

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2015 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo K. D. (1) przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o zasądzenie odprawy pieniężnej oraz zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej 2.250 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję.

Powyższe orzeczenie przy ponownym rozpoznaniu sprawy zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

K. D. (2) była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umów o pracę na czas określony od dnia 17 marca 2008 roku, na stanowisku ostatnio konsultanta super, w sklepie firmowym pozwanego w Ł.. Ostatnia umowa o pracę została zawarta na okres od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku.

Wiosną 2013 roku kierownik sklepu (...) poinformowała pracowników, że zamierza podpisać z pozwaną umowę franczyzy. Zaoferowała pracownikom sklepu współpracę i zatrudnienie u siebie. Wszyscy pracownicy, w tym powódka, wyrazili wolę kontynuacji zatrudnienia u K. G. (1).

Pod koniec sierpnia 2013 roku K. G. (1) zaproponowała powódce zatrudnienie u siebie. Powódka zgodziła się, ponieważ nie miała innej pracy.

Stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron z dniem 31 sierpnia 2013 roku. Powódka oświadczyła, że porozumienie wyczerpuje w całości jej roszczenia związane z zatrudnieniem u Pracodawcy oraz rozwiązaniem umowy na mocy niniejszego porozumienia. Porozumienie opatrzone zostało datą 28 sierpnia 2013 roku. Porozumienie zostało przygotowane przez pozwaną i przekazane powódce i innym pracownikom za pośrednictwem K. G. (1), jako kierownika sklepu. W dniu 28 sierpnia 2013 roku K. G. (1) także podpisała porozumienie o rozwiązaniu swojej umowy o pracę z pozwaną.

Przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę było przejęcie powódki jako pracownika przez K. G. (1).

Powódka podpisała z K. G. (1) umowę o pracę zawartą od dnia 1 września 2013 roku. Powódka wykonuje ten sam rodzaj pracy, za niższym o 800 złotych wynagrodzeniem. Nie zmieniło się wyposażenie sklepu. K. G. (1) ponownie zatrudniła wszystkich pracowników, za wyjątkiem jednej osoby przebywającej na długotrwałym zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. K. G. (1) podkreślała, że ważne jest dla niej doświadczenie pracowników.

Sposób organizacji pracy powódki pozostał ten sam.

W dniu 1 września 2013 roku doszło do zawarcia umowy franczyzy pomiędzy Spółką (...) Sp. z o.o. w W., a K. G. (1) – francyzobiorcą. Strony zdefiniowały umowę franczyzy, jako „porozumienie obejmujące swoją treścią licencje praw do znaków towarowych, marek, oznaczeń charakteryzujących, know-how w celu używania i sprzedaży dóbr i usług oraz wsparcie handlowe i techniczne udzielane przez francyzodawcę; elementy te (tzn. licencje oraz wsparcie) stanowią podstawę systemu francyzowego.” Strony ustaliły, iż Y. R. udziela francyzobiorcy prawa do sprzedaży produktów kosmetycznych i zabiegów kosmetycznych Y. R. w lokalu określonym w umowie, na zasadzie franczyzy. Wskazano, że franczyza wykonywana jest z wykorzystaniem lokalu, zwanego w umowie sklepem. Sklep jest użytkowany przez francyzobiorcę na zasadach opisanych w załączniku nr 2 do umowy. Strony ustaliły także, iż Y. R. przekazuje nieodpłatnie francyzobiorcy jeden lub więcej szyldów zawierających znak towarowy Y. R., a także wszystkie inne elementy wyposażenia, które Y. R. uzna za niezbędne i które pozostają własnością Y. R.. Zgodnie z treścią załącznika nr 2 do umowy Y. R. przekazał francyzobiorcy lokal handlowy w podnajem, a podnajemca zobowiązał się do prowadzenia w lokalu sklepu (...) na zasadach i warunkach określonych w umowie. Wskazano, że Y. R. obejmując w najem lokal użytkowy na podstawie umowy z dnia 17 maja 2011 roku, na własny koszt dokonał adaptacji

