

Sygn. akt IV Pa 52/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2018 roku

Sąd Okręgowy w Tarnowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący:	SSO Mariusz Musiał
Sędziowie:	SSO Natalia Lipińska (spr.) SSO Jacek Liszka
Protokolant:	st.sekr.sądowy Małgorzata Houda

po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2018 roku w Tarnowie na rozprawie

sprawy z powództwa E. K., A. S. (1), A. M., J. B., S. G., M. J., R. C., A. P., M. K.

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości (...) w O. w upadłości likwidacyjnej
oraz B. Z. (1) - Przedsiębiorstwo (...) w T.

przy udziale Prokuratury Rejonowej w Tarnowie

o wydanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego B. Z. (1) - Przedsiębiorstwo (...) w T.

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 15 czerwca 2018 roku sygn. akt IV P 434/14

1. oddala apelację;
2. odstępuje od obciążenia pozwanej B. Z. (1) Przedsiębiorstwo (...) w T. kosztami procesu za drugą instancję.

Sygn. akt IV Pa 52/18

UZASADNIENIE

wyroku Sądu Okręgowego w Tarnowie

z dnia 29 listopada 2018 r.

W ostatecznie sprecyzowanym pozwie skierowanym przeciwko K. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. w upadłości likwidacyjnej **powódka E. K.** domagała się nakazania stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. Oddział we W., aby wydała jej świadectwo pracy potwierdzające, że: 1) Powódka była zatrudniona w okresie od 25.02.2002 r. do 30.11.2013 r. w tym: - P. (...) z siedzibą w T., w okresie od 25.02.2002 r. do 24.05.2012 r. na umowę o pracę na czas określony, w tym od 25.05.2002 r. do 31.05.2012 r. na umowę

o pracę na czas nieokreślony, - (...) Spółka z o.o. z/s we W. - w okresie od 01.06.2012 r. do 31.10.2012 r. na skutek przejścia pracownika w trybie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy, - K. (...) Sp. z o.o. Oddział W. w okresie od 01.11.2012 r. do 30.11.2013 r. na skutek przejścia pracownika w trybie art. 23⁽¹⁾ kodeksu pracy. Na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. 2) W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę na stanowisku: - sekretarka w okresie od 25.02.2002 r. do 24.05.2002 r., - Asystentka Dyrektora w okresie od 25.05.2002 r. do 31.05.2012 r., - Specjalisty do spraw kadr i administracji w okresie od 01.06.2012 r. do 30.11.2013 r. 3) Stosunek pracy ustalił

w wyniku: rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾ Kodeksu pracy. 4) W okresie zatrudnienia pracownik: 1. wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: nie korzystał nie wypłacono ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2011 r. w wymiarze 26 dni, za rok 2012 w wymiarze 26 dni, za rok 2013 w wymiarze 23 dni.

Pracownik nie korzystał z urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167⁽²⁾ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustalił stosunek pracy, 2. korzystał z urlopu bezpłatnego: nie korzystał, 3. wykorzystał urlop wychowawczy: nie korzystał, 4. był niezdolny do pracy przez okres: brak, 5. wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu Pracy: nie korzystał, 6. został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36⁽¹⁾ § 1 Kodeksu Pracy: nie dotyczy, 7. odbył służbę wojskową w okresie: nie dotyczy,

8. wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze: nie dotyczy, 9. wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy: nie dotyczy, 10. okresy nieskładkowe przypadające w okresie zatrudnienia: brak, 11. Informacja o zajęciu wynagrodzenia: brak. Powódka zażądała również zasądzenia na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 48). Na uzasadnienie swojego żądania powódka wskazała, iż od dnia 25.02.2002 r. do dnia 24.05.2002 r. była zatrudniona na stanowisku sekretarka, a od dnia 25.05.2002 r. do 31.05.2012 r. na stanowisku Asystentka Dyrektora w przedsiębiorstwie pozwanej B. Z. (1), początkowo na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu. W dniu 30.03.2012 r. powódka otrzymała informację, że z dniem 01.06.2012 r. na podstawie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy nastąpi przejście pracowników na nowego pracodawcę, którym była firma (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.. Zgodnie z tą informacją od dnia 01.06.2012 r. powódka stała się pracownikiem (...) Sp. z o.o. z s. we W.. W dniu tym na skutek porozumienia stron uległa zmianie wysokość wynagrodzenia zasadniczego powódki, które zostało ustalone na kwotę 4.928,00 zł brutto oraz zmieniło również stanowisko pracy powódki i od tej pory wykonywała swoją pracę na stanowisku specjalisty do spraw kadr i administracji. Następnie z dniem 01.11.2012 r. nastąpiło kolejne przejście pracowników na nowego pracodawcę, którym była K. (...)

Sp. z o.o. z siedzibą w O. Oddział we W.. Dalej powódka wskazała, że po przejściu zakładu pracy warunki pracy pozostały bez zmian. W dniu 26.11.2013 r. powódka podobnie jak i inni pracownicy wystosowali do K. (...) pismo stanowiące rozwiązanie z dniem 30.11.2013 r. umowy o pracę zawartej w dniu 25.05.2002 r. bez wypowiedzenia,

w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegających na niewypłaceniu w terminie wynagrodzenia za miesiąc październik 2013 r. w łącznej kwocie 4.928,00 zł. Pomimo wysłania pisma na właściwy adres nie zostało ono odebrane przez K. (...). Do chwili obecnej powódka nie otrzymała zaległego wynagrodzenia za miesiąc październik i listopad 2013 r. Pozwana nie wystawiła również powódce świadectwa pracy zgodnie z wezwaniem, co tym samym powoduje trudności w wylegitymowaniu się przez nią okresem zatrudnienia.

W ostatecznie sprecyzowanym pozwie skierowanym przeciwko K. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. w upadłości likwidacyjnej **powódka M. K.** domagała nakazania stronie pozwanej K. (...) Sp. z o.o. Oddział we W., aby wydała jej świadectwo pracy potwierdzające, że: 1) Powódka była zatrudniona w okresie od 03.08.2009 r. do 30.11.2013 r. w tym: - Przedsiębiorstwo (...), O. B.

z siedzibą w T. w okresie od 03.08.2009 r. do 31.05.2012 r. początkowo na umowę

o pracę na czas określony a od dnia 22.08.2011 r. na umowę o pracę na czas nieokreślony

w pełnym wymiarze czasu pracy, - (...) Spółka z o.o. z/s we W. w okresie od 01.06.2012 r. do 31.10.2012 r. na skutek przejścia pracownika w trybie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy, - K. (...) Sp. z o.o. Oddział W. w okresie od 01.11.2012 r. do 30.11.2013 r. na skutek przejścia pracownika w trybie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy. Na podstawie umowy o pracę zawartej

na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. 2) W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę na stanowisku: szwacz. 3) Stosunek pracy ustał w wyniku: rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾ Kodeksu pracy. 4) W okresie zatrudnienia pracownik: 1. wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 15 dni, nie wypłacono ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2013 w wymiarze 8 dni. Pracownik nie korzystał z urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167⁽²⁾ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, 2. wykorzystał urlop wychowawczy: nie korzystał, 3. był niezdolny do pracy przez okres: 12 dni, 4. wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu Pracy: nie korzystał, 5. został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36⁽¹⁾ § 1 Kodeksu Pracy: nie dotyczy, 6. odbył służbę wojskową w okresie: nie dotyczy, 7. wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze: nie dotyczy, 8. wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy: nie dotyczy, 9. Informacja o zajęciu wynagrodzenia: brak. Powódka zażądała również zasądzenia na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 128). Na uzasadnienie swojego żądania powódka wskazała, iż od dnia 03.08.2009 r. do 31.05.2012 r. była zatrudniona na stanowisku szwacz w przedsiębiorstwie pozwanej B. Z. (1), początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 22.08.2011 r. na umowę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem akordowym. W dniu 30.03.2012 r. powódka otrzymała informację, że z dniem 01.06.2012 r. na podstawie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy nastąpi przejście pracowników na nowego pracodawcę, którym była firma (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.. Następnie z dniem 01.11.2012 r. nastąpiło kolejne przejście pracowników na nowego pracodawcę, którym była K. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. Oddział we W.. Dalej powódka wskazała, że po przejściu zakładu pracy warunki pracy pozostały bez zmian. W dniu 26.11.2013 r. powódka podobnie jak i inni pracownicy wystosowali do K. (...) pismo stanowiące rozwiązanie z dniem 30.11.2013 r. umowy o pracę zawartej w dniu 22.08.2011 r. bez wypowiedzenia, w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegających na niewypłaceniu w terminie wynagrodzenia za miesiąc październik 2013 r. Pomimo wysłania pisma na właściwy adres nie zostało ono odebrane przez K. (...) Pozwana nie wystawiła powódce świadectwa pracy zgodnie z wezwaniem, co tym samym powoduje trudności w wylegitymowaniu się przez nią okresem zatrudnienia.

W ostatecznie sprecyzowanym pozwie skierowanym przeciwko K. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. w upadłości likwidacyjnej **powódka A. S. (1)** domagała się nakazania stronie pozwanej K. (...) Sp. z o.o. Oddział we W., aby wydała jej świadectwo pracy potwierdzające, że: 1) Powódka była zatrudniona w okresie od 19.11.2012 r. do 30.11.2013 r. w K. (...)

Sp. z o.o. Oddział (...). Na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. 2) W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę na stanowisku: szwacz. 3) Stosunek pracy ustał w wyniku: rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾ Kodeksu pracy. 4) W okresie zatrudnienia pracownik: 1. wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: 7 dni, nie wypłacono ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2013 w wymiarze 16 dni. Pracownik nie korzystał z urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167⁽²⁾ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, 2. wykorzystał urlop wychowawczy, 3. był niezdolny do pracy przez okres: 7 dni, 4. wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu Pracy: nie korzystał, 5. został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36⁽¹⁾ § 1 Kodeksu Pracy: nie dotyczy, 6. odbył służbę wojskową w okresie: nie dotyczy, 7. wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze: nie dotyczy, 8. wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy: nie dotyczy, 9. Informacja o zajęciu wynagrodzenia: brak. Powódka zażądała również zasądzenia na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 145). Na uzasadnienie swojego żądania powódka wskazała, iż od dnia 19.11.2012 r. do 30.11.2013 r. była zatrudniona na stanowisku szwacz w K. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. Oddział we W.. W dniu 26.11.2013 r. powódka podobnie jak

i inni pracownicy wystosowali do K. (...) pismo stanowiące rozwiązanie z dniem 30.11.2013 r. umowy o pracę zawartej w dniu 10.06.2013 r. bez wypowiedzenia, w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegających na niewypłaceniu w terminie wynagrodzenia za miesiąc październik 2013 r. Pomimo wysłania pisma na właściwy adres nie zostało ono odebrane przez K. (...). Pozwana nie wystawiła powódce świadectwa pracy zgodnie z wezwaniem, co tym samym powoduje trudności w wylegitymowaniu się przez nią okresem zatrudnienia.

W ostatecznie sprecyzowanym pozwie skierowanym przeciwko K. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. w upadłości likwidacyjnej **powódka A. M.** domagała się nakazania stronie pozwanej K. (...) Sp. z o.o. Oddział we W., aby wydała jej świadectwo pracy potwierdzające, że: 1) Powódka była zatrudniona w okresie od 09.02.2004 r. do 30.11.2013 r. w tym: - Przedsiębiorstwo (...), O. B. z siedzibą w T. w okresie od 09.02.2004 r. do 31.05.2012 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony a od dnia 01.03.2006 r. na umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, - (...) Spółka z o.o. z/s we W. w okresie od 01.06.2012 r. do 31.10.2012 r. na skutek przejścia pracownika w trybie

art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy, - K. (...) Sp. z o.o. Oddział W. w okresie od 01.11.2012 r. do 30.11.2013 r. na skutek przejścia pracownika w trybie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. 2) W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę na stanowisku: szwacz. 3) Stosunek pracy ustał w wyniku: rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾ Kodeksu pracy.

4) W okresie zatrudnienia pracownik: 1. wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: 22 dni, 2. nie wypłacono ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2013 w wymiarze

1 dnia. Pracownik nie korzystał z urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167⁽²⁾ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, 3. wykorzystał urlop wychowawczy: od dnia 01.02.2008 r. do 31.08.2008 r., 4. był niezdolny do pracy przez okres: brak, 5. wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu Pracy: 1 dzień,

5. został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie

art. 36⁽¹⁾ §1 Kodeksu Pracy: nie dotyczy, 6. odbył służbę wojskową w okresie: nie dotyczy,

7. wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze: nie dotyczy, 8. wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy: nie dotyczy, 9. Informacja o zajęciu wynagrodzenia: brak. Powódka zażądała również zasądzenia na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 175). Na uzasadnienie swojego żądania powódka wskazała, iż od 09.02.2004 r. do 31.05.2012 r. była zatrudniona na stanowisku szwacz w przedsiębiorstwie pozwanej B. Z. (1), początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 01.03.2006 r. na umowę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem akordowym. W dniu 30.03.2012 r. powódka otrzymała informację, że z dniem 01.06.2012 r. na podstawie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy nastąpi przejście pracowników na nowego pracodawcę, którym była firma (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.. Następnie z dniem 01.11.2012 r. nastąpiło kolejne przejście pracowników na nowego pracodawcę, którym była K. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. Oddział we W.. Dalej powódka wskazała, że po przejściu zakładu pracy warunki pracy pozostały bez zmian. W dniu 26.11.2013 r. powódka podobnie jak i inni pracownicy wystosowali do K. (...) pismo stanowiące rozwiązanie z dniem 30.11.2013 r. umowy o pracę zawartej w dniu 01.03.2006 r. bez wypowiedzenia, w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegających na niewypłaceniu w terminie wynagrodzenia za miesiąc październik 2013 r. Pomimo wysłania pisma na właściwy adres nie zostało ono odebrane przez K. (...) Pozwana nie wystawiła powódce świadectwa pracy zgodnie z wezwaniem, co tym samym powoduje trudności w wylegitymowaniu się przez nią okresem zatrudnienia.

W ostatecznie sprecyzowanym pozwie skierowanym przeciwko K. (...) Sp. z o.o. z siedzibą

w O. w upadłości likwidacyjnej **powódka J. B.** domagała się nakazania stronie pozwanej K. (...) Sp. z o.o. Oddział we W., aby wydała jej świadectwo pracy potwierdzające, że: 1) Powódka była zatrudniona w okresie od 30.10.2000

r. do 30.11.2013 r. w tym: - Przedsiębiorstwo (...), O. B. z siedzibą w T., w okresie od 30.10.2000 r. do 31.05.2012 r., początkowo

na podstawie umowy o pracę na czas określony a od dnia 01.03.2006 r. na umowę o pracę

na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, - (...) Spółka z o.o. z/s we W. w okresie od 01.06.2012 r. do 31.10.2012 r. na skutek przejścia pracownika

w trybie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy, - K. (...) Polska Sp. z o.o. Oddział W., w okresie od 01.11.2012 r. do 30.11.2013 r. na skutek przejścia pracownika w trybie art. 23⁽¹⁾ kodeksu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. 2) W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę na stanowisku: klejarka, 3) Stosunek pracy ustał

w wyniku: rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾ Kodeksu pracy. 4) W okresie zatrudnienia pracownik: 1. wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze:

5 dni, nie wypłacono ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2013 w wymiarze 18 dni. Pracownik nie korzystał z urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167⁽²⁾ Kodeksu pracy

w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, 2. wykorzystał urlop wychowawczy: nie korzystał, 3. był niezdolny do pracy przez okres: brak. 4. wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu Pracy: nie, 5. został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36⁽¹⁾ § 1 Kodeksu Pracy: nie dotyczy,

6. odbył służbę wojskową w okresie: nie dotyczy, 7. wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze: nie dotyczy, 8. wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy: nie dotyczy,

9. Informacja o zajęciu wynagrodzenia: brak. Powódka zażądała również zasądzenia na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 205). Na uzasadnienie swojego żądania powódka wskazała, iż od dnia 30.10.2000 r. do 31.05.2012 r. była zatrudniona na stanowisku szwacz w przedsiębiorstwie pozwanej B. Z. (1), początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 01.03.2006 r. na umowę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem akordowym. W dniu 30.03.2012 r. powódka otrzymała informację, że z dniem 01.06.2012 r. na podstawie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy nastąpi przejście pracowników na nowego pracodawcę, którym była firma (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.. Następnie z dniem 01.11.2012 r. nastąpiło kolejne przejście pracowników na nowego pracodawcę, którym była K. (...) Sp. z o.o. z siedzibą

w O. Oddział we W.. Dalej powódka wskazała, że po przejściu zakładu pracy warunki pracy pozostały bez zmian. W dniu 26.11.2013 r. powódka podobnie jak i inni pracownicy wystosowali do K. (...) pismo stanowiące rozwiązanie z dniem

30.11.2013 r. umowy o pracę zawartej w dniu 01.03.2006 r. bez wypowiedzenia, w trybie

art. 55 § 1⁽¹⁾k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegających na niewypłaceniu w terminie wynagrodzenia za miesiąc październik 2013 r. Pomimo wysłania pisma na właściwy adres nie zostało ono odebrane przez K. (...) Pozwana nie wystawiła powódce świadectwa pracy zgodnie z wezwaniem, co tym samym powoduje trudności w wylegitymowaniu się przez nią okresem zatrudnienia.

W ostatecznie sprecyzowanym pozwie skierowanym przeciwko K. (...) Sp. z o.o. z siedzibą

w O. w upadłości likwidacyjnej **powódka S. G.** domagała się nakazania stronie pozwanej K. (...)Sp. z o.o. Oddział we W., aby wydała jej świadectwo pracy potwierdzające, że: 1) Powódka była zatrudniona w okresie od 29.06.2005 r. do 30.11.2013 r. w tym: - Przedsiębiorstwo (...), O. B. z siedzibą w T., w okresie od 29.06.2005 r. do 31.05.2012 r., początkowo

na podstawie umowy o pracę na czas określony a od dnia 27.04.2007 r. na umowę o pracę

na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, - (...) Spółka z o.o. z/s we W. w okresie od 01.06.2012 r. do 31.10.2012 r. na skutek przejścia pracownika

w trybie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy, - K. (...)Sp. z o.o. Oddział W. w okresie od 01.11.2012 r. do 30.11.2013 r. na skutek przejścia pracownika w trybie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony,

w pełnym wymiarze czasu pracy. 2) W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę na stanowisku: szwacz. 3) Stosunek pracy ustał

w wyniku: rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾ Kodeksu pracy. 4) W okresie zatrudnienia pracownik: 1. wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze:

23 dni. Pracownik nie korzystał z urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167⁽²⁾ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, 2. wykorzystał urlop wychowawczy: nie korzystał, 3. był niezdolny do pracy przez okres: brak, 4. wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu Pracy: 27 dni, 5. został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36⁽¹⁾ § 1 Kodeksu Pracy: nie dotyczy, 6. odbył służbę wojskową w okresie: nie dotyczy, 7. wykonywał pracę

w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze: nie dotyczy, 8. wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy: nie dotyczy, 9. Informacja o zajęciu wynagrodzenia: brak. Powódka zażądała również zasądzenia na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 224). Na uzasadnienie swojego żądania powódka wskazała, iż od dnia 29.06.2005 r. do 31.05.2012 r. była zatrudniona na stanowisku szwacz w przedsiębiorstwie pozwanej B. Z. (1), początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony,

a od 01.03.2006 r. na umowę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy

za wynagrodzeniem akordowym. W dniu 30.03.2012 r. powódka otrzymała informację, że

z dniem 1 czerwca 2012 r. na podstawie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy nastąpi przejście pracowników na nowego pracodawcę, którym była firma (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.. Następnie z dniem 01.11.2012 r. nastąpiło kolejne przejście pracowników na nowego pracodawcę, którym była K. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. Oddział we W.. Dalej powódka wskazała, że po przejściu zakładu pracy warunki pracy pozostały bez zmian. W dniu 26.11.2013 r. powódka podobnie jak i inni pracownicy wystosowali do K. (...) pismo stanowiące rozwiązanie z dniem 30.11.2013 r. umowy o pracę zawartej w dniu 27.04.2007 r. bez wypowiedzenia, w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegających na niewypłaceniu w terminie wynagrodzenia za miesiąc październik 2013 r. Pomimo wysłania pisma na właściwy adres nie zostało ono odebrane przez K. (...) Pozwana nie wystawiła powódce świadectwa pracy zgodnie z wezwaniem, co tym samym powoduje trudności w wylegitymowaniu się przez nią okresem zatrudnienia.

W ostatecznie sprecyzowanym pozwie skierowanym przeciwko K. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. w upadłości likwidacyjnej **powódka M. J.** domagała się nakazania stronie pozwanej K. (...) Sp. z o.o. Oddział we W., aby wydała jej świadectwo pracy potwierdzające, że: 1) Powódka była zatrudniona w okresie od 09.04.1997 r. do 30.11.2013 r. w tym: - Przedsiębiorstwo (...), O. B. z siedzibą w T., w okresie od 09.04.1997 r. do 31.05.2012 r. Początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony a od dnia 07.10.1997 r. na umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, - (...) Spółka z o.o. z/s we W. w okresie od 01.06.2012 r. do 31.10.2012 r. na skutek przejścia pracownika

w trybie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy, - K. (...) Sp. z o.o. Oddział W., w okresie od 01.11.2012 r. do 30.11.2013 r. na skutek przejścia pracownika w trybie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy

na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

2) W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę na stanowisku: wykończenie produkcji. 3) Stosunek pracy ustał w wyniku: rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾ Kodeksu pracy. 4) W okresie zatrudnienia pracownik: 1. wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: 9 dni, nie wypłacono ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2013 w wymiarze 14 dnia. Pracownik nie korzystał z urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167⁽²⁾ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, 2. wykorzystał urlop wychowawczy: nie korzystał, 3. był niezdolny do pracy przez okres: 14 dni, 4. wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu Pracy: nie, 5. został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36⁽¹⁾ § 1 Kodeksu Pracy: nie dotyczy, 6. odbył służbę wojskową

w okresie: nie dotyczy, 7. wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze: nie dotyczy, 8. wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy: nie

dotyczy, 9. Informacja o zajęciu wynagrodzenia: brak. Powódka zażądała również zasądzenia na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 229). Na uzasadnienie swojego żądania powódka wskazała, iż od dnia 09.04.1997 r. do 31.05.2012 r. była zatrudniona na stanowisku szwacz w przedsiębiorstwie pozwanej B. Z. (1), początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 01.03.2006 r. na umowę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem akordowym. W dniu 30.03.2012 r. powódka otrzymała informację, że z dniem 01.06.2012 r. na podstawie

art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy nastąpi przejście pracowników na nowego pracodawcę, którym była firma (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.. Następnie z dniem 01.11.2012 r. nastąpiło kolejne przejście pracowników na nowego pracodawcę, którym była K. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. Oddział we W.. Dalej powódka wskazała, że po przejściu zakładu pracy warunki pracy pozostały bez zmian. W dniu 26.11.2013 r. powódka podobnie jak i inni pracownicy wystosowali do K. (...) pismo stanowiące rozwiązanie z dniem

30.11.2013 r. umowy o pracę zawartej w dniu 07.10.1997 r. bez wypowiedzenia, w trybie

art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegających na niewypłaceniu w terminie wynagrodzenia za miesiąc październik 2013 r. Pomimo wysłania pisma na właściwy adres nie zostało ono odebrane przez K. (...). Pozwana nie wystawiła powódce świadectwa pracy zgodnie z wezwaniem, co tym samym powoduje trudności w wylegitymowaniu się przez nią okresem zatrudnienia.

W ostatecznie sprecyzowanym pozwie skierowanym przeciwko K. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. w upadłości likwidacyjnej **powódka A. P.** domagała się nakazania stronie pozwanej K. (...) Sp. z o.o. Oddział we W., aby wydała jej świadectwo pracy potwierdzające, że: 1) Powódka była zatrudniona w okresie od 03.06.1996 r. do 30.11.2013 r. w tym: - Przedsiębiorstwo (...), O. B. z siedzibą w T., w okresie od 03.06.1996 r. do 31.05.2012 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony a od dnia 03.10.1996 r. na umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, - (...) Spółka z o.o. z/s we W. w okresie od 01.06.2012 r. do 31.10.2012 r. na skutek przejścia pracownika w trybie

art. 23⁽¹⁾ kodeksu pracy, - K. (...) Sp. z o.o. Oddział W., w okresie od 01.11.2012 r. do 30.11.2013 r. na skutek przejścia pracownika w trybie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. 2) W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę na stanowisku: magazynier. 3) Stosunek pracy ustął w wyniku: rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾ Kodeksu pracy.

4) W okresie zatrudnienia pracownik: 1. wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze:

17 dni, nie wypłacono ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2013 w wymiarze 6 dni. Pracownik nie korzystał z urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167⁽²⁾ Kodeksu pracy

w roku kalendarzowym, w którym ustął stosunek pracy, 2. wykorzystał urlop wychowawczy: od dnia 13.05.1999 r. do 31.12.2001 r. i od 06.11.2003 r. do 05.11.2006 r., 3. był niezdolny do pracy przez okres: 28 dni, 4. wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane

w art. 188 Kodeksu Pracy: 1 dzień, 5. został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie

art. 36⁽¹⁾ §1 Kodeksu Pracy: 1 dzień, 6. odbył służbę wojskową

w okresie: nie dotyczy, 7. wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze: nie dotyczy, 8. wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy: nie dotyczy, 9. Informacja o zajęciu wynagrodzenia: brak. Powódka zażądała również zasądzenia na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 269). Na uzasadnienie swojego żądania powódka wskazała, iż od dnia 03.06.1996 r. do 31.05.2012 r. była zatrudniona na stanowisku magazynier w przedsiębiorstwie pozwanej B. Z. (1), początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 03.10.1996 r. na umowę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem akordowym. W dniu 30.03.2012 r. powódka otrzymała informację, że z dniem 01.06.2012 r. na podstawie

art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy nastąpi przejście pracowników na nowego pracodawcę, którym była firma (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.. Następnie z dniem 01.11.2012 r. nastąpiło kolejne przejście pracowników na nowego pracodawcę, którym była K. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. Oddział we W.. Dalej powódka wskazała, że po przejściu zakładu pracy

warunki pracy pozostały bez zmian. W dniu 26.11.2013 r. powódka podobnie jak i inni pracownicy wystosowali do K. (...) pismo stanowiące rozwiązanie z dniem

30.11.2013 r. umowy o pracę zawartej w dniu 03.10.1996 r. bez wypowiedzenia, w trybie

art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegających na niewypłaceniu w terminie wynagrodzenia za miesiąc październik 2013 r. Pomimo wysłania pisma na właściwy adres nie zostało ono odebrane przez K. (...) Pozwana nie wystawiła powódce świadectwa pracy zgodnie z wezwaniem, co tym samym powoduje trudności w wylegitymowaniu się przez nią okresem zatrudnienia.

W ostatecznie sprecyzowanym pozwie skierowanym przeciwko K. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. w upadłości likwidacyjnej **powód R. C.** domagał się nakazania stronie pozwanej K. (...) Sp. z o.o. Oddział we W., aby wydała mu świadectwo pracy potwierdzające, że: 1) Powód był zatrudniony w okresie od 05.09.1996 r. do 30.11.2013 r.

w tym: - Przedsiębiorstwo (...), O. B. z siedzibą w T., w okresie od 05.09.1996 r. do 31.05.2012 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony a od dnia 05.12.2000 r. na umowę o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 7/8 etatu, - (...) Spółka z o.o. z/s we W. w okresie od 01.06.2012 r. do 31.10.2012 r. na skutek przejścia pracownika w trybie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy, - K. (...) Sp. z o.o. Oddział W., w okresie od 01.11.2012 r. do 30.11.2013 r. na skutek przejścia pracownika w trybie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. 2) W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę na stanowisku: wykończenie produkcji. 3) Stosunek pracy ustał w wyniku: rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾ Kodeksu pracy.

4) W okresie zatrudnienia pracownik: 1. wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: nie korzystał, 2. nie wypłacono ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2011 w wymiarze 31 dni, za rok 2012 w wymiarze 36 dni i za rok 2013 w wymiarze 33 dni. Pracownik nie korzystał z urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167⁽²⁾ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, 2. wykorzystał urlop wychowawczy: nie korzystał, 3. był niezdolny do pracy przez okres: brak, 4. wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu Pracy: 2 dni, 5. został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36⁽¹⁾ §1 Kodeksu Pracy: nie dotyczy, 6. odbył służbę wojskową w okresie: nie dotyczy, 7. wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze: nie dotyczy, 8. wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy: nie dotyczy,

9. Informacja o zajęciu wynagrodzenia: brak. Powód zażądał również zasądzenia na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 602). Na uzasadnienie swojego żądania powód wskazał, iż od dnia 05.09.1996 r. do 31.05.2012 r. był zatrudniony na stanowisku magazynier w przedsiębiorstwie pozwanej B. Z. (1), początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 03.10.1996 r. na umowę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem akordowym. W dniu 30.03.2012 r. powód otrzymał informację, że z dniem 01.06.2012 r. na podstawie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy nastąpi przejście pracowników na nowego pracodawcę, którym była firma (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.. Następnie z dniem 01.11.2012 r. nastąpiło kolejne przejście pracowników na nowego pracodawcę, którym była K. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. Oddział we W.. Dalej powód wskazał, że po przejściu zakładu pracy warunki pracy pozostały bez zmian. W dniu 26.11.2013 r. powód podobnie jak i inni pracownicy wystosowali do K. (...) pismo stanowiące rozwiązanie z dniem

30.11.2013 r. umowy o pracę zawartej w dniu 05.12.2000 r. bez wypowiedzenia, w trybie

art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegających na niewypłaceniu w terminie wynagrodzenia za miesiąc październik 2013 r. Pomimo wysłania pisma na właściwy adres nie zostało ono odebrane przez K. (...) Pozwana nie wystawiła powódowi świadectwa pracy zgodnie z wezwaniem, co tym samym powoduje trudności w wylegitymowaniu się przez niego okresem zatrudnienia.

Prokurator Prokuratury Rejonowej w Tarnowie przystąpił do sprawy na zasadzie art. 60 k.p.c. (k. 457).

Postanowieniem z dnia 27 lutego 2018 r. Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanej B. Z. (1) prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) z siedzibą w T.

(k. 429).

W odpowiedzi na pozwy B. Z. (1) prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) z siedzibą w T. wniosła o ich oddalenie w stosunku do niej w całości oraz zasądzenie od powodów na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 464, 633). W uzasadnieniu pozwana zaprzeczyła, aby powodowie w okresach, za jakie domagają wydania świadectw pracy byli jej pracownikami. Następnie wyjaśniła, że z dniem 01.06.2012 r. doszło do przejścia jej pracowników w trybie art. 23⁽¹⁾ k. p. na nowego pracodawcę, tj. na (...) Sp. z o. o. z siedzibą we W.. Powodowie otrzymali o tym informację na piśmie. Spółka (...) przejęła na podstawie art. 23⁽¹⁾ k. p. wszystkie osoby, pracowników Przedsiębiorstwa (...) w T., uprzednio świadczących pracę w tym zakładzie. O przejęciu tym Spółka (...) poinformowała każdego z pracowników osobno, podając ponadto, że stają się oni pracownikami Spółki (...) od dnia 01.06.2012 r. oraz o przysługujących im prawach do rozwiązania stosunku pracy. Według wiedzy pozwanej, powodowie byli pracownikami Spółki (...) do dnia 01.11.2012 r. albowiem od dnia 01.11.2012 r. na skutek ponownego zastosowania art. 23⁽¹⁾ k. p. doszło do przejścia pracowników na nowego pracodawcę, tj. K. (...) sp. z o.o. z siedzibą w O. Oddział w W.. Warunki pracy powodów pozostały bez zmian. Wobec przejęcia pracowników obowiązki pracodawcy wypełniały już Spółki, które przejęły pracowników i to one wypłacały wynagrodzenie lub inne świadczenia związane z pracą. Nie doszło do zmiany warunków pracy, albowiem przejęcie odbyło się według standardów ochrony pracowników zawartych w art. 23⁽¹⁾ k. p., żaden z pracowników nie utracił ciągłości pracy, zachowano wszelkie uprawnienia pracownicze, w tym chociażby wymiar urlopu. Przejęcia te dotyczyły wszystkich osób zatrudnionych dotychczas u strony pozwanej. W dniu 01.05.2012 r. we W. została zawarta umowa o świadczenie usług pomiędzy Przedsiębiorstwem (...) w T., a Spółką (...) z/s we W., zgodnie z którą Spółka (...) jako usługodawca zobowiązała się świadczyć usługi będące przedmiotem działalności Spółki w zakresie kompleksowej obsługi przedsiębiorstwa pozwanej i w ramach tej umowy Spółka (...) wykonywała te usługi przy pomocy zatrudnienia i przejętych

u siebie pracowników. Następnie została zawarta umowa ze spółką K. (...) która przejęła już pracowników od spółki (...). Za świadczone usługi przez spółkę (...) strona pozwana uiszczala na jej rzecz stosowne wynagrodzenie, jak również później na rzecz K. (...) Wynagrodzenie było związane ze świadczonymi usługami w postaci finalnej, jakim było szycie odzieży. Od chwili zawarcia tych umów wszystkie uprawnienia i obowiązki pracodawcy wykonywały wyłącznie te Spółki i to one dokonywały za pośrednictwem swoich reprezentantów zawierania stosunków pracy i ich rozwiązywania, to one dokonywały zgłoszenia pracowników do ubezpieczenia społecznego i to one dokonywały wypłaty wynagrodzenia.

W tej sytuacji również polecenia w trakcie wykonywania pracy wydawane były przez pracowników tych firm. Za świadczenia usługi przez Spółkę (...) pozwana uiszczala na jej rzecz stosowne wynagrodzenie, natomiast zatrudnieni w Spółce (...) pracownicy byli zobowiązani do wykonywania obowiązków odpowiednich do stanowiska, zaś zakres obowiązków miały określać osoby wskazane przez pozwaną, jako usługobiorcę, a następnie przekazać Spółce (...), jako usługodawcy stosowne dokumenty wskazujące na wykonanie usługi przez jej pracowników. Zdaniem pozwanej, powódki znały swój status i wiedziały, kto jest ich pracodawcą i nigdy nie było co do tego żadnych wątpliwości, chociażby z faktu, kto wypłacał im wynagrodzenie i że polecenia wydawane były przez pracowników tych firm, oraz że z dniem 01.06.2012 r. pozwana przestała być pracodawcą powódek, a stali się oni pracownikami najpierw Spółki (...), a potem Spółki K. (...) Mając na uwadze fakt, że pracownicy zostali pozbawieni wynagrodzenia lub zasiłków małżonek pozwanej Z. Z. podjął decyzję osobistego przejęcia roszczeń pracowników w stosunku do Spółki K. (...) W ten sposób wiele osób nie zostało pozbawionych środków do życia. Odbyło się to w drodze cesji wierzytelności w stosunku do Spółki K. (...) na mocy której także powódki otrzymały kwotę netto wynagrodzenia od Z. Z.. Nie wyklucza to dochodzenia przez pracowników jakichkolwiek roszczeń w stosunku do Spółki K. (...) Wypłata została zrealizowana przez Z. Z., a nie pozwaną. Jednocześnie Z. Z. zobowiązał się w umowie cesji do podjęcia działań w celu wyegzekwowania wierzytelności od Spółki K. (...) W podanym stanie faktycznym doszło do przejścia z dniem 01.06.2012 r. powódek w trybie przepisu art. 23⁽¹⁾ k. p. przez nowego pracodawcę, jakim była Spółka (...), a następnie z dniem 01.11.2012 r. przez Spółkę K. (...) Z tym też dniem Spółka (...) zaczęła świadczyć usługi z zakresu (...) Przedsiębiorstwa (...) w oparciu o stosowną umowę, a od dnia 01.11.2012 r. czyniła to Spółka K. (...) Z tym też dniem powódki stały się pracownikami Spółki (...), jako pracownicy szwalni, a potem pracownikami K. (...) bez zmiany

warunków zatrudnienia. Przy czym wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia oraz wszelkie świadczenia wynikające ze stosunku pracy były płacone powódcom przez Spółkę (...), a następnie K. (...) Pozwana zaznaczyła, że w związku z przejściem pracowników doszło również do przekazania przez pozwaną ich akt osobowych do nowego pracodawcy, w tym akt powódek. Zarówno Spółka (...), jak

i Spółka K.U.K. wynajmowały od pozwanej lokal, w którym znajdowała się dokumentacja pracownicza i jeden z pracowników tych Spółek zajmował się prowadzeniem tej dokumentacji. W wyniku rozwiązania przez pracowników umowy z K. (...) jak też nie wywiązania się przez nią z umowy zawartej z pozwaną, ta podjęła decyzję nie tylko o zatrudnieniu pracowników Spółki K. (...) ale rozwiązała umowę o świadczenie usług. Następnie wobec braku reakcji ze strony Spółki K. (...) pozwana przejęła całą jej dokumentację pracowniczą znajdującą się w wynajmowanym uprzednio pomieszczeniu. Reasumując przedstawioną wersję pozwana twierdzi, że doszło do przejścia pracowników w tym powódki przez R., a następnie K. (...) na podstawie art. 23⁽¹⁾ k. p. Znajduje to swoje uzasadnienie w tym, że stosunek prawny łączący pozwaną najpierw ze Spółką (...), a potem K. (...) jest ukształtowany przez umowę o świadczenie usług polegających na kompleksowej obsłudze przedsiębiorstwa pozwanej i w istocie przejścia przez R., a następnie K. (...) części zakładu z zadaniami. Część ta charakteryzowała się określonym stopniem organizacyjnego wyodrębnienia z zakładu pracy jako całości i była na tyle wyodrębniona organizacyjnie, że stanowiła i mogła stanowić placówkę zatrudnienia pracowników z nią związanych w rozumieniu art. 23⁽¹⁾ k.p.

Wyrokiem z dnia 15 czerwca 2018 r., sygn. akt IV P 434/14, Sąd Rejonowy

w T. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa M. K., A. P., J. B., S. G., M. J., E. K., A. M., A. S. (1) i R. C. przeciwko:

1) (...) Spółka z o.o. w O. w upadłości likwidacyjnej oraz 2) B. Z. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) w T. przy udziale Prokuratora Prokuratury Rejonowej w Tarnowie o wydanie świadectwa pracy, oddalił powództwa w stosunku

do strony pozwanej Syndyka Masy Upadłości K. (...) Spółka z o.o. w O. w upadłości likwidacyjnej (punkt I). Oddalił powództwa M. K., A. P., J. B., S. G., A. M. i R. C. przeciwko B. Z. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) w T. jako przedwczesne (punkt II). Nakazał pozwanej B. Z. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) w T. wydać powódce M. J. świadectwo pracy za okres zatrudnienia od 9 kwietnia 1997 r. do 30 listopada 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku wykończenie produkcji (punkt III). Nakazał pozwanej wydać powódce E. K. świadectwo pracy za okres zatrudnienia od 25 lutego 2002 r. do 30 listopada 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy

na stanowiskach: sekretarka, asystentka dyrektora i specjalista ds. kadr (punkt IV). Nakazał pozwanej wydać powódce A. S. (1) świadectwo pracy za okres zatrudnienia od 9 listopada 2012 r. do 30 listopada 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku szwacz (punkt V). W punkcie VI wyroku Sąd Rejonowy odstąpił od obciążenia powódek kosztami procesu.

Takie rozstrzygnięcie zapadło na tle następującego stanu faktycznego: Powódka M. K. była zatrudniona u B. Z. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) z siedzibą w T. od 03.08.2009 r. na stanowisku szwacz w wymiarze pełnego etatu. Powódka J. B. była zatrudniona u pozwanej od 29.10.2000 r. na stanowisku szwacz w wymiarze pełnego etatu. Powódka S. G. była zatrudniona u pozwanej od 29.06.2005 r. na stanowisku szwacz w wymiarze pełnego etatu. Powódka A. M. była zatrudniona u pozwanej od 06.02.2004 r. na stanowisku szwacz w wymiarze pełnego etatu. Powód R. C. był zatrudniony u pozwanej od 04.12.1996 r. na stanowisku kaletnik w wymiarze pełnego etatu. Powódka E. K. była zatrudniona u pozwanej od 25.02.2002 r., początkowo na stanowisku sekretarka, następnie Asystentka Dyrektora

i Specjalisty do spraw kadr i administracji w wymiarze pełnego etatu. Powódka A. P. była zatrudniona u pozwanej od 03.06.1996 r. na stanowisku magazynier w wymiarze pełnego etatu. Powódka M. J. była zatrudniona u pozwanej od 09.04.1997 r. na stanowisku wykończenie produkcji w wymiarze pełnego etatu. Powódka A. S. (1) była zatrudniona u pozwanej od 19.11.2012 r. na stanowisku szwacz w wymiarze pełnego etatu. Działalność pozwanej polega na produkcji (szyciu) i sprzedaży odzieży. Jest to przede wszystkim specjalistyczna odzież, sprzedawana za granicę. Dyrektorami przedsiębiorstwa pozwanej byli Z. Z. i sama pozwana. Dyrektorzy rzadko pojawiali się na terenie przedsiębiorstwa.

Przełożonym powódki była B. B., będąca szefową produkcji. W wyniku niekorzystnego rozporządzenia mieniem przez jednego

z pracowników odpowiedzialnych za wypłatę wynagrodzeń przedsiębiorstwo pozwanej straciło ponad 400 tysięcy zł. Również niewywiązanie się przez firmę (...) z zapłaty za wynajem pomieszczeń doprowadziło pozwaną do straty ponad 100 tysięcy zł. O kwot nie udało się odzyskać. Okoliczności te doprowadziły pozwaną do kłopotów finansowych, które to skłoniły ją do poszukiwania rozwiązań pozwalających zoptymalizować koszty prowadzenia działalności. Zamiarem pozwanej było powierzenie obsługi z zakresu kadr i płac firmie zewnętrznej. Z propozycją w tym zakresie wystąpił A. C., prowadzący działalność gospodarczą polegającą na pośrednictwie finansowym i ubezpieczeniowym w dotacjach unijnych. Zaproponował on zawarcie umowy outsourcingowej z firmą (...)

Sp. z o.o. z/s we W.. Następnie doprowadził do spotkania z prokurentem tej firmy.

W dniu 01.04.2012 r. B. O.- (...) sp. z o.o. we W. zawarły umowę- porozumienie, na podstawie której, zgodnie z art.

23¹ Kodeksu pracy, dotychczasowy pracodawca B. Z. (1) przekazuje, a nowy pracodawca (...) sp. z o.o. przejmuje z dniem 01.05.2012 r. wszystkich pracowników wg załączonego wykazu stanowiącego załącznik nr 1 do umowy na takich samych warunkach, jakie pracownicy mieli do 30.04.2012 r. bez szkody dla nich. Jedną z osób ujętych w wykazie była powódka. Cały wykaz obejmował 168 osób, w tym E. K. i wskazywał, że zawiera listę pracowników, którzy z dniem 01.06.2012 r. przeszli do (...) sp. z o.o. we W. na podstawie art. 23¹ k.p. W dniu 01.05.2012 r. pozwana (zwana dalej usługobiorcą) i R.

sp. z o.o. we W. (zwana dalej usługodawcą) zawarły umowę o świadczenie usług,

w której usługobiorca zlecał, a usługodawca zobowiązał się świadczyć usługi polegające

w szczególności na kompleksowej obsłudze przedsiębiorstwa usługobiorcy (§ 1 ust. 1). Usługodawca zobowiązał się, że do realizacji usług oddeleguje osoby, zwane „wykonawcami”. Umowa stanowiła, że przez wykonawcę rozumie się osobę zatrudnioną u usługodawcy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub umowy o dzieło

(§ 1 ust. 2). Strony uzgodniły, że w celu realizacji przez wykonawców usług objętych umową i w ramach ustalonego wynagrodzenia usługobiorca udostępni bezpłatnie usługodawcy niezbędny sprzęt zgodnie ze standardami obowiązującymi u niego na danych stanowiskach pracy oraz umożliwi stały dostęp do pomieszczeń socjalnych zlokalizowanych w miejscu wykonywania usługi (§ 1 ust. 4). Zgodnie z postanowieniami § 3 ust. 4 umowy o świadczenie usług, wykonawcy usługodawcy oddelegowani do usługobiorcy zobowiązani byli do wykonywania obowiązków odpowiednich do stanowiska i działu oddelegowania, przy czym szczegółowy zakres obowiązków wykonawców biorących udział w realizacji umowy będą określały osoby wskazane przez usługobiorcę. Wykonawcy oddelegowani przez usługodawcę zobowiązani są do stosowania się do merytorycznych wskazówek osób wyznaczonych przez usługobiorcę, które określają w szczególności zakres obowiązków wykonawców, jednakże nie podlegają im służbowo (§ 3 ust. 5). W myśl § 3 ust. 7 osobą uprawnioną ze strony usługobiorcy do kontaktu z usługodawcą była E. K.. W § 5 ust. 1 strony ustaliły, że podstawą wystawienia faktury będzie rozliczenie realizacji usług, a ponadto usługodawca przyznaje rabat w wysokości 40% kosztów (na które składają się ZUS oraz podatek od wynagrodzeń) w okresie pierwszych 3 lat. W § 5 ust. 3 zastrzeżono, że wynagrodzenie będzie płatne na podstawie wystawionych przez usługobiorcę faktur VAT i będzie płatne przelewem na rachunek bankowy wskazany na fakturze w dwóch ratach, przy czym pierwsza rata w kwocie wynagrodzeń netto w dniu wypłaty wynagrodzeń, tj. do 10 dnia kalendarzowego po upływie miesiąca, za który wynagrodzenie jest naliczone, a druga rata w ciągu 21 dni od daty otrzymania przez usługobiorcę prawidłowo wystawionej faktury, ale zawsze po uprzednim zrealizowaniu zobowiązań finansowych wobec przekazanych pracowników oraz przedłożeniu wyciągu bankowego zrealizowanego przelewu wynagrodzeń. W dalszych postanowieniach umowy zaznaczono, że umowa została zawarta na czas określony 3 lat z możliwością wypowiedzenia umowy przez każdą ze stron z zachowaniem jednomiesięcznego wypowiedzenia (§ 6 ust. 1), zastrzegając jednocześnie, że stronom przysługuje prawo rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku udowodnionego naruszenia przez którąkolwiek ze stron warunków umowy, w szczególności udowodnionego niewykonania bądź nienależytego wykonania przedmiotu zamówienia przez usługodawcę, usługobiorcę lub wykonawców zobowiązań wynikających z umowy bądź opóźnienia

w realizacji obowiązków wynikających z umowy, które nastąpiło z przyczyn leżących po stronie usługodawcy lub usługobiorcy (§ 6 ust. 3). Strony uzgodniły, że w przypadku nieuregulowania w terminie faktur w następujących

po sobie dwóch kolejnych miesiącach usługodawca ma prawo rozwiązać umowę w trybie natychmiastowym z winy usługobiorcy

(§ 6 ust. 6). Odnosnie czasu trwania umowy strony końcowo zastrzegły, że w dniu rozwiązania umowy usługobiorca wstępuje w prawa i obowiązki pracodawcy na podstawie art. 23 Kodeksu pracy w stosunku do pracowników przejętych przez usługodawcę na podstawie umowy - porozumienia zawartej w dniu podpisania umowy (§ 6 ust. 7). W umowie zastrzeżono także (§ 3 ust. 7), że usługodawca zobowiązuje się do pokrycia na rzecz wykonawców usługodawcy oddelegowanych do usługobiorcy dodatkowych kosztów socjalnych zawierających:

- a) NNW grupowe pracowników,
- b) ekwiwalent za zakup ubrań roboczych 35 zł netto na wykonawcę miesięcznie,
- c) ekwiwalent za pranie odzieży 5 zł netto na wykonawcę miesięcznie,
- d) zakup napojów chłodzących na łączną kwotę 5000 zł netto rocznie,
- e) koszty badań lekarskich wykonawców do łącznej kwoty 24000 zł rocznie,
- f) koszty związane z BHP do łącznej kwoty 5000 zł na rok,
- g) koszt bonów na święta Bożego Narodzenia w wysokości 150 zł na wykonawcę,
- h) wynajęcie pomieszczenia usługobiorcy na obsługę kadr w kwocie 1500 zł netto miesięcznie oraz zatrudnienie kadrowej z wynagrodzeniem 3500 zł netto miesięcznie,
- i) koszty 14-dniowych wczasów dla pięciu rodzin wielodzietnych (min. 5 osób rodzina) raz w roku, w ośrodku agroturystycznym w U..

Pismem datowanym na dzień 30.03.2012 r. pozwana, reprezentowana przez Z. Z., informowała pracowników o ich przejściu na nowego pracodawcę, którym będzie (...) sp. z o.o. we W., jak również o tym, że skutkiem przejścia będzie wejście nowego podmiotu w prawa i obowiązki pracodawcy załogi pozwanej oraz że przyczynami przejścia są porozumienie zakładów i wzmocnienie kapitału. W dniu 31.10.2012 r. pozwana B. Z. (1), (...) sp. z o.o. we W. i K. (...) sp. z o.o.

w O. zawarły umowę - porozumienie, na podstawie której zgodnie z art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy dotychczasowy pracodawca (...) sp. z o.o. przekazuje, a nowy pracodawca K. (...) sp. z o.o. przejmuje z dniem 31.10.2012 r. wszystkich pracowników

według załączonego wykazu stanowiącego załącznik nr 1 do umowy na takich samych warunkach, jakie pracownicy mieli do 31.10.2012 r., bez szkody dla nich. W dniu

01.11.2012 r. pozwana (zwana dalej usługobiorcą) i K. (...) sp. z o.o. (zwana dalej usługodawcą) zawarły umowę o świadczenie usług, w której usługobiorca zlecał a usługodawca zobowiązywał się świadczyć usługi polegające w szczególności na kompleksowej obsłudze przedsiębiorstwa usługobiorcy (§ 1 ust. 1). Usługodawca zobowiązał się, że do realizacji usług oddeleguje osoby, zwane „wykonawcami”. Umowa stanowiła, że przez wykonawcę rozumie się osobę zatrudnioną u usługodawcy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub umowy o dzieło (§ 1 ust. 2). Strony uzgodniły, że w celu realizacji przez wykonawców usług objętych umową i w ramach ustalonego wynagrodzenia usługobiorca udostępni bezpłatnie usługodawcy niezbędny sprzęt zgodnie ze standardami obowiązującymi u niego na danych stanowiskach pracy oraz umożliwi stały dostęp do pomieszczeń socjalnych zlokalizowanych w miejscu wykonywania usługi (§ 1 ust. 4). Zgodnie z postanowieniami § 3 ust. 4 umowy o świadczenie usług, wykonawcy usługodawcy oddelegowani do usługobiorcy zobowiązani byli do wykonywania obowiązków odpowiednich do stanowiska i działu oddelegowania, przy czym szczegółowy zakres obowiązków wykonawców biorących udział w realizacji umowy będą określały osoby wskazane przez usługobiorcę. Wykonawcy oddelegowani przez usługodawcę zobowiązani są do stosowania się do merytorycznych wskazówek osób wyznaczonych przez

usługobiorcę, które określają w szczególności zakres obowiązków wykonawców, jednakże nie podlegają im służbowo (§ 3 ust. 5). W myśl § 3 ust. 7 osobą uprawnioną ze strony usługobiorcy do kontaktu z usługodawcą była E. K..

W § 5 ust. 1 strony ustaliły, że podstawą wystawienia faktury będzie rozliczenie realizacji usług, a ponadto usługodawca przyznaje rabat w wysokości 40 % kosztów (na które składają się ZUS oraz podatek od wynagrodzeń) w okresie pierwszych 3 lat. W § 5 ust. 3 zastrzeżono, że wynagrodzenie będzie płatne na podstawie wystawionych przez usługobiorcę faktur VAT

i będzie płatne przelewem na rachunek bankowy wskazany na fakturze w dwóch ratach, przy czym pierwsza rata w kwocie wynagrodzeń netto w dniu wypłaty wynagrodzeń, tj. do 10 dnia kalendarzowego po upływie miesiąca, za który wynagrodzenie jest naliczone, a druga rata

w ciągu 21 dni od daty otrzymania przez usługobiorcę prawidłowo wystawionej faktury, ale zawsze po uprzednim zrealizowaniu zobowiązań finansowych wobec przekazanych pracowników oraz przedłożeniu wyciągu bankowego zrealizowanego przelewu wynagrodzeń. W dalszych postanowieniach umowy zaznaczono, że umowa została zawarta na czas określony 3 lat z możliwością wypowiedzenia umowy przez każdą ze stron z zachowaniem jednomiesięcznego wypowiedzenia (§ 6 ust. 1), zastrzegając jednocześnie, że stronom przysługuje prawo rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku udowodnionego naruszenia przez którąkolwiek ze stron warunków umowy, w szczególności udowodnionego niewykonania bądź nienależytego wykonania przedmiotu zamówienia przez usługodawcę, usługobiorcę lub wykonawców zobowiązań wynikających z umowy bądź opóźnienia w realizacji obowiązków wynikających z umowy, które nastąpiło z przyczyn leżących po stronie usługodawcy lub usługobiorcy (§ 6 ust. 3). Strony uzgodniły,

że w przypadku nieuregulowania w terminie faktur w następujących po sobie dwóch kolejnych miesiącach usługodawca ma prawo rozwiązać umowę w trybie natychmiastowym

z winy usługobiorcy (§ 6 ust. 6). Odnosnie czasu trwania umowy strony końcowo zastrzegły, że w dniu rozwiązania umowy usługobiorca wstępuje w prawa i obowiązki pracodawcy na podstawie art. 23 Kodeksu pracy w stosunku do pracowników przejętych przez usługodawcę na podstawie umowy- porozumienia zawartej w dniu podpisania umowy (§ 6 ust. 7).

W umowie zastrzeżono również (§ 3 ust. 7), że usługodawca zobowiązuje się do pokrycia na rzecz wykonawców usługodawcy oddelegowanych do usługobiorcy dodatkowych kosztów socjalnych zawierających:

- a) NNW grupowe pracowników,
- b) ekwiwalent za zakup ubrań roboczych 35 zł netto na wykonawcę miesięcznie,
- c) ekwiwalent za pranie odzieży 5 zł netto na wykonawcę miesięcznie,
- d) zakup napojów chłodzących na łączną kwotę 5000 zł netto rocznie,
- e) koszty badań lekarskich wykonawców do łącznej kwoty 24000 zł rocznie,
- f) koszty związane z BHP do łącznej kwoty 5000 zł na rok,
- g) koszt bonów na święta Bożego Narodzenia w wysokości 150 zł na wykonawcę,
- h) wynajęcie pomieszczenia usługobiorcy na obsługę kadr w kwocie 1500 zł netto miesięcznie oraz zatrudnienie kadrowej z wynagrodzeniem 3500 zł netto miesięcznie,
- i) koszty 14-dniowych wczasów dla pięciu rodzin wielodzietnych (min. 5 osób rodzina) raz w roku, w ośrodku agroturystycznym w S..

Pismem z dnia 01.10.2012 r. pozwana informowała pracowników o ich przejściu na nowego pracodawcę, którym będzie K. (...) sp. z o.o. w O., jak również o tym, że skutkiem przejścia będzie wejście nowego pracodawcy w prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy, tj. (...) sp. z o.o. oraz, że przyczynami przejścia są porozumienie zakładów

i wzmocnienie kapitału. Przed podpisaniem umowy- porozumienia z dnia 31.10.2012 r. oraz umowy o świadczenie usług z dnia 01.11.2012 r. pozwana i jej mąż byli zapoznawani przez A. C.

z dokumentami dotyczącymi K. (...) sp. z o.o. w O.. Pozwana i Z. Z. zostali zatrudnieni najpierw w (...) sp. z o.o. we W. na stanowiskach dyrektorów oddziału w T., a potem w K. (...) sp. z o.o. w O. Oddział W. także na tych samych stanowiskach. Powódka A. S. (1) podpisała w dniu 19.11.2012 r. umowę

o pracę z K. (...) na stanowisku szwacz w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem akordowym. Pozwana nieodpłatnie przekazała do korzystania, najpierw firmie (...) sp.

z o.o., a następnie K. (...)budynek, maszyny i pomieszczenia. Przekazanie to nie było poprzedzone inwentaryzacją, czy jakimkolwiek spisem. Nie było również żadnej umowy dotyczącej tego użyczenia. Sytuacja pracowników nie uległa zmianie, wykonywali dotychczasowe czynności na tych samych stanowiskach, w tym samym miejscu oraz sprzęcie.

Pracownicy otrzymywali takie samo wynagrodzenie. W żadnym stopniu nie zmienił się sposób świadczenia pracy. Nie było żadnych strukturalnych zmian. Produkcją kierowała tak jak dotychczas B. B. zatrudniona na stanowisku szefa produkcji, zaś decyzje dotyczące kontrahentów i sprzedaży podejmowali Z. Z. i B. Z. (2). Osobą, która przekazywała wszystkie formalności do R., później do K. (...) była E. K., będąca asystentem dyrektora. Wcześniej była ona zatrudniona u pozwanej. E. K. była koordynatorem w zakresie kontaktów firmy (...), wykonywała te same czynności

co wcześniej. Jeżeli w okresie od czerwca 2012 r. do października 2013 r. któryś z pracowników wykonujących pracę na terenie przedsiębiorstwa pozwanej chciał rozwiązać umowę o pracę, to pismo w tym przedmiocie kierował do końca października 2012 r. do spółki (...), a potem do spółki K. (...) Spółki te następnie wystawiały świadectwa pracy.

Jesienią 2013 r. pracownicy nie mieli płaconych wynagrodzeń. Zaległe wynagrodzenie zapłacił pracownikom ze swoich środków Z. Z.. Również powódkom Z. Z. wypłacił zaległe wynagrodzenie za miesiące październik i listopad 2013 r. Pozwana doradzała pracownikom, aby w trybie natychmiastowym wypowiedzieli umowy o pracę z K. (...) sp. z o.o. w O. Oddział W.. Pozwana podpisywała z pracownikami nowe umowy o pracę, również z tymi którzy nie wypowiedzieli umowy o pracę z K. (...) Wszystkie powódki rozwiązały z dniem 26.11.2013 r. umowę o pracę z K. (...) w trybie art.

55 § 1⁽¹⁾ k.p., a następnie w dniu 1 grudnia 2013 r. podpisały z pozwaną umowy o pracę na mocy której pracują dla niej do chwili obecnej, z wyjątkiem A. S. (1), E. K. i M. J.. Powyższy stan faktyczny sprawy Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów zalegających w aktach sprawy, jak również zeznań świadków: Z. Z. i B. B. oraz zeznań stron. Wszystkie dokumenty dopuszczone w sprawie Sąd uznał w całości za autentyczne i wiarygodne. Żadna ze stron ich nie kwestionowała, tak pod względem poprawności formalnej jak i materialnej. Nie ujawniły się też jakiegokolwiek okoliczności podważające moc dowodową

odpisów tych dokumentów, które należałoby brać pod uwagę z urzędu. Dokumenty urzędowe zostały sporządzone zgodnie z właściwymi przepisami przez powołane do tego organy państwowe i w zakresie ich kompetencji, w związku z czym

w świetle art. 244 § 1 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. stanowiły dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone. Z kolei dokumenty prywatne stanowiły dowód tego, że osoby, które je podpisały, złożyły oświadczenia zawarte w dokumentach (art. 245 k.p.c.

w zw. z art. 233 § 1 k.p.c.). Sąd uwzględnił zeznania Z. Z. w zakresie w jakim oparł się na nich przy rekonstrukcji stanu faktycznego. Sąd nie dał mu wiary

w zakresie w jakim twierdził, że pracownicy byli zatrudnieni u pozwanej tylko do dnia 31.05.2012 r. Jest to w ocenie Sądu nieprawda, a potwierdza to umieszczona w rozważaniach wykładnia art. 23⁽¹⁾ k.p. Sąd nie kwestionuje dobrej wiary pozwanej i Z. Z., którzy mogli nie mieć świadomości, że ich działania wychodzą poza granice prawa. Na co wskazuje przekonanie o przejściu pracowników na nowego pracodawcę. Również zeznania B. Z. (1) Sąd opatrzył przymiotem wiarygodności jedynie w części,

w jakiej uwzględniono je przy rekonstrukcji stanu faktycznego. W pozostałym zakresie, tak jak w przypadku świadka Z. Z. należało je z tych samych powodów odrzucić. Na wiarę zasługiwały również zeznania świadka B. B., które uwzględniono w zakresie, w jakim dokonano na ich podstawie ustaleń faktycznych i które

z uwagi na oparcie w materiale dowodowym zasługiwały na walor wiarygodności. Również zeznaniom powódek: M. K., J. B., S. G., A. M. i powoda R. C. Sąd dał wiarę w całej rozciągłości. W ocenie Sądu były one szczerze, logiczne i w pełni korespondowały z całokształtem materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji wskazał, że przepis art. 23⁽¹⁾ k.p. nie zawiera definicji pojęcia „przejście”. W ocenie SN pojęcie to należy rozumieć szeroko, jako wszelkie czynności i zdarzenia, które powodują przejście na inną osobę zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym w całości lub w części. Zdarzeniem powodującym przejście może być czynność prawna zarówno dwustronna, np. umowa sprzedaży, jak i jednostronna, a także inne zdarzenie, np. dziedziczenie (uchwała SN z dnia 07.06.1994 r., I PZP 20/94, OSNAPIUS 1994/9/141, L.). Kodeks pracy nie zawiera definicji „część zakładu pracy”. W potocznym rozumieniu częścią zakładu pracy jest każdy jego składnik, np. lokal, maszyna, określone prawo majątkowe itd. Jednakże uznanie, że przejście każdej takiej części zakładu na innego pracodawcę rodzi skutki określone w art. 23⁽¹⁾ k.p., byłoby nie do przyjęcia. Częścią zakładu pracy w rozumieniu art. 23⁽¹⁾ k.p. jest taka jego część, która może być potraktowana jako placówka zatrudnienia pracownika, a więc zespół składników umożliwiający wykonywanie w niej pracy (wyrok SN z dnia 29.11.2005 r., II PK 391/04, OSNP 2006/19-20/297). Części zakładu pracy w rozumieniu art. 23⁽¹⁾ § 1 k.p. nie można utożsamiać wyłącznie ze składnikami materialnymi, ponieważ mogą ją także stanowić zadania pracodawcy (wyrok SN z dnia 07.02.2007 r., I PK 212/06, OSNP 2008/5-6/66). Zatem przejście zakładu pracy ma miejsce nie tylko przy przekazaniu składników majątkowych, ale także przy przejściu zadań zakładu (wyrok SN z dnia 09.12.2004 r., I PK 103/04, OSN 2005/15/220). Judykatura stoi na stanowisku, że za część zakładu pracy w ujęciu art. 23⁽¹⁾ k.p. uznaje się taką część, która stanowi określoną całość, zorganizowaną placówkę zatrudnienia dla pracowników, którzy pomimo zmian po stronie pracodawcy nadal są z nią silnie związani (uchwała SN z dnia 19.01.1993 r., I PZP 70/92, OSNC 1993/6/100). Reasumując powyższe, przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę polega na tym, iż zakład ten lub jego część przechodzi z posiadania jednego podmiotu (dotychczasowy pracodawca) w posiadanie innego, który w związku z tym staje się pracodawcą przejętych pracowników (nowy pracodawca). W pojęciu „przejście” zakładu pracy lub jego części mieści się zatem połączenie, podział oraz przejście zakładu pracy oraz wszelkiego rodzaju inne przekształcenia powodujące zmianę pracodawcy, np. wyodrębnienie ze struktury organizacyjnej nowego pracodawcy stanowiącego dotychczas jego jednostkę wewnętrzną, utrata samodzielności i statusu pracodawcy przez jednostkę wewnętrzną. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23⁽¹⁾ k.p. nie musi być powiązane z następstwem prawnym (pod tytułem ogólnym lub szczególnym) w rozumieniu prawa cywilnego. Istotne jest jedynie faktyczne przejście majątku (także na podstawie umów zobowiązaniowych, nieprzenoszących prawa własności, np. umowy dzierżawy) oraz zadań dotychczasowego zakładu pracy (wyrok SN z dnia 11.05.2006 r., II PK 274/05, L.). Dla oceny, kto jest pracodawcą w stosunku do pracownika decydujące jest faktyczne przejście zakładu pracy, powodujące, że pracownicy świadczą pracę na rzecz kogo innego niż dotychczas. Zmiany prawne dotyczące praw do zakładu pracy nie są przy tym przesądzające (wyrok SN z dnia 02.08.2007 r., V CSK 156/07, L., wyrok SN z dnia 23.07.2009 r., II PK 33/09, L.). Sąd I instancji powołał się też na wyroki Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 20.05.2014 r., III AUa 146/14 i z dnia 02.07.2014 r., III AUa 428/14. Jak wskazał, aprobeuje stanowisko, że dla przyjęcia przejścia, o którym mowa w art. 23⁽¹⁾ k.p. bez znaczenia może pozostawać kwestia tego, czy została przeniesiona na nowego pracodawcę własność składników majątkowych. Z przejściem mamy bowiem do czynienia również w przypadku przejścia zadań. W ten sposób wyrażone stanowisko przez pozwaną jest trafne, lecz wymaga oceny czy na tle indywidualnie ustalonych okoliczności faktycznych przejście tylko zadań może być uznane za skuteczny transfer. Tego rodzaju zagadnienie wymaga szerszego odniesienia, zwłaszcza że regulacja dotycząca transferu czerpie swoje źródła z prawodawstwa UE. Mówi o tym dyrektywa Dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12.03.2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. Urz. UE. L z 2001 r. Nr 82, str. 16, L.). Stosownie do przepisu art. 1 ust. 1 lit. b tej dyrektywy, z transferem mamy do czynienia 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. Obecnie nie ulega wątpliwości konieczność wykładni prawa krajowego w sposób możliwie zgodny z treścią i celem dyrektywy. Wynikające z dyrektywy zobowiązanie państw członkowskich do osiągnięcia określonego w niej rezultatu, to powinność wszystkich organów państw członkowskich, w tym także, w ramach ich właściwości, sądów (wyrok

TS z dnia 10.04.1984 r. w sprawie v. C. i K. 14/83). Tak sformułowane stanowisko jest aprobowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego (uchwała SN z dnia 13.08.2008 r. w sprawie I PZP 11/07, L.). Ponadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego można zauważyć liczne odniesienia do prawa UE na tle problematyki transferu (wyrok SN z dnia 29.03.2012 r.

w sprawie I PK 150/11, wyrok SN z dnia 25.01.2013 r. w sprawie I PK 172/12, wyrok SN z dnia 14.05.2012 r. w sprawie II PK 228/11). W konsekwencji, przy wykładni

art. 23⁽¹⁾ k.p. nie można pominąć dorobku wspólnotowego, w tym orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Za dominującą obecnie należy traktować linię, która uzależnia uznanie transferu za skuteczny od charakteru działalności prowadzonej przez pracodawcę. Na poparcie tej tezy należy przywołać pkt 18 orzeczenia Trybunału z dnia 11.03.1997 r. w sprawie C-13/95, *Ayşe Süzen v. (...) K.*, a także wyroku z dnia 10.12.1998 r. w sprawach połączonych C-173/96 i C-247/96, *F. S. H. i inni v. A. de Servicios Aser*

i *Sociedad Cooperativa Minerva i H. Z. v. (...) i H. Bohn Sicherheitsdienst*). Nie można też pominąć uchwały Sądu Najwyższego w składzie 7 sędziów z dnia 28.03.2013 r. w sprawie

III PZP 1/13, zgodnie z którą zniesienie jednostki organizacyjnej wykonującej zadania

z zakresu administracji publicznej i przekazanie tych zadań innej jednostce, posiadającej własne zasoby kadrowe wystarczające do ich wykonania, nie stanowi przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23⁽¹⁾ § 1 k.p. Sąd Rejonowy podał, że przechodząc

do wyjaśnienia szczegółowego przedstawianego zagadnienia należy ocenić w pierwszej kolejności rodzaj przejmowanej jednostki gospodarczej. Chodzi o to, czy jest to jednostka, której decydującym elementem są pracownicy i ich kwalifikacje, czy jest to jednostka o której de facto decydują składniki materialne. Jeśli bowiem jednostka opiera się na pracownikach,

to przejście może nastąpić bez przenoszenia majątku (sprzątanie, dozór). Inaczej natomiast jest w sytuacji, gdy funkcjonowanie podmiotu opiera się na składnikach materialnych. Wówczas przejście wyłącznie zadań nie jest wystarczające dla transferu. Obowiązek przejścia składników majątkowych, które pozwalają normalnie prowadzić (kontynuować) działalność gospodarczą jest w takim wypadku konieczny i znajduje akceptację również w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości na tle poprzednio obowiązującej dyrektywy 77/187/ EWG dotyczącej przejścia zakładu pracy. (vide wyrok z dnia 25.01.2001 r. C-172/99, (...)

v. *Pekka Liskojärvi i P. J.*; wyrok TS z dnia 20.11.2003 r. C-340/01, *C. A. inni v. S. M. Catering Gesellschaft mbH*). Zaprezentowane wyżej orzeczenia dotyczyły sytuacji, gdy przejście obsługi przewozów autobusowych wiązało się z przejściem składników majątkowych, czy też gdy szpital zlecał przygotowywanie posiłków nowemu wykonawcy o ile ten używa składników majątkowych swego poprzednika. W takich wypadkach można mówić o skutkach wynikających z dyrektywy (odpowiednio art. 23⁽¹⁾ k.p.). Jak podał Sąd

I instancji, przy zbadaniu czy przesłanki przejścia zostały rzeczywiście spełnione, należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności faktyczne w konkretnym wypadku. Istotne pozostaje, z jakim rodzajem przedsiębiorstwa lub zakładu mamy do czynienia, czy doszło do przejścia składników majątkowych (budynki, ruchomości, wyposażenie, narzędzia). Elementy te muszą być zawsze oceniane całościowo w kontekście konkretnej sprawy i żaden z nich nie może być samodzielnie podstawą przyjęcia, że jednostka (przedsiębiorstwo, zakład lub część zakładu) zachowała tożsamość. W stanie faktycznym niniejszej sprawy nie budzi wątpliwości, że prowadzenie przedsiębiorstwa odzieżowego, zajmującego się szyciem specjalistycznej odzieży przy użyciu maszyn, nie pozwala na zapewnienie dalszego funkcjonowania jednostki z pominięciem infrastruktury mającej majątkowy charakter.

W takiej zaś sytuacji, jak wskazano wyżej, sam transfer zadań nie jest wystarczający

do stwierdzenia zachowania tożsamości przedsiębiorstwa, będącego warunkiem przejścia zakładu pracy. Konieczne jest także przejście składników majątkowych służących ich wykonywaniu (art. 55⁽¹⁾ pkt 2 k.c.). Skoro spółki R. i K. (...) nie nabyły żadnych składników mienia związanych z wykonywaniem odzieży, to nie można skutecznie wywodzić o uzyskaniu statusu pracodawcy przez te podmioty. Nawet gdyby przyjąć, że uprawnienia spółek R. i K. (...) przyznane im odpowiednio w umowach z dnia 01.05.2012 r. i z dnia 01.11.2012 r. w § 1 ust. 4 i § 3 ust. 7 były jednak przejściem części składników majątkowych przedsiębiorstwa pozwanej, to samego najmu jednego pomieszczenia biurowego oraz udostępniania sprzętu i umożliwienia stałego dostępu do pomieszczeń socjalnych nie można uznać za przejście składników majątkowych umożliwiających normalne kontynuowanie działalności gospodarczej. Trudno

sobie wyobrazić jak pracownicy mieli przemieszczać się choćby między wspomnianymi sprzętami a pomieszczeniami socjalnymi, jeśli spółki (...)

i K. (...) nie miały przyznanego uprawnienia do korzystania z ciągów komunikacyjnych, czy też jak wytworzone produkty miały być składowane bez dostępu do magazynu. Gdyby rzeczywiście spółki R. i K. (...) świadczyły dla pozwanej usługi polegające na kompleksowej obsłudze jej przedsiębiorstwa, to konsekwentnie winny otrzymać dostęp do całego mienia potrzebnego do jego obsługi, a nie tylko jego części. Argumentem przemawiającym przeciwko przejęciu części zakładu pracy przez R., a później K. (...) jest fakt, iż te podmioty nie przejęły klientów pozwanej, która nadal w imieniu własnym i na swoje ryzyko kontynuowała współpracę z dotychczasowymi kontrahentami. Spółki R. i K. (...) nawet nie zajmowały się branżą odzieżową. Argumentem przemawiającym za przyjęciem, że to spółki R. i K. (...) były pracodawcami powódki, nie jest fakt, że umowy pomiędzy pozwaną a tymi spółkami w sposób formalny zostały wykonane. Wpłata wynagrodzenia za pracę była realizowana przez spółki R. i K. (...) choć dopiero w momencie uzyskania płatności za usługę od pozwanej. Spółki te wykonywały również formalne czynności z zakresu prawa pracy, np. wystawianie świadectw pracy. Sporządzenie umów na piśmie, wypłata wynagrodzenia przez nowy podmiot oraz formalne wykonywanie innych czynności z zakresu prawa pracy nie mogą przybrać na tyle determinującego ustalenia, które byłoby zgodne z linią prezentowaną przez pozwaną. Wynika to z faktu, że wola stron w styku z instytucją przejścia zakładu pracy (art. 23⁽¹⁾ k.p.) nie może korygować (modyfikować) bezwzględnie w tym zakresie obowiązujących przepisów prawa. Zatem dokonanie czynności prawnych w sposób sprzeczny ze standardami ochrony pracownika na tle art. 23⁽¹⁾ k.p. należy uznać za działanie sprzeczne z prawem, o którym mowa w treści art. 58 § 1 k.c., a tym samym nieważne. Przypisany skutek nieważności oznacza, że nie doszło do zmiany pracodawcy. Podsumowując, należało uznać, że w rozpatrywanym stanie faktycznym nie mogło dojść do przejęcia pracowników pozwanej przez spółki (...)

i K. (...) tym samym koniecznym było ustalenie istnienia stosunku pracy w spornym okresie między powódkami a pozwaną B. Z. (1) prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) z siedzibą w T.. W tej sytuacji powódka A. S. (1) zawierając w dniu 19.11.2012 r. umowę o pracę z K. (...) de facto zawarła umowę o pracę z pozwaną. Po podpisaniu umowy świadczyła pracę na takich samych warunkach jak pozostali pracownicy i przy takiej samej organizacji pracy. Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy ustalił przesłankowo istnienie stosunku pracy w spornym okresie również między powódką A. S. (1) a pozwaną B. Z. (1) prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) z siedzibą w T.. Przechodząc do żądań pozwów dotyczących wydania świadectwa pracy, w pierwszej kolejności Sąd powołał się na treść art. 97 § 1 k.p. Jak podał, wobec dokonanego ustalenia, że w spornym okresie wszyscy powodowie byli pracownikami B. Z. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...)

i Z. Z. z siedzibą w T., należało oddalić ich powództwa o nakazanie wydania świadectwa pracy przeciwko K. (...) z o.o. w O. w upadłości likwidacyjnej jako nieuzasadnione. Natomiast co do żądania A. S. (1), E. K. i M. J., to z uwagi na wygaśnięcie ich stosunku pracy z B. Z. (1) z dniem 30.11.2013 r. i nie wydanie im świadectwa pracy obejmującego okresy ich zatrudnienia, należało je uwzględnić w tym zakresie wobec powyższych ustaleń, w stosunku do pozwanej B. Z. (1). O kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c. odstępując od obciążenia nimi powódek.

Apelację od tego wyroku wywiodła pozwana B. Z. (1) prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...)

i Z. Z. z siedzibą w T. Zaskarżając orzeczenie w punktach III, IV

i V, zarzuciła: I) naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez: 1) niezastosowanie

art. 10 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską w związku z art. 87 ust 1 Konstytucji w związku z art. 23⁽¹⁾ § 1 k.p. i art. 1 Dyrektywy Rady (...) z dnia 21.03.2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw członkowskich odnoszących się do przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, poprzez błędną wykładnię art. 23⁽¹⁾ § 1 k.p. nieuwzględniającą wykładni judykatury krajowej oraz orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, 2) błędną wykładnię art. 23⁽¹⁾ § 1 k.p. i przyjęcie w wyniku tej błędnej wykładni, że nie znajduje ona zastosowania w przypadku świadczenia usług przez R.z o.o. oraz K. (...) z o.o., jako kolejnych usługodawców na rzecz strony pozwanej na zasadzie outsourcingu, 3) błędną wykładnię art. 23⁽¹⁾ § 1 k.p. przy nieuwzględnieniu wszystkich kryteriów oraz ich wagi, a które decydują o przejściu pracowników do nowego praco-

dawcy niezależnie od przejmowania składników majątkowych, a w szczególności nieuwzględnienia takich kryteriów jak przejście wszystkich pracowników, ich zorganizowania strukturalnego do wykonywania zadań, istnienia po stronie zespołu pracowników przekazywanych szeregu wartości niematerialnych, jak doświadczenie, kwalifikacje i kompetencje, a rezultacie nieuprawnione twierdzenie o działaniu przez stronę pozwaną sprzecznie z prawem, 4) błędne przyjęcie, że do ustalonego stanu faktycznego znajduje zastosowanie art. 58 § 1 k.c. w wyniku braku uznania przejęcia pracowników

w trybie art. 23⁽¹⁾ § 1 k.p. w rzeczywistości w oparciu o przesłankę faktyczną w postaci braku przejęcia własnościowego składników mienia poprzednika- strony pozwanej i braku przejęcia przez nowe podmioty klientów strony pozwanej, a nie w oparciu o analizę wszystkich kryteriów decydujących o przejściu pracowników na nowego pracodawcę oraz zmarginalizowania znaczenia rzeczywistego udostępnienia składników materialnych niezbędnych do wykonywania zadań, co wynika z umowy, II) sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez ustalenie, że: 1) strona pozwana była pracodawcami powódek M. J., E. K. i A. S. (1) nieprzerwanie w okresie, za jako Sąd nakazał wydanie im świadectw pracy, gdyż nie doszło do przejęcia przez (...) Spółkę z o.o. z siedzibą we W., a następnie K. (...) Polska Spółka z o.o. z siedzibą w O. w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. pracowników zatrudnionych dotychczas

u strony pozwanej, podczas gdy: a) przejęty zakład charakteryzował się określonym stopniem organizacji pod względem zarówno stopnia zorganizowania, hierarchii oraz kwalifikacji personelu zdanego do wykonywania określonych zadań, jako całości zaś waloru istotności dla jego funkcjonowania nie miało przejęcie składników majątkowych, czy tym bardziej klientów strony pozwanej, gdyż wystarczającym jest, aby wykonywanie przejętych zadań odbywało się przy korzystaniu z tych składników bez względu na podstawę prawną tego korzystania i nie można uznawać, aby przekazanie składników majątkowych musiało się wiązać w sposób konieczny z ich samodzielnym gospodarczym wykorzystywaniem czy z możliwością zarządzania tym majątkiem i wykonywania własnych celów, a ponadto przejęcie zdania

w postaci szycia odzieży nie musiało się wiązać z pozyskiwaniem kontraktów w sytuacji stałego świadczenia usług szycia na rzecz nadal istniejącego przedsiębiorstwa pozwanej,

b) transfer kompleksowych usług został połączony również ze środkami materialnymi (zasobami materialnymi) niezbędnymi do wykonywania umowy takich jak pomieszczenia, sprzęt i urządzenia, przy równoczesnym przejściu załogi dotychczasowego pracodawcy, która ma te zadania wykonywać u nowego pracodawcy, jako wyspecjalizowanego w ich wykonywaniu zasobu kadrowego, 2) sprzeczność ustaleń faktycznych z istniejącym materiałem dowodowym, a także faktami znanymi Sądowi z urzędu, a to w przedmiocie toczących się postępowań karnych w sprawie uporczywego i złośliwego naruszania praw pracowniczych, w których to przedstawiono szeregu osobom zarzuty jednoznacznie wskazujące, że płatnikami składek były spółki, które przejęły pracowników oraz które świadczyły usługi outsourcingowe, a więc były pracodawcami powódek, III) naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na treść orzeczenia, a to: 1) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak dostatecznego uzasadnienia zastosowanej podstawy prawnej rozstrzygnięcia na skutek powoływania się na szereg poglądów doktryny i orzecznictwa dla z góry założonej tezy o braku zaistnienia przejęcia pracowników w sytuacji, gdy przytaczana treść orzeczeń dotyczy różnych stanów faktycznych odmiennych od ustalonego przez Sąd, 2) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów, odnośnie: a) umów

o świadczenie usług zawartych pomiędzy stroną pozwaną a S.kami R., a następnie K. (...) na skutek nadania im znaczenia prawnego i faktycznego sprzecznego z jej treścią oraz nie uwzględnienia treści wszystkich ich zapisów, a zwłaszcza tych dotyczących zapisów poczynionych w § 1 ust 4 umowy- na podstawie których strona pozwana miała udostępnić bezpłatnie Spółkom jako Usługodawcom niezbędny sprzęt zgodnie ze standardami obowiązującymi u niego dla danego stanowiska pracy oraz umożliwić stały dostęp

do pomieszczeń socjalnych (WC, kuchnia, pokoje śniadaniowe, stołówka, bufet, szatnie) zlokalizowanych w miejscu wykonywania usługi, b) zeznań świadka Z. Ż., E. K. i pozwanej B., które Sąd obdarzył walorem wiarygodności tylko w części, tj. w zakresie, w jakim uwzględniono je przy rekonstrukcji stanu faktycznego, zaś w części dotyczącej czasu zatrudnienia u strony pozwanej pracowników, tj. do dnia 31.05.2012 r. czy okoliczności związanej z brakiem w ogóle zatrudnienia powódki A. S. (1) u strony pozwanej, a zatrudnienia jej bezpośrednio w K. (...) odmówił wiarygodności tylko dlatego, że nie potwierdza tego umieszczona w rozważaniach Sądu wykładnia z art. 23⁽¹⁾ k.p- podczas gdy takie

kryterium ocena zeznań świadków czy strony nie może stanowić o ich wiarygodności. W petitum strona apelująca wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództw powódek

w całości oraz o zasądzenie od powódek na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, względnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania z uwagi na nierozpoznanie przez Sąd I instancji istoty sprawy. W uzasadnieniu wskazała, że błędna jest dokonana przez Sąd I instancji ocena dowodów, a wnioski z niej wynikające sprzeczne. W szczególności nie jest tak, aby w ramach zawartych umów z R.

i K. (...) rolą tych Spółek było jedynie wypłacanie pracownikom wynagrodzeń oraz dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy, w sytuacji, gdy z treści zawartych umów, jak również ze sposobu ich realizacji wynika, że przedmiotem umowy o świadczenie usług była kompleksowa obsługa przedsiębiorstwa P. a nie tylko obsługa przedsiębiorstwa pozwanej w zakresie wypłat pieniędzy dla pracowników. Gdyby tak było, to przejęciu uległaby jedynie tylko ta część pracowników, którzy faktycznie wP. wykonywali funkcje kadrowo-płacowe. Jak podkreśliła strona skarżąca, zapisy umów

o świadczenie usług świadczą w sposób dobitny o tym, że doszło do przejęcia zakładu pracy w rozumieniu art. 23⁽¹⁾ k.p. Transfer kompleksowych usług został połączony ze środkami materialnymi (zasobami materialnymi) potrzebnymi do wykonywania umowy, takimi jak pomieszczenia, sprzęt i urządzenia, przy równoczesnym przejęciu załogi dotychczasowego pracodawcy, która ma te zadania wykonywać u nowego pracodawcy, jako wyspecjalizowanego w ich realizowaniu zasobu kadrowego. W sprawie nie doszło również do naruszenia standardów ochrony praw pracowniczych, ponieważ wszyscy pracownicy

P. nadal posiadali zatrudnienie w przejmujących Spółkach na dotychczasowych warunkach, wykonywali tę samą pracę, a zatem ich zakres czynności nie uległ zmianie. Pracownicy mieli zapewnione stosowne do wykonywanej pracy wynagrodzenie, które również nie uległo zmniejszeniu. Mało tego, zgodnie z zapisami umów, dla pracowników stworzono dodatkowe korzyści.

W odpowiedzi na apelację Syndyk Masy Upadłości K. (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w O. wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania w drugiej instancji według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy, zaś argumenty sformułowane w apelacji stanowią nieskuteczną próbę reinterpretacji słusznych wniosków wyciągniętych przez Sąd Rejonowy w ustalonym stanie faktycznym. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2016 r. (I UK 28/15) podkreślił, że nie może być mowy o skutecznym przejściu pracowników do nowego pracodawcy na podstawie art.

23⁽¹⁾ k.p. w sytuacji, gdy wraz

z pracownikami nowy pracodawca nie przejął też zakładu pracy. Jak podał, rzeczywisty pracodawca, tj. apelująca B. Z. (1), podpisując umowy outsourcingu

z K. (...) działał w pewnym sensie w celu rozwoju przedsiębiorstwa, jednak w sposób nie zasługujący na ochronę. Podkreślił też, że powodowie nie mogą być traktowani jako pracownicy tymczasowi upadłego K. (...) W prawidłowo i legalnie działającym outsourcingu w ramach pracy tymczasowej pracownik wykonuje bowiem pracę na rzecz innego podmiotu niż jego pracodawca. W tej zaś sprawie, powódki świadczyły pracę na rzecz swojego rzeczywistego pracodawcy, wykonując wciąż te same czynności na tym samym stanowisku, w sposób ciągły, stały, nie-tymczasowy, nie-okresowy i nie-doraźny.

Sąd Okręgowy rozważył, co następuje:

Apelacja okazała się nieuzasadniona i podlegała oddaleniu.

Niezasadny jest zarzut apelacyjny naruszenia art. 233 k.p.c.

Dotyczył on błędnej oceny dowodów i nie zasługiwał na uwzględnienie, gdyż Sąd Rejonowy dokonał analizy całości zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego,

a więc ujawnionych w postępowaniu dokumentów i zeznań przesłuchanych w sprawie osób. Skonfrontował ze sobą wszelkie niezbędne środki dowodowe i należycie uzasadnił swoje stanowisko, nie przekraczając granic swobodnej oceny dowodów wyznaczonych przez czynnik logiczny, ustawowy i zasady doświadczenia życiowego. Wyraźnie

wskazał, którym dowodom, dlaczego i w jakim zakresie daje wiarę, a którym odmawia waloru wiarygodności. Z tym stanowiskiem należy się zgodzić.

W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym skuteczne postawienie zarzutu błędnej oceny dowodów wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. W myśl art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W wyroku z dnia 14 marca 2002 r., IV CKN 859/00 (LEX nr 53923) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. przyznaje sądowi swobodę w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, a zarzut naruszenia tego uprawnienia tylko wtedy może być uznany za usprawiedliwiony, jeżeli sąd zaprezentuje rozumowanie sprzeczne z regułami logiki bądź doświadczenia życiowego.

Podkreślić należy, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, iż skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez apelującego stanu faktycznego przyjętego tylko przez niego na podstawie własnej oceny dowodów. Jak podał, skarżący może jedynie wykazywać, posługując się argumentami jurydycznymi, że sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów oraz, że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. wyroki SN: z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, OSNC 2000/10/189 i z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2007/7-8/139).

Sąd ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków poprawnych logicznie. Zastrzeżona dla sądu swobodna ocena dowodów nie opiera się na ilościowym porównaniu przedstawionych przez świadków i biegłych spostrzeżeń oraz wniosków, lecz na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym (por. wyrok SN z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980/10/200). Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć również logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne (por. wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00, LEX nr 80273). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyroki SN: z dnia 16 grudnia 2005 r., III CK 314/05, LEX nr 172176 i z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

W przedmiotowej sprawie ocena dowodów przedstawiona przez Sąd Rejonowy jest prawidłowa i nie narusza reguł, o których stanowi przepis art. 233 k.p.c. Na podstawie prawidłowo ocenionych dowodów, Sąd I instancji ustalił jednoznaczny stan faktyczny. Twierdzenia zawarte w apelacji, to w zasadzie polemika z tymi prawidłowymi ustaleniami, nie wnosząca niczego nowego do sprawy. W żaden sposób nie można przyjąć, że wysunięte w apelacji tezy w sposób zasadny wskazują na brak logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami przez Sąd Rejonowy, czy też, że wnioskowanie tego Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych. W ocenie Sądu Okręgowego, strona skarżąca nie zdołała wykazać wadliwości rozumowania Sądu I instancji z punktu widzenia wymienionych wyżej kryteriów.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji poczynił w tej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne. Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego

i wydając rozstrzygnięcie w sprawie przyjął je za własne bez konieczności ich powtarzania (por. wyroki SN: z dnia 20 stycznia 2000 r., I CKN 356/98, LEX nr 50863 i z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1998/24/776). Zostały one bowiem poczynione

w oparciu o prawidłowo ujawnione w postępowaniu dowody, których ocena mieściła się w pełni w granicach wyznaczonych zasadami logicznego myślenia i doświadczenia życiowego. Sąd Rejonowy nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, a w uzasadnieniu orzeczenia wyjaśnił, na jakich dowodach się oparł. Na akceptację zasługują również wnioski, jakie Sąd I instancji wyciągnął ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. jest niezasadny. Sąd Najwyższy wyjaśnił bowiem, że art. 328 § 2 k.p.c. określa jedynie wymagania konstrukcyjne uzasadnienia orzeczenia. Nie stanowi więc właściwej płaszczyzny do krytyki trafności przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku ustaleń faktycznych, ani ich oceny prawnej (por. wyrok SN z dnia 16 maja 2008 r., III CSK 383/07, M.Prawn. 2008/12/619). Uzasadnienie wyroku wyjaśnia przyczyny, dla jakich orzeczenie zostało wydane i jest sporządzane już po wydaniu wyroku. Wynik sprawy zatem z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W judykaturze utrwalone jest stanowisko, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może stanowić podstawę uwzględnienia środka zaskarżenia jedynie wówczas, gdy wadliwość uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia uniemożliwia jego kontrolę instancyjną. O uchybieniu przepisowi art. 328 § 2 k.p.c. można mówić wtedy, gdyby uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie zawierało danych pozwalających na kontrolę tego orzeczenia (por. wyroki SN: z dnia 22 maja 2003 r., II CKN 121/01, LEX nr 137611, z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271 i z dnia 7 lutego 2001 r., V CKN 606/00, LEX nr 52748, postanowienie SN z dnia 21 listopada 2001 r., I CKN 185/01, LEX nr 52726). Naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. może polegać na tym, iż uzasadnienie orzeczenia sądowego nie zawiera wszystkich lub niektórych elementów wymienionych w tym przepisie, a brak ten mógł mieć istotny wpływ na wynik sprawy (por. wyrok SN z dnia 19 grudnia 2001 r., V CKN 158/00, LEX nr 52748).

