dnia 10 grudnia 1998 r. w sprawach połączonych C-127/96, Hernández Vidal i inni i z dnia 10 grudnia 1998 r. w sprawie C-173/96, Hidalgo i inni). W podobnym kierunku, jak wyżej zaprezentowane, zmierza najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego. Jeśli chodzi więc o przejęcie zadań opartych na szczególnych kwalifikacjach załogi, art. 23<sup>(1)</sup> k.p. ma zastosowanie w razie przejęcia przez jedną jednostkę organizacyjną administracji publicznej zadań wykonywanych dotychczas przez inną jednostkę organizacyjną administracji publicznej, jeżeli nowy pracodawca przejmuje nie tylko zadania, ale także część (większość) załogi poprzednika zaangażowanej w wykonywanie tych zadań (tak SN w wyrokach z dnia 14 maja 2012 r., II PK 228/11, OSNAPiUS 2013/9-10/108 i z dnia 23 maja 2012 r., I PK 200/11, OSNAPiUS 2013/5-6/52). W rozpoznawanej sprawie nie budziło jakichkolwiek wątpliwości, iż doszło do przejęcia części dotychczasowego zakładu pracy powódki (...) we W. przez nowoutworzone (...) Gospodarstwo (...) w W.. Podmiot ten został powołany do życia od dnia 1 stycznia 2018 r. na podstawie art. 525 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. Prawo wodne (Dz. U. poz. 1566 ze zm.; powoływana dalej, jako „ustawa”). Z dniem wejścia w życie ustawy Wody Polskie wykonują zadania dotychczasowego Prezesa (...)dotychczasowych dyrektorów regionalnych zarządów gospodarki wodnej oraz marszałków województw związane z utrzymaniem wód oraz pozostałego mienia Skarbu Państwa związanego z gospodarką wodną, a także inwestycjami w gospodarce wodnej (art. 526 ustawy). Z dniem wejścia w życie ustawy należności, zobowiązania, prawa i obowiązki (...) będącego państwową jednostką budżetową oraz regionalnych zarządów gospodarki wodnej będących państwowymi jednostkami budżetowymi stają się odpowiednio należnościami, zobowiązaniami, prawami i obowiązkami Wód Polskich (art. 527 ustawy). Istotne, iż do tego czasu, na co wskazują zresztą te normy, zadania związane z szeroko rozumianą gospodarką wodną wykonywały nie tylko jednostki państwowe (Krajowy oraz regionalne zarządy gospodarki wodnej), ale też poszczególni marszałkowie województwa przez utworzone przez nich jednostki samorządowe – w tym wypadku jest to właśnie (...) we W.. Nowo uchwalone Prawo wodne utworzyło z kolei (...), które stało się ogólnym następcą prawnym, jednakże wyłącznie w zakresie państwowych jednostek gospodarki wodnej. Artykuł 527 ustawy wskazuje bowiem jednoznacznie, iż ogólne następstwo prawne dotyczy wyłącznie jednostek państwowych, a nie jednostek samorządowych, co ma znaczenie w kontekście dalszych uwag, co do solidarnej odpowiedzialności obu pozwanych. Rzeczona ustawa w sposób odrębny określiła zasady przejęcia przez (...) pracowników regionalnych zarządów gospodarki wodnej (art. 539 ustawy), pracowników (...) oraz jednostek organizacyjnych utworzonych przez Prezesa (...) (art. 540 ustawy) oraz pracowników samorządowych jednostek organizacyjnych realizujących dotychczasowe zadania marszałków województw (art. 542 ustawy). Stosownie do tej ostatniej normy, do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy marszałkowie województw oraz kierownicy wojewódzkich samorządowych jednostek organizacyjnych realizujących zadania marszałków województw określone w przepisach ustawy uchylanej w art. 573 opracują i przekażą ministrowi właściwemu do spraw gospodarki wodnej oraz właściwym wojewodom wykazy pracowników tych urzędów i jednostek organizacyjnych, uwzględniając zakres wykonywanych dotychczas czynności (ust. 1); w wykazach, o których mowa w ust. 1, nie ujmuje się pracowników, którym będą powierzone zadania inne niż zadania marszałków województw określone w przepisach ustawy zmienianej w art. 505 oraz w przepisach ustawy uchylanej w art. 573 (ust. 1); do dnia wejścia w życie ustawy marszałkowie województw oraz kierownicy wojewódzkich samorządowych jednostek organizacyjnych, o których mowa w ust. 1, zawiadamiają pracowników urzędów i jednostek organizacyjnych, o których mowa w ust. 1, o treści wykazów, o których mowa w ust. 1, w formie pisemnej (ust. 3); z upływem miesiąca od dnia zawiadomienia pracowników urzędów i jednostek organizacyjnych, o których mowa w ust. 1, o treści wykazów, o których mowa w ust. 1, pracownicy tych urzędów i jednostek organizacyjnych wymienieni w wykazach, o których mowa w ust. 1, stają się z mocy prawa pracownikami: 1) Wód Polskich albo 2) właściwych urzędów wojewódzkich, jeżeli wykonują zadania związane z utrzymywaniem wojewódzkich magazynów przeciwpowodziowych (ust. 4); przepisy art. 23<sup>(1)</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. -