i wyposażenia lokalu wraz z pomieszczeniami przynależnymi, zgodnie z normami i technikami sprzedaży opracowanymi przez Y. R.. Podnajemca oświadczył, iż uznaje prawa Y. R. do lokalu wraz z prawem własności do instalacji i wyposażenia. Podnajemca zobowiązała się do utrzymania lokalu w doskonałym stanie, w warunkach normalnej eksploatacji i zgodnie z warunkami umowy do dnia jego przekazania Y. R. po wygaśnięciu niniejszego podnajmu. Podnajemca zobowiązał się do płacenia Y. R. wynagrodzenia (czynszu) za podnajem lokalu oraz zwrotu Y. R. kosztów poniesionych w związku z umową najmu. Nadto podnajemca zobowiązał się płacić czynsz dodatkowy od obrotu sklepu oraz czynsz wynoszący ryczałtowo 100 zł za najem wyposażenia w nim się znajdującego. Podnajemca zobowiązał się dbać na własny koszt o całość wyposażenia sklepu, znaki i symbole Y. R., szyldy, tablice reklamowe umieszczone na zewnątrz lokalu oraz utrzymywać je w należytym stanie.

Umowa została zawarta na czas nieokreślony od dnia 1 września 2013 roku.

W umowie wskazano, że franczyzobiorca jest niezależnym przedsiębiorcą. Odnosnie pracowników franczyzobiorcy, w umowie strony wskazały, że franczyzobiorca zobowiązuje się zatrudnić w sklepie personel posiadający odpowiednie kwalifikacje, w liczbie umożliwiającej prowadzenie sklepu zgodnie z wizerunkiem marki Y. (...) oraz zapewnienie klientom usług o nienagannej jakości.

Na podstawie zawartej umowy franczyzy K. G. (1) korzysta z lokalu na warunkach podnajmu. Oznaczenie sklepu nie zmieniło się. Zostały zachowane stroje i wizerunek konsultantek. K. G. (1) podpisała umowę franczyzy, ponieważ wszystko zostało jej zapewnione przez Y. R. – sprzęt, meble, lokal. W dużej mierze znaczenie miał dla niej skład pracowników.

Pismem z dnia 7 stycznia 2014 roku powódka wezwała pozwanego do zapłaty odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy w kwocie 6.608,74 zł.

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2.820,29 zł.

Dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy wskazał, że powódka nie wykazała innej daty podpisania porozumienia

w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, niż data wskazana w samym oświadczeniu. Twierdzenia powódki nie zostały wykazane w toku postępowania, ponieważ przeczą im zeznania K. G. (1) oraz treść samego porozumienia. Nadto sama powódka w trakcie przesłuchania nie była konsekwentna, czy w dniu 6 września 2013 roku odbierała tylko świadectwo pracy (taka data została umieszczona na dokumencie świadectwa pracy), czy też inne dokumenty związane z ustaniem stosunku pracy, w tym porozumienie. Stąd Sąd przyjął, iż powódka porozumieniem z dnia 28 sierpnia 2013 roku rozwiązała umowę o pracę z dniem 31 sierpnia 2013 roku, zaś od dnia 1 września 2013 roku zawarła umowę o pracę z K. G. (1).

