

Sygn. akt IV Pa 24/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

14 czerwca 2013 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Alicja Romanowska

Sędziowie: SSO Grażyna Borzestowska

SSO Renata Żywicka (spr.)

Protokolant : st.sekr.sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 14 czerwca 2013 r. w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. Ł.**

przeciwko **T. N.(1), A.(1), A. (2) Spółce jawnej w W.**

o zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia **28 lutego 2013 r.**, sygn. akt **IV P 294/12**

I. uchyla wyrok w punkcie 1 odnośnie kwoty 940,07 zł tytułem premii uznaniowej i sprawę w tym zakresie przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie co do kosztów procesu za obie instancje,

II. w pozostałym zakresie oddala apelację.

IV Pa 24/13

UZASADNIENIE

Powódka M. Ł. wniosła pozew przeciwko T. N. A. K., A. (...) Sp. jawna w W. o wypłacenia zaległego wynagrodzenia, o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz sprostowanie świadectwa pracy.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Sąd Rejonowy w Ostródzie wyrokiem z dnia IV P 294/12 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 940,07 złotych tytułem premii uznaniowej i kwotę 4100 złotych tytułem odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami od dnia 01.11.2012 r. do dnia zapłaty, umorzył postępowanie w części cofniętego powództwa o wynagrodzenie za pracę i ekwiwalent pieniężny za urlop, oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy, wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2050 złotych.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach i wnioskach :

Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 12 września 2005 r. do 31 grudnia 2012 r. na stanowisku starszego specjalisty ds. sprzedaży- zastępca kierownika Salonu (...). Na wynagrodzenie powódki składało się wynagrodzenie podstawowe i premia sprzedażowa. Premia wypłacana była w każdym miesiącu.

W dniu 31 października 2012 r. strony z inicjatywy pozwanego zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Decyzja ta została wywołana faktem wypowiedzenia pozwanemu umowy dzierżawy salonu, w którym pracowała powódka. Nowy pracodawca nie wyraził zgody na przejście pracowników w trybie art. 23¹ k.p.

Powódka została zatrudniona przez nowego pracodawcę na podstawie umowy o pracę na okres próbny. U pozwanego obowiązywał R. S. W. P. i. K. S. oraz Rozdział 5 System wynagrodzeń pracowników i współpracowników Agenta.

Pozwany zatrudniał więcej niż 20 pracowników (bezsporne).

Na rozprawie w dniu 28 lutego 2013 r. powódka cofnęła powództwo w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (żądanie zostało spełnione przez pozwanego) – na co pozwany wyraził zgodę.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zasadniczą i decydującą kwestią w przedmiotowej sprawie stanowiła przyczyna rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia zawartego między stronami w dniu 31 października 2012 roku.

Podkreślenia wymaga, że „rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z przyczyn nie dotyczących pracownika” - z punktu widzenia sposobu ustania stosunku pracy – jest niczym innym niż jego rozwiązaniem w wyniku zgodnych oświadczeń woli jego stron, a więc stanowi jeden z przypadków przewidzianych w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. Nie jest ono natomiast jakąś odrębną kategorią prawną określającą sposób tryb rozwiązania stosunku pracy.

Dlatego też oświadczenia woli stron porozumienia obejmują rozwiązanie stosunku pracy, ale nie przyczyny, z powodu których doszło do rozwiązania. Podanie zatem tej przyczyny w porozumieniu rozwiązującym może mieć jedynie znaczenie w sferze dowodowej. Nie można zatem oceniać treści porozumienia dotyczącego tej kwestii w oparciu o przepis art. 65 k.c., który odnosi się do oświadczeń woli. Innymi słowy, przepis ten ma zastosowanie wyłącznie przy ocenie samego rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p., w konsekwencji zatem strony nie mogą objąć porozumieniem przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. w szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844, ostatnia zmiana: Dz. U. z 2008 r., Nr 86, poz. 525) w art. 1 ust. 1 stanowi, że przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron.

