

Sygn. akt IV Pa 60/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 03 stycznia 2014r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : **SSO Bożena Czarnota**

Sędziowie : **SO Renata Żywicka / spr./**

SO Grażyna Borzestowska

Protokolant: **st. sekretarz sądowy Łukasz Szramke**

po rozpoznaniu w dniu 20 grudnia 2013r. w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa **B. A. , M. G. , M. P.**

przeciwko **(...)- (...) Urzędowi Wojewódzkiemu w O.**

o przywrócenie do pracy i odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionych przez powódki od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie z dnia 18 czerwca 2013r. sygn. akt IV P 250/12

I. zmienia zaskarżony wyrok i zasądza od pozwanego na rzecz powódek :

- B. A. kwotę 9.248,61złoty / dziewięć tysięcy dwieście czterdzieści osiem złotych sześćdziesiąt jeden groszy / ,
- M. G. kwotę 2.231,08 / dwa tysiące dwieście trzydzieści jeden złotych osiem groszy / ,
- M. P. kwotę 2.097,18 złotych / dwa tysiące dziewięćdziesiąt siedem złotych osiemnaście groszy / tytułem odszkodowania ,

II. w pozostałym zakresie oddala apelacje powódek M. G. i M. P. ,

III. zasądza od pozwanego na rzecz każdej z powódek kwoty po 150 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje , w tym kwoty po 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV Pa 60/13

UZASADNIENIE

Powódki B. A., M. G., A. K., M. P. i A. U. (1) wniosły do Sądu Rejonowego w Elblągu odwołania od oświadczenia o rozwiązaniu z nimi umowy o pracę za wypowiedzeniem złożonego przez Wojewodę (...) działającego w imieniu (...) Zarządu (...) G. z siedzibą w G.. W ostatecznie sprecyzowanym żądaniu powódki domagały się przywrócenia do pracy. W uzasadnieniu pozwu powódki wskazały , że przyczyna dokonanych wypowiedzeń umów o pracę jest prawdziwa ponieważ nie doszło do likwidacji pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu. Uzasadniając swoje stanowisko pozwany podniósł, że rzeczywistą i jedyną przyczyną wypowiedzenia powódkom stosunku pracy była likwidacja jednostki budżetowej, w której powódki były zatrudnione. Powyższa przyczyna, wbrew twierdzeniom powódek, nie nosi znamion pozorności, oparta jest na rzeczywistych podstawach, nie jest nieuzasadniona i nie narusza przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Pozwany wskazał, że zadania (...) Zarządu (...) G. z siedzibą w G. z dniem 1 stycznia 2013 roku przejmie Wydział (...) Urzędu Wojewódzkiego w O..

Na podstawie przepisu art. 219 k.p.c. Sąd połączył do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy z powództwa poszczególnych powódek.

Wyrokiem z dnia 8 kwietnia 2013 r. w sprawie o sygn. akt IV P 254/12 Sąd Rejonowy w Elblągu oddalił powództwa o przywrócenie do pracy powódek B. A. , M. G. , A. K. , M. P. i A. U. (2) oraz zasądził od wszystkich powódek na rzecz pozwanego kwoty po 60zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego .

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach :

Powódki były zatrudnione w (...) - (...) Zarządzie (...) G. z siedzibą w G. na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.

(...) Zarząd (...) G. z siedzibą w G. mocą nadanego mu statutu był państwową jednostką budżetową utworzoną przez Wojewodę (...), pełniącą rolę pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Przedmiotem działalności tej jednostki budżetowej była realizacja zadań wynikających z obowiązku Wojewody (...) stałego utrzymywania przejść granicznych. Zgodnie z postanowieniami statutu (...) Zarządu (...) G. z siedzibą w G. Wojewoda (...) miał uprawnienie do nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy z Dyrektorem Zarządu (...) G. z siedzibą w G., który kierował całą jednostką budżetową.

W skład (...) Urzędu Wojewódzkiego w O. (zwanego dalej urzędem) wchodzi m.in. Wydział (...). Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Biura (...) ustalonym na podstawie zarządzenia nr 1 Dyrektora Generalnego (...) z dnia 14 stycznia 2011 roku biurem kieruje dyrektor przy pomocy zastępcy. W biurze wyodrębniony został m.in. Oddział (...) (...) G. i Delegatury w E., którym kieruje dyrektor biura. Nie utworzono w tym celu oddzielnego stanowiska kierownika oddziału. Do zakresu działania Wydziału (...) zgodnie z zarządzeniem Wojewody (...) nr 123 z dnia 30 maja 2012 roku w sprawie nadania Statutu (...) Urzędowi Wojewódzkiemu w O. należy: realizowanie zadań Dyrektora Generalnego (...) w zakresie zapewnienia prawidłowych warunków działania urzędu, gospodarowania mieniem urzędu oraz prowadzenie spraw związanych z wykonywaniem kompetencji kierownika zamawiającego oraz reprezentowania Skarbu Państwa w odniesieniu do mienia urzędu (§ 13 ust. 1 pkt 1 i 2 Statutu). Na mocy zarządzenia wojewody nr 232 z dnia 7 września 2012 roku do zakresu działania Wydziału (...) należy również realizacja zadań związanych z administrowaniem nieruchomościami będącymi w trwałym zarządzie urzędu, administrowaniem obiektami przejść granicznych, obsługą gospodarczą i techniczną urzędu oraz przejść granicznych (§ 14 załącznika do zarządzenia).

Na przełomie maja i lipca 2012 roku wynikła konieczność dokonania zmian organizacyjnych oraz włączenia w strukturę (...) Urzędu Wojewódzkiego w O. części jednostek budżetowych podporządkowanych wojewodzie. Przedmiotowe zmiany miały na celu efektywniejszą realizację zadań wojewody w zakresie sprawowania ustawowych funkcji oraz obniżenie kosztów związanych z obsługą jednostek budżetowych podporządkowanych wojewodzie. Powyższe miało służyć konsolidacji zadań i uniknięciu konieczności zatrudniania po kilku pracowników na tych samych stanowiskach kierowniczych, a także stanowiskach związanych z księgowością i zamówieniami publicznymi oraz kadrami. To właśnie w tym celu zmieniono zakres zadań Wydziału (...) rozszerzając je o zadania związane z utrzymywaniem w należytym stanie drogowych, kolejowych i morskich przejść granicznych. W związku z rozszerzeniem zakresu działań Wydziału nie utworzono dodatkowych stanowisk pracy. Nowe obowiązki zostały rozdzielone pomiędzy pracowników zatrudnionych dotychczas w Wydziale.

W związku z realizacją założonego celu konsolidacji zadań Wojewoda (...) w dniu 22 sierpnia 2012 roku wydał zarządzenie nr 221 w sprawie likwidacji jednostki budżetowej pod nazwą (...) Zarząd (...) G. z siedzibą w G., wskazując jako jego podstawę art. 12 ustawy o finansach publicznych. Rozpoczęcie procesu likwidacji zostało wyznaczone na dzień 1 września 2012 roku, zaś jego zakończenie na dzień 31 grudnia 2012 roku. Zgodnie z postanowieniem zawartym w § 5 zarządzenia zadania określone w statucie jednostki budżetowej z dniem 1 stycznia 2013 roku realizowane będą w (...) Urzędzie Wojewódzkim w O.. Natomiast § 2 zarządzenia stanowi, że czynności likwidacyjne szczegółowo opisane w załączniku do zarządzenia należą do kompetencji dyrektora likwidowanej jednostki budżetowej.

Pozwany złożył powódkom pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nimi umów o pracę za wypowiedzeniem ze skróceniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umów o pracę wskazano likwidację pracodawcy tj. (...) Zarządu (...) G. z siedzibą w G.. W treści oświadczenia o wypowiedzeniu pozwany wskazał, że za pozostałą część okresu wypowiedzenia powódkom przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia, a okres za który przysługuje im odszkodowanie wlicza się do okresu zatrudnienia. Oświadczenie zawierało także pouczenie o prawie, terminie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy.

W tym samym trybie co (...) Zarząd (...) G. z siedzibą w G. są likwidowane również dwie inne jednostki budżetowe podlegające Wojewodzie (...), a mianowicie Wojewódzki Zespół ds. (...) w E. oraz Wojewódzkie (...) w O..

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zgromadzony w toku niniejszego postępowania materiał dowodowy głównie w postaci dokumentów, a także osobowego źródła dowodowego w postaci dowodu z przesłuchania powódek.

Na wstępie rozważań Sąd I instancji wskazał, że w zasadzie stan faktyczny ustalony na kanwie niniejszej sprawy był bezsporny, bowiem kwestia sporna sprowadzała się przede wszystkim do rozważań prawnych, dotyczących prawidłowej podstawy prawnej rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Stąd wystarczy wspomnieć, że dokumenty zgromadzone w toku postępowania dowodowego, których autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała, zasługiwały na przyznanie im waloru wiarygodności. W ocenie Sądu dokumentacja znajdująca się w aktach sprawy, dotycząca statusu pozwanego oraz wszczęcia procesu jego likwidacji jest w pełni miarodajna dla dokonania istotnych ustaleń w sprawie oraz dla podjęcia ostatecznego rozstrzygnięcia. Odnośnie oceny dowodu z przesłuchania powódek, zdaniem Sądu, również ten dowód zasługiwał na przyznanie mu waloru wiarygodności, bowiem znalazł potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Z uwagi na w zasadzie bezsporny stan faktyczny zadanie Sądu w niniejszym postępowaniu ograniczało się przede wszystkim do rozstrzygnięcia jedynej spornej kwestii, a mianowicie do ostatecznego ustalenia czy na gruncie niniejszej sprawy mamy do czynienia z likwidacją dotychczasowego zakładu pracy, czy doszło raczej do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, o czym stanowi art. 23¹ k.p., a czego próbowały dowieść powódki. Rozstrzygnięcie przedmiotowego sporu jest kluczowe dla wydania prawidłowego orzeczenia, bowiem w zależności od tego, które z rozwiązań ostatecznie przyjmie Sąd orzekający, różne winny być konsekwencje dla roszczeń wysuniętych przez powódki.

Gdyby bowiem przyjąć za powódkami, że rzeczywiście na gruncie niniejszej sprawy doszło do skutecznego przejścia dotychczasowego zakładu pracy na nowego pracodawcę a nie jego likwidacji, wówczas należałoby ustalić czy pracodawca prawidłowo dokonał wypowiedzeń umów o pracę powódkom. Z kolei uznanie, że doszło do likwidacji dotychczasowego zakładu pracy prowadziłoby do wniosku, że roszczenia powódek o przywrócenie do pracy byłyby bezzasadne.

Z uwagi na powyższe Sąd orzekający w pierwszej kolejności rozważył kwestię podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy z powódkami.

W ocenie Sądu po dokonaniu dogłębnej analizy prawnej powstałego zagadnienia ostatecznie należało przyznać rację stronie pozwanej i przyjąć za nią, że na gruncie niniejszego sporu doszło do likwidacji pracodawcy tj. (...) Zarządu (...) G. z siedzibą w G., a co za tym idzie doszło również do skutecznego rozwiązania łączącego strony stosunku pracy.

Na wstępie rozważań zaznaczyć należy, że kluczową kwestią dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy był dokument w postaci Zarządzenia nr 221 Wojewody (...) z dnia 22 sierpnia 2012 roku w sprawie likwidacji jednostki budżetowej pod nazwą (...) Zarząd (...) G. z siedzibą w G.. Treść powołanego dokumentu bezsprzecznie wskazuje na to, że na gruncie niniejszej sprawy mamy do czynienia z procesem likwidacyjnym, a nie z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę. Ta sama przyczyna została także wskazana w treści oświadczenia o wypowiedzeniu powódkom umów o pracę. Wbrew zatem stanowisku zaprezentowanemu w toku procesu przez powódki Sąd podzielił argumentację przedstawioną przez stronę pozwaną, która odpierając zarzuty podniesione przez nie dowiodła, że rzeczywiście doszło do całkowitej i rzeczywistej likwidacji zakładu pracy, w którym pracowały powódki.