Sąd podniósł, iż powyższe ustalenie nie zmienia prawdziwych skutków prawnych porozumienia. Sąd ocenił bowiem, iż okoliczności przedmiotowej sprawy wskazują, iż porozumienie zostało zawarte tylko celem obejścia przepisów o przejęciu zakładu pracy, do którego w rzeczywistości doszło. K. G. (1) jednoznacznie stwierdziła, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką przez pozwanego było jej przejęcie przez świadka. Świadek podkreśliła, iż znaczenie dla decyzji o podjęciu działalności miał dla niej skład pracowników, okoliczność, iż są oni doświadczonymi, przeszkolonymi pracownikami. Sąd uznał za niewiarygodne i sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym twierdzenia powódki, iż jej warunki zatrudnienia zmieniły się od dnia 1 września 2013 roku. Powódka dopiero na rozprawie w dniu 13 kwietnia 2015 roku podniosła, iż zmienił się jej zakres obowiązków, godziny pracy, stanowisko. Są to okoliczności nowe, w ocenie Sądu podniesione tylko dla potrzeb wsparcia argumentacji strony powodowej.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Po ponownym rozważeniu okoliczności sprawy, uzupełnieniu materiału dowodowego przede wszystkim o treść umowy franczyzy i zeznania świadka K. G. (1), Sąd ocenił, iż doszło do przejęcia zakładu pracy przez K. G. (1) w trybie art. 23 (1) kp, a powódka kontynuuje zatrudnienie u K. G. (1), jako nowego pracodawcy.

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.

Przepis art. 23 (1) § 1 kp jest bezwzględnie obowiązujący i przejęcie w tym trybie pracowników przez nowego pracodawcę następuje z mocy prawa, co nie jest uzależnione od jakichkolwiek czynności pracowników. Nie jest również możliwe uchylene skutków działania tego przepisu w wyniku czynności prawnej (umowy) pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą. Niewykonanie przez dotychczasowego pracodawcę obowiązku udzielenia informacji i pouczenia z art. 23 (1) §. 3 kp nie wpływa na skutek przejęcia zakładu pracy lub jego części z art. 23 (1) §. 1 kp.

W ocenie Sądu I instancji zebrany materiał dowodowy wskazał, iż K. G. (1), dotychczasowy kierownik sklepu, przejęła zakład pracy (sklep) od pozwanego, stając się nowym pracodawcą dla powódki.

K. G. (1), jako odrębny przedsiębiorca, na zasadzie franczyzy polegającej na zakupie towaru od firmy, współpracy z nią, podtrzymywaniu wizerunku i marki, zajmuje się tym samym rodzajem działalności co pozwany w sklepie, w którym zatrudniona była powódka.

W konsekwencji Sąd doszedł do przekonania, iż konstrukcja prawna przejęcia 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. 23<sup>1</sup> kp. Porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 28 sierpnia 2013 roku, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2013 roku, a zatem przed faktycznym przejęciem zakładu (z dniem 1 września 2013 roku) były sprzeczne z bezwzględnie obowiązującą normą art. 23<sup>1</sup> kp i stały się nieważne. W przedmiotowej sprawie przyczyna zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z pozwanym, było tylko i wyłącznie planowane od wiosny 2013 roku przejęcia powódki przez K. G. (1). Zdaniem Sądu wadliwe było zatem skłanianie pracowników pozwanej spółki do rozwiązywania dotychczasowych umów o pracę i nawiązywanie nowych umów z K. G. (1), 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. 23<sup>1</sup> kp, firmy dotyczyło całego zakładu i nastąpiło w ocenie Sądu z dniem 1 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. W ocenie Sądu I instancji należało zatem przyjąć, że powódka z mocy prawa stała się pracownikiem K. G. (1) i jej stosunek pracy trwa nadal. Powódka była uprawniona na mocy art. 23 (1) § 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 nierozwiązania 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 nietoczących pracownika.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 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 toku postępowania przed sądem I i II instancji w łącznej kwocie 2.250 złotych, ustalone na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt. 4, § 12 ust. 1 pkt 1 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 ze zm.

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie oddalającym powództwo wniósł pełnomocnik powódki.

Zaskarżanemu wyrokowi zarzucił 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. 23 par 1 kodeksu pracy. W ocenie Sądu przejęcie nastąpiło -pomiedzy 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 franczyzodawcą w stosunku do K. G. (1) - franczyzobiorcy

- mający wpływ na treść rozstrzygnięcia błąd w ustaleniach faktycznych - polegający na uznaniu że doszło do przejęcia zakładu pracy w trybie art. 23 par 1 kodeksu pracy , a tym samym do przejęcia pracowników - podczas gdy stosunek pracy powódki wygasł 31 sierpnia 2013r , a podpisanie umowy franczyzy, zakup towarów, a więc zdarzenia z których Sąd wywodzi przejęcie pracowników nastąpiły, już po wygaśnięciu stosunku pracy powódki to jest w dniu 1 września 2013r.

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego- polegającą na przyjęciu, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy powódki było przejęcie powódki jako pracownika, podczas gdy sama strona pozwana jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podawała konieczność uzdrowienia sytuacji finansowej.

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego - polegająca na przyjęciu zasady automatyzmu transferu wszystkich pracowników na nowego pracodawca przy jednoczesnym ustaleniu stanu faktycznego, iż przejęci zostali wszyscy pracownicy, z wyjątkiem jednej osoby przebywającej na długotrwałym zwolnieniu lekarskim.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku z dnia 27 kwietnia 2015r sygn akt XP - 1187/14, i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji , a na wypadek nie podzielenia przez Sąd odwoławczy takiej konieczności - o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w zakresie kwoty 5,640.58 zł. Ponadto 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 w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg. norm prawem przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa.

Zgodnie z art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

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.

W ocenie Sądu Okręgowego wniesiona apelacja tych wymogów nie spełnia. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, nie doszło do przejęcia zakładu pracy powódki w trybie art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy. Skarżący wywiódł, iż nie doszło do przejęcia zakładu pracy lub jego części, a pozwana spółka była jedynie franczyzodawcą w stosunku do K. G. (1) – franczyzobiorcy.

Odnosząc się do powyższego istotnie przyznać należy, iż fakt zawarcia umowy franszyzy, której istotą jest uprawnienie konkretnego podmiotu franczyzobiorcy do korzystania z nazwy handlowej franczyzodawcy 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 franczyzodawcy, sam w sobie nie przesądza o przejściu zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę.

Przejście zakładu pracę na nowego pracodawcę, o którym mowa w art. 23<sup>1</sup> § 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).

Bezwzględnie zatem o przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę nie decyduje fakt zawarcia takiej czy innej umowy, ale okoliczność, że pomimo zmian po stronie pracodawcy doszło do zachowania tożsamości przez przedsiębiorstwo. Jak słusznie dostrzegł Sąd I instancji ocena, czy doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę zależy od ustalenia, iż przejął on w faktyczne władanie zadania stanowiące placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych. Przy czym 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). W celu stwierdzenia, czy przesłanki przejścia jednostki gospodarczej zorganizowanej w sposób stały zostały spełnione, należy uwzględniać wszystkie okoliczności faktyczne, charakteryzujące dane przekształcenie, do których zalicza się w szczególności rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, o który chodzi, przejście lub brak przejścia składników majątkowych, wartość składników niematerialnych w chwili przejścia, przejście lub brak przejścia większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejście lub brak przejścia klientów, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed przejściem i po nim oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2010 r. I PK 91/10 M.P.Pr. 2011/4/206-211). Wobec tego 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. Odmiennie 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).

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, nie podważonego skutecznie przez stronę powodową wynika, iż funkcjonowanie przedsiębiorstwa pozwanego oparte było zarówno na elementach materialnych jak i niematerialnych majątku pracodawcy w postaci mienia, zasobów ludzkich jak i zadań sprowadzających się do prowadzenia działalności gospodarczej w postaci sprzedaży produktów konkretnej marki. Materiał sprawy potwierdza wprost, że choć nie doszło do nabycia całości czy części przedsiębiorstwa pozwanego, w wyniku zawarcia umowy franczyzy K. G. przejęła część jego zadań związanych z prowadzeniem sklepu w Galerii (...) – przejęła w całości wskazany zakład pracy. Wyżej wymieniony świadek przejęła bowiem (na zasadzie podnajmu) lokal należący do pozwanego wraz z całym wyposażeniem, oraz zatrudnianych przez niego pracowników. Celem prowadzenia analogicznej działalności gospodarczej co pozwany tj. celem używania i sprzedaży dóbr i usług, uzyskała na zasadzie franczyzy niezbędną pomoc ze strony pozwanego, licencje praw do znaków towarowych, marek, oznaczeń charakteryzujących, know-how; prawa do sprzedaży produktów kosmetycznych i zabiegów kosmetycznych Y. R.. K. G. (1) kontynuuje działalność pozwanego w tym samym miejscu, na tej samej zasadzie, przy podobnej organizacji pracy, z wykorzystaniem tych samych środków materialnych, zatrudniając tych samych pracowników. Pozwany natomiast zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej na wskazanych zasadach w tym miejscu. Z tych też względów fakt przejścia zakładu pracy (sklepu) na nowego pracodawcę w trybie art. 23<sup>1</sup> kp wobec zawarcia przez K. G. jedynie umowy franczyzy nie może być kwestionowany.

Oceny tej nie zmienia podnoszona przez skarżącego okoliczność, że stosunek pracy powódki ustał 31 sierpnia 2013r, a podpisanie umowy franczyzy, zakup towarów, a więc zdarzenia, z których Sąd wywodzi przejście pracowników nastąpiły, już po ustaniu stosunku pracy powódki, to jest w dniu 1 września 2013r.

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, iż przepis art. 23<sup>1</sup> kp jest bezwzględnie obowiązujący i przejście w tym trybie pracowników przez nowego pracodawcę następuje z mocy samego prawa, co nie jest uzależnione od jakichkolwiek czynności pracowników. Założony we wskazanym przepisie automatyzm sprawia, że nie jest konieczne dokonywanie przez strony jakichkolwiek dodatkowych czynności, zwłaszcza rozwiązywania wcześniejszych

i nawiązywania nowych stosunków pracy. 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<sup>1</sup> § 3 kp nie wpływa na skutek przejścia zakładu pracy lub jego części z art. 23<sup>1</sup> § 1 kp. (tak SN w wyroku z dnia 8 stycznia 2002 r, I PKN 779/2000, OSNP 2004/1/7).