Sformułowanie „konieczność rozwiązania stosunków pracy” oznacza przewidywaną liczbę zwolnień z pracy, którą ustala się biorąc pod uwagę zasadę, iż wlicza się wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie wszystkich rodzajów umów o pracę, a więc zawartych na czas nieokreślony, na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy albo na okres próbny.

W przypadku zatrudnienia na podstawie umowy zawartej na czas określony, pracownik nie będzie wliczony, o ile umowa ta ulegnie rozwiązaniu z powodu upływu czasu, na który była zawarta.

Przyczyny „niedotyczące pracownika”, o jakich mowa w ustawie istnieją obiektywnie i wywołują skutki prawne niezależnie od woli i zamiaru stron czynności prawnej. Oznacza to, że przyczyny te nie mogą być objęte oświadczeniem

woli stron, bo są elementem obiektywnie istniejącej rzeczywistości i nie kształtuje ich wola stron (Wyrok SN: z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 475/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 204, z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 109/10).

Ustawa o zwolnieniach grupowych z 2003 r. opiera się na założeniach znacząco różniących się od założeń ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Wynika to już z jej tytułu. Stosowanie ustawy jest obecnie przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika a nie jak poprzednio – z przyczyn dotyczących pracodawcy. Już z nazwy jasno wynika, że zastosowanie ustawy z 2003 r. ma miejsce wtedy, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z przyczyn nie dotyczących pracownika. Pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego nie dotyczących, a nie musi wskazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

W ustawie o zwolnieniach grupowych z 2003 r. prawo do odprawy zostało powiązane zasadniczo z rozwiązaniem stosunku pracy „w ramach grupowego zwolnienia” czyli w warunkach określonych w art. 1 ustawy. Podstawową przesłanką stosowania ustawy jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Z argumentu a contrario należy wnioskować, że przepisy komentowanej ustawy nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą ustania stosunku pracy występują po stronie pracownika (np. niezdolność do pracy, naganne postępowanie).

Art. 1 u.z.g. odnosi się w sferze przedmiotowej również do porozumienia stron. Zazwyczaj do porozumienia dochodzi z inicjatywy pracodawcy. Tak było w przedmiotowej sprawie, chociaż dopuszczalne jest też stosowanie przepisów komentowanej ustawy do porozumień zawieranych z inicjatywy pracownika. Nawet gdyby to powódka wystąpiła z inicjatywą zawarcia porozumienia i doszło do rozwiązania stosunku pracy, to pozostawała ona w uzasadnionym przekonaniu, że nastąpi likwidacja prowadzonego przez pozwanego zakładu pracy.

Zasadne okazało się także roszczenie powódki o zasądzenie premii. Nazwana przez pozwanego „premia uznaniowa” ma charakter roszczeniowy. Tym bardziej, iż była to premia sprzedażowa.

Premia jest składnikiem wynagrodzenia. Pracodawca samodzielnie ustalający zasady wynagradzania w umowie o pracę, regulaminie wynagradzania bądź w układzie zbiorczym pracy ustala regulamin premiowania określający zarówno warunki wypłaty premii, jak i jej wysokość oraz podstawę naliczania. Premia jest zmiennym składnikiem wynagrodzenia- jest wynagrodzeniem warunkowym. Nabycie prawa do premii, a także jej wysokość uzależniona jest od spełnienia określonych warunków premiowania. W razie spełnienia tych warunków pracownik ma roszczenie o wypłatę premii. Te warunki, czyli przesłanki nabycia premii, mogą być dwojakiego rodzaju- niezależne od pracownika i zależne od niego. Pierwsze mogą warunkować uruchomienie premii po osiągnięciu np. określonego poziomu zysku. Drugie mogą być pozytywne- ich spełnienie warunkuje prawo do premii, np. wykonanie określonych zadań, poprawa jakości pracy. Mogą też być przesłanki negatywne, czyli takie, których zaistnienie ogranicza lub wyłącza prawo do premii, np. niewykonanie określonej normy.

Premia ma charakter roszczeniowy, nie zależy od swobodnego uznania pracodawcy (czy przełożonego), ale od spełnienia warunków określonych w regulaminie premiowania. W razie ich wypełnienia pracownik może dochodzić prawa do premii przed sądem pracy.

Inaczej natomiast jest przy świadczeniu uznaniowym. Jeżeli jego przyznanie pozostawione jest swobodnemu uznaniu pracodawcy, to jest to nagroda. Nazwa zatem „premia uznaniowa” zawiera w sobie sprzeczność. Nazwa świadczenia – premia czy nagroda- powinna odpowiadać treści tego świadczenia, jeżeli jest to nagroda, czy świadczenie o charakterze uznaniowym, to nie powinna zawierać słowa „premia”, a jeżeli jest to premia, to nie powinna zawierać słowa „uznaniowa”.

Nieuzasadnione było natomiast żądanie powódki dotyczące sprostowania świadectwa pracy. Zarówno z przyczyn, o których mowa w uzasadnieniu oraz naruszeniem przez powódkę art. 97 § 2¹ k.p., który stanowi, że pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania

świadczenia pracy, prawo do wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Może także wystąpić do sądu pracy po bezskutecznym upływie terminu przewidzianego na odpowiedź pracodawcy (7 dni - § 5 ust. 1 rozporządzenia o świadectwach).

Z uwagi na cofnięcie przez powódkę pozwu w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, na co strona pozwana wyraziła zgodę- postępowanie w tej części zostało umorzone (art. 335 § 1 k.p.c.).

Odprawa pieniężna przysługuje w wysokości:

- jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,
- dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,
- trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Wysokość odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (Uchwała SN z 09.05.2000 r., III ZP 12/00, OSNAPiUS 2000, Nr 22, poz. 806).

Odprawa jest wymagalna w dniu ustania stosunku pracy. Jest to wnioskowanie a contrario z wyroku SN z dnia 21.10.1999 r. (I PKN 320/99, OSNAPiUS 2001, Nr 5, poz. 156), w którym wskazano, że odsetki za opóźnienie w wypłacie odprawy pieniężnej przysługują od dnia następującego po dniu ustania stosunku pracy (art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Biorąc powyższe pod uwagę, sąd orzekł jak w sentencji.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono po myśli art. 477² § 1 k.p.c.

Z powyższym stanowiskiem nie zgodziła się pozwana zaskarżając powyższe orzeczenie w całości i zarzucając wyrokowi naruszenie prawa materialnego, tj.:

- art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez błędną wykładnię tego przepisu, polegająca na przyjęciu, że pracownik nie przyczynił się do rozwiązania stosunku pracy,
- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że pracownica M. Ł. nabyła uprawnienia do premii sprzedażowej oraz do odprawy związanej z rozwiązaniem stosunku pracy;
- naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów poprzez dowolną ocenę wyjaśnień złożonych przez strony i odmowę uznania, w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania, za wiarygodne wyjaśnień złożonych przez pozwanego.

W związku z powyższym apelujący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia oraz przekazanie sprawy Sądowi w Ostródzie do ponownego rozpoznania, ewentualnie o zmianę zaskarżonego orzeczenia oraz oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu apelacji pozwany podniósł, że nie przyznawał premii regulaminowej, która to w oparciu o regulamin stanowiła część należnego pracownikowi wynagrodzenia, ale wypłacał premię uznaniową, której przyznanie pozostawało w swobodnej dyspozycji zarządu spółki. Taka premia, której wysokości nie określały żadne wskaźniki, która była przyznawana według swobodnego uznania zarządu nie może być uznana za premię regulaminową. Premia uznaniowa nie jest związana z żadnym ustalonym regulaminem. Ustalenia Sądu w tej części pozostają w sprzeczności z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym.

Pozwany podniósł, że Sąd Rejonowy dokonał oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania. Wskazał, że umowy o pracę zostały rozwiązane za porozumieniem stron, pracownik znalazł pracę w nowym wskazanym przez pozwanego zakładzie pracy, co było uzasadnione faktem dzierżawy zorganizowanej części przedsiębiorstwa, w której to części zatrudniony był powód. Okoliczności te były powodowi znane. Nie budzi żadnych wątpliwości, że pracownicy, którzy nie złożyli oświadczeń w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę pozostali zatrudnieni w pozwanej spółce.

W związku z powyższym, zdaniem apelującego, skoro to nie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy doszło do rozwiązania umów o pracę nie można przyznać powodowi prawa do odprawy. W tym stanie rzeczy złożona apelacja jest uzasadniona.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego zasługiwała jedynie w części na uwzględnienie, tj. w zakresie roszczenia o zapłatę premii, skutkując uchynieniem zaskarżonego wyroku w tej części.

W pierwszej kolejności zauważyć należy, że co prawda w apelacji wskazano, iż wyrok został zaskarżony w całości, jednakże z treści apelacji i jej uzasadnienia wynika jednoznacznie, że został zaskarżony jedynie punkt 1 wyroku, tj. w zakresie zasądzenia premii i odprawy.

Wyrok Sądu Rejonowego w punkcie 1 odnośnie „premiu uznaniowej” w kwocie 940,07 zł podlegał uchynieniu z uwagi na fakt, że nie poddawał się kontroli Sądu II instancji.

Wskazać należy, że powódka domagała się w pozwie z tytułu premii sprzedażowej :

- kwoty 783,54 zł za miesiąc sierpień 2012r.,
- kwotę 940,07 zł za miesiąc wrzesień 2012r.,
- kwotę 940,07 zł za miesiąc październik 2012r.

wraz ustawowymi odsetkami.

W piśmie procesowym z dnia 12.02.2013r. powódka podtrzymała powództwo w zakresie zapłaty odprawy, sprostowania świadectwa pracy oraz premii za miesiąc sierpień w kwocie 783,54 zł oraz wrzesień i październik w łącznej kwocie 1543,91 zł, w pozostałej części cofając powództwo i zrzekając się roszczenia.

Sąd Rejonowy natomiast uwzględnił powództwo w zakresie premii jedynie w kwocie 940,07 zł, nie wskazując czy jest to premia za miesiąc sierpień, wrzesień, czy za miesiąc październik.

Wskazać należy, iż poprawność rozumowania sądu (sędziego) powinna być możliwa do skontrolowania przez sąd odwoławczy. Wiąże się z tym obowiązek sądu w zakresie prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2). Stosownie do 328 § 2 kpc uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

W niniejszej sprawie doszło do takich uchybień w sporządzeniu uzasadnienia wyroku, które uniemożliwiają sądowi wyższej instancji kontrolę, czy prawo materialne i procesowe zostały prawidłowo zastosowane.

Nadto, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy naruszył zasadę swobodnej oceny dowodów wyrażoną w przepisie z art. 233 kpc. Zgodnie z tą zasadą Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”, a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie,

z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodność.

Tymczasem Sąd Rejonowy naruszył w/w przepis, ponieważ nie przeprowadził oceny dowodów zaoferowanych przez strony w zakresie zasadności roszczenia o zapłatę premii. W trakcie postępowania powódka przedłożyła dowody w postaci dokumentów, tj. Regulamin (...) Wynagradzania (...) oraz Rozdział 5 (...) wynagrodzeń pracowników i współpracowników Agenta (k.19-35), natomiast pozwany przedłożył Regulamin wynagradzania dla pracowników wraz z aneksami (k. 47-52).

Jednocześnie pozwany podnosił przed Sądem I instancji, że przedłożony przez powoda Regulamin przestał obowiązywać znacznie przed rozwiązaniem z powodem umowy o pracę. W związku z przedłożeniem dwóch regulaminów wynagradzania Sąd Rejonowy nie dokonał żadnych ustaleń celem wyjaśnienia, który z nich obowiązywał u pozwanego w spornym okresie. W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy w stanie faktycznym wskazał jedynie, że u pozwanego obowiązywał Regulamin Systemu Wynagrodzenia (...) oraz rozdział 5 Systemu wynagrodzeń pracowników Agenta, nie wskazując w jakim okresie oraz nie wskazując na tą okoliczność żadnych dowodów. W rozważaniach natomiast Sąd Rejonowy przytoczył jedynie ogólne wywody na temat premii regulaminowej i na temat premii uznaniowej – nagrody, nie odnosząc tych wywodów do konkretnej sprawy będącej przedmiotem rozpoznania.

Mając powyższe na uwadze, w zakresie roszczenia o premię, z uwagi na fakt, że wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, Sąd na art. 386§ 4 kpc i art. 108§ 2 kpc orzekł jak w punkcie I wyroku.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy w zakresie roszczenia o premię Sąd Rejonowy wyjaśni za jakie miesiące powódka domaga się ostatecznie zapłaty premii, ustali który z regulaminów wynagradzania obowiązywał w spornym okresie i przeprowadzi dowody zaoferowane przez strony. Dopiero zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wszechstronnie oceni i wyda stosowne rozstrzygnięcie.

W pozostałym zakresie apelacja pozwanego jako nieuzasadniona na uwzględnienie nie zasługiwała.

Bezzasadny jest zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego, tj. art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003r. Nr 90, poz.844 z późn. zm.) . W ocenie pozwanego, Sąd Rejonowy naruszył w/w przepis w wyniku jego błędnej wykładni, polegającej na przyjęciu, że pracownik nie przyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

Jak wynika z materiału zebranego w sprawie, przed Sądem Rejonowym, okolicznością nie kwestionowaną przez pozwanego był fakt, iż do rozwiązania stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron pomiędzy stronami doszło z inicjatywy pozwanego, w związku z wypowiedzeniem pozwanemu umowy dzierżawy. Powód już w pozwie wskazywał na te okoliczności, nie były one kwestionowane przez pozwanego. Nadto w piśmie procesowym, które wpłynęło do Sądu Rejonowego w dniu 21.01.2013r. pozwany potwierdził okoliczność, iż umowa o pracę z powódka została rozwiązana w związku z zakończeniem dzierżawy. W żaden sposób pozwany nie wykazał, aby do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących powódki. Zatem prawidłowo Sąd Rejonowy przyjął, że do rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami doszło z przyczyny niedotyczącej powódki. W konsekwencji prawidłowo Sąd Rejonowy uwzględnił roszczenie powódki o zapłatę odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 8 ust.1 pkt 1 cyt. wyżej ustawy.

Okoliczność podnoszona przez pozwanego w trakcie postępowania, że powód z dniem następnym po rozwiązaniu stosunku pracy podjął zatrudnienie w (...) Sp. z o.o. jest bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Przepisy bowiem ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie zawierają wyłączeń w zakresie odprawy pieniężnej z powodu podjęcia z dniem następnym - po rozwiązaniu stosunku pracy- zatrudnienia. Pomijając fakt, czy faktycznie (...) przejął zorganizowaną część przedsiębiorstwa (okoliczność ta nie została w żaden sposób wykazana w trakcie postępowania) wskazać należy, że nowy pracodawca może wstąpić w stosunek pracy (wejść w miejsce dotychczasowego pracodawcy –

wówczas bezzasadne byłoby żądanie w zakresie odprawy pieniężnej) tylko wtedy, gdy w chwili przejęcia zakładu, będącej jednocześnie chwilą zmiany pracodawcy, dana osoba jest pracownikiem zakładu. Utrwalony jest pogląd w orzecznictwie, odnoszący się do skutków rozwiązania stosunku pracy na porozumieniu stron, z którego wynika, że jeżeli to rozwiązanie nastąpiło przed datą przejścia zakładu pracy, to mechanizm zmiany pracodawcy, wynikający z art. 23¹kp nie może znaleźć zastosowania.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na mocy art. 385 kpc jak w punkcie II wyroku.