Warto w tym miejscu wskazać, że na gruncie prawa pracy pojęcie „likwidacji” odnosi się do pracodawcy, a więc jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników (art. 3 k.p.), tj. jednego z podmiotów (strony) stosunku pracy. Likwidacja pracodawcy z istoty rzeczy musi dotyczyć utraty przez niego bytu prawnego i wobec tego zawsze jest likwidacją „w całości” (całego podmiotu prawnego), nie może być bowiem mowy o częściowej likwidacji podmiotu prawnego. Z racji tego, że likwidacja jest stała i faktyczna, zlikwidowany pracodawca przestaje istnieć jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników. Innymi słowy likwidacja to całkowite wyeliminowanie określonego podmiotu w znaczeniu ekonomicznym i prawnym. Niemniej należy mieć na uwadze, że pojęcie likwidacji pracodawcy nie jest przez przepisy prawa pracy szczególnie uregulowane. Procedura likwidacyjna zależy bowiem od formy prawnej pracodawcy i jest uregulowana przez różne przepisy prawa, co pociąga za sobą zróżnicowanie w zakresie form, przesłanek i trybu jej przeprowadzania.

W niniejszej sprawie z racji tego, że pracodawcą była jednostka budżetowa decydujące znaczenie mają przepisy ustawy o finansach publicznych z dnia 27 sierpnia 2009 roku (Dz. U. 2009, Nr 157, poz. 1240), a przede wszystkim art. 12, który stanowi, że jednostki budżetowe, z zastrzeżeniem odrębnych ustaw, tworzą, łączą i likwidują: ministrowie, kierownicy urzędów centralnych, wojewodowie oraz inne organy działające na podstawie odrębnych ustaw - państwowe jednostki budżetowe (ust. 1 pkt 1). Likwidując jednostkę budżetową, organ, o którym mowa w ust. 1, określa przeznaczenie mienia znajdującego się w zarządzie tej jednostki. W przypadku państwowej jednostki budżetowej decyzja o przeznaczeniu tego mienia jest podejmowana w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw Skarbu Państwa (ust. 3). Należności i zobowiązania likwidowanej: państwowej jednostki budżetowej - przejmuje organ, który podjął decyzję o likwidacji, gminnej, powiatowej lub wojewódzkiej jednostki budżetowej - przejmuje urząd odpowiedniej jednostki samorządu terytorialnego (ust. 4). Likwidując jednostkę budżetową, organ, o którym mowa w ust. 1, może postanowić o utworzeniu jednostki o innej formie organizacyjno-prawnej (ust. 6).

Analizując powyższy tryb likwidacji jednostki budżetowej wskazać należy, że procedura szczegółowo opisana w cytowanych przepisach została na gruncie niniejszej sprawy zachowana, w związku z czym, w ocenie Sądu, przyjmując należy, że Wojewoda (...) wydając zarządzenie w sprawie likwidacji pracodawcy powódek dochował wszelkich wymogów proceduralnych. Innymi słowy, zdaniem Sądu, przyczyna wypowiedzenia wskazana powódkom w treści oświadczenia o rozwiązaniu z nimi stosunku pracy była rzeczywista, gdyż bezsprzecznie z dniem 31 grudnia 2012 roku doszło do faktycznej i fizycznej likwidacji (...) Zarządu (...) G. z siedzibą w G.. Powyższe wynika również z faktu, że pełnomocnicy pozwanego przedłożyli kolejne pełnomocnictwo do reprezentowania strony pozwanej z racji tego, że poprzednie pełnomocnictwo do reprezentowania pozwanego zakładu pracy wygasło na skutek likwidacji pracodawcy.

W ocenie Sądu przyjmując zatem należało, że likwidacja (...) Zarządu (...) G. z siedzibą w G. i przejście jego zadań przez (...) Urząd Wojewódzki w O., posiadający już własne zasoby kadrowe zorganizowane strukturalnie, zadaniowo i kompetencyjnie – nie stanowiła przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p., lecz jak sama nazwa wskazuje jego faktyczną i rzeczywistą likwidację.

Dla powyższej konstatacji istotne znaczenie miały dywagacje poczynione przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 maja 2012 roku w sprawie I PK 200/11, której przedmiotem były rozważania dotyczące tożsamer problematyki zaistniałej na gruncie zniesienia Wojskowego Sądu Garnizonowego i rozdzielenia jego zadań i kompetencji pomiędzy inne Sądy Garnizonowe. Sąd Najwyższy stwierdził, że niewątpliwie z art. 1 ust. 1 lit. c zdanie drugie 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 przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. U. UE L z 2001 r. Nr 82, s. 16) wynika, że reorganizacja administracyjna organów administracji publicznej lub przeniesienie funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej nie stanowi przejścia w rozumieniu dyrektywy. Ponieważ polskie ustawodawstwo nie zawiera takiego zastrzeżenia, przyjmuje się, że na gruncie art. 23¹ § 1 k.p. nie jest wykluczone przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę również na skutek zmian strukturalnych w administracji, będących następstwem przeniesienia zadań i kompetencji między jej organami. Oznacza to, że przepis ten korzystniej niż przepisy prawa wspólnotowego chroni uprawnienia pracownicze pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym. Ponieważ nie zawiera on definicji przejścia zakładu pracy, normując jedynie jego konsekwencje, a - zgodnie z obowiązującą w Unii Europejskiej zasadą dokonywania proeuropejskiej (prowspólnotowej) wykładni prawa - obowiązkiem sędziego krajowego jest nadanie regulacji prawa wewnętrznego takiego sensu normatywnego, który będzie pozostawał w zgodzie z porządkiem prawnym Wspólnoty, przeto przydatne są w tym przypadku wypracowane przez ETS (aktualnie TSUE) kryteria, od których zależy uznanie, że doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. a i b dyrektywy, ma ona zastosowanie do każdego przypadku przejścia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa, zakładu, przez innego pracodawcę w wyniku prawnego przeniesienia własności lub łączenia. Przejście w rozumieniu dyrektywy 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. Obszernej analizie orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości w tym zakresie dokonał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2012 r., II PK 228/11 (niepublikowanym). Doprowadziła go ona do konkluzji, że jednostka organizacyjna stanowiąca zakład pracy to zorganizowana grupa osób i aktywów (składników materialnych). W zależności od jej typu dominującą rolę dla potwierdzenia transferu odgrywa czynnik materialny bądź ludzki. W tym pierwszym przypadku decydujące znaczenie w zachowaniu tożsamości po transferze należy przypisać składnikom materialnym, bez których nie jest możliwe prowadzenie tego samego typu działalności. Jeśli natomiast tożsamość jednostki konstituuje czynnik ludzki, rozumiany jako "zorganizowana grupa pracowników, która jest ściśle i na stałe wyznaczona do wykonywania wspólnych zadań, przy braku innych dziedzin produkcji", to za przejście zakładu pracy może być uważane przejście większej części pracowników wraz z ich kwalifikacjami zawodowymi, specjalnie przez poprzednika wyznaczonymi do wykonywania określonego zadania (np. wyroki w sprawie C-13/95, Ayse Süzen przeciwko Zehacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhauservice (1997) ECR, s. I-1259 oraz w sprawie C-51/00, Temco Service Industries SA przeciwko Samir Imzilyen and Others, (2002) ECR, s. I-00969).

O ile więc w przypadku zakładów pracy realizujących cele społeczne, polityczne czy publiczne dominującą rolę przy ocenie, czy doszło do transferu, odgrywają przekazywane zadania i kompetencje, o tyle nie stanowią one same w sobie o zachowaniu tożsamości przejmowanej jednostki ekonomicznej w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. b dyrektywy Rady 2001/23/WE. Oznacza to, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie może polegać wyłącznie na przekazaniu zadań i kompetencji. Nieodzownym składnikiem transferu jest bowiem także - w przypadku podmiotu funkcjonującego zasadniczo w oparciu o składniki materialne - przejście tych składników, a w przypadku podmiotów konstituowanych na podstawie czynnika ludzkiego - przejście większości pracowników, tworzących zorganizowaną strukturę powołaną do realizacji zadań w ramach przyznanych im kompetencji. W cytowanym wyroku Sąd Najwyższy ostatecznie stanął na stanowisku, że wzgląd na ochronę stosunku pracy nie może powodować uznania za transfer samego przekazania określonych zadań innemu podmiotowi. Funkcjonowanie pracodawcy w tzw. strefie publicznej powoduje, że realizuje on misję publiczną, która uwypukla czynnik zadaniowy, co nie oznacza, że stanowi on jedyne kryterium dla oceny zachowania jego tożsamości.

Przenosząc powyższe rozważania Sądu Najwyższego na grunt niniejszej sprawy łatwo odeprzeć argumenty podniesione w toku procesu przez powódki. Po pierwsze sam fakt, że z dniem 1 stycznia 2013 roku (...) Urząd Wojewódzki w O. przejął realizację zadań jednostki budżetowej zatrudniającej powódki wobec obszernej analizy Sądu Najwyższego cytowanej wyżej nie prowadzi do wniosku, że doszło do automatycznego przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. O powyższym nie świadczy także okoliczność, że część pracowników zatrudnionych dotychczas w (...) Zarządzie (...) G. z siedzibą w G. z dniem 1 stycznia 2013 roku znalazła zatrudnienie w (...) Urzędzie Wojewódzkim w O.. Sąd orzekający w całej rozciągłości podziela wywody strony pozwanej poczynione w tym zakresie, która wyjaśniła, że pracownikami urzędu stały się wyłącznie osoby zatrudnione w likwidowanej jednostce budżetowej na stanowiskach pomocniczych, robotniczych i obsługi, którzy wykonywali zadania wynikające ze stosownego rozporządzenia.

Warto również wskazać, że w ocenie Sądu wojewoda miał także prawo w związku z rozpoczętym procesem likwidacji jednostki budżetowej skrócić powódkom okres wypowiedzenia, o powyższym przesądza bowiem treść art. 36¹ § 1 k.p., zgodnie z którym jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

Reasumując dotychczasowe rozważania warto przywołać w tym miejscu stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 7 marca 2012 roku w sprawie II PK 233/11, zgodnie z którym ocena czy nastąpiło przejście zakładu pracy musi być odniesiona do konkretnych okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy. Natomiast w razie wątpliwości czy doszło do przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ 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. Tak też było w niniejszej sprawie, bowiem w wyniku przejścia do realizacji zadań należących do zlikwidowanej jednostki budżetowej (...) Urząd Wojewódzki w O. nie musiał zatrudniać dodatkowych pracowników ani tworzyć nowych stanowisk pracy. Poszczególne zadania zostały rozdzielone pomiędzy dotychczasowych pracowników, zatrudnionych u pozwanego, co w ocenie Sądu łącznie z wyżej zaprezentowaną argumentacją przesądza o tym, że nie doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd orzekający uznał, że pozwany w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, wskazując jako przyczynę likwidację zakładu pracy, wskazał jednocześnie rzeczywistą, konkretną i jedyną przyczynę wypowiedzenia powódkom stosunku pracy. Powyższa przyczyna, w ocenie Sądu wbrew twierdzeniom powódek, nie nosi znamion pozorności, oparta jest na rzeczywistych podstawach, nie jest nieuzasadniona i nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Mając na uwadze powyższe, rozstrzygając spór zaistniały na gruncie niniejszej sprawy, którego przedmiotem był wpływ przekształcenia organizacyjnego dokonanego w jednostce sektora publicznego na trwałość stosunku pracy osoby w niej zatrudnionej, w ocenie Sądu, przyjąć należało, że wbrew stanowisku powódek doszło do pełnej i ostatecznej likwidacji zakładu pracy, a nie jego przejścia na innego pracodawcę, bowiem (...) Zarząd (...) G. z siedzibą w G. z dniem 1 stycznia 2013 roku przestał istnieć zarówno w sferze faktu, jak i w sferze prawa. W związku z powyższym dalsze zatrudnienie powódek w zlikwidowanym zakładzie pracy nie było możliwe.