Kodeks pracy stosuje się odpowiednio (ust. 5). Taka właśnie sytuacja nastąpiła w stosunku do powódki i z dniem 1 stycznia 2018 r. stała się ona pracownikiem (...), przy czym do jej sytuacji należy stosować odpowiednio cały art. 23<sup>(1)</sup> k.p. Odpowiednie stosowanie tej normy wynika przy tym z faktu, iż przepisy normujące stosunki pracy określonych kategorii pracowników administracji publicznej mogą wprowadzać odmienne skutki likwidacji takiej jednostki i przekazania jej zadań innej jednostce. Na zasadzie art. 5 k.p. (oraz analogicznych regulacji odsyłających do Kodeksu pracy w ustawach szczególnych) przepisy Kodeksu pracy znajdują zastosowanie tylko w sprawach nieuregulowanych przepisami szczególnymi. Ogólne i abstrakcyjne oddziaływanie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. może być modyfikowane wyłącznie w przypadkach, w których ustawodawca w sposób wyraźny i szczególny reguluje sytuację pracowników przekształcanych zakładów (urzędów państwowych, jednostek samorządowych) w sposób odmienny od ogólnej zasady traktowania przekształceń w administracji publicznej jako przejęcia całości lub części zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>(1)</sup> § 1 k.p. (por. wyrok SN z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 288/03, OSNP 2004/22/388). W sytuacji przejmowanych pracowników samorządowych przez (...) ustawodawca nie zdecydował się na uregulowanie tej kwestii w sposób odmienny od wskazanego przecież w cytowanej ustawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p., stąd znajdzie on w sprawie pełne zastosowanie. Oczywistym pozostaje przy tym, że w odróżnieniu od jednostek budżetowych, (...) nie stało się ogólnym następcą prawnym jednostek samorządowych, od których przejęło jednak zarówno obowiązki, kompetencje, jak i pracowników do ich wykonywania. Fakt ten jednakże, wbrew stanowisku pozwanego Gospodarstwa, nie stanowi podstawy do uwolnienia się od solidarnej odpowiedzialności za dodatkowe wynagrodzenie roczne za 2017 r., wynikającej przecież właśnie nie z tytułu prawnego następstwa ogólnego, a z art. 23<sup>(1)</sup> k.p.