W orzecznictwie sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego znalazły się poglądy, że do przejścia pracownika przez nowego pracodawcę nie dochodzi, jeżeli w momencie przejścia zakładu pracy stosunek pracy został już wcześniej rozwiązany (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. I PKN 296/97 OSNP 1998/14/422). Nowy pracodawca, który wstępuje w prawa i obowiązki poprzedniego pracodawcy, jest związany wypowiedzeniem stosunku pracy pracownikowi, jeżeli nie dokona czynności zmierzających do jego cofnięcia przed datą rozwiązania stosunku pracy (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r. I PKN 101/98 OSNP 1999/10/332). Niemniej – czego nie dostrzega już apelujący - w przypadkach rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron przed datą przejścia zakładu pracy i kontynuowania go w podmiocie przejmującym, należy bezwzględnie dokonać oceny, dlaczego doszło do rozwiązania stosunku pracy. Bowiem tylko wtedy, gdy oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron było dobrowolne, a dokonana przez strony czynność prawna nie zmierzała do obejścia prawa (art. 23<sup>1</sup> § 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. Objęcie ochroną z art. 23<sup>1</sup> KP osoby, która w dacie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę nie była już pracownikiem jest możliwe jedynie wówczas, gdy ustanie stosunku pracy nastąpiło z powodu tego przejścia (por. wyr. SN z 10.9.2004 r., I PK 449/03, OSNP 2005, Nr 9, poz. 127).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy rzekomy brak przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23 (1) kodeksu pracy nie może być tłumaczony rozwiązaniem umowy o pracę powódki za porozumieniem stron w dniu 31 sierpnia 2013r oraz podpisaniem umowy franczyzy już po wygaśnięciu stosunku pracy powódki, to jest w dniu 1 września 2013r. Przyjęta przez pracodawcę praktyka, w świetle której pracodawca proponował dotychczasowym pracownikom rozwiązanie umów na mocy porozumienia stron, a następnie zatrudnienie u nowego przedsiębiorcy była bowiem sprzeczna z art. 23<sup>1</sup> kp. Porozumienie rozwiązujące stosunek pracy, które zmierza do wyłączenia automatyzmu prawnego kontynuacji stosunku pracy w przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę jest nieważne ze względu na sprzeczność z bezwzględnie obowiązującą normą art. 23<sup>1</sup> § 1 KP. (wyr. SN z 7.2.2007 r., I PK 269/06, OSNP 2008, Nr 5-6, poz. 68; wyr. SN z 30.9.2009 r., II PK 86/09). Jak wynika z materiału sprawy – zeznań świadka K. G. – przyczyną rozwiązania stosunków pracy z pracownikami w tym powódką było tylko i wyłącznie ich przejście przez franczyzobiorcę. W istocie pozwana jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podawała konieczność uzdrowienia sytuacji finansowej, jednakże to uzdrowienie wiązała właśnie z zawarciem umowy franczyzy. W związku z tym, wbrew wywodom apelacji, przyjąć należało, iż w świetle materiału dowodowego sprawy zawarte przez strony porozumienie w przedmiocie rozwiązania stosunków pracy tuż przed przejściem zakładu pracy przez nowego pracodawcę jako bezwzględnie nieważne (cel jego zawarcia nie był prawem dozwolony), nie mogło doprowadzić do przewidzianych w nim skutków. Z tych też względów nie sposób mówić o nieskuteczności transferu.

Trafności ustaleń Sądu Rejonowego w tym przedmiocie nie podważa też, podnoszone przez skarżącego przyjęcie zasady automatyzmu transferu wszystkich pracowników, przy jednoczesnym ustaleniu, że stosunek pracy jednej osoby przebywającej na długotrwałym zwolnieniu lekarskim nie jest kontynuowany u nowego pracodawcy.

W odniesieniu do powyższego po pierwsze, stwierdzić należy, iż przy przejściu całości lub części zakładu pracy na nowego pracodawcę chodzi o taką formę organizacyjną, w skład której wchodzi pracownicy oraz środki majątkowe umożliwiające wykonywanie określonej działalności. Nie jest przy tym konieczne, by przejście zakładu wiązało się z przejściem bezwzględnie wszystkich pracowników, lecz tych których przedmiot zobowiązania umożliwia funkcjonowanie przejmowanego zakładu pracy (por. odpowiednio Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r. I PRN 72/96 OSNP 1997/7/115, Pr.Spółek 1997/5/54). Po drugie, brak faktycznego świadczenia pracy przez

jednego pracowników u nowego pracodawcy nie oznacza, iż automatyzm przejścia z art. 23 (1) kp nie miał do niego zastosowania. Powyższe może być konsekwencją naruszenia praw pracowniczych wskazanej osoby, która jednak nie ma wpływu na ocenę prawidłowości rozstrzygnięcia w zakresie rzeczywistego przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, która to była przedmiotem szczegółowych ustaleń Sadu I instancji.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji nie okazał się uzasadniony. W świetle materiału dowodowego sprawy – ocenionego logicznie - powódka z mocy samego prawa stała się pracownikiem nowego pracodawcy, w związku z tym do rozwiania jej stosunku pracy nie doszło. W konsekwencji brak podstaw do uznania zgłoszonych przez nią w procesie roszczeń. Skoro bowiem stosunek pracy powódki na skutek transferu trwa, nie przysługuje jej uprawnienie 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.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O obowiązku zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 4 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 ze zm.