Z powołanych wyżej względów Sąd uznał roszczenie powódek za bezzasadne i powództwo oddalił.

Rozstrzygając o kosztach procesu Sąd w pkt II wyroku na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163 poz. 1349 z późn. zm.) zasądził od powódek na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powódki B. A., M. G., i M. P. wniosły apelacje od powyższego wyroku .

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciły:

1. obrazę prawa materialnego tj.:

a) art. 23¹ § 1 i 6 k.p. poprzez błędną jego wykładnię i w konsekwencji błędne przyjęcie, iż w świetle materiału zgromadzonego w niniejszej sprawie nie doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę oraz brak rozważenia, czy zgodne z przepisami prawa jest różnicowanie sytuacji prawnej pracowników tego samego zakładu pracy poprzez uznanie, iż część pracowników jest objęta dyspozycją art. 23¹ k.p. a część pracowników jest wyłączona z zastosowania tego przepisu;

b) art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21.11.2008r. o służbie cywilnej poprzez błędną jego wykładnię, wyrażającą się w przyjęciu, iż do zastosowania do pracowników przepisu art. 23¹ k.p. koniecznym było uregulowanie takiego trybu w przepisach ustawy o służbie cywilnej, podczas gdy przepis ten w sprawach przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę odsyła wprost do przepisów kodeksu pracy;

c) art. 1 ust. 1 lit c. dyrektywy Rady 2001/23/WE z 12.03.2001 w sprawie zbliżania ustawodawstwa Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstwa, zakładów lub części przedsiębiorstw i zakładów poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji pominięcie, iż przepis ten stanowi szczególną podstawę prawną do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, z którym to uregulowaniem inne przepisy krajowe nie mogą być sprzeczne, a tym samym nie mogą wyłączać tego trybu przejścia pracowników na nowego pracodawcę.

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj:

a) art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 232 k.p.c. i art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie swobodnej oceny dowodów, przez dowolne, wybiórcze ich uwzględnienie, niepełną ocenę, brak analizy na tle innych dowodów, pominięcie części dowodów, czego konsekwencją mającą wpływ na treść zapadłego orzeczenia były:

- błąd w ustaleniach faktycznych dotyczący przyjęcia, iż w niniejszej sprawie nie miało miejsce przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę, pomimo iż Urząd Wojewódzki przejął w trybie art. 23¹ K.p. ponad stu pracowników likwidowanego (...) w G.,

c) błąd w ustaleniach faktycznych dotyczący przyjęcia, iż Urząd Wojewódzki w wyniku przejścia zadań likwidowanego (...) w G. nie musiał zatrudniać dodatkowych pracowników, ani tworzyć nowych miejsc pracy, podczas gdy Urząd Wojewódzki przejął ponad 100 pracowników (...) w G., we własnych strukturach utworzył Oddział (...) G. z odrębnym kierownikiem oddziału, 5 kierownikami administracji budynkiem, 2 starszymi specjalistami, 6 administratorami (łącznie 14 osób, z których większość nie była w zasobach pracowniczych Urzędu Wojewódzkiego),

d) błąd w ustaleniach faktycznych dotyczący przyjęcia, iż w niniejszej sprawie sporna była co do zasady kwestia prawna tj. zastosowanie art. 23¹ k.p., podczas gdy powód kwestionował również okoliczność związaną z możliwością przejścia zadań przez Urząd Wojewódzki w oparciu o własne zasoby pracownicze;

e) wadliwa ocena dowodów w postaci dokumentów tj. 6 pism Urzędu Wojewódzkiego z 19.11.2012r., pisma Urzędu Wojewódzkiego z 16.01 2013r., protokołów z zeznań świadków W. S., B. B. (1), M. B. oraz wyjaśnień powódek, czego konsekwencją rzutującą na merytoryczny wynik sprawy były pominięcie, iż pozwany zatrudnił szereg pracowników nie będących dotychczas w jego strukturach oraz planuje dalsze zatrudnienia dla realizacji zadań zlikwidowanego (...) w G. oraz pominięcie, iż pozwana przejęła ponad 100 pracowników (...) w G. w trybie art. 23¹ K.p.art. 328 § 2 k.p.c. wyrażającą się w zaniechaniu przeprowadzenia analizy wszystkich przeprowadzonych w sprawie dowodów, bądź ich jedynie częściową analizę pomijającą istotne okoliczności rzutujące na merytoryczny wynik sprawy, a zwłaszcza pełniej

oceny dowodu w postaci: 6 pism Urzędu Wojewódzkiego z 19.11.2012r., pisma Urzędu Wojewódzkiego z 16.01.2013r., protokołów zeznań świadków W. S., B. B. (1), M. B., oraz wyjaśnień powódek, czego konsekwencją było pominięcie, iż pozwany zatrudnił szereg pracowników nie będących dotychczas w jego strukturach oraz planuje dalsze zatrudnienia dla realizacji zadań zlikwidowanego (...) w G. oraz pominięcie, iż pozwana przejęła ponad 100 pracowników (...) w G. w trybie art. 23¹ K.p.

Wskazując na powyższe pełnomocnik powódek wniósł o :

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powódek M. G. I M. P. do pracy i zasądzenie na rzecz powódek kosztów postępowania według norm prawem przepisanych;
2. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki B. A. kwotę 7.2000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania według norm przepisanych .

ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Ponadto pełnomocnik powódek wniósł o przeprowadzenie dowodu z protokołów zeznań świadków P. M. i M. R. w sprawie Sądu Rejonowego w Elblągu, sygn. akt IVP 298/12 na okoliczność ustalenia zatrudniania przez pozwaną nowych pracowników oraz na okoliczność znacznego obciążenia pracowników pozwanego pracą a tym samym braku możliwości faktycznych przejęcia całości zadań przez własne zasoby pracownicze.

W uzasadnieniu powódki podniosły ,że domagały się w niniejszym postępowaniu uznania wypowiedzenia umów o pracę przez (...) - (...) Zarząd (...) G. w G. za bezskuteczne, ewentualnie przywrócenie do pracy, uznając złożone im wypowiedzenia za niezgodne z przepisami prawa pracy. Powódki oparły swoje powództwo na art. 23¹ § 1 i 6 k.p. prezentując w pozwie oraz w pismach procesowych argumentację faktyczną i prawną na poparcie swojego stanowiska .Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Sąd Rejonowy w Elblągu wyrokiem z dnia 18.06.2013r. oddalił powództwa i rozstrzygnął o kosztach postępowania. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu orzeczenia przedstawił w obszernym zakresie stanowiska stron postępowania prezentowane w toku postępowania. W dalszej części uzasadnienia wyroku Sąd Rejonowy wskazał w zasadzie na bezsporny stan faktyczny oraz wskazał, iż w niniejszej sprawie zdanie Sądu ograniczało się przede wszystkim do rozstrzygnięcia jedynej spornej kwestii, a mianowicie czy mieliśmy do czynienia z likwidacją dotychczasowego zakładu pracy, czy też doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ K.p. Według Sądu analiza prawna powstałego zagadnienia prowadziła do wniosku, iż na gruncie niniejszego sporu doszło do likwidacji pracodawcy tj. (...) - (...) Zarządu (...) G. z siedzibą w G. (dalej (...) w G.).

Zdaniem skarżących wyrok Sądu Rejonowego jest chybiony, a to z następujących względów.

Skarżąca stanowczo kwestionuje, iż niniejszej sprawie jedyna (co do zasady) kwestia sporna sprowadzała się do rozważań prawnych oraz w zasadzie pomiędzy stronami bezsporny był stan faktyczny. W tym zakresie należy wskazać, na istotne stanowisko powódki odnośnie braku możliwości realizacji zadań zlikwidowanego zakładu pracy przez dotychczasowy zasób kadrowy pozwanej, konieczność dalszego zatrudnienia oraz faktyczne zatrudnianie dalszych pracowników. Okoliczności te mają istotne znaczenie, o czym w dalszej części uzasadnienia apelacji.

Zdaniem skarżącej Sąd Rejonowy rozważając kwestię likwidacji jednostki budżetowej i rozważając ją na tle art. 12 ustawy z dnia 27.08.2009r. znacznie spłycił istotę problemu, albowiem nie było w niniejszej sprawie spornym i żadna ze stron nie kwestionowała faktu likwidacji jednostki budżetowej i skuteczności prawnej Zarządzenia nr 221 Wojewody (...) - (...) z dnia 22.08.2012r. Istota sporu dotyczyła tego, czy w niniejszym postępowaniu pomimo prawnej likwidacji mieliśmy do czynienia z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę w trybie art. 23¹ K.p. Jest bowiem oczywiste, iż na tle tego przepisu niemalże zawsze mamy do czynienia z likwidacją pracodawcy i przejściem jego zadań, zasobu

rzeczowego przez inny podmiot. Natomiast trafnie Sąd Rejonowy wskazał, iż w przypadku likwidacji pracodawcy nie może być mowy o częściowej likwidacji zakładu pracy.

Dokonując oceny likwidacji (...) w G., zdaniem skarżącej, Sąd Rejonowy dokonał dowolnego, nieprawdziwego założenia, iż (...) - (...) Urząd Wojewódzki w O. (dalej Urząd Wojewódzki) posiadał już własne zasoby kadrowe zorganizowane strukturalnie, zadaniowo i kompetencyjnie dla przejęcia zadań likwidowanej jednostki organizacyjnej. Tymczasem taka dowolna, niezgodna z rzeczywistością konstatacja Sądu stanowiła w dużej mierze istotę argumentacji Sądu, mającą uzasadnić rozstrzygnięcie Sądu. Błędność tego założenia już stanowi o braku słuszności rozstrzygnięcia Sądu. I tak Sąd Rejonowy w tym zakresie pominął, iż:

- Urząd Wojewódzki przejął na podstawie art. 23¹ § 1 K.p. ponad 100 pracowników (...) w G.,
- w ramach struktury organizacyjnej Urzędu Wojewódzkiego zostało zatrudnionych 14 osoby w ramach nowo wyodrębnionego Oddziału (...) G.,
- planowane są dalsze zatrudnienia innych osób dla realizacji zadań likwidowanej jednostki (zeznania świadków potwierdzających tę okoliczność - protokoły przesłuchań świadków w sprawie IV P 254/12).

Co więcej Sąd uznał, iż w pozwanej miano nie utworzyć oddzielnego stanowiska kierownika oddziału, podczas gdy w faktycznie zatrudniono kierownika Oddziału w osobie Pana P. M.. Ponadto Sąd Rejonowy pominął, iż w ramach Oddziału (...) G. utworzono i zatrudniono pracowników co najmniej na następujące stanowiska: 4 kierowników administracji budynkiem, 1 kierownika obiektu, 2 starszych specjalistów, 6 administratorów.

Wskazana powyżej konstatacja o zasobach osobowych została w sposób dowolny poczyniona przez Sąd, z uwagi na treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23.05.2012r. w sprawie IPK 200/11.

Wobec tego należy podkreślić, iż orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 23.05.2012r. zapadło w zupełnie odmiennym stanie faktycznym, od tego istniejącego w niniejszym postępowaniu.

Znamiennym jest, iż Sąd Rejonowy obszernie opisuje stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu wyroku z dnia 23.05.2012r. na tle dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12.03.2011r, po czym nie stosuje przepisów tej dyrektywy, nie dokonuje subsumcji ustalonego stanu faktycznego pod przepisy tej dyrektywy, jak również pomija treść tej dyrektywy w powiązaniu z art. 23¹ K.p. i wyłącza jej zastosowanie w zakresie możliwości przejęcia pracowników przez Urząd Wojewódzki.

I tak należy wskazać, iż przepisy prawa stanowionego przez organy Unii Europejskiej mają pierwszeństwo przed prawodawstwem krajowym, o czym stanowi art. 93 ust. 3 Konstytucji RP. Ponadto analizowane przepisy unijne, jako takie które weszły do życia później niż przepisy kodeksu pracy mają pierwszeństwo w stosowaniu z uwagi na zasadę *lex posterior derogat legi priori*. Z powyższej konstatacji płyną dwa istotne wnioski.

Skoro więc w niniejszej sprawie ma zastosowanie art. 1 lit c. dyrektywy 2001/23, wobec tego Sąd zobligowany był do rozważenia czy w świetle tego przepisu miało miejsce przejście zakładu pracy, jako jednostki gospodarczej zachowującej tożsamość. Na tym tle Sąd powinien był rozważyć i podjąć decyzję jaki w niniejszej sprawie czynnik konstytuuje tożsamość jednostki organizacyjnej tj. czynnik ludzki, czy też czynnik związany z przekazywanymi zadaniami i kompetencjami i jaki ma to wpływ na przejęcie zakładu pracy na nowego pracodawcę.

Co istotne w niniejszej sprawie mieliśmy do czynienia z transferem zarówno zadań jak i transferem niemalże wszystkich pracowników w trybie art. 23¹ K.p. Trudno więc zaprzeczyć, iż w niniejszej sprawie doszło do przejścia zakładu pracy. Tymczasem w sprawie rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy nie miało miejsce przejście pracowników przez jednostki przejmujące, co skłania do wniosku, iż wywody Sądu nie można transponować w całości na kanwę niniejszej sprawy, tak jak to uczynił Sąd Rejonowy, czego konsekwencją jest nie trafne orzeczenie.

Po wtóre Sąd Rejonowy pominął, iż jakiegokolwiek przepisy krajowe, jako sprzeczne z przedmiotową dyrektywą nie mogą włączać skutków przejścia zakładu pracy, (tak wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 14.06.2012r., sygn. akt I PK 230/2011, LexPolonica 5038087).

W związku z powyższym chybione i nie poparte przepisami prawa jest stanowisko Sądu Rejonowego, iż możliwym było dzielenie pracowników likwidowanej jednostki i stosownie do części z nich przepisu art. 23¹ K.p. a w stosunku do części wyłączenie zastosowania tego przepisu.

Nie trafne jest również stanowisko Sądu odnośnie niemożności zatrudnienia części pracowników likwidowanych jednostek w strukturach Urzędu Wojewódzkiego. W tym zakresie Sąd pominął zarówno treść powyższej Dyrektywy, jak i treść art. 23¹ K.p. I tak w ramach art. 23¹ K.p. mamy do czynienia z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Przepis ten nie stanowi o przejściu części pracowników i nie umożliwia różnicowania sytuacji prawnej pracowników od zajmowanego stanowiska. Tym bardziej, iż bezspornym jest, iż Urząd Wojewódzki przejął całość zadań realizowanych przez (...) w G..

Nie sposób również zgodzić się ze stanowiskiem Sądu, iż gdyby zamiarem ustawodawcy było dopuszczenie do zatrudniania w korpusie cywilnym na zasadzie przejęcia zakładu pracy z pominięciem naboru, to ustawodawca zawarłby takie postanowienie. W tym zakresie Sąd pominął treść przepisu art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21.11.2008r., według którego w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy. Przepis ten nie nakazuje odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu pracy, w sprawach nieuregulowanych w przedmiotowej ustawie, ale nakazuje stosować te przepisy wprost. Skoro więc w ustawie brak jest uregulowania szczegółowego (odmiennego) kwestii związanych z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę, to w tym przypadku stosujemy przepisy art. 23¹ K.p. Gdyby ustawodawca chciał odmiennie uregulować kwestie przejścia zakładu pracy w stosunku do pracowników służby cywilnej, wówczas uczyniłby to w ustawie o służbie cywilnej (wyłączyłby zastosowanie do tego rodzaju pracowników art. 23¹ K.p.).

Takie stanowisko w zakresie urzędników państwowych i samorządowych znajduje oparcie w szeregu orzeczeń sądowych {por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 16 marca 2010 r. II PK 191/2009, LexPolonica nr 2207086; Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 22 stycznia 2004 r. I PK 288/2003, LexPolonica nr 370289; Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 10 października 2003 r. I PK 456/2002, LexPolonica nr 368968; Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 sierpnia 2000 r. IPKN 768/99, LexPolonica nr 348701).

Ponadto w przypadku art. 23¹ K.p. nie następuje "nowe" zatrudnienia pracownika, albowiem pracownik z mocy prawa staje się stroną umowy z nowym pracodawcą.

Co więcej Sąd Rejonowy pominął, iż pracownik likwidowanej jednostki Pani E. B., została zatrudniona przez Urząd Wojewódzki pomimo podnoszonych przez pozwaną regulacji prawnych. Powstaje więc pytanie czy Urząd Wojewódzki może stosować dowolnie przepisy prawa do tej samej grupy pracowników. Sąd Rejonowy pominął tę istotną dla sprawy okoliczność.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku podniósł, iż ocena czy nastąpiło przejście zakładu pracy musi być odniesiona do konkretnych okoliczności rozpoznawanej sprawy, które to stanowisko skarżący w całości podziela. Niemniej Sąd wskazał, iż w razie wątpliwości czy doszło do przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ K.p. istotną okolicznością jest również to, że wyniku dokonanych zmian organizacyjnych nie ma zapotrzebowania na pracę pracownika w jego dotychczasowym miejscu i rozmiarze. Zdaniem Sądu tak też miało być w niniejszej sprawie, albowiem w wyniku przejęcia zadań należących do zlikwidowanej jednostki Urząd Wojewódzki nie musiał zatrudniać dodatkowych pracowników, ani tworzyć nowych miejsc pracy. Taka konstatacja Sądu jest nie niezgodna z materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. Co więcej powódki, świadkowie w sprawie IV P 298/12 potwierdzili okoliczności

związane z koniecznością zatrudnienia dalszych pracowników i zwłoki po stronie pozwanej w tym zakresie związanej z toczącym się postępowaniem.

Ponadto Sąd Rejonowy dokonując takiej argumentacji pominął, iż:

- na 171 pracowników zatrudnianych przez (...) w G. przejętych przez Urząd Wojewódzki w trybie art. 23¹ K.p. zostało około 150 pracowników, którzy do 31.12.2012r. nie byli w zasobach pracowniczych Urzędu Wojewódzkiego,
- w ramach struktury Urzędu Wojewódzkiego powstał Oddział (...) G. z odrębnym kierownikiem oddziału, 5 kierownikami administracji budynkiem, 2 starszymi specjalistami, 6 administratorami (łącznie 14 osób, z których większość nie była w zasobach pracowniczych Urzędu Wojewódzkiego).
- na administratora w G. pozwana organizowała nabór wewnętrzny.

Wskazane powyżej okoliczności ilustrują fakt przejścia (...) w G. przez Urząd Wojewódzki w trybie art. 23¹ K.p. i brak podstaw do różnicowania sytuacji prawnej pracowników tego samego pracodawcy z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy.

Stanowisko skarżącej wzmacnia treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13.01.2013r., sygn. akt III PK 30/10, Opubl: Legalis, w którym to orzeczeniu (o podobnym stanie faktycznym) Sąd słusznie wskazał, iż gdy celem likwidacji Zakładu jest przekształcenie organizacyjne, a nie zaprzestanie działalności tego rodzaju, co prowadzona przez Zakład (tak wyrok Sądu Najwyższego z 19 sierpnia 2004 r., I PK 489/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 78), to nowy pracodawca nie może przecież zaprzestać prowadzenia tej działalności, gdyż należy ona do jej obowiązkowych zadań własnych. Tym samym podana przyczyna wypowiedzenia w postaci likwidacji Zakładu była - w świetle art. 23⁽⁽¹⁾⁾ § 1 KP - nieprawdziwa, a trzeba nadto zauważyć, że zgodnie z art., 23⁽⁽¹⁾⁾ § 6 KP przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy. Taka sytuacja miała miejsce w niniejszym postępowaniu, albowiem zadania realizowane przez (...) w G. należały do zadań własnych Wojewody, a tym samym Wojewoda nie może zaprzestać ich realizacji, a tym samym działalność likwidowanej jednostki budżetowej nie uległa likwidacji, ale zmienił się jedynie podmiot wykonujący te zadania, co jest klasycznym przykładem przejścia zakładu pracy w trybie art. 23⁽⁽¹⁾⁾ K.p.

Konkludując powyższe zarzuty względem zaskarżonego orzeczenia Sądu Rejonowego, należy wskazać na liczne stanowiska judykatury, wskazujące na błędność tego orzeczenia:

- sama prawna likwidacja pracodawcy, która prowadzi jednak do wykorzystania jego zorganizowanego mienia w celu kontynuowania dotychczasowej działalności w ramach nowej, czy też poprzedniej struktury organizacyjnej, w istocie nie jest likwidacją zakładu pracy, lecz stanowi przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, którego skutki w sferze stosunków pracy określa art. 23⁽⁽¹⁾⁾ § 1 k.p. {tak Wyrok Sądu Najwyższego -Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 maja 2001 r, I PKN 573/2000, LexPolonica nr 359225, Monitor Prawniczy 2003/7 str 328, OSNP 2003/5 poz. 124, Prawo pracy i prawo socjalne - Przegląd orzecznictwa 2003/2 str. 3; wyrok Sądu Najwyższego z 8.4.1998 r, I PKN 28/98, OSNAPiUS 1999, Nr 7, poz. 241, wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 2 lipca 2012 r., I PK 47/2012, LexPolonica nr 4001170, Dziennik Gazeta Prawna 2012/219 str. B9);
- porozumienie o przejęciu prowadzenia publicznych szkół podstawowych przez gminę, zawarte z kuratorium oświaty nie może wykluczyć stosowania art. 23[1] kp w odniesieniu do pracowników wykonujących obsługę administracyjno-gospodarczą i finansowo-księgową przejętych szkół, (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 kwietnia 1998 r., I PKN 28/98, LexPolonica nr 333924, OSNAPiUS 1999/7 poz. 241),

- akt normatywny przekazujący kompetencje pomiędzy organami administracji publicznej przesądza o przejęciu tych publicznych zadań jako zakładu pracy lub jego części na podstawie art. 23[1] kp, chyba że ustawa stanowi inaczej. (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 288/2003, LexPolonica nr 370289, OSNP 2004/22 poz. 388).

- przejęcie przez państwową jednostkę organizacyjną zakładu pracy działającego w sferze administracji publicznej, stanowiącego przedsiębiorstwo prowadzące działalność gospodarczą w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. c dyrektywy 2001/23 WE i zachowującego tożsamość po przejęciu, stanowi przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23[1] § 1 k.p. W takim wypadku przepisy ustawowe wyłączające taki skutek, jak np. art. 100 ustawy z 2009 r., nie mają zastosowania ze względu na sprzeczność z wymienionym przepisem dyrektywy, jako przepisem bezpośrednio skutecznym. (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 230/2011, Lex Polonica nr 5038087, www.sn.pl).

- że celem art. 23[1] k.p. jest ochrona 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 możliwość dalszego zatrudniania pracowników. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 2004 r. I PK 489/2003 (OSNP 2005/6 poz. 78).

Biorąc pod uwagę treść uzasadnienia Sądu Rejonowego, Sąd ten oparł się w głównej mierze na wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23.05.2012r., sygn. akt I PK 200/11. W związku z powyższym skarżący chce powtórzyć, iż Sąd ten wydał ten wyrok w odmiennym stanie faktycznym, który nie znajduje odzwierciedlenia w niniejszej sprawie.

Wreszcie kończąc powyższe rozważania należy po raz kolejny zwrócić uwagę na zupełnie pominięty przez Sąd Rejonowy aspekt niniejszej sprawy, sprowadzający się do przejęcia przez Urząd Wojewódzki ponad 100 pracowników (...) w G. (również pracowników administracyjnych) w trybie art. 23¹ K.p. Tym samym Urząd Wojewódzki potwierdził fakt przejścia zakładu pracy ((...) w G.) na nowego pracodawcę (Urząd Wojewódzki w O.). Niestety Sąd Rejonowy nie wyjaśnił w uzasadnieniu wyroku dlaczego zgodnym z przepisami prawa było przejęcie w tym trybie większości pracowników (...) w G., a dlaczego w stosunku do kilkunastu pracowników tego samego pracodawcy odmówiono tego trybu. Czy takie działanie pracodawcy było zgodne z przepisami prawa i jaki to konkretnie przepis prawa uprawnia pracodawcę, do różnicowania sytuacji prawnej pracowników tego samego pracodawcy ze względu na zajmowane stanowisko i wyłączenia trybu art. 23¹ K.p. w przypadku przejścia całości zakładu pracy na nowego pracodawcę. Brak rozważenia tej kwestii czyni rozstrzygnięcie Sądu wadliwym.

Należy także wskazać, iż dyrektor generalny pozwanej w zeznaniach wskazał na znaczne obciążenie pracowników Urzędu Wojewódzkiego jeżeli chodzi o pracę na stanowiskach w księgowości, kadrach zamówieniach publicznych. Tym samym biorąc pod uwagę liczbę i zakres nowych zadań rozdzielonych pomiędzy dotychczasowych pracowników, niemożliwym jest, aby objęli oni swoimi zasobami wszystkie przyjęte zadania zlikwidowanego przejścia granicznego. Samo usprawnienie przepływu dokumentów nie zmienia zakresu obowiązków wynikających z przejętych zadań. Potwierdzają to liczne błędy w sporządzaniu dokumentów, wyliczeniu wynagrodzeń, które miały miejsce od stycznia 2013r.

Oprócz powyższych zarzutów należy podnieść, iż wbrew stanowisku Sądu Najwyższego pracodawca w sposób wadliwy dokonał skróconego okresu wypowiedzenia w trybie art. 36¹ § 1 k.p. W tym przedmiocie wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 21.09.1990r, w której wyraził pogląd, iż nie stanowi likwidacji zakładu pracy w rozumieniu art. 41¹ § 1 kodeksu pracy przejęcie przez nowy zakład pracy, dotychczasowego pracodawcy. Tym samym w przypadku transferu, nie jest zasadne stosowanie art. 36¹ § 1 k.p. (por. uchwała Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 września 1990 r., III PIP 4/90, LexPolonica nr 317974, Orzecznictwo Gospodarcze 1991/2 poz. 40, OSNPG 1991/3 poz. 7 str. 33, OSP 1991/5 poz. 124, OSP 1991/9 poz. 208; z aprobuską głosem: Lewandowski Henryk OSP 1991/9 str. 401).

Dodatkowo apelujące wskazały, że przeprowadzenie dowodu z protokołów zeznań świadków P. M. i M. R. w sprawie Sądu Rejonowego w Elblągu, sygn. akt IVP 298/12, na etapie postępowania apelacyjnego, uzasadnione jest tym, iż dowody te powstały po wydaniu wyroku w niniejszej sprawie.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji w całości, o oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu z protokołów zeznań świadków P. M. i M. R. złożonych w sprawie prowadzonej przez Sąd Rejonowy w Elblągu pod sygnaturą akt IVP 298/12 oraz o zasądzenie od powódek na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że apelacje powódek są pozbawione podstaw i jako takie winny być oddalone. W pierwszej kolejności pozwany wskazał, że wbrew twierdzeniom powódek, Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się obrazy prawa materialnego ani prawa procesowego. Odnosząc się do zarzutu naruszenia prawa materialnego tj. art. 23¹ § 1 i 6 ustawy Kodeks pracy oraz art. 1 ust. 1 lit. c dyrektywy 2001/23/WE wskazać należy, iż Sąd I instancji dokonał prawidłowej wykładni powołanych powyżej norm prawnych, po dokonaniu prawidłowych ustaleń faktycznych oraz przeprowadzeniu szczegółowej analizy orzecznictwa sądów krajowych, jak TSUE/ETS.

Sąd rejonowy słusznie zauważył, że w przedmiotowej sprawie doszło do faktycznej i rzeczywistej likwidacji (...) - (...) Zarządu (...) G. i przejęcia jego zadań przez (...) - (...) Urząd Wojewódzki w O., posiadający własne zaplecze kadrowe, które umożliwia realizację zadań, które wykonywali pracownicy zlikwidowanego Zarządu, z którymi rozwiązano stosunki pracy w drodze wypowiedzenia. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 czerwca 2012 r., sygn. akt I PK 230/11 w przypadku zniesienia jednostki organizacyjnej nie można mówić o przejściu na innego pracodawcę zakładu pracy, jako jednostki stanowiącej zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, zachowującej tożsamość po przejściu na nowego pracodawcę, co wyłącza możliwość zastosowania art. 23¹ K.p. Sytuacja taka miała miejsce w przedmiotowej sprawie, co uzasadnia wniosek o oddalenie apelacji. Abstrahując od powyższych okoliczności rozważyć również należy, czy w niniejszej sprawie zachowane zostały inne przesłanki, których wystąpienie warunkuje możliwość zastosowania powołanej powyżej regulacji.

Przy wykładni przepisów prawa krajowego, dotyczących skutków przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę uwzględniać należy regulacje zawarte w dyrektywie 2001/23/WE. Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. c powołanej dyrektywy, stosuje się ją do przedsiębiorstw prywatnych i publicznych, prowadzących działalność gospodarczą, bez względu na to, czy działają dla osiągnięcia zysku czy nie.

W tym miejscu rozważyć należy zakres pojęcia „przedsiębiorstwa prowadzącego działalność gospodarczą”. Sąd Najwyższy w powołanym powyżej orzeczeniu, powołując się na dorobek orzeczniczy ETS wskazał, iż pojęcie "przedsiębiorstwo" w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 77/187 (poprzednio obowiązująca dyrektywa, regulująca przedmiotowe zagadnienie, której zapisy w tym zakresie są identyczne z aktualną regulacją) obejmuje każdą jednostkę gospodarczą zorganizowaną w sposób stały, niezależnie od jej formy prawnej i sposobu finansowania. Taką jednostką stanowi każde połączenie osób i składników pozwalające na prowadzenie działalności gospodarczej, które realizuje określony cel oraz jest dostatecznie zorganizowane i niezależne. Z kolei pojęcie "działalność gospodarcza" zawarte w tej definicji obejmuje każdą działalność polegającą na oferowaniu towarów lub usług na danym rynku.

W tym miejscu powrócić należy do zakresu zadań realizowanych przez zlikwidowany (...) - (...) Zarząd (...) G., tj. zadań Wojewody (...) - (...), wynikające z art. 17 ustawy z dnia 12 października 1990 r. o ochronie granicy państwowej (Dz. U. 2009, Nr 12, poz. 67 z późniejszymi zmianami) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 2005 r. w sprawie obowiązków wojewody w zakresie finansowania i utrzymywania przejść granicznych, przejść turystycznych, miejsc przekraczania granicy na szlakach turystycznych oraz punktów nocnego postoju na rzekach granicznych, ich wyposażenia w sprzęt, a także organów właściwych do osadzania i utrzymywania znaków granicznych na morskich wodach wewnętrznych (Dz. U. 2005, Nr 256, poz. 2145). Ich istotą jest zapewnienie właściwego zaplecza organizacyjnego, lokalowego i sprzętowego polskim organom przeprowadzającym kontrolę (§ 3 rozporządzenia) oraz planowanie i realizacja inwestycji w przejścia graniczne (§ 4 rozporządzenia). W związku z tym uznać należy, iż

w zakresie omawianych powyżej obowiązków z istoty rzeczy nie może występować rynek danych usług, skoro z wyraźnej woli ustawodawcy realizacja tych zadań powierzona została wyłącznie wojewodom. Jest ona finansowana ze środków własnych wojewodów, którzy nie otrzymują od organów kontroli jakiegokolwiek ekwiwalentu za możliwość korzystania z zaplecza utrzymywanego przez terenowe organy administracji rządowej. Tym samym nie można uznać, iż zlikwidowany (...) - (...) Zarząd (...) granicznych stanowił przedsiębiorstwo prowadzące działalność gospodarczą w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. c dyrektywy 2001/23/WE

Kolejną przesłanką warunkującą możliwość zastosowania art. 23 ⁽¹⁾ K.p., jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 czerwca 2012 r., sygn. akt I PK 230/11, jest zachowanie tożsamości przez przejmowaną jednostkę gospodarczą. Przez pojęcie to należy rozumieć natomiast niezależność organizacyjną, przejawiającą się pozostawieniu własnej struktury i autonomii (wyrok z dnia 10 grudnia 1998 r. w połączonych sprawach C-173/96 i C-247/96 Francisca Sanchez Hidalgo and Others v. Asociación de Servicios Aser and Sociedad Cooperativa Minerva and Horst Ziemann v. Ziemann Sicherheit GmbH i Horst Bohn Schierheitsdienst, pkt 26). Jak wyjaśnił Trybunał Sprawiedliwości pojęcie niezależności odnosi się do uprawnień przyznanych przełożonym grupy pracowników do organizowania w sposób względnie swobodny i niezależny pracy w obrębie danej grupy, w szczególności uprawnień do wydawania zarządzeń i poleceń, przydzielania zadań podporządkowanym pracownikom tej grupy, bez bezpośredniej ingerencji ze strony innych struktur organizacyjnych pracodawcy (zob. cyt. wyżej wyrok w sprawie Scattolon i tam powołane orzecznictwo). W tym miejscu podkreślić należy, iż po przeprowadzeniu likwidacji Zarządu, jego zadania realizowane są przez dotychczasowe struktury organizacyjne (...) - (...) Urzędu Wojewódzkiego w O. oraz utworzony w dniu 1 stycznia 2013 r. w ramach Wydziału (...) Oddział (...) G.. Zagadnienie to zostało omówione już w odpowiedzi na pozew. Skoro dotychczasowa struktura zlikwidowanego Zarządu została włączona w ramy organizacyjne (...) - (...) Urzędu Wojewódzkiego, nie można mówić o zachowaniu opisanej powyżej tożsamości przejmowanej jednostki organizacyjnej, co stanowi kolejną przesłankę uniemożliwiającą zastosowanie art. 23 ⁽¹⁾ K.p. względem Powoda.

Nieuzasadniony jest również zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21.11.2008 r. o służbie cywilnej. Odnosząc się do przedmiotowego zagadnienia koniecznym jest odwołanie się do jednego z podstawowych założeń systemu prawa, tj. reguły racjonalnego prawodawcy. Wynika z niej, że skoro prawodawca jest racjonalny, to i jego dzieło w postaci aktu normatywnego jest racjonalne, należy więc je tak tłumaczyć, aby nie stało się nieracjonalne. Co więcej, powinno być ono racjonalne w maksymalnym stopniu i to według aktualnego stanu wiedzy, istniejących uwarunkowań i potrzeb społecznych. W myśl koncepcji racjonalnego prawodawcy to prawodawca racjonalny jest twórcą norm odtwarzanych przez interpretatora z tekstu prawnego. Koncepcja ta zmusza interpretatora do odtworzenia z tekstu prawnego wysłowionych w nim norm prawnych jako wypowiedzi jednoznacznych, niezależnie od błędów, jakie w zakresie redagowania przepisów popełnił prawodawca faktyczny instytucjonalny (a w gruncie rzeczy jego służby redakcyjne).