Przepis art. 23<sup>1</sup> k.p. należy przy tym do kategorii przepisów bezwzględnie obowiązujących, co oznacza, że nie jest możliwe uchylenie skutków jego działania w wyniku jakichkolwiek czynności pracodawców czy pracowników (por. wyrok SN z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 508/99, OSNAPIUS 2001/12/412). Niewątpliwie, pracodawca przejmujący zakład pracy odpowiada wobec zatrudnionych w nim pracowników w całości, wyłącznie i samodzielnie za zobowiązania powstałe po przejściu. W świetle natomiast chroniącego pracowników art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p., za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

W ocenie Sądu nie budzi wątpliwości, że w sprawie musi znaleźć zastosowanie art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. Wbrew argumentacji pozwanego Zarządu, w sytuacji faktycznej istniejącej w sprawie nie doszło do przejścia całego zakładu pracy, a wyłącznie jego części. Należy bowiem zwrócić uwagę, co stara się pomijać pozwany Zarząd, iż cały czas funkcjonuje on w obrocie prawnym, jako jednostka samorządowa, choć rzeczywiście trwa w stosunku doń proces likwidacji. Kluczowa w tym kontekście pozostawać musi natomiast data 1 stycznia 2018 r., kiedy to przecież doszło do przejścia 20 z dotychczasowych pracowników. (...) nie przejęło wówczas jednakże aż 11 kolejnych pracowników Zarządu, z których 6 przeszło na świadczenie emerytalne, a kolejnych 5 dalej świadczyło pracę w jednostce. Twierdzenie więc, że pozwane Gospodarstwo przejęło cały zakład pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p., a jednocześnie przyznanie, że Zarząd cały czas zatrudnia jeszcze pięciu pracowników, jest zarządzany przez specjalnie powołanego w tym celu likwidatora, a dopiero po pewnym czasie od przejścia odsprzedał innemu podmiotowi w dużej mierze swój majątek, wyklucza się. Nie da się bowiem uznać, że przejęty w całości zakład pracy, w dalszym ciągu zatrudnia pracowników i wyprzedaje swój majątek. Prowadzić to musi do uznania, że w sprawie niewątpliwie doszło właśnie do przejścia części zakładu pracy (20 pracowników wraz z kompetencjami i obowiązkami w zakresie gospodarki wodnej), co z kolei skutkuje koniecznością uznania solidarnej odpowiedzialności obu pozwanych, na którą pracownik wskazywał już pośrednio w uzasadnieniu pozwu, powołując się właśnie na art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. (k. 3). Powódka jednoznacznie wskazała podstawę faktyczną powództwa, więc kwalifikacja prawna roszczenia należała do sądu (*iura novit curia*). W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się słusznie, że ustalenie podstawy prawnej wyroku (kwalifikacja prawna żądania), jego wykładnia oraz dokonanie subsumcji roszczenia procesowego pod właściwą normę prawa materialnego – należy do sądu, który nie jest związany podstawą materialną żądania wskazaną przez powoda (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów – zasady prawnej z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55 oraz wyroki: z dnia 21 maja 2009 r., V CSK 439/08, Lex nr 518121; z dnia 28 marca 2014 r., III CSK 156/13, Lex nr 1489247 i z dnia

13 listopada 2014 r., V CNP 8/14, Lex nr 1622336). Fakt więc w tej sytuacji, iż pracownik pozwał obu pozwanych, wystarcza do uznania ich odpowiedzialności solidarnej na zasadzie art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p.

Istotnie, jak wskazywał pozwany Zarząd, w razie przejścia całości zakładu pracy na nowego pracodawcę i likwidacji pracodawcy dotychczasowego, za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę, odpowiedzialny jest tylko nowy pracodawca (wyrok SN z dnia 23 listopada 2006 r., II PK 57/06, OSNP 2008/1-2/4), co wynika z istoty stanu, w którym uprzedni pracodawca już nie istnieje lub nie funkcjonuje, więc brak jest podmiotu odpowiedzialnego w tym zakresie. Taka sytuacja jednak w sprawie nie miała miejsca. Nowatorsko jednocześnie na sprawę zakresu odpowiedzialności zapatruje się Sąd Najwyższy w sytuacji, gdy nowy pracodawca przejmuje cały zakład, lecz nie doprowadza do likwidacji. W takiej sytuacji bowiem zdaniem Sądu Najwyższego istnieje możliwość obciążenia nowego i poprzedniego pracodawcy odpowiedzialnością in solidum (zob. uchwałę z dnia 7 lipca 2000 r., III ZP 16/2000, OSNAPiUS 2000/23/847, a także M. Gersdorf [w:] Gersdorf M., Raczkowski M., Rączka K, Kodeks pracy. Komentarz, LexisNexis, 2014, kom do art. 23<sup>1</sup>). Kwestie te nie mają jednak znaczenia dla sprawy, albowiem, jak wskazano powyżej, w istniejącym stanie faktycznym, (...) przejęło wyłącznie część dotychczasowego zakładu pracy powoda, a K- (...) we W. w likwidacji cały czas zatrudnia jeszcze część pracowników, co wyklucza uznanie przejęcia całego zakładu (por. wyrok SN z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 69/14, OSNAPiUS 2016/5/55). Nabywca części zakładu nie staje się bowiem nowym pracodawcą dla pracowników, którzy na podstawie umowy zawartej z dotychczasowym pracodawcą wykonują przez uzgodniony okres pracę na rzecz swego dotychczasowego pracodawcy (tak SN w wyroku z dnia 7 września 2005 r., II PK 390/04, OSNP 2006/13-14/209).