Nie można podzielić oceny strony apelującej, że tego rodzaju wadliwość ma miejsce w przypadku uzasadnienia zaskarżonego przez nią wyroku. Uzasadnienie to zawiera bowiem elementy wymagane przez art. 328 § 2 k.p.c. W jego świetle nie budzi wątpliwości, jakie okoliczności faktyczne stanowiły podstawę do wydania wyroku, co było przyczyną wydania wyroku i w oparciu o jakie przepisy orzeczenie to zostało wydane. Podkreślić ponadto należy, że błędy merytoryczne i prawne uzasadnienia mogą być przedmiotem zaskarżenia jedynie w ramach zarzutów naruszenia określonych przepisów prawa materialnego lub przepisów postępowania dotyczących rozpoznawanego sporu, a nie poprzez zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., który wymaga wykazania, że kwestionowane uzasadnienie nie zawiera wszystkich elementów określonych w tym przepisie oraz wskazania wpływu zarzuczanych wadliwości na wynik sprawy (por. wyrok SN z dnia 19 października 2005 r., V CK 642/04, LEX nr 187098).

W tej sprawie ustalić należało, czy doszło do przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23⁽¹⁾ k.p. na nowego pracodawcę, tj. (...) Sp. z o.o. we W., a następnie K. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O.. Stosownie do treści powołanego przepisu, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Legalną definicję pracodawcy zawiera art. 3 k.p., z którego wynika, że jest to podmiot zatrudniający pracowników. Tymczasem zakład pracy wiąże się z przedmiotem działalności pracodawcy i oznacza pewien zespół środków materialnych i osobowych, składający się na zorganizowaną całość. Zakład pracy oznacza zorganizowany zespół środków materialnych i niematerialnych, służący realizacji przez pracodawcę konkretnej działalności, lecz równocześnie stanowiący miejsce zatrudnienia dla związanych z nim pracowników. Przepis art. 23¹ § 1 k.p. reguluje sytuację prawną pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, który przechodzi na innego pracodawcę w całości lub części. Określa też sytuację prawną podmiotu, który, przejmując ten zakład lub jego część, stał się pracodawcą wszystkich pracowników zatrudnionych w tych jednostkach. Zmiana pracodawcy następuje z mocy prawa, tzn. z chwilą nastąpienia zdarzenia

nazwanego w omawianym przepisie „przejściem zakładu lub jego części na innego pracodawcę”. W związku z tym strony, między którymi nawiązał się stosunek pracy z mocy prawa, nie muszą zawierać umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 28 września 1990 r., I PR 251/90, OSNCP 1991/10-12/130).

Podstawową przesłanką zastosowania art. 23¹ k.p. jest faktyczne przejęcie władztwa nad zakładem pracy przez nowy podmiot powodujące, że pracownicy świadczą pracę na rzecz kogo innego niż dotychczas (por. 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.). Nowy pracodawca nabywa na zasadzie następstwa prawnego wszelkie prawa wynikające z nawiązanych stosunków pracy z poprzednim pracodawcą oraz przechodzą nań wszystkie obowiązki, jakie ciążyły na poprzednim pracodawcy wobec pracowników przejętego zakładu (por. uchwała SN z dnia 24 października 1997 r., III ZP 35/97, OSNAP 1998/16/474).

Obecna treść art. 23¹ k.p. wzorowana jest na postanowieniach dyrektywy Rady nr 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony praw pracowniczych w razie przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. Urz. WE L 82 z dnia 22 marca 2002 r., s. 16), która zastąpiła dyrektywę Rady nr 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony praw pracowniczych w razie przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. Urz. L 61 z dnia 5 marca 1977 r., s. 26), zmienionej dyrektywą Rady nr 98/50/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. (Dz. Urz. WE L 201 z dnia 17 lipca 1998 r., s. 88). Założeniem dyrektywy Rady nr 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. jest zapewnienie, aby restrukturyzacja przedsiębiorstw w ramach wspólnego rynku nie pociągała za sobą negatywnych skutków dla pracowników tych przedsiębiorstw. Zasadnicza jej funkcja polega na ochronie praw pracowników w przedsiębiorstwach, które podlegają transferowi stymulowanemu czynnikami natury ekonomicznej, niezależnie od tego, czy mają wymiar lokalny (krajowy) czy też bardziej ogólny (europejski). Funkcja ta jest realizowana poprzez umożliwienie pracownikom pozostania w zatrudnieniu u nowego pracodawcy na tych samych warunkach jak te uzgodnione ze zbywającym.

Przepis art. 1 powołanej dyrektywy Rady nr 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. stanowi, że ma ona zastosowanie do każdego przypadku przejścia przedsiębiorstwa, zakładu albo części przedsiębiorstwa lub zakładu, przez innego pracodawcę w wyniku prawnego przeniesienia własności lub łączenia. Zgodnie z lit. a) i dalszymi postanowieniami artykułu

1 tej dyrektywy, przejęcie 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. Zatem najpierw przejmowana jest jednostka gospodarcza, a w drugiej kolejności jako konsekwencja tego przejścia, pracownicy tej jednostki stają się pracownikami podmiotu przejmującego jednostkę gospodarczą. Nigdy odwrotnie.

Europejski Trybunał Sprawiedliwości przyjmował pierwotnie, że sama działalność stanowiąca samodzielną funkcję (zadanie) może być zrównana z zakładem lub częścią zakładu w rozumieniu dyrektywy. Trybunał ten w kolejnych orzeczeniach zmodyfikował nieco swoje stanowisko. W wyroku w sprawie R. stwierdził, że przejście może dotyczyć stabilnej ekonomicznie jednostki, której funkcjonowanie nie jest ograniczone do wykonywania jednego określonego zadania, (wyrok z dnia 19.09.1995 r. w sprawie C-48/94 L., H., acting for Ole Rygaard v. D. A., acting for StroMolleAkustika/S). Skrystalizowanie tego stanowiska miało miejsce w sprawie S., w której Europejski Trybunał Sprawiedliwości uznał, że pojęcie jednostki podlegającej przejściu odnosi się do zorganizowanej grupy osób i środków ułatwiających wykonywanie działalności gospodarczej zmierzającej do osiągnięcia określonego celu. Jak wskazał, pojęcie jednostki gospodarczej nie może być zredukowane

do powierzonych jej zadań (activity) czy usług (services) (wyrok z dnia 11.03.1997 r. w sprawie C-13/95 A. S. v (...) K. pkt 13,15).

Trafnie zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 11 kwietnia 2012 r., I PK 145/11 (LEX nr 1168867) oraz w wyroku z dnia 17 maja 2012 r., I PK 180/11 (LEX nr 1219492) analizując orzecznictwo ETS, iż wynika z niego generalny wniosek, że kryterium decydującym o uznaniu przeniesienia przedsiębiorstwa, jest zachowanie tożsamości jednostki gospodarczej. Tożsamość ta wynika przede wszystkim z rzeczywistego kontynuowania lub przejęcia przez nowego pracodawcę tej samej działalności gospodarczej lub działalności podobnej. Aby możliwe było zastosowanie powołanej dyrektywy, przejęcie części zakładu pracy powinno obejmować jednostkę gospodarczą zorganizowaną w sposób stały, zaś dla stwierdzenia, czy przesłanki przejęcia jednostki gospodarczej zorganizowanej w sposób stały zostały spełnione, należy wziąć pod rozwagę wszystkie okoliczności faktyczne, które charakteryzują dane zachowanie, do których zalicza się w szczególności rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, o który chodzi, przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych takich jak budynki i ruchomości, wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia, przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników przez nowego pracodawcę oraz przejęcie lub brak przejęcia klientów.

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika zatem, że ocena czy nastąpiło przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, w pierwszej kolejności wymaga identyfikacji tego zakładu pracy jako jednostki gospodarczej będącej przedmiotem przejścia, czyli zorganizowanego połączenia zasobów, której celem jest prowadzenie działalności gospodarczej. Do kryteriów wyodrębnienia takiej jednostki mogącej być przedmiotem przejęcia, należy przypisanie jej określonego zadania, wyodrębnienie zespołu pracowników, ustalenie określonej struktury kierownictwa, umożliwienie dysponowania środkami materialnymi, urządzeniami, specjalistyczną wiedzą, itp. Ocenę również należy

w konkretnych okolicznościach jakiego rodzaju jednostka stanowi przedmiot przejścia, a w szczególności, czy jest to jednostka, która konstytuuje zespół pracowników, czy też o jej wyodrębnieniu przesądzają składniki materialne. Sąd Najwyższy nakazał przede wszystkim rozważyć, czy jednostka taka zachowała tożsamość po przejściu, przy czym w przypadku jednostek, których zdolność do działania opiera się na pracy ludzkiej, stwierdzenie tożsamości jednostki przed i po przejściu zależy w decydującej mierze od stwierdzenia przejęcia większości pracowników w znaczeniu liczebności i kompetencji personelu przydzielonego do tego zadania (por. np. uzasadnienie wyroku SN z dnia 17 maja 2012 r., I PK 180/11, LEX nr 1219492).

Powyższe rozważania i stanowisko Sąd Najwyższy jeszcze bardziej potwierdził i rozwinął w wyroku z dnia 13 marca 2014 r., I BP 8/13 (OSNP 2015/8/110, LEX nr 1511807).

Po pierwsze, przejście przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa, zakładu następuje w drodze prawnego przekazania lub połączenia. Jak wyjaśnił Trybunał Sprawiedliwości, „z samego sformułowania art. 1 dyrektywy (...) wynika, że jej zakres stosowania obejmuje wszystkie przypadki zmiany w ramach stosunków zobowiązaniowych osoby fizycznej lub prawnej odpowiedzialnej za prowadzenie przedsiębiorstwa lub zakładu, która z tego tytułu przejmuje obowiązki pracodawcy w stosunku do pracowników przedsiębiorstwa lub zakładu, a nie ma znaczenia to, czy przeniesiona została własność składników majątkowych” (por. np. wyrok z dnia 1 grudnia 2005 r. w połączonych sprawach C-232/04 i C-233/04 N. G.-G. oraz G. D. przeciwko S. A. (Germany) Ltd oraz (...) & Co. KG., pkt 37 i tam powołane orzecznictwo).

Po drugie, przejście dotyczy jednostki gospodarczej, przez którą należy rozumieć zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza. Pierwotnie Trybunał Sprawiedliwości przyjmował, że sama działalność stanowiąca samodzielną funkcję (zadanie) może być zrównana z zakładem lub częścią zakładu

w rozumieniu dyrektywy. Tym samym przekazanie określonej funkcji czy też zadania należącego do przedsiębiorstwa innemu podmiotowi może być uznane za przejście na niego zakładu pracy lub części zakładu pracy. W tej sytuacji kontynuowanie lub podjęcie po pewnej przerwie tej samej lub podobnej działalności (funkcji, zadania) przez inne przedsiębiorstwo, nawet bez przejścia pracowników lub składników mienia związanych z wykonywaniem zadania, mogło być, przy uwzględnieniu innych czynników zachowania tożsamości, uznane za przejście zakładu pracy lub części zakładu pracy

Pełne skryształowanie tego stanowiska nastąpiło natomiast w sprawie S., w której Trybunał Sprawiedliwości uznał, że pojęcie jednostki podlegającej przejściu odnosi się do zorganizowanej grupy osób i środków ułatwiających wykonywanie działalności gospodarczej zmierzającej do osiągnięcia określonego celu. Pojęcie jednostki gospodarczej nie może być zredukowane do powierzonych jej zadań (activity) czy usług (services) (por. wyrok z dnia 11 marca 1997 r., w sprawie C-13/95, A. S. przeciwko (...) K. pkt 13, 15; podobnie w późniejszych orzeczeniach, np. w powołanych wyżej sprawach H., pkt 25-34 i N. G.-G., pkt 32; ponadto wyrok z dnia 25 stycznia 2001 r., w sprawie C-172/99, (...) przeciwko P. L. i P. J., pkt 31, 34 i inne; z dnia 20 listopada 2003 r., w sprawie C-340/01, C. A. i inni przeciwko (...), pkt 30). Trybunał odszedł więc tym samym od traktowania samego zadania jako wyróżnika jednostki podlegającej przejściu. To stanowisko zostało zaakceptowane w późniejszym orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości i wyrażone w definicji jednostki gospodarczej przyjętej przez dyrektywę 98/50/WE i (...). W świetle wyroku w sprawie S. podstawowe znaczenie dla prawidłowego rozstrzygnięcia w sprawach dotyczących transferu ma ocena charakteru jednostki gospodarczej: czy jest to jednostka, której zasadniczymi zasobami, wartościami (assets), decydującymi o jej charakterze i zdolności do prowadzenia działalności, są pracownicy i ich kwalifikacje, czy też jest to jednostka, o której charakterze decydują składniki materialne. W przypadku tych pierwszych przejście może się dokonać bez przejścia istotnych składników materialnych, jeśli większość pracowników (w sensie ich liczby

i kwalifikacji) została przejęta. Dotyczy to według orzecznictwa Trybunału takich usług jak sprzątanie, pomoc domowa dla mieszkańców gminy potrzebujących takiej pomocy, nadzorowanie obiektów, utrzymanie parków i ogrodów (por. np. wyrok z dnia 10 grudnia 1998 r., w połączonych sprawach C-127/96, C-229/96 i C-74/97, Francisco (...) SA przeciwko P. G. P., M. P. i C. y L. S., F. S. przeciwko H. A. oraz M. (...) przeciwko (...) SA i R. F. E. (R.), pkt 32; wyrok w sprawie H.

i in., pkt 32; wyrok z dnia 24 stycznia 2002 r., w sprawie C-51/00, (...) S.A. przeciwko S. I. i inni pkt 33; wyrok z dnia 29 lipca 2010 r., w sprawie

C-151/09, F. de S. P. de la (...) ((...)) przeciwko A. de la L. de la C., M. del Rosario Vecino Uribe, M. F., pkt 29; wyrok z dnia 20 stycznia 2011 r., w sprawie C-463/09, (...) SA v. M. S. M. V., A. de C., pkt 33). W wymienionych sprawach Trybunał uznał, że

w pewnych sektorach, których działalność opiera się głównie na sile roboczej, zespół pracowników, który prowadzi trwale wspólną działalność, może tworzyć jednostkę gospodarczą. W przypadku jednostek, których funkcjonowanie opiera się głównie na składnikach materialnych, decydujące jest przejście zasobów materialnych, nawet gdy nie przejęto większości zasobów pracy. Dotyczy to np. usług w zakresie komunikacji miejskiej (por. wyrok z dnia 25 stycznia 2001 r., w sprawie C-172/99, (...) przeciwko P. L. i P. J.) oraz żywienia pacjentów szpitala (por. powołany wyżej wyrok w sprawie A.).

Po trzecie, przejście następuje pod warunkiem, że przekazywana jednostka gospodarcza zachowuje tożsamość. Pojęcie tożsamości zostało wprowadzone do unijnej regulacji transferu zakładu pracy dopiero dyrektywą 98/50/WE. Jednakże wcześniej zostało ono uznane w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości za podstawowe kryterium skuteczności przejścia. Podstawowe znaczenie miał w tym względzie wyrok z dnia

18 marca 1986 r., w sprawie C-24/85, J. M. A. S. (2) przeciwko G. C. et A. B. en Z. B. (pkt 11-14). W jego uzasadnieniu Trybunał wskazał, że decydujące dla uznania, czy nastąpiło przejście zakładu, jest zachowanie jego tożsamości. W konsekwencji, przejście przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub części zakładu pracy nie przejawia się jedynie w przekazaniu jego majątku (assets), lecz konieczne jest przede wszystkim rozważenie, czy został przekazany jako funkcjonująca jednostka, czy jego działanie jest rzeczywiście kontynuowane lub podjęte ponownie przez nowego pracodawcę. W celu oceny, czy przesłanki przejścia zostały spełnione, należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności

faktyczne, które charakteryzują dane zachowanie, do których zalicza się w szczególności rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, o który chodzi, przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych takich jak budynki i ruchomości, wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia, przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klientów, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed i po przejęciu oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności. Elementy te muszą być zawsze oceniane całościowo w kontekście konkretnej sprawy i żaden z nich nie może być samodzielnie podstawą przyjęcia, że jednostka (przedsiębiorstwo, zakład lub część zakładu) zachowała tożsamość. W kilku wcześniejszych orzeczeniach w sprawach dotyczących świadczenia usług Trybunał Sprawiedliwości uznał, że przy uwzględnieniu kryteriów wskazanych w uzasadnieniu wyroku w sprawie S., decydujące o zachowaniu tożsamości przejętego zakładu lub części zakładu pracy może być kontynuowanie lub podjęcie przez nowego pracodawcę działalności zaprzestanej przez dotychczasowego pracodawcę, np. sprzątanie obiektu (S., pkt 17), sprzedaż samochodów (M., pkt 26-32), pomoc dla narkomanów (R. S., pkt 23-31), nawet gdy nie nastąpi przekazanie składników majątkowych lub pracowników. Od sprawy S. Trybunał Sprawiedliwości przyjmuje jednak konsekwentnie, że jednostka gospodarcza (a więc przedsiębiorstwo, zakład, część zakładu) będąca przedmiotem transferu nie może być sprowadzona tylko do działalności, którą prowadzi. Jej tożsamość wynika z wielości nierozłącznych elementów, jak wchodzący w jej skład personel, kierownictwo, organizacja pracy, metody działania czy ewentualnie jej środki trwałe (podobnie wyroki w sprawach: S., pkt 15; H. V. i in., pkt 30; H. i in., pkt 30; (...), pkt 41).

W niniejszej sprawie nie doszło do przejęcia przez Spółkę (...) jednostki gospodarczej od firmy pozwanej tj. „zorganizowanego połączenia zasobów”, którego celem jest prowadzenie określonej działalności gospodarczej. Spółka (...) próbowała przejąć jedynie samych pracowników z powołaniem się na przepis art. 23¹ k.p., ale nie jednostkę gospodarczą, w rozumieniu wynikającym z powołanej dyrektywy, orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości oraz Sądu Najwyższego. Jednostka gospodarcza funkcjonowała natomiast nadal jak dotychczas, a odpowiedzialni za nią wobec podmiotów zewnętrznych, w tym klientów, dla których wykonywała wyroby, była pozwana. To ona zawierała umowy z klientami, dla których sztyto wyroby i ona ponosiła wobec nich odpowiedzialność. Nie doszło zatem do przejęcia dotychczasowej funkcji czy zadania od firmy pozwanej na rzecz Spółki (...). Nie doszło wreszcie do przejęcia jakiegokolwiek z dotychczasowych klientów pozwanej. Tym samym, nie można przyjmować, że w sprawie doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. O takim przejściu, w żadnym razie, jak wynika z poczynionych na wstępie rozważań, nie może decydować samo tylko przejęcie pracowników. Mija się to bowiem z ratio legis instytucji, o której mowa w art. 23¹ k.p. W tej sprawie nie zostały przejęte składniki majątkowe i tezy tej nie zmienia treść § 1 ust. 4 umowy. W dalszym ciągu nie tylko właścicielami wszystkich maszyn, jak i pomieszczeń była pozwana, ale także to małżeństwo Z. faktycznie władało tymi ruchomościami i nieruchomościami.

W niniejszej sprawie powodowie, tak jak i pozostali pracownicy pozwanej, wykonywali swoją pracę przy wykorzystaniu środków majątkowych, dostarczanych przez pozwaną, tj. przy użyciu surowców, narzędzi i maszyn należących do B. Z. (1). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 67/02 (LEX nr 80449) stwierdził, że wygaśnięcie umowy dzierżawy zakładu pracy powoduje jego przejście na wydzierżawiającego (art. 23¹ k.p.) tylko wtedy, gdy wydzierżawiający odzyskuje faktyczne władztwo nad zakładem pracy. W uzasadnieniu tego wyroku, Sąd Najwyższy podkreślił, iż wygaśnięcie dzierżawy (umowy o świadczenie usług) może oznaczać ponowne przejście zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. z dotychczasowego pracodawcy (dzierżawcy) na podmiot wydzierżawiający (por. uchwała SN z dnia 7 czerwca 1994 r., I PZP 20/94, OSNAPiUS 1994/9/141), ale warunkiem tego jest objęcie przez wydzierżawiającego władztwa (posiadania) nad zakładem pracy (por. wyrok SN z dnia 14 października 1997 r., I PKN 299/97, OSNAPiUS 1998/18/536). Jest to faktyczny aspekt przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, który można określić stwierdzeniem, że zakład (bądź jego część), stanowiący zorganizowaną całość nastawioną na osiągnięcie określonego celu technicznego, oddawany jest do dyspozycji innego pracodawcy, który uzyskuje realną możliwość zarządzania tym zakładem, to jest korzystania z jego majątku i kierowania zespołem pracowniczym. Istotne jest czy nowy pracodawca miał rzeczywistą możliwość zarządzania majątkiem

i wykonywania własnych celów, w tym kierowania pracownikami (por. wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 184/05, (...), A. T., Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, W. 2002, s. 50). W rozpoznawanej przez Sąd I instancji sprawie nie doszło do przekazania Spółkom substancji majątkowej służącej realizacji zadań. Pracownicy, w tym powodowie, wykonywali swoją pracę za pomocą majątku będącego w dyspozycji pozwanej. U pozwanej zachowano struktury i organizację, a nowy pracodawca nie sprawował kierownictwa nad zatrudnionymi. Pracownicy podlegali nadal tym samym osobom, co poprzednio.

O tym, że firma (...) od dnia 1 czerwca 2012 r. nadal była pracodawcą powodów świadczą również postanowienia zawartej w dniu 1 maja 2012 r. umowy o świadczenie usług pomiędzy pozwaną a Spółką (...) (k. 39 i nast.). W umowie tej wyraźnie bowiem wskazano, że szczegółowy zakres obowiązków pracowników będą określały osoby wskazane przez usługobiorcę, tj. pozwaną i to one będą wyznaczały pracownikom szczegółowy zakres obowiązków i czas pracy (§ 3 ust. 4). Na pracowników nałożono obowiązek stosowania się do merytorycznych wskazówek osób wyznaczonych przez usługobiorcę, tj. pozwaną (§ 3 ust. 5).

Po dniu 1 czerwca 2012 r. powodowie zajmowali te same co uprzednio stanowiska, mieli identyczny zakres obowiązków i co ważne, obowiązki swoje realizowali w tym samo co poprzednio miejscu, tj. w pomieszczeniach firmy (...), korzystając ze sprzętu i mienia, których właścicielem była pozwana. Powodowie nadal byli podporządkowani tym samym osobom co przed dniem 1 czerwca 2012 r. i nie zmienia tego okoliczność, że formalnie B. B. jako szef produkcji również miała zostać przejęta przez Spółkę (...) oraz sama B. Z. (1) i jej mąż mieli zostać zatrudnieni w tej Spółce na stanowisku dyrektora oddziału. W dalszym bowiem ciągu te same osoby sprawowały nad powodami nadzór i kontrolę oraz wyznaczały im zakres obowiązków. Co więcej, pracownicy pozwanej nie byli nadzorowani przez jakąkolwiek osobę ze Spółki (...) i nie pojawił się na terenie zakładu pracy nikt nowy z tej Spółki.

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że w tego typu sprawach nie można rozdzielać czynnika ludzkiego, tj. pracowników od czynnika majątkowego, organizacyjnego i technologicznego związanego z wykonaniem określonego rodzaju działalności gospodarczej. Działalność gospodarcza pozwanej prowadzona pod firmą Przedsiębiorstwo (...) z siedzibą w T. polega na szyciu odzieży specjalistycznej dla służb mundurowych i służb specjalnych, do czego wykorzystywane są specjalistyczne maszyny będące własnością pozwanej. Działalność gospodarcza pozwanej nie polega tylko na zatrudnianiu pracowników. Pracownicy muszą pracować przy użyciu odpowiedniego sprzętu, na określonych urządzeniach, przy wykorzystaniu potencjału majątkowego, w określonej strukturze organizacyjnej. Zdaniem Sądu Okręgowego, w przypadku umów zawartych przez pozwaną ze wskazanymi Spółkami, doszło do „pozornego” outsourcingu pracowniczego- pozornego, bo jest kwestią wątpliwą, aby był on dopuszczalny bez dokonania przesunięć w sferze majątkowej. Spółki R. i K. (...) nie sprawowały rzeczywistego nadzoru: technologicznego, organizacyjnego i produkcyjnego nad pracownikami, w tym powodami. Podmioty te nie przejęły „zorganizowanego połączenia zasobów”, którego celem jest prowadzenie określonej działalności gospodarczej. Pozwana po zawarciu wspomnianych umów o świadczenie usług prowadziła swoją działalność w formie przedsiębiorstwa odzieżowego zajmującego się szyciem specjalistycznej odzieży przy użyciu maszyn, tak jak dotychczas. Warunki zatrudnienia powodów, tak jak i innych pracowników nie zmieniły się. Powodowie nadal wykonywali pracę tego samego rodzaju, w tym samym miejscu oraz na tych samych stanowiskach, co poprzednio. Na podstawie umów o świadczenie usług Spółki R. i K. (...) świadczyły na rzecz pozwanej jedynie outsourcing kadrowo-płacowy.

W ocenie Sądu Okręgowego, chybiony był zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego poprzez niezastosowanie art. 10 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską w związku z art. 87 ust 1 Konstytucji w związku z art. 23¹ § 1 k.p. i art. 1 Dyrektywy Rady (...) z dnia 21 marca 2001 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw członkowskich odnoszących się do przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, poprzez błędną wykładnię art. 23¹ § 1 k.p. nieuwzględniającą wykładni judykatury krajowej oraz orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.

Sąd I instancji w sposób szczegółowy odniósł się do przepisów wspólnotowych (w tym Dyrektywy Rady 2001/23 z dnia 12 marca 2001 r. oraz przepisów prawa krajowego i dokonał jak najbardziej prawidłowej wykładni art. 23⁽¹⁾ k.p., uwzględniając dorobek orzecniczy sądów krajowych i Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Orzeczenie Sądu Rejonowego uwzględnia poglądy zaprezentowane w wielu przywołanych orzeczeniach, między innymi Sądu Najwyższego oraz Trybunału Sprawiedliwości i nie ma powodu przytaczać ich w tym miejscu ponownie. Źródła rozstrzygnięcia nie zostały oparte na aktach prawnych, które nie mają statusu źródeł prawa (vide art. 87 Konstytucji). Sąd Rejonowy w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku podał normy prawa materialnego, które zostały prawidłowo zinterpretowane. Nie można akceptować twierdzeń pozwanej, że orzeczenie narusza wspomniane przepisy. Nie należy bowiem zapominać o funkcji ochronnej wynikającej z norm prawa pracy, w tym z treści art. 23⁽¹⁾ k.p. Czynności pozorne mogą składać się na obejście prawa, gdy umowa z formalnego punktu widzenia (pozornie) może nie sprzeciwiać się ustawie, choć zostaje zawarta w celu obejścia prawa (por. wyrok SN z dnia

5 lipca 2012 r., I UK 101/12, LEX nr 1250560). Tożsame stanowisko wyraził Sąd Najwyższy na gruncie podobnej sytuacji w wyroku z dnia 7 stycznia 2013 r., I UK 372/12 (LEX

nr 1303200), w którym stwierdził, że umowa zlecenia na pracę niewielkiej wartości (ilości), która nie jest pozorna (art. 83 Kodeksu cywilnego), może nie stanowić tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym, gdy jej celem jest instrumentalne (przedmiotowe) wykorzystanie przepisów ubezpieczeń społecznych dla unikania wyższych składek na ubezpieczenia społeczne przez prowadzącego działalność gospodarczą (art. 58 § 1 i § 2 Kodeksu cywilnego). Pozwana podnosiła, iż w wyniku zawarcia wspomnianych umów

o świadczenie usług podmioty określone jako usługodawcy miały mieć stały, niczym nieograniczony dostęp do sprzętu niezbędnego do świadczenia usługi oraz do pomieszczeń tzw. zaplecza socjalnego. Wbrew twierdzeniom pozwanej, z treści umów o świadczenie usług, o czym była już mowa wyżej, nie wynika, aby doszło do przejścia składników materialnych na usługodawców.

W świetle obowiązujących przepisów i orzecznictwa, na tle okoliczności tej sprawy stwierdzić należało, że zarzuty apelacyjne okazały się chybione.

To mając na uwadze, Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c., o czym orzekł w punkcie 1 wyroku.

W punkcie 2 wyroku Sąd Okręgowy odstąpił od obciążania pozwanej kosztami procesu za drugą instancję na podstawie art. 102 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Norma ta nie konkretyzuje pojęcia „wypadki szczególnie uzasadnione”, dlatego ich kwalifikacja należy do sądu i wymaga uwzględnienia całokształtu okoliczności konkretnej sprawy

w świetle poczucia sprawiedliwości oraz zasad współżycia społecznego. Zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu, w tym także należy brać pod uwagę stan majątkowy i sytuację życiową stron.

W orzecznictwie przyjmuje się, że do kręgu okoliczności, które powinny być brane pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek z tego przepisu należą przede wszystkim fakty związane z samym przebiegiem procesu, w tym podstawa rozstrzygnięcia, szczególna zawilość lub precedensowy charakter sprawy, sposób prowadzenia procesu przez stronę przegrywającą albo niesumienne lub oczywiście niewłaściwe postępowanie strony wygrywającej, która w ten sposób wywołała proces i koszty połączone z jego prowadzeniem. Zalicza się do nich także okoliczność, że rozstrzygnięcie sprawy nastąpiło na podstawie faktów ustalonych na podstawie dowodów dopuszczonych przez sąd z urzędu, jak również niewspółmierność wysokości kosztów pomocy prawnej poniesionych przez stronę wygrywającą proces do stopnia zawilości sprawy i nakładu pracy pełnomocnika. Przepis ten powinien być zastosowany wówczas, gdy w okolicznościach danej sprawy obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu przeciwnika byłoby rażąco

niezgodne z zasadami słuszności (por. postanowienie SN z dnia 14 maja 2012 r., I UZ 23/12, LEX nr 1619910, postanowienie TK z dnia 17 października 2007 r., P 29/07). Podkreślić należy, że sposób skorzystania z normy art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu orzekającego i od jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który przemawia za odstąpieniem, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od reguły obciążania kosztami procesu strony przegrywającej spór (por. wyroki SN: z dnia 8 listopada 2001 r., II UKN 581/00, LEX nr 567859 i z dnia 19 maja 2006 r., III CK 221/05, LEX nr 439151). Stosując normę z art. 102 k.p.c. Sąd Okręgowy miał na uwadze charakter sprawy, subiektywne przekonanie pozwanej o zasadności swoich racji, a przede wszystkim jej sytuację majątkową i ciążący na niej obowiązek uiszczenia składek do ZUS za pracowników, którzy nie zostali przejęci w trybie art. 23¹ k.p. na nowego pracodawcę na mocy zawartych ze Spółkami umów o świadczenie usług.