Z założenia tego wynika również koncepcja, iż system prawa tworzony przez racjonalnego prawodawcę jest spójny, a wszelkie wątpliwości w wykładni przepisów prawa dokonanej w oparciu o wykładnię językową, które nie dają właściwych rezultatów, należy korygować w drodze wykładni systemowej.

W tym miejscu podkreślić należy, iż (...) - (...) Urząd Wojewódzki nie dysponuje nieograniczoną swobodą w nawiązywaniu stosunków pracy, jak również kształtowania stanowisk, na których może zatrudniać pracowników. Zagadnienia te uregulowane zostały w ustawie z dnia 21.11.2008 r. o służbie cywilnej, ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych oraz wydanych do nich przepisach wykonawczych. W związku z tym Sąd I instancji słusznie zauważył, iż art. 23 k.p. mógłby znaleźć potencjalne zastosowanie tylko do pracowników, których stanowiska mieściłyby się w katalogu stanowisk mogących funkcjonować w ramach urzędu wojewódzkiego. Kolejną tezą potwierdzającą słuszność powyższej argumentacji jest stanowisko samego ustawodawcy, który wprowadzając regulację zawartą w art. 100 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. przepisy wprowadzające ustawę o finansach publicznych, dotyczącą kwestii związanych z dalszym zatrudnieniem pracowników zlikwidowanych jednostek sektora finansów publicznych. W przypadku, w którym wolą ustawodawcy byłoby rozciągnięcie zasad wynikających z art. 23 k.p. na pracowników jednostek sfery finansów publicznych, powołana powyżej regulacja byłaby zbędna.

Z omawianego powyżej zapisu wnioskować można również, iż nie było zamiarem ustawodawcy automatyczne stosowanie art. 23' k.p. w szeroko rozumianej sferze administracji publicznej, skoro do procesów przekształceń związanych z likwidacją zakładów budżetowych nakazał on stosować art. 23' k.p. odpowiednio, w oparciu o wyraźny przepis szczególny ustawy.

Odnosząc się do zarzutów przeciwko wyrokowi opartych o naruszenie przepisów postępowania wskazać należy, iż nie znajdują one uzasadnienia.

Błąd w ustaleniach faktycznych następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten byłby naruszony, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania. Tak rozumianego zarzutu sprzeczności ustaleń Sądu z treścią materiału dowodowego Sądowi pierwszej instancji w niniejszej sprawie skutecznie zarzucić nie można. Zarzuty Pozwanego w tym zakresie koncentrują się w istocie na zarzucie naruszenia art. 23'K.p. Wbrew twierdzeniom powódek, Sąd I instancji odnotował fakt zatrudnienia przez (...) - (...) Urząd Wojewódzki pracowników wykonujących bezpośrednio zadania Wojewody (...) - (...), wynikające z ustawy z dnia 12 października 1990 r. o ochronie granicy państwowej oraz powołanych powyżej przepisów wykonawczych (strona 6 uzasadnienia).

Należy pokreślić, iż zatrudnienie w Urzędzie Wojewódzkim w związku z likwidacją Zarządu (...) G. znaleźli jedynie pracownicy merytoryczni przejść granicznych, zajmujący się stricte zadaniami Wojewody wynikającymi z wykonywanych przez Wojewodę zadań określonych w wyżej wskazanej ustawie o ochronie granicy państwowej oraz rozporządzeniu w sprawie obowiązków wojewody w zakresie finansowania i utrzymywania przejść granicznych, przejść turystycznych, miejsc przekraczania granicy na szlakach turystycznych oraz punktów nocnego postoju na rzekach granicznych, ich wyposażenia w sprzęt, a także organów właściwych do osadzania i utrzymywania znaków granicznych na morskich wodach wewnętrznych. Powyższe znalazło również potwierdzenie w materiale dowodowym - zeznaniach świadków. Zakres obowiązków wykonywanych dotychczas przez pracowników Zarządu (...) G. z siedzibą w G., niewykonywanych zadań merytorycznych, z którymi rozwiązano stosunek pracy, z uwagi na likwidację Jednostki i brak zapotrzebowania na pracę przez nich wykonywaną, wykonują pracownicy (...), których stosunek pracy został nawiązany znacznie wcześniej niż została podjęta decyzja przez Wojewodę o likwidacji Zarządu (...) G.. Likwidacja nie spowodowała zwiększenia zatrudnienia pracowników (...), którzy wykonują zadania pracowników, nie merytorycznych zlikwidowanego Zarządu (...) G.. W Wydziale (...), w którym utworzono Oddział (...) G. dokonano trzech naborów, miały one jednak charakter naborów wewnętrznych, spośród dotychczasowych pracowników (...). Nie rozszerzono zatrudnienia w Urzędzie na stanowisku kierowcy, nie zatrudniono także osoby do prowadzenia zadań wykonywanych przez skarżące. Należy podkreślić, iż przejęcie zadań po zlikwidowanej jednostce utworzonej przez Wojewodę nastąpiło jedynie w zakresie realizacji zadań dotyczących ochrony i utrzymania granicy państwowej i tylko pracownicy realizujący te zadania znaleźli zatrudnienie w Urzędzie z dniem 1 stycznia 2013 r., gdyż od tego dnia Urząd, za pomocą swoich pracowników realizuje zadania Wojewody w tym zakresie. Powyższe wskazuje zatem, iż nie dochodziło do różnicowania sytuacji prawnej pracowników. Sąd I instancji w pełni uwzględnił podnoszone powyżej okoliczności w zaskarżonym orzeczeniu.

Nie znajduje potwierdzenia również zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Przepis ten określa, jakie elementy sąd jest zobowiązany ująć w uzasadnieniu wyroku. Powinno ono 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 orzecznictwie wyraźnie wskazuje się, iż zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. powinien być uznany za uzasadniony jedynie w przypadkach wyjątkowych, kiedy treść uzasadnienia całkowicie uniemożliwia sądowi drugiej instancji dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2011 r., sygn. akt I UK 325/10). Braki te mogą dotyczyć zarówno podstawy faktycznej, jak i prawnej. Niedostatecznie jasno ustalony stan faktyczny może uniemożliwiać dokonanie oceny wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2011 r., sygn. akt 11 UK 346/10), a tym samym uzasadniać zarzut naruszenia prawa materialnego, gdyż o jego prawidłowym

zastosowaniu można mówić dopiero wówczas, gdy ustalenia stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku pozwalają na ocenę tego zastosowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2004 r., sygn. akt V CK 92/04). Wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku polega natomiast na wskazaniu nie tylko przepisów prawa, ale także na wyjaśnieniu, w jaki sposób wpływają one na treść rozstrzygnięcia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2011 r., sygn. akt I CSK 581/10).

Z taką sytuacją nie mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Sąd I instancji wyczerpująco odniósł się do materiału dowodowego, w oparciu o który ustalił stan faktyczny sprawy, odnosząc się każdorazowo do ich mocy dowodowej. Równie wyczerpująco Sąd Rejonowy odniósł się do przepisów prawa materialnego, w oparciu o które wydał zaskarżony wyrok. Uzasadnienie orzeczenia w pełni umożliwia również ocenę toku wyводу w trybie instancyjnym.

Nie można także uznać za zasadny zarzut odnoszący się do wadliwego zastosowania art. 36¹ § K.p i skrócenia okresu wypowiedzenia. Skoro Sąd I instancji prawidłowo uznał, iż w przedmiotowej sprawie doszło do likwidacji pracodawcy, zatem skrócenie okresu wypowiedzenia w przedmiotowej sprawie było dopuszczalne i w pełni uzasadnione.

Odnosząc się do wniosku o przeprowadzenie na etapie postępowania apelacyjnego dowodu z protokołów zeznań świadków P. M. i M. R., złożonych w sprawie prowadzonej przez Sąd Rejonowy w Elblągu pod sygnaturą akt IVP 298/12 podnieść należy, iż jest to próba obejścia ograniczeń zgłaszaniu nowych dowodów, statutowanych przez art. 381 k.p.c. W ocenie strony pozwanej nie zachodziły jakiegokolwiek przeszkody, aby już na etapie postępowania przed Sądem 1 instancji przesłuchać wskazane powyżej.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacje powódek zasługują na uwzględnienie w sposób skutkujący zmianą zaskarżonego wyroku, jednak nie wszystkie zarzuty apelacyjne są trafne.

W pierwszej kolejności należy wskazać za trafny zarzut apelujących powódek co do naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 23¹§1i 6 k.p.

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 przepisu w § 5.

Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy (§6).

Nie było sporne w sprawie, że do likwidacji (...) Zarządu (...) G. w G. doszło na podstawie przepisów ustawy o finansach publicznych z dnia 27 sierpnia 2009 roku (Dz. U. 2009, Nr 157, poz. 1240), tj. art. 12, który stanowi, że jednostki budżetowe, z zastrzeżeniem odrębnych ustaw, tworzą, łączą i likwidują: ministrowie, kierownicy urzędów centralnych, wojewodowie oraz inne organy działające na podstawie odrębnych ustaw - państwowe jednostki budżetowe (ust. 1 pkt 1). Likwidując jednostkę budżetową, organ, o którym mowa w ust. 1, określa przeznaczenie mienia znajdującego się w zarządzie tej jednostki. W przypadku państwowej jednostki budżetowej decyzja o przeznaczeniu tego mienia jest podejmowana w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw Skarbu Państwa (ust. 3). Należności i zobowiązania likwidowanej: państwowej jednostki budżetowej - przejmuje organ, który podjął decyzję o likwidacji, gminnej, powiatowej lub wojewódzkiej jednostki budżetowej - przejmuje urząd odpowiedniej jednostki samorządu terytorialnego (ust. 4). Likwidując jednostkę budżetową, organ, o którym mowa w ust. 1, może postanowić o utworzeniu jednostki o innej formie organizacyjno-prawnej (ust. 6).

Wskazać należy, że art. 100 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o finansach publicznych(Dz. U. Nr 157, poz.1241 z 2009r.) dotyczący likwidowanych gospodarstw pomocniczych stanowi, iż stosunki pracy z pracownikami likwidowanych gospodarstw pomocniczych, wygasają z dniem zakończenia likwidacji, najpóźniej z dniem 31 grudnia 2010 r., jeżeli na 30 dni przed terminem zakończenia likwidacji albo nie później niż z dniem 30 listopada 2010 r. nie zostaną im zaproponowane przez kierownika jednostki budżetowej nowe warunki

pracy lub płacy na dalszy okres albo w razie ich nieprzyjęcia w terminie 15 dni od dnia złożenia propozycji (ust. 1). Pracodawca jest obowiązany powiadomić na piśmie pracowników o zmianach, jakie mają nastąpić w zakresie ich stosunków pracy, w tym o skutkach nieprzyjęcia nowych warunków pracy lub płacy. Przepisy art. 23¹ § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy stosuje się odpowiednio (ust. 3). Wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę z pracownikami likwidowanych podmiotów może nastąpić za wypowiedzeniem (ust. 4). Z dniem następującym po dniu zakończenia likwidacji, najpóźniej z dniem 1 stycznia 2011 r., pracownicy likwidowanych podmiotów stają się pracownikami właściwych jednostek budżetowych, o których mowa w ust. 2, o ile ich stosunki pracy nie ulegną wygaśnięciu (ust. 5). W przypadku wygaśnięcia stosunku pracy, o którym mowa w ust. 1, lub wypowiedzenia, o którym mowa w ust. 4, pracownikom przysługują świadczenia przewidziane dla pracowników, z którymi stosunki pracy rozwiązuje pracodawca z przyczyn niedotyczących pracowników (ust. 6).

Z przytoczonych przepisów wynika, że „likwidacja „podmiotowa i przedmiotowa” gospodarstwa pomocniczego nie stanowi koniecznej przesłanki wygaśnięcia stosunków pracy. Przeciwnie art. 100 mówi o likwidacji podmiotów, z czego wynika, że niekonieczne jest faktyczne zniesienie jednostki. Jednocześnie jednak art. 100 nie wyklucza jego stosowania w sytuacjach, w których dochodzi do faktycznego zniesienia likwidowanej jednostki i w których w związku z tym nie mogłoby nastąpić przejście zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Należy wskazać, że w świetle ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, uwzględniającego stosownie przepisy prawa unijnego i orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości, likwidacja o charakterze formalnym, ograniczająca się do likwidacji podmiotu prawa będącego pracodawcą, bez likwidacji zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, jako zorganizowanej placówki zatrudnienia (jednostki gospodarczej w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. b dyrektywy 2001/23), nie wyłącza konsekwencji prawnych określonych w art. 23¹ k.p. (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2012r. w sprawie I PK 230/11).

Odmierna sytuacja może natomiast wystąpić w razie faktycznej likwidacji zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, oznaczającej zniesienie jednostki organizacyjnej. W takim razie często nie będzie można bowiem mówić o przejściu na innego pracodawcę zakładu pracy, jako jednostki stanowiącej zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, zachowującej tożsamość po przejściu na nowego pracodawcę (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 19 sierpnia 2004 r., I PK 489/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 78; 25 września 2008 r., II PK 44/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 58 i tam powołane orzecznictwo; uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2003 r., III PZP 6/03, OSNP 2003 nr 24, poz. 587).

Jednak w niniejszej sprawie nie mamy do czynienia z likwidacją gospodarstwa pomocniczego ,lecz likwidacją formalną / prawną / jednostki budżetowej w oparciu o art. 12 ustawy z dnia 27sierpnia 2009r. o finansach publicznych , zgodnie , z którym :

1. Jednostki budżetowe, z zastrzeżeniem odrębnych ustaw, tworzą, łączą i likwidują:

1) ministrowie, kierownicy urzędów centralnych, wojewodowie oraz inne organy działające na podstawie odrębnych ustaw - państwowe jednostki budżetowe;

2) organy stanowiące jednostek samorządu terytorialnego - gminne, powiatowe lub wojewódzkie jednostki budżetowe.

2. Tworząc jednostkę budżetową, organ, o którym mowa w ust. 1, nadaje jej statut, chyba że odrębne ustawy stanowią inaczej, oraz określa mienie przekazywane tej jednostce w zarząd.

3. Likwidując jednostkę budżetową, organ, o którym mowa w ust. 1, określa przeznaczenie mienia znajdującego się w zarządzie tej jednostki, z zastrzeżeniem ust. 7. W przypadku państwowej jednostki budżetowej decyzja o przeznaczeniu tego mienia jest podejmowana w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw Skarbu Państwa.

4. Z zastrzeżeniem ust. 7, należności i zobowiązania likwidowanej:

1) państwowej jednostki budżetowej - przejmuje organ, który podjął decyzję o likwidacji;

2) gminnej, powiatowej lub wojewódzkiej jednostki budżetowej - przejmuje urząd odpowiedniej jednostki samorządu terytorialnego.

5. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do łączenia jednostek budżetowych.

6. Likwidując jednostkę budżetową, organ, o którym mowa w ust. 1, może postanowić o utworzeniu jednostki o innej formie organizacyjno-prawnej.

7. W przypadku, o którym mowa w ust. 6, organ może również zdecydować o przejęciu należności i zobowiązań likwidowanej jednostki budżetowej przez nowo utworzoną jednostkę.

Skoro przepis ustawy jako przepis szczególny w stosunku do kodeksu pracy nie reguluje kwestii trwałości stosunku pracy pracowników zatrudnionych w likwidowanych jednostkach budżetowych, mają do nich zastosowanie, jak do każdego pracownika przepisy kodeksu pracy w tym art. 23¹ k.p. (i jego pro unijne rozumienie) wobec jednoznacznej treści art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, która nakazuje w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, niuregulowanych w ustawie, stosować się przepisy kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.

Sąd II instancji nie podziela tu stanowiska pozwanej w przedmiocie wykładni przepisu art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21.11.2008r. o służbie cywilnej, wyrażającej się w przyjęciu, iż do zastosowania wobec pracowników przepisu art. 23¹ k.p. koniecznym było uregulowanie takiego trybu w przepisach ustawy o służbie cywilnej.

Zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, niuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.

Przepis ten niewątpliwie zawiera odesłanie do kodeksu pracy w zakresie spraw dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej niuregulowanych w ustawie o służbie cywilnej. W związku z tym, w omawianym kontekście ustawa o służbie cywilnej ma charakter *lex specialis* w stosunku do postanowień kodeksu pracy. Kodeks pracy jest zwykłą ustawą, jednak ze względu na to, że obszar regulacji będący jego przedmiotem determinuje system prawa pracy, czyni go to ustawą o szczególnym znaczeniu. Zakres podmiotowy kodeksu pracy jest realizowany przez zasadę powszechności jego przepisów. Określa on prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Natomiast jego zakres przedmiotowy jest realizowany zasadą kompleksowości, mimo że nie obejmuje on całości materii mieszczącej się w ramach prawa pracy. Jako zasadnicze źródło tej gałęzi prawa zawiera on w wielu kwestiach, wyłączone z jego zakresu, przynajmniej zasady ogólne (por. E. Chmielek-Łubińska (w:) B. Wagner (red.), K.W. Baran, E. Chmielek-Łubińska, L. Mitrus, T. Nycz, A. Sobczyk, M. Wandzel, Kodeks pracy. Komentarz, s. 13-14).

Postanowienia art. 9 ustawy o służbie cywilnej znajdują odzwierciedlenie w praktycznym stosowaniu przepisów ustawy o służbie cywilnej oraz kodeksu pracy, w szczególności w sytuacjach kolizji tych norm. W zasygnalizowanej sytuacji z definicji przepisy szczegółowe derogują postanowienia przepisów ogólnych, wobec czego zastosowanie znajdują w przedstawionej hipotezie przepisy ustawy o służbie cywilnej. Natomiast w sytuacji braku regulacji jakiegось przedmiotu stosunku pracy w ustawie szczególnej, zastosowanie znajdują ogólne regulacje kodeksu pracy.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należało zgodzić się z argumentacją apelantów, że przepis art. 9 ust.1 ustawy o służbie cywilnej nie nakazuje odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu pracy, w sprawach niuregulowanych w przedmiotowej ustawie, ale nakazuje stosować te przepisy wprost. Skoro więc w ustawie brak jest uregulowania szczegółowego (odmiennego) kwestii związanych z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę, to w tym przypadku stosuje się przepisy art. 23¹ k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego gdyby ustawodawca chciał odmiennie uregulować kwestie przejścia zakładu pracy w stosunku do pracowników służby cywilnej, wówczas uczyniłby to w ustawie o służbie cywilnej (wyłączyłby zastosowanie do tego rodzaju pracowników art. 23¹ k.p.). Ponadto w przypadku

art. 23¹ k.p. nie następuje "nowe" zatrudnienia pracownika, albowiem pracownik z mocy prawa staje się stroną umowy z nowym pracodawcą.

Słusznie Sąd Rejonowy zauważył, że w razie wątpliwości czy doszło do przejęcia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. istotną okolicznością jest również to, że wyniku dokonanych zmian organizacyjnych nie ma zapotrzebowania na pracę pracownika w jego dotychczasowym miejscu i rozmiarze, jednak powyższych rozważań nie zastosował w tej konkretnej sprawie. Co więcej, zdaniem Sądu II instancji, Sąd Rejonowy, wyjaśniając sporne okoliczności sprawy istotne dla jej rozstrzygnięcia i dokonując oceny zebranego materiału dowodowego przekroczył wyznaczone w art. 233 k.p.c. granice swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Orzecznictwo Sądu Najwyższego w sposób jednolity wskazuje kiedy dochodzi do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Do takiego naruszenia dochodzi wówczas, gdy apelujący wykazuje uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i własnego kojarzenia faktów (patrz m. inn. wyrok SN z dnia 16.12.2005r., sygn. II CK 314/05, LEX nr 172176).

Zdaniem Sądu Okręgowego taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie albowiem błędnie ustalił, że nie ma potrzeby tworzyć nowych miejsc pracy, a z drugiej strony ustalił, że Urząd Wojewódzki przejął około 150 pracowników, tzw. merytorycznych. Taka konstatacja Sądu jest nie tylko niezgodna z materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie, gdyż Sąd Rejonowy ustalił jednocześnie, że Urząd Wojewódzki we własnych strukturach utworzył Oddział (...) G. z odrębnym kierownikiem oddziału, że prowadzony był nabór wewnętrzny na trzy stanowiska w tym oddziale – głównie związane z obsługą księgową. Niezrozumiałą jest dla Sądu Okręgowego sztuczny podział na pracowników merytorycznych i administracyjnych w ramach tej samej jednostki państwowej i wynikające stąd różnice w ochronie trwałości stosunku pracy, wynikające z art. 23¹ kp.

Sąd Okręgowy podziela przy tym stanowisko Sądu Rejonowego (i tym samym nie zgadza się ze stanowiskiem apelujących), w tym przedmiocie, że przepis art. 1 lit. c. dyrektywy 2001/23/WE nie miał bezpośrednio zastosowania w niniejszej sprawie. Jak wynika z art. 1 ust. 1 lit. c dyrektywy 2001/23, ma on zastosowanie do przedsiębiorstw prywatnych i publicznych, prowadzących działalność gospodarczą, bez względu na to, czy działają dla osiągnięcia zysku czy nie. Reorganizacja administracyjna organów administracji publicznej lub przeniesienie funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej nie stanowią przejęcia w rozumieniu niniejszej dyrektywy. Przewidziane w art. 1 ust. 1 lit. c dyrektywy wyłączenie jej stosowania obejmuje tylko organy administracji publicznej, nie odnosi się jednak do jednostki organizacyjnej działającej w ramach administracji publicznej, która nie wykonuje prerogatyw władzy publicznej, lecz jest przedsiębiorstwem w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. c zd. 1 dyrektywy / patrz również orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości w sprawach *Redmont*, *Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great Britain and North Ireland*).

Na gruncie przedmiotowej sprawy należało zważyć, że powódki nie wykazały w toku postępowania aby (...) - (...) Zarząd (...) G., jako jednostka administracyjna działająca w ramach administracji publicznej, prowadził jakąkolwiek działalność gospodarczą, choćby o charakterze pobocznym/ pomocniczym / w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. c dyrektywy 2001/23/WE.

Trafnie wskazał Sąd Rejonowy, że ocena czy nastąpiło przejście zakładu pracy musi być odniesiona do konkretnych okoliczności rozpoznawanej sprawy. Za prawidłowe należało przyjąć także rozważania Sądu Rejonowego, iż ocena czy miało miejsce przejście zakładu pracy przez nowego pracodawcę winna być dokonana w kontekście przesłanek art. 23¹ k.p., ale przy uwzględnieniu pro unijnej wykładni art. 23¹ § 1 k.p., tj. wykładni uwzględniającej treść pojęcia przejścia przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub części zakładu pracy na innego pracodawcę w dyrektywie Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony

praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (powoływanej dalej jako "dyrektywa 2001/23").

Przepis ten podlega pro unijnej wykładni (co do celu, funkcji, skutków, które wywołuje, oraz niektórych pojęć i instytucji prawnych nierozdzielnie związanych z transferem) z tego powodu, że stanowi implementację dyrektywy 2001/23/WE.

Wskazać przy tym należy, że ocena relacji między art. 12 w/w ustawy o finansach publicznych i art. 23¹ k.p. pod kątem unijnej dyrektywy jest obowiązkiem sądu krajowego, gdyż sąd jest zobowiązany do oceny sprawy w świetle przepisów prawa unijnego, gdy zawiera ona element wspólnotowy.

Orzecznictwo wspólnotowe, powstałe na tle dyrektywy, ukształtowało pewne ogólne zasady mające na celu stwierdzenie kiedy doszło do przejścia przedsiębiorstwa na nowego pracodawcę. Decydujące znaczenie ma nie przejście samych składników majątkowych, lecz konieczne jest zachowanie tożsamości przedsiębiorstwa. Należy przy tym ocenić takie okoliczności jak:

- typ przedsiębiorstwa lub zakładu,
- czy zostały przeniesione składniki materialne, takie jak budynki i nieruchomości,
- wartość składników materialnych w chwili przejścia,
- czy większość pracowników została przejęta przez nowego pracodawcę,
- czy została przejęta obsługa klientów przedsiębiorstwa,
- stopień podobieństwa między działalnością prowadzoną przed i po przejściu przedsiębiorstwa,
- ewentualną przerwę w działalności przedsiębiorstwa,
- przejście większości kompetentnych pracowników / nie zawsze, wystarczy aby przejmowani pracownicy mogli utworzyć autonomiczną jednostkę / patrz monografia: I. M., „Przejście zakładu pracy w prawie polskim, [w:] Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę”).

Podstawową przesłanką zastosowania art. 23¹ k.p. jest faktyczne przejście władztwa nad zakładem pracy przez nowy podmiot, powodujące, że pracownicy świadczą pracę na rzecz kogo innego niż dotychczas (wyrok SN z dnia 18 lutego 2010 r., III UK 75/09, LEX nr 585849). Z mocy tego przepisu stosunki pracy z pracownikami zatrudnionymi w zakładzie (lub w jego części) w chwili przejścia zakładu przez innego pracodawcę trwają nadal z tą różnicą, że w miejsce dotychczasowego pracodawcy wstępuje jako strona nowy podmiot posiadający zdolność zatrudniania pracowników w charakterze pracodawcy (art. 3 k.p.).

W ocenie Sądu Okręgowego należało zgodzić się ze stroną pozwaną, że przy ocenie czy (...) w G. objęty jest dyspozycją powyższego przepisu należało dokonać oceny zakresu zadań realizowanych przez zlikwidowany (...) - (...) Zarząd (...) G.. (...) realizował zadania Wojewody (...) - (...), wynikające z art. 17 ustawy z dnia 12 października 1990 r. o ochronie granicy państwowej (Dz. U. 2009, Nr 12, poz. 67 z późniejszymi zmianami) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 2005 r. w sprawie obowiązków wojewody w zakresie finansowania i utrzymywania przejść granicznych, przejść turystycznych, miejsc przekraczania granicy na szlakach turystycznych oraz punktów nocnego postoju na rzekach granicznych, ich wyposażenia w sprzęt, a także organów właściwych do osadzania i utrzymywania znaków granicznych na morskich wodach wewnętrznych (Dz. U. 2005, Nr 256, poz. 2145). Ich istotą było zapewnienie właściwego zaplecza organizacyjnego, lokalowego i sprzętowego polskim organom przeprowadzającym kontrolę (§ 3 rozporządzenia) oraz planowanie i realizacja inwestycji w przejścia graniczne (§ 4 rozporządzenia). W związku z powyższym uznać należało, że w zakresie omawianych powyżej obowiązków z istoty rzeczy nie może występować rynek danych usług, skoro z wyraźnej woli ustawodawcy realizacja tych zadań powierzona została wyłącznie wojewodom.

Jest ona finansowana ze środków własnych wojewodów, którzy nie otrzymują od organów kontroli jakiegokolwiek ekwiwalentu za możliwość korzystania z zaplecza utrzymywanego przez terenowe organy administracji rządowej. Tym samym nie można uznać – i w tym zakresie stanowisko sądu rejonowego zasługuje na pełną aprobatę, że zlikwidowany (...) Zarząd (...) G. stanowił przedsiębiorstwo prowadzące działalność gospodarczą w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. c dyrektywy 2001/23/WE.

Jednak nie mogło umknąć uwadze sądu ,że zadania te w całości zostały przejęte przez (...) Urząd Wojewódzki w O. Oddział (...) G. .

Sąd Okręgowy nie podzielił wniosków Sądu I instancji w przedmiocie, że przesłanki z art. 23¹ § 1 k.p. nie zostały spełnione w realiach przedmiotowej sprawy. Po pierwsze, dokonując oceny likwidacji (...) w G., należało zauważyć (a co było de facto nie kwestionowane przez pozwanego), że Urząd Wojewódzki przejął na podstawie art. 23¹ §1 k.p. około 150 pracowników (...) w G.. Przejęcie tych pracowników w trybie art. 23¹ §1 k.p., świadczy ewidentnie, że w niniejszej sprawie mamy do czynienia z transferem niemalże wszystkich pracowników. Nadto, co należy podkreślić, nastąpił również transfer zadań – co de facto również nie było kwestionowane. Powyższe transfery – zdaniem Sądu II instancji - świadczą jednoznacznie o przejściu likwidowanej jednostki przez nowego pracodawcę.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie ma natomiast znaczenia dla oceny czy są spełnione przesłanki z art. 23¹ §1 k.p fakt przejścia mienia przez wojewodę od zlikwidowanej / w sensie formalnym / jednostki budżetowej , gdyż mienie to było cały czas własnością wojewody ,a jednostka go tylko użytkowała / patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2011r. w sprawie III Pk 30/10 / .

W ocenie Sądu Okręgowego nie można było dokonać podziału pracowników likwidowanej jednostki i stosować do części z nich przepisu art. 23¹ k.p. ,a w stosunku do części wyłączyć zastosowania tego przepisu. W ramach art. 23¹ k.p. mamy do czynienia z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, przepis ten nie umożliwia różnicowania sytuacji prawnej pracowników od zajmowanego stanowiska. Tym bardziej, iż bezspornym jest, iż Urząd Wojewódzki przejął całość zadań realizowanych przez (...) w G..

Za nietrafny również należy uznać zarzut apelujących naruszenia przez sąd I instancji przepisu art. 328§2 kpc .

W świetle art. 328§ 2 k.p.c. 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.

Zgodnie z przyjętym orzecznictwem Sąd musi tak wyłumaczyć motywy rozstrzygnięcia, by w wyższej instancji mogła zostać oceniona jego prawidłowość. W orzecznictwie wyraźnie wskazuje się, iż zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. powinien być uznany za uzasadniony jedynie w przypadkach wyjątkowych, kiedy treść uzasadnienia całkowicie uniemożliwia sądowi drugiej instancji dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2011 r., sygn. akt I UK 325/10). Braki te mogą dotyczyć zarówno podstawy faktycznej, jak i prawnej. Niedostatecznie jasno ustalony stan faktyczny może uniemożliwiać dokonanie oceny wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2011 r., sygn. akt II UK 346/10), a tym samym uzasadniać zarzut naruszenia prawa materialnego, gdyż o jego prawidłowym zastosowaniu można mówić dopiero wówczas, gdy ustalenia stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku pozwalają na ocenę tego zastosowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2004 r., sygn. akt V CK 92/04). Wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku polega natomiast na wskazaniu nie tylko przepisów prawa, ale także na wyjaśnieniu, w jaki sposób wpływają one na treść rozstrzygnięcia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2011 r., sygn. akt I CSK 581/10).

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji odniósł się do materiału dowodowego, w oparciu o który ustalił stan faktyczny sprawy, odnosząc się każdorazowo do ich mocy dowodowej. Również Sąd Rejonowy odniósł się do przepisów

prawa materialnego, w oparciu o które wydał zaskarżony wyrok. Uzasadnienie orzeczenia w pełni umożliwia ocenę toku wyводу w trybie instancyjnym.

Natomiast całkowicie niezrozumiałym był zarzut powodów w przedmiocie braku pełnej oceny dowodu w postaci 6 pism Urzędu Wojewódzkiego z 19.11.2012r, pisma Urzędu Wojewódzkiego z 16.01.2013r. Podnieść należy, że powódki nie wskazały jakiego rodzaju pisma mają na uwadze i jakie wnioski wypływają z tych pism. Zdaniem Sądu Okręgowego jest to zbyt ogólny zarzut by można było się do niego odnieść, w sytuacji gdy w sprawie nie ma pism datowanych na 19.11.12r. i 16.01.13r. .

Stosownie do przepisu art. 45 § 1 i 2 k.p. :

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (§ 1).

Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 2).

Z powyższego przepisu wynika, że o wyborze roszczenia z art. 45 k.p. decyduje pracownik, niemniej jednak w sytuacjach określonych w §2 sąd może zasądzić odszkodowanie zamiast dochodzonego przywrócenia do pracy.

Do okoliczności przemawiających za niemożliwością lub niecelowością przywrócenia do pracy orzecznictwo Sądu Najwyższego zalicza przykładowo m.in.:

– likwidację stanowiska pracy i brak środków na utrzymywanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000, nr 15, poz. 576);

Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach zwracał uwagę, że ocena niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.) powinna uwzględniać także okoliczności, które wystąpiły po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok SN z dnia 4 października 2000 r., I PKN 531/00, OSNAPiUS 2002, nr 10, poz. 234). Jeszcze wyraźniej pogląd ten przedstawił SN w wyroku z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 206/00, OSNAPiUS 2002, nr 19, poz. 460, stwierdzając, że ocena ta powinna być dokumentowana według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.). Według wyroku z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004, nr 13, poz. 225, zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem go do pracy.

Uznając niecelowość przywrócenia powodów do pracy Sąd Okręgowy miał na uwadze, że likwidacja (...) była spowodowana koniecznością dokonania zmian organizacyjnych oraz włączenia w strukturę (...) Urzędu Wojewódzkiego w O. części jednostek budżetowych podporządkowanych Wojewodzie. Przedmiotowe zmiany miały na celu efektywniejszą realizację zadań Wojewody w zakresie sprawowania ustawowych funkcji oraz obniżenie kosztów związanych z obsługą jednostek budżetowych podporządkowanych Wojewodzie. Powyższe miało służyć konsolidacji zadań i uniknięciu konieczności zatrudniania po kilku pracowników na tych samych stanowiskach kierowniczych. Powyższe zmiany organizacyjne spowodowały, że obecnie obowiązki wykonywane przez powódki, wykonują inni pracownicy bądź to zatrudnieni w ramach Oddziału (...) G., bądź też w ramach Urzędu Wojewódzkiego. Nie istnieje więc zapotrzebowanie na pracę powódek w dotychczasowym miejscu i rozmiarze.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska apelantów, że w wyniku przejęcia zadań należących do zlikwidowanej jednostki Urząd Wojewódzki zatrudnił nowych pracowników na stanowiska zajmowane dotychczas przez powódki. Zdaniem Sądu Okręgowego na taką konstatację nie pozwalał zebrany przed Sądem Rejonowym materiał dowodowy, a wnioski

dowodowe powódek na tę okoliczność, zawarte dopiero w apelacji, należało uznać za spóźnione . Sąd Okręgowy w całej rozciągłości aprobuje stanowisko Sądu I instancji bez potrzeby jego przytaczania.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy stosownie do przepisu art. 386§1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i w oparciu o dyspozycję art. 47¹ k.p. zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, zasądził od pozwanego na rzecz powódek odszkodowanie w wysokości :

- na rzecz B. A. w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy – kwotę 9.248,61 zł ,

- na rzecz M. G. w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy – kwotę 2.231,08 zł ,

- na rzecz M. P. w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy – kwotę 2.097,18 zł ,

W pozostałym zakresie ,z uwagi na niecelowość przywrócenia do pracy powódek M. G. i M. P. , w oparciu o art. 385 kpc w zw. z art. 45 §2 k.p. , Sąd Okręgowy apelacje tych powódek oddalił .

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art.108 k.p.c., 98 k.p.c. w zw. z §11 ust 1 pkt 1, § 12ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych/.../ /Dz.U. Nr 490 z 2013r. tekst jedn. ./, uwzględniając przy tym ,że powódkom należy się zwrot od pozwanego poniesionej opłaty od apelacji w kwocie 30 złotych .