Odnosząc się natomiast do argumentacji pozwanego Gospodarstwa należy mocno podkreślić, iż zupełnie bez znaczenia dla odpowiedzialności obu podmiotów pozostaje fakt, który z nich i w jaki sposób posiada lub może uzyskać środki na wypłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Nie jest bowiem rzeczą Sądu w niniejszej sprawie badać możliwości płatnicze dotychczasowego i nowego pracodawcy, skoro art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. wprost określa ich solidarną odpowiedzialność, chroniąc w ten sposób wyłącznie interesy pracownika. Kwestia wzajemnych rozliczeń obu pozwanych nie podlega rozstrzygnięciu w niniejszej sprawie, a dla samego pracownika nie może mieć jakiegokolwiek znaczenia. Trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 18 grudnia 2002 r. (I PKN 668/01, OSNAPiUS 2004/3/47) „Stosunki pracy są stosunkami dwustronnymi, wzajemnie zobowiązującymi, a prawo pracownika do wynagrodzenia za pracę wykonaną ma charakter bezwzględny. Nie tylko pracodawca nie może odmówić wypłaty należnego pracownikowi wynagrodzenia, ale i pracownik, pod rygorem nieważności, nie może się go zrzec. Ewentualna niewypłacalność pracodawcy nie może mieć znaczenia dla bytu roszczeń "płacowych" pracowników. Podobnie należy ocenić argument o braku w budżecie środków przeznaczonych na pokrycie zobowiązań wynikających ze stosunków pracy.” Nawet więc fakt, że obciążenia finansowe wynikające z zasądzenia nieprzedawnionych roszczeń pracowników mogą zagrozić tym zakładom upadłością nie stanowi dostatecznie istotnego argumentu za zwolnieniem ich z odpowiedzialności.

O odsetkach orzeczono w myśl art. 481 § 1 i 2 k.c., zgodnie z którym, jeżeli dłużnik (obaj pracodawcy) opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel (powódka, jako pracownik) może żądać odsetek za opóźnienie, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Roszczenie o zapłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2017 r. stało się wymagalne z dniem 31 marca 2018 r., stąd żądanie pozwu w tym zakresie uznać należało za w pełni zasadne.

Z uwagi na powyższe orzeczono, jak w punkcie 1 sentencji.

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t.: Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.). Powódka, jako pracownik oraz (...), jako jednostka Skarbu Państwa byli z mocy prawa zwolnieni od ponoszenia kosztów sądowych (art. 94 i art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy), zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania ich tymi kosztami, które musiał w związku z tym ponieść Skarb Państwa (por. uchwałę SN z dnia 8 stycznia 2008 r., II PZP 8/07, OSNP 2008/11-12/154). Jednocześnie z uwagi na zaawansowany już aktualnie stan likwidacji drugiego z pozwanych K- (...)



we W., w ocenie Sądu zasadnym było zastosowanie w tym zakresie art. 102 k.p.c. i nieobciążanie także tej jednostki nieuiszczonymi kosztami sądowymi w sprawie, które musiał w związku z tym ponieść Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski