

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 15 marca 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa J. C. (1), F. S. (1), J. E., T. M. (1), J. Ł. (1), M. K. (1), E. K., A. C. i B. D. (1) przeciwko Domowi Pomocy Społecznej w O., Towarzystwu (...) i Kultur o nagrody jubileuszowe, zasądził od Domu Pomocy Społecznej w O. na rzecz:

- a) **J. C. (1)** kwotę 5 565,84 złotych z odsetkami ustawowymi od dnia 3 października 2012 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- b) **M. K. (1)** kwotę 3 569,39 złotych z odsetkami ustawowymi od dnia 1 września 2012 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- c) **B. D. (1)** kwotę 3 030 złotych z odsetkami ustawowymi od dnia 1 grudnia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- d) **T. M. (1)** kwotę 3 640 złotych z odsetkami ustawowymi od dnia 18 maja 2012 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- e) **F. S. (1)** kwotę 3 225 złotych z odsetkami ustawowymi od dnia 14 września 2012 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- f) **E. K.** kwotę 1 395 złotych z odsetkami ustawowymi od dnia 21 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- g) **A. C.** kwotę 1 568,09 złotych z odsetkami ustawowymi od dnia 7 kwietnia 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- h) **J. Ł. (1)** kwotę 4 840 złotych z odsetkami ustawowymi od dnia 1 marca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- i) **J. E.** kwotę 10 920 złotych z odsetkami ustawowymi od dnia 21 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;

- oddalił powództwa w pozostałym zakresie oraz wobec pozwanych Towarzystwa (...) i Kultur,

- nie obciążył Domu Pomocy Społecznej w O. kosztami sądowymi,

- zasądził od Domu Pomocy Społecznej w O. na rzecz:

- a) J. C. (1) kwotę 900 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- b) M. K. (1) kwotę 450 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- c) B. D. (1) kwotę 450 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- d) T. M. (1) kwotę 450 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- e) F. S. (1) kwotę 450 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- f) E. K. kwotę 135 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- g) A. C. kwotę 450 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

- h) J. Ł. (1) kwotę 450 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- i) J. E. kwotę 1.800 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- nie obciążył powódek kosztami zastępstwa procesowego na rzecz Towarzystwa (...) i Kultur
- nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności:
 - a. w punkcie 1 podpunkcie a) do kwoty 2 782,92 złotych ;
 - b. w punkcie 1 podpunkt b) do kwoty 3 569,39 złotych;
 - c. w punkcie 1 podpunkt c) do kwoty 2 020 złotych ;
 - d. w punkcie 1 podpunkt d) do kwoty 1 820 złotych;
 - e. w punkcie 1 podpunkt e) do kwoty 2 150 złotych;
 - f. w punkcie 1 podpunkt f) do kwoty 1 860 złotych;
 - g. w punkcie 1 podpunkt g) do kwoty 2 090,79 złotych;
 - h. w punkcie 1 podpunkt h) do kwoty 2 420 złotych;
 - i. w punkcie 1 podpunkt i) do kwoty 3 640 złotych.

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Dom Pomocy Społecznej w O. jest jednostką organizacyjną powiatu (...) wykonującą zadania powiatu z zakresu pomocy społecznej.

Powódka J. C. (1) jest pracownikiem Domu Pomocy Społecznej w O. od dnia 1 lipca 1989 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pielęgniarki.

Z dniem 3 października 2007 roku J. C. nabyła prawo do nagrody jubileuszowej za przepracowane 30 lat.

Powódka B. D. (1) jest pracownikiem Domu Pomocy Społecznej w O. od dnia 1 lutego 2006 roku na podstawie umowy o pracę. Ostatnio podstawę zatrudnienia powódki stanowiła umowa o pracę z dnia 1 maja 2006 roku zawarta na czas nieokreślony. Powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kucharza.

Z dniem 30 listopada 2007 roku B. D. nabyła prawo do nagrody jubileuszowej za przepracowane 25 lat.

Powódka J. E. jest pracownikiem Domu Pomocy Społecznej w O. od dnia 1 czerwca 1995 roku na podstawie umowy o pracę. Ostatnio podstawę zatrudnienia powódki stanowiła umowa o pracę z dnia 29 czerwca 1995 roku zawarta na czas nieokreślony. Powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszego kasjera.

Z dniem 22 stycznia 2009 roku J. E. nabyła prawo do nagrody jubileuszowej za przepracowane 35 lat.

Powódka J. Ł. (1) jest pracownikiem Domu Pomocy Społecznej w O. od dnia 17 czerwca 1996 roku na podstawie umowy o pracę. Ostatnio podstawę zatrudnienia powódki stanowiła umowa o pracę z dnia 19 grudnia 1996 roku zawarta na czas nieokreślony. Powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pomocy kuchennej. Z dniem 1 stycznia 2001 roku J. Ł. zostało powierzone stanowisko kucharza, zaś od dnia 1 grudnia 2003 roku powódka objęła stanowisko szefa kuchni.

W dniu 1 lutego 2001 roku J. Ł. nabyła prawo do nagrody jubileuszowej za przepracowanie 25 lat.

Powódka E. K. jest pracownikiem Domu Pomocy Społecznej w O. od dnia 29 stycznia 2004 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pokojowej.

Powódka M. K. (1) jest pracownikiem Domu Pomocy Społecznej w O. od dnia 1 marca 1989 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pielęgniarki.

Z dniem 31 sierpnia 2007 roku M. K. nabyła prawo do nagrody jubileuszowej za przepracowanie 20 lat.

Powódka T. M. (1) była pracownikiem Domu Pomocy Społecznej w O. od dnia 1 lipca 2004 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku na podstawie umowy o pracę. Powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszej pokojowej.

Z dniem 18 maja 2007 roku T. M. nabyła prawo do nagrody jubileuszowej za przepracowanie 30 lat.

Powódka F. S. (1) jest pracownikiem Domu Pomocy Społecznej w O. od dnia 28 maja 1990 roku na podstawie umowy o pracę. Ostatnio podstawę zatrudnienia powódki stanowiła umowa o pracę z dnia 31 grudnia 1990 roku zawarta na czas nieokreślony. Powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku salowej.

Z dniem 13 września 2007 roku F. S. nabyła prawo do nagrody jubileuszowej za przepracowanie 25 lat.

Powódka A. C. jest pracownikiem Domu Pomocy Społecznej w O. od dnia 1 marca 2010 roku na podstawie umowy o pracę. Ostatnio podstawę zatrudnienia powódki stanowiła umowa o pracę z dnia 31 maja 2010 roku zawarta na czas nieokreślony. Powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku opiekuna.

Na mocy uchwały Zarządu Powiatu (...) z dnia 1 marca 2012 roku realizację zadania publicznego z zakresu pomocy społecznej dotyczącego prowadzenia Domu Pomocy Społecznej w O. dla 80 osób przewlekle somatycznie chorych powierzono Towarzystwu (...)

z siedzibą w Ł.. Na realizację tego zadania przeznaczono kwotę 1 517 143 złotych.

Od 1 maja 2012 roku Towarzystwo (...) w Ł. prowadziło Dom Pomocy Społecznej w O..

Po przejęciu (...) w O. przez (...) powódkom wręczone zostały porozumienia zmieniające warunki pracy. Porozumienia te określiły stanowiska

i wysokość wynagrodzeń pracowników, a także określały, iż wynagrodzenie i premia regulaminowa wypłacane będą zgodnie z obowiązującym w Towarzystwie (...) wynagradzania. W treści porozumień wskazano, iż nowe warunki obowiązują od dnia 2 maja 2012 roku.

W dniu 6 czerwca 2012 roku w (...) w O. odbyło się spotkanie przedstawicieli (...) i reprezentacji związków zawodowych działających przy placówce. Reprezentacja związków zawodowych otrzymała zapewnienie, iż z żadnym z pracowników (...) nie będzie rozwiązana umowa o pracę bez wyraźnych podstaw merytorycznych. Ponadto ustalono, że wynagrodzenia pracownicy będą otrzymywać w oparciu o Regulamin Wynagradzania (...), zaś wysokość uposażeń nie ulegnie zmianie. Premia regulaminowa miała być wypłacana co miesiąc każdemu pracownikowi, chyba że naruszone zostaną obowiązki pracownicze, co skutkować będzie pozbawieniem premii.

W (...) obowiązywał Regulamin Wynagradzania. Zgodnie z jego postanowieniami pracownikowi przysługiwała nagroda jubileuszowa za długoletnią pracę w zakładzie pracy (§16):

- za 10 lat pracy – 50% wynagrodzenia;
- za 15 lat pracy – 75% wynagrodzenia;
- za 20 lat pracy – 100% wynagrodzenia;
- za 25 lat pracy – 150% wynagrodzenia;
- za 30 i więcej lat pracy – 200 wynagrodzenia.

Powódki nie zostały poinformowane, że z dniem 1 maja 2012 roku doszło do zmiany regulaminu wynagradzania w (...) w O..

Na mocy uchwały Zarządu Powiatu (...) z dnia 29 października 2012 roku w sprawie rozstrzygnięcia konkursu na realizację zadania publicznego z zakresu pomocy społecznej polegającego na prowadzeniu Domu Pomocy Społecznej w O. dla 80 osób przewlekle chorych zadanie to powierzono Fundacji (...) z siedzibą w A..

W okresie od 1 stycznia 2013 roku do 28 lutego 2014 roku Dom Pomocy Społecznej w O. prowadzony był przez Fundację (...).

Kiedy (...) był zarządzany przed Fundacją z (...) obowiązywał w placówce ten sam regulamin wynagradzania, co poprzednio.

Środki na prowadzenie (...) Fundacja otrzymywała ze Starostwa. Wysokość otrzymanej kwoty była zależna od ilości pensjonariuszy.

W okresie, kiedy Powiat (...) nie zarządzał Domem Pomocy Społecznej w O. dzierżawcy nie składali do konsultacji związków zawodowych regulaminów wynagradzania.

Od dnia ponownego objęcia (...) w O. przez Powiat (...) w placówce obowiązuje regulamin wynagradzania, jaki obowiązywał przed dniem 1 maja 2012 roku.

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania obowiązującym w (...) w O. przed dniem 1 maja 2012 roku i od dnia 1 marca 2014 roku, §14 tego Regulaminu, prawo do nagrody jubileuszowej nie jest uzależnione od zakładowego stażu pracy. Do ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej brane były pod uwagę wszystkie poprzednie miejsca zatrudnienia. Wysokość nagród Regulamin przewidywał następująco:

- po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
- po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;
- po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego;
- po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;
- po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego;
- po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.

Do stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wypłacanych po 1 marca 2014 roku zaliczany był czas pracy w placówce podczas dzierżawy (...) przez Towarzystwo (...) i Kultur.

Hipotetyczna wartość nagród jubileuszowych na dzień nabycia prawa do nagrody i data nabycia uprawnień do tych nagród przez każdą z powódek są następujące:

- J. C. (1) – 35 lat pracy od dnia 2 października 2012 roku, kwota 5 565,84 złotych;
- A. C. – 20 lat pracy od dnia 6 kwietnia 2013 roku, kwota 1 568,09 złotych;
- B. D. (1) – 30 lat pracy od dnia 30 listopada 2012 roku, kwota 3 030 złotych;
- J. E. – 40 lat pracy od dnia 20 stycznia 2014 roku, kwota 10 920 złotych;
- E. K. – 20 lat pracy od dnia 20 września 2013 roku, kwota 1 395 złotych;
- M. K. (1) – 25 lat pracy od dnia 31 sierpnia 2012 roku, kwota 3 569,39 złotych;
- J. Ł. (1) – 35 lat pracy od dnia 28 lutego 2014 roku, kwota 4 840 złotych;
- T. M. (1) – 35 lat pracy od dnia 17 maja 2012 roku, kwota 3 640 złotych;
- F. S. (1) – 30 lat pracy od dnia 13 września 2012 roku, kwota 3 225 złotych.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy zważył, że powództwa co do zasady zasługiwały na uwzględnienie. Podniósł, iż kwestie dotyczące nagrody jubileuszowej nie zostały uregulowane w Kodeksie pracy, stąd wniossek, iż świadczenie to nie przysługuje wszystkim pracownikom. Zasady wypłacania tej nagrody określone są w ustawach obejmujących poszczególne grupy zawodowe oraz aktach wykonawczych do tych ustaw. Jednak jeśli dana grupa zawodowa nie jest objęta regulacją ustawową w zakresie przyznawania i wypłacania nagród jubileuszowych wówczas pracodawca może w aktach wewnętrznych przyznać taki przywilej swoim pracownikom.

Sąd Rejonowy podniósł, że wobec braku powszechnego wzorca regulacji nagrody jubileuszowej, przepisy płacowe (zakładowe lub branżowe) w postaci układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania mogą kształtować prawo do tego świadczenia w sposób samodzielny i swobodny. Podmioty uprawnione do tworzenia powyższych aktów mają możliwość, według własnego uznania, uzależnić nabycie prawa do wymienionej gratyfikacji od ogólnego stażu pracy pracownika lub zdecydować, że staż ten będzie obejmował tylko okresy przepracowane w danym zakładzie pracy lub danym zawodzie. W takim wypadku prawo do nagrody jubileuszowej powstaje w dniu, w którym upływa okres pracy uprawniający pracownika do jej nabycia. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1991 roku (I PZP 16/91, OSNC 1992/1/10) jest to dzień poprzedzający dzień, który nazwą lub datą odpowiada dniowi, w którym pracownik podjął zatrudnienie. Jeżeli jednak w dniu tym u danego pracodawcy nie istniały przepisy przyznające pracownikowi prawo do takiego świadczenia, bądź z jakiegoś względu przepisy te danego pracownika nie obejmowały, pracownik go nie nabywa. Także w uzasadnieniu wyroku z dnia

9 marca 2009 roku w sprawie I PK 208/2008 (LexPolonica 2065301) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że co do zasady przesłanką nabycia prawa do nagrody jubileuszowej jest osiągnięcie przez pracownika wymaganego okresu zatrudnienia w czasie stosowania (obowiązywania) przepisów uprawniających do tego świadczenia. Innymi słowy - regułą jest, że nabycie prawa do nagrody jubileuszowej następuje w dniu upływu okresu uprawniającego do tego świadczenia. O nabyciu tego prawa decyduje osiągnięcie określonego stażu pracy (zakładowego lub ogólnego). Jednakże przepisy mogą przewidywać sytuacje szczególne, w których pomimo krótszego stażu pracy, niż wskazany w normie ogólnej, następuje nabycie prawa do nagrody. Odnośnie charakteru nagrody jubileuszowej, podkreśla się także, iż ma ona charakter dodatkowego wynagrodzenia w związku z wieloletnim świadczeniem pracy. Pracownik nabywa do niej prawo z chwilą przepracowania odpowiedniego okresu, przy spełnieniu innych niezbędnych przewidzianych prawem przesłanek. Decydujące znaczenie dla nabycia prawa do nagrody jubileuszowej ma pozostawanie pracownika w stosunku pracy. Celem nagrody jubileuszowej jest docenienie finansowe wieloletniej aktywności zawodowej pracownika. W konsekwencji, o ile w przypadku odprawy emerytalno-rentowej orzecznictwo

sądowe przyjmuje, że nabycie prawa do emerytury (renty) nie musi być wyłącznym powodem ustania stosunku pracy, to w przypadku nagrody jubileuszowej, przy uwzględnieniu jej odmiennego charakteru i pełnionej funkcji, ten związek musi być bezpośredni – nabycie prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych powinno stanowić wyłączną podstawę ustania stosunku pracy.

Sąd I instancji wskazał, że w przedmiotowej sprawie powódki były pracownikami Domu Pomocy Społecznej w O. do dnia 1 maja 2012 roku. W związku z charakterem tej placówki powódki posiadały status pracownika samorządowego i stosowane były wobec nich przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 902).

Powołana ustawa w art. 38 ust. 2 reguluje prawo pracowników samorządowych do uzyskania nagrody jubileuszowej oraz wysokość tego świadczenia. Zgodnie ze wskazanym przepisem prawo do nagrody jubileuszowej pracownik samorządowy nabywa:

- po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego;
- po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego;
- po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego;
- po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego;
- po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego;
- po 45 latach pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.

Powyższa regulacja została powtórzona w Regulaminie Wynagradzania obowiązującym w placówce Domu Pomocy Społecznej w O., kiedy prowadzona ona była przez Powiat (...).

Powołana ustawa nie precyzuje sposobu obliczania stażu pracy uprawniającego do uzyskania przedmiotowego świadczenia, pozostawiając tę kwestię do uznania pracodawcy. W związku z powyższym w treści Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w (...) w O. przed dniem 1 maja 2012 roku ustalono, iż staż pracy uprawniający do uzyskania świadczenia będzie obliczany z uwzględnieniem wszystkich poprzednich okresów zatrudnienia, bez względu na to w jakim zakładzie pracy były one odbywane. Tym samym Regulamin Wynagradzania wprowadził zasadę ustalania prawa do nagrody jubileuszowej w oderwaniu od zakładowego stażu pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż występujące w przedmiotowej sprawie powódki (oprócz E. K. i A. C.) podczas pracy w pozwanym Domu Pomocy Społecznej w O. – w czasie kiedy zarządzany był on przez Powiat (...), otrzymały nagrodę jubileuszową:

- J. C. za 30 lat pracy – w dniu 3 października 2007 roku;
- B. D. za 25 lat pracy – w dniu 30 listopada 2007 roku;
- J. E. za 35 lat pracy - w dniu 22 stycznia 2009 roku;
- J. Ł. za 25 lat pracy – w dniu 1 lutego 2001 roku;
- M. K. za 20 lat pracy – w dniu 31 sierpnia 2007 roku;
- T. M. za 30 lat pracy – w dniu 18 maja 2007 roku;
- F. S. za 20 lat pracy – w dniu 13 września 2007 roku.

Ówczesny pracodawca prowadzący Dom Pomocy Społecznej w O. obliczył, zgodnie z obowiązującymi u siebie zasadami ustalania nagród jubileuszowych, że we wskazanych datach powódki spełniły warunki uprawniające do uzyskania wskazanych świadczeń.

W związku z przyznaniem w/w nagród powódki miały zasadne, w ocenie Sądu Rejonowego, prawo oczekiwać, iż po doliczeniu odpowiedniego okresu czasu do wskazanych dat nabycia prawa do nagród jubileuszowych przyznane im zostanie kolejne świadczenie jubileuszowe.

W międzyczasie doszło do zmiany pracodawcy powódek – z Domu Pomocy Społecznej w O. na (...) (w okresie od 1 maja 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku) i następnie na Fundację (w okresie od 1 stycznia 2013 roku do 28 lutego 2014 roku) – zmiany te nastąