

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 13 czerwca 2014 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa K. D. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o odprawę pieniężną, umorzył postępowanie w zakresie kwoty 968,16 zł (pkt. 1 wyroku); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2); zasądził od K. D. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt. 2).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umów o pracę na czas określony od dnia 17 marca 2008 r., na stanowisku ostatnio konsultanta super, w sklepie firmowym pozwanego w Ł.. Stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron z dniem 31 sierpnia 2013 r. Powódka oświadczyła, że Porozumienie wyczerpuje w całości jego roszczenia związane z zatrudnieniem u Pracodawcy oraz rozwiązaniem umowy na mocy niniejszego porozumienia.

Od dnia 1 września 2013 r. powódka kontynuuje zatrudnienie w tym samym miejscu, za niższym wynagrodzeniem. Sklep prowadzi dotychczasowy kierownik sklepu na zasadzie franczyzy, polegającej na zakupie towaru od pozwanej spółki, współpracy z nią, podtrzymywaniu wizerunku marki takiego samego, jak przed przejęciem. Wyposażenie i asortyment sklepu jest taki sam. Są zatrudnieni ci sami pracownicy, oprócz jednego, który pozostaje na zwolnieniu lekarskim. Nie zmienił się rodzaj wykonywanej pracy. Warunkiem franczyzy nie było zatrudnienie konkretnych osób. Wiosną 2013 r. odbyło się zebranie pracowników sklepu, na którym kierownik przedstawił warunki przejęcia sklepu. Pracownicy mogli podjąć decyzję, czy zostają na nowych warunkach. Wszyscy wyrazili chęć współpracy.

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2820,29 zł.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd podniósł, iż przedmiotem żądania powódki była odprawa pieniężna wynikająca z art. 8 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 213 poz. 2081 z późn. zm). W ocenie Sądu doszło do przejęcia zakładu pracy w trybie art. 23¹ § 1 kp przez dotychczasowego kierownika – K. G., a powódka kontynuuje zatrudnienie, co wyklucza ustalenie prawa do odprawy. Sąd podniósł, iż przejęcie zakładu pracy, o którym mowa w art. 23 (1) § 1 kp oznacza sytuację, gdy w wyniku różnego rodzaju zdarzeń prawnych lub faktycznych zakład pracy (rozumiany jako zorganizowany zespół środków materialnych i niematerialnych, służący realizacji przez pracodawcę konkretnej działalności i stanowiący dla związanych z nim pracowników placówkę zatrudniania) przechodzi z posiadania jednego podmiotu (dotychczasowego pracodawcy) w posiadanie kolejnego, który wskutek tego staje się pracodawcą dla przejętych pracowników. Konsekwencją transferu jest zatem zmiana pracodawcy i wstąpienie nabywcy zakładu w miejsce i obowiązki zbywcy, będącego do tej pory stroną w stosunkach pracy z załogą. Skutek ten następuje w chwili przejęcia zakładu pracy automatycznie, z mocy prawa, bez konieczności dokonywania przez strony jakichkolwiek dodatkowych czynności, zwłaszcza rozwiązywania wcześniejszych i nawiązywania nowych stosunków pracy (zob. wyrok SN z dnia 19 października 2010 roku, II PK 91/10, Lex nr 687022).

Ocena, czy doszło do przejęcia zakładu pracy na nowego pracodawcę zależy od ustalenia, iż przejął on w faktyczne władanie zadań stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych. Nie musi to polegać na nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części (zob. wyrok z dnia 15 września 2006 roku, I PK 75/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 250). Przyjmuje się, że likwidacja zakładu pracy, w wyniku której majątek dotychczasowego pracodawcy jest wykorzystywany do wykonywania tych samych zadań, czemu towarzyszy przejęcie

części pracowników, jest przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23 (1) kp (wyrok SN z dnia 16 maja 2001 roku, I PKN 573/5/00, OSNP 2003, Nr 5, poz. 124).

Ocenę, czy doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23 (1) kp może uzasadniać tożsamość miejsca świadczenia pracy oraz zadań stanowiących treść stosunku pracy przed i po zmianie pracodawcy, a także określony kontekst majątkowy tej zmiany związany z wygaśnięciem dotychczasowych i zawarciem nowych umów majątkowych dotyczących budynku i sprzętu, przy pomocy którego zadania te były wykonywane (postanowienie SN z dnia 7 grudnia 2005 r, III PZP 2/05, OSNP 2006/nr 23 – 24, poz. 38).

Przejście następuje także, gdy nowy pracodawca przejmuje zadania i składniki majątkowe zakładu dotychczasowego pracodawcy na podstawie umowy z podmiotem trzecim, do którego należało dysponowanie tymi zadaniami i składnikami (wyrok SN z dnia 18 września 2008 r, II PK 18/08, OSNP 2010 nr 2 poz. 40)

Przepis art. 23 (1) § 1 kp jest bezwzględnie obowiązujący i przejście w tym trybie pracowników przez nowego pracodawcę następuje z mocy prawa, co nie jest uzależnione od jakichkolwiek czynności pracowników. Nie jest również możliwe uchylenie skutków działania tego przepisu w wyniku czynności prawnej (umowy) pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą. (tak SN w wyroku z dnia 1 lutego 2000 r, I PKN 508/1999, OSNP 2001/12/412/. Niewykonanie przez dotychczasowego pracodawcę obowiązku udzielenia informacji i pouczenia z art. 23 (1) §. 3 kp nie wpływa na skutek przejścia zakładu pracy lub jego części z art. 23 (1) § 1 kp. (tak SN w wyroku z dnia 8 stycznia 2002 r, I PKN 779/2000, OSNP 2004/1/7) Przejście ma miejsce także, gdy dotychczasowy i nowy pracodawca nie działali zgodnie dla osiągnięcia celu, natomiast doszło do faktycznego przejścia majątku i zadań zakładu pracy. (wyrok SN z dnia 29 sierpnia 1995 roku, I PRN 38/95, OSNAPiUS 1996 nr 6 poz. 83). Bezwzględnie obowiązująca natura norm prawnych wynikających z tego przepisu wyłącza modyfikowanie treści stosunków pracy, chyba, że co innego wynika z wyraźnej woli obu stron i nie zmierza do obejścia standardów ochrony pracownika zawartych w tym przepisie. /tak SN w wyroku z dnia 24.05.2007, I PK 340/2006, M.P.Pr. (...)/

Przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę powoduje przejście zatrudnionych w niej pracowników wobec tego nie dochodzi do likwidacji ich stanowisk pracy, a były pracodawca nie może wypowiedzieć im umów o pracę. (tak SN w wyroku dnia 9.12.2004 r, I PK 103/2004, OSNP 2005/15/220/. Pracodawca przejmujący zakład pracy staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowym stosunku pracy także po złożeniu przez poprzedniego pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.(wyrok SN z 29 września 1998 r, I PKN 349/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 653)

Zdaniem Sądu I instancji w niniejszej sprawie mamy do czynienia z sytuacją, w której doszło do przejścia całości zakładu pracy (sklepu) przez nowego pracodawcę (dotychczasowego kierownika). Sklep prowadzi dotychczasowy kierownik sklepu na zasadzie franczyzy, polegającej na zakupie towaru od firmy, współpracy z nią, podtrzymywaniu wizerunku marki takiego samego, jak przed przejściem. Wyposażenie i asortyment sklepu jest taki sam. Są zatrudnieni ci sami pracownicy. Nie zmienił się rodzaj wykonywanej pracy. Wprawdzie między stronami nie było formalnych uzgodnień, ale doszło do zawarcia umowy franchisingowej, na mocy której pozwany jest producentem, a franchisingobiorca zajmuje się dystrybucją jego towarów oraz świadczeniem usług związanych z ich zastosowaniem. Zdaniem Sądu Rejonowego do transferu doszło na skutek także zdarzeń faktycznych. K. G. prowadzi ten sam profil działalności gospodarczej, przejęła miejsce wykonywania czynności. Do prowadzenia działalności gospodarczej wykorzystuje mienie wcześniej należące do spółki. K. G. do wykonywania swojej działalności przejęła pracowników pozwanej, przynajmniej tych, którzy wyrazili zgodę na zawarcie nowych umów o pracę. Z tym, że pozwana kierowała ofertą zapewnienia miejsca pracy całej grupie i tylko jedna osoba pozostająca na zwolnieniu lekarskim nie została zatrudniona. Powyższe okoliczności faktyczne były niesporne pomiędzy stronami.

W ocenie Sądu konstrukcja prawna przejścia pracowników, na mocy której dotychczasowy pracodawca proponował swoim pracownikom rozwiązanie umów na mocy porozumienia stron, a następnie nawiązanie nowego stosunku pracy z nowym pracodawcą, była sprzeczna z treścią art. 23¹ kp. Wobec tego wadliwe było skłanianie pracowników pozwanej spółki do rozwiązywania dotychczasowych umów o pracę i nawiązywanie nowych umów z K. G. (2), skoro wstąpienie

nowego pracodawcy w prawa i obowiązki zbywcy następuje automatycznie w chwili przejęcia zakładu pracy. Taki zabieg był o tyle niekorzystny dla powódki, gdyż K. G. zaproponowała niższe wynagrodzenie.

Przejęcie, w rozumieniu art. 23¹ kp, firmy dotyczyło całego zakładu i nastąpiło w ocenie Sądu z początkiem września 2013 r. K. G. przejęła bowiem wszystkie zadania spółki, weszła w posiadanie pomieszczeń sklepu. Pozwana zaprzestała natomiast prowadzenia działalności gospodarczej o tym charakterze w tym miejscu. Sąd przyjął zatem, że powódka z mocy prawa stała się pracownikiem K. G. (2) i jej stosunek pracy trwa nadal.

Powódka była uprawniona na mocy art. 23¹ § 4 kp do rozwiązania umowy o pracę za siedmiodniowym uprzedzeniem w terminie dwóch miesięcy od przejścia zakładu na nowego pracodawcę, czego nie uczyniła. W ocenie Sądu takie oświadczenie należy traktować jako wyrażenie woli pracownika, co do woli kontynuowania zatrudnienia i nie rozwiązania umowy o pracę we wskazanym wyżej trybie. (art. 60 kc w zw. Z art. 300 kp). Skoro zaś powódka kontynuuje zatrudnienie, brak podstaw do wypłaty odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Zdaniem Sądu z tych zatem względów a nie z przyczyn, na które powoływała się strona pozwana powództwo zatem podlegało oddaleniu.

Na marginesie Sąd podniósł, że w ocenie Sądu odprawa pieniężna podlega ochronie na podstawie art. 84 kp, zakaz zrzekania pojmowany jest bowiem szeroko i obejmuje swoją treścią wszelkie czynności pracownika, niezależnie od nadanej im nazwy, zmierzające bezpośrednio lub pośrednio – do rezygnacji z zapłaty za wykonaną pracę. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia oraz świadczeń majątkowych. Oprócz wynagrodzenia za pracę w ścisłym znaczeniu, ochronie podlegają należności majątkowe przysługujące pracownikowi na podstawie przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 kp, spełniające podobne funkcje co wynagrodzenie za pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego pośrednio zasługiwał na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 8 kp, ale tylko w kontekście tego, że powódka kontynuuje zatrudnienie.

Sąd umorzył postępowanie w zakresie kwoty 968,16 zł – w zakresie, w którym powódka cofnęła pozew na podstawie art. 355 kpc w zw. z art. 203 kpc w zw. z art. 469 kpc, wobec niekwestionowania wysokości wynagrodzenia powódki.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od powódki, która przegrała proces na rzecz pozwanego pracodawcy. Na koszty poniesione przez stronę pozwaną złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 900 złotych ustalone na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt. 4 i § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu – Dz. U. z 2013 r., poz. 490.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa procesowego :

Mający wpływ na treść rozstrzygnięcia błąd w ustaleniach faktycznych, a przyjęty za podstawę wyroku polegający na uznaniu, iż doszło do przejęcia zakładu pracy w trybie art. 23¹ § 1 kp. W ocenie Sądu przejęcie nastąpiło -pomiędzy pozwaną spółką, a (...) - u której to powódka kontynuowała zatrudnienie. W ocenie skarżącej nie doszło do przejęcia zakładu pracy lub jego części, a pozwana spółka była jedynie franchisodawcą w stosunku do K. G. (2) – franchisobiorcy. Nadto nie zostały przejęte żadne składniki materialne. W konsekwencji zdaniem apelującej Sąd błędnie nie zastosował art. 8 w zw. z art. 10- ustawy z dnia 13 marca 2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i wykluczył prawo powódki do odprawy.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, ewentualnie zaś o jego zmianę poprzez uwzględnienie powództwa w zakresie do kwoty

5,640.58 zł. Nadto skarżący wniósł o zasądzenie na rzecz strony powodowej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, także w zakresie postępowania apelacyjnego - według norm przepisanych.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji powódki i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja skarżącego zasługuje na uwzględnienie.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył żądania zapłaty odprawy pieniężnej w związku z ustaniem stosunku pracy pomiędzy stronami za porozumieniem stron z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Żadna ze stron nie wskazywała, że w niniejszym stanie faktycznym nastąpiło przejście zakładu pracy w trybie art. 23 ¹kp. Sąd Rejonowy z urzędu uznał, że zasadnym jest w pierwszej kolejności rozstrzygnięcie zagadnienia czy pomiędzy pozwaną a K. G. (2), na skutek zawartej umowy franchisingowej, doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23 ¹kp, a w konsekwencji czy wobec kontynuowania zatrudnienia przez powódkę u nowego podmiotu związanego z dawnym pracodawcą wskazaną umową, jest ona uprawniona do żądania od pozwanego zapłaty odprawy pieniężnej należnej na mocy art. 8 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Z kolei w myśl art. 227 kpc przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Ocena, które fakty mają dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, jest uzależniona od tego, jakie to są fakty, a także od tego, jak sformułowana i rozumiana jest norma prawna, którą zastosowano przy rozstrzygnięciu sprawy. Stan faktyczny w każdym postępowaniu jest oceniany w aspekcie przepisów prawa materialnego. Przepisy te wyznaczają zakres koniecznych ustaleń faktycznych, które powinny być w sprawie dokonane. Przepisy prawa materialnego mają też decydujące znaczenie dla oceny, czy określone fakty, jako ewentualny przedmiot dowodu, mają wpływ na treść orzeczenia (zob. wyrok SN z dnia 26 lipca 2000 r., I CKN 975/98, Lex nr 50825). Innymi słowy o tym, które fakty są istotne dla rozstrzygnięcia, decyduje przedmiot postępowania w sprawie, a ściślej przepisy mające do niego zastosowanie. Por. wyrok SN z dnia 27 stycznia 2011 r., I CSK 237/10; postanowienie SN z dnia 10 lutego 2012 r., II CSK 357/11, LEX nr 1133804; wyrok SA w Warszawie z dnia 2 czerwca 2011 r., I ACa 153/11, LEX nr 1120075; wyrok SA w Gdańsku z dnia 27 września 2012 r., III AUa 1414/11, LEX nr 1236165; wyrok SA w Łodzi z dnia 18 lipca 2013

r., I ACa 230/13, LEX nr 1349960. Powód przedstawia w pozwie okoliczności, które jego zdaniem kreują dochodzone roszczenie (art. 187 § 1 pkt 2). Por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 18 czerwca 2013 r., I ACa 424/13, LEX nr 1342328. Kwestia ta podlega weryfikacji sądu w świetle przepisów prawa materialnego, mających zastosowanie w sprawie (por. wyrok SN z dnia 30 sierpnia 1990 r., IV CR 236/90, OSNC 1991, nr 10-12, poz. 125; postanowienie SN z dnia 17 kwietnia 1998 r., II CKN 683/97, niepubl.; uzasadnienie wyroku SN z dnia 26 lipca 2000 r., I CKN 975/98, LEX nr 50825).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego nie jest prawidłowa. Zarzuty skarżącego obnażają fragmentaryczną i wybiórczą ocenę materii sprawy, z pominięciem kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia. Taka zaś nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń i zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 kpc nie może stanowić podstawy ustaleń faktycznych. W ocenie Sądu II instancji Sąd Rejonowy wyciągnął wnioski, nie znajdujące oparcia w zebranych w sprawie materiale dowodowym, z pominięciem kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia, zupełnie abstrahując od twierdzeń stron wyrażonych w procesie.

W szczególności wskazać należy, iż Sąd uznał, że w sprawie miało miejsce przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ kp, ale nie przeprowadził w tym zakresie niezbędnego postępowania dowodowego. Mało tego Sąd tej okoliczności wprost nie ustalił i nie wskazał, co w tym konkretnie stanie faktycznym taki właśnie wniosek usprawiedliwiało.

Zgodzić należy się z Sądem I instancji, iż przejście zakładu pracę na nowego pracodawcę, o którym mowa w art. 23¹ § 1 kp oznacza sytuację, gdy w wyniku różnego rodzaju zdarzeń prawnych lub faktycznych zakład pracy (rozumiany jako zorganizowany zespół środków materialnych i niematerialnych, służący realizacji przez pracodawcę konkretnej działalności i stanowiący dla związanych z nim pracowników placówkę zatrudniania) przechodzi z posiadania jednego podmiotu (dotychczasowego pracodawcy) w posiadanie kolejnego, który wskutek tego staje się pracodawcą dla przejętych pracowników. Przy czym przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę powoduje przejście zatrudnionych w niej pracowników wobec tego nie dochodzi do likwidacji ich stanowisk pracy, a były pracodawca nie może wypowiedzieć im umów o pracę. (tak SN w wyroku dnia 9.12.2004 r, I PK 103/2004, OSNP 2005/15/220/.

Niemniej jednak nie należy tracić z pola widzenia, iż przy ocenie, czy na skutek transferu doszło do zachowania tożsamości przez przedsiębiorstwo, należy mieć na uwadze wszystkie okoliczności, które charakteryzują dany przypadek. Waga poszczególnych kryteriów będzie się różnić w zależności od rodzaju prowadzonej działalności. Odmienne oceniana będzie więc sytuacja, w której funkcjonowanie przedsiębiorstwa jest oparte na określonych środkach materialnych w postaci pomieszczeń czy urządzeń, od tej, w której opiera się w zasadniczej części na wykwalifikowanej sile roboczej. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2012 r. I PK 150/11 LEX nr 1167736).

Wobec tego dla oceny czy doszło do transferu całości czy części zakładu pracy niezbędnym jest ustalenie i jasne przyjęcie, czy funkcjonowanie przedsiębiorstwa jest oparte na określonych środkach materialnych w postaci pomieszczeń czy urządzeń, czy też opiera się w zasadniczej części na wykwalifikowanej sile roboczej. Jeżeli funkcjonowanie przedsiębiorstwa jest oparte na określonych środkach materialnych ustalenie, czy i jakie konkretnie elementy majątku pracodawcy zarówno materialne, jak i niematerialne w postaci mienia, zasobów ludzkich czy zadań przeszły na inny podmiot, tego zaś w niniejszym procesie niewątpliwie zabrakło.

Przede wszystkim Sąd I instancji nie ustalił na czym oparte było funkcjonowanie przedsiębiorstwa pozwanego i czy w tym konkretnym przypadku istotne elementy tego zakładu pracy (siła robocza, meble, lokal) zostały przejęte przez franchisobiorcę. Tymczasem to od tego, który z tych składników jest istotny zależeć będzie ocena czy do transferu istotnie doszło. Jeśli działalność pozwanego zależy przede wszystkim od konkretnych zasobów ludzkich to dla oceny, iż nastąpiło przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę wystarczy stwierdzenie, że nowy podmiot choć częściowo przejął pracowników. Jeśli zaś decydujący charakter miały środki materialne, to dopiero ich przejęcie będzie decydowało o zmianie podmiotowej po stronie pracodawcy.

W rozpoznawanym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że K. G. (2) na skutek zawartej umowy franchisingowej prowadzi ten sam profil działalności gospodarczej co pozwana, nadto przejęła miejsce wykonywania

czynności. Do prowadzenia działalności gospodarczej wykorzystuje mienie wcześniej należące do spółki. Wreszcie do wykonywania swojej działalności przejęła pracowników pozwanej. Niemniej jednak Sąd nie wyjaśnił, na jakiej podstawie te ustalenia poczynił. W aktach sprawy brak jest umowy franchisingowej bądź innych dokumentów wskazujących na to, kto jest właścicielem mienia znajdującego się w sklepie, w którym pracuje powódka czy też kto wynajmuje ten lokal. Okoliczności tych nie sposób wywieść także z zeznań świadków i oświadczeń stron złożonych w procesie. Tymczasem skarżąca w apelacji zaprzecza, by jakiegokolwiek składniki majątkowe pozwanego na skutek umowy franchisingu przeszły na K. G.. Okoliczność ta nadal zatem pozostaje niewyjaśnioną. Natomiast sam fakt zawarcia umowy franchisingowej, której istotą jest uprawnienie konkretnego podmiotu franchisobiorcy do korzystania z nazwy handlowej franchisodawcy, jego znaku towarowego lub usługowego, metod prowadzenia działalności gospodarczej, wiedzy technicznej systemów postępowania i innych praw własności intelektualnej lub przemysłowej, a także korzystania ze stałej pomocy handlowej i technicznej franchisodawcy, nie może być utożsamiany z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ kp. Nie każda bowiem umowa franczyzy będzie stanowiła postawę do zastosowania wskazanego przepisu. Należy bowiem podkreślić, że umowy te mogą zawierać bardzo wiele elementów i ustaleń, dotyczących zarówno wskazanych powyżej materii, jak i kwestii zatrudnienia pracowników, przejęcia bądź nie środków materialnych itp. Bez zapoznania się chociażby z treścią takiej umowy, nie jest możliwym wyciąganie tak daleko idących wniosków, jak poczynił to Sąd I instancji.

Ponadto żadna ze stron podczas procesu nie podnosiła, iż do przejścia choćby części zakładu pracy na K. G. doszło. Z tych też względów jednoznaczne stwierdzenia Sądu Rejonowego w tej materii nie mogły się ostać. A skoro Sąd uznał potrzebę badania kwestii przejęcia w trybie art. 23¹ kp, co niewątpliwie można uznać za słuszne w kontekście bezwzględnie brzmienia tego przepisu oraz niejasnego stanu faktycznego, nadto wbrew twierdzeniom stron, z których żadna nie wskazywała na takie przejęcie, to winien on z urzędu przeprowadzić niezbędne postępowanie dowodowe w tym zakresie.

Ponadto co znamienne wskazać należy, iż w przypadkach rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron przed datą przejścia zakładu pracy i kontynuowania go w podmiocie przejmującym, należy przede wszystkim dokonać oceny, dlaczego doszło do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron było dobrowolne, a dokonana przez strony czynność prawna nie zmierzała do obejścia prawa (art. 23¹ § 1 k.p.), ale została dokonana w innym celu, a jedynie "przy okazji" transferu, porozumienie wywoła zamierzony skutek w postaci ustania stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy. Generalnie bowiem mechanizm zmiany pracodawcy, wynikający z art. 23¹ KP, nie może znaleźć zastosowania w przypadku rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron przed datą przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2013 r. II PK 363/12 OSNP 2014/5/71 LEX nr 1378172.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy formalnie na piśmie doszło do rozwiązania stosunku pracy powódki na drodze porozumienia stron. Przy czym - na co już wskazywano - nadal niejasnym jest, czy i kiedy w sprawie doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę i czy do zawarcia wspomnianego porozumienia doszło przed tym przejęciem (nieznana jest data transferu). Wobec tego nadal nie sposób ocenić, czy stosunek pracy powódki w związku z transferem jest kontynuowany czy nie. Nie wiadomo też, jakimi motywami kierowały się strony zawierając wskazane porozumienie. Nie można więc wywieść czy de facto służyło ono obejściu przepisów prawa – art. 23¹ kp i w związku z tym było bezwzględnie nieważne (art. 58 §1 kc w zw. z art. 300 kp), czy też cel jego zawarcia był prawem dozwolony i w efekcie rozwiązanie stosunku pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami było skuteczne. Tym samym w sprawie brak fundamentalnych ustaleń niezbędnych dla orzeczenia o zasadności żądania pozwu.

Reasumując, w ocenie Sądu II instancji przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie pozwala na dostateczne wyjaśnienie kwestii spornej. Wydane rozstrzygnięcie z uwagi na brak rozpoznania istoty sporu nie nadaje się do kontroli instancyjnej. Z tych też względów koniecznym jest wydanie orzeczenia kasatoryjnego, to jest uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu I instancji. Na tym etapie postępowania wydanie orzeczenia co do istoty sprawy, faktycznie

ograniczyłyby bowiem merytoryczne rozpoznanie sprawy do jednej instancji i w konsekwencji prowadziłyby do pozbawienia stron prawa do dwuinstancyjnego, merytorycznego procesu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 kpc orzekł jak w sentencji.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 108 § 2 kpc.

Rozpoznając sprawę ponownie, Sąd I instancji, celem wyjaśnienia kwestii ewentualnego przejęcia w trybie art. 23¹ kp, którą bada z urzędu, również z urzędu winien dopuścić dowód z umowy franchisingowej, co najmniej ponownego przesłuchania świadka K. G., ewentualnie strony pozwanej, celem ustalenia jakie były jej zasady i czy w skutek jej zawarcia doszło do przejęcia pracowników, lokalu, mebli, kasy fiskalnej i innych środków, od których uzależnione jest działanie sklepu. Zobowiąże również pełnomocników stron do złożenia w tym zakresie ewentualnych wniosków dowodowych i oceni ich zasadność. Następnie oceni, jakie z wyżej wymienionych środków materialnych i niematerialnych warunkowały funkcjonowanie przedsiębiorstwa pozwanego i czy w związku z ich przekazaniem doszło do przejęcia choćby części zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ kp. W końcu zbada czy zawarcie porozumienia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy powódki w istocie doprowadziło do tego skutku, czy też w związku z zamiarem obejścia przepisu ww. artykułu było bezwzględnie nieważne. W przypadku zaś oceny, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło, winien wyjaśnić czy wystąpiły pozostałe elementy niezbędne do uwzględnienia żądania o zapłatę odprawy pieniężnej wynikające z przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i zawartego porozumienia. Dopiero bowiem, dokonanie tych czynności przez Sąd Rejonowy pozwoli na wyjaśnienie istoty sprawy, Sądowi II instancji pozwoli zaś na kontrolę instancyjną wydanego orzeczenia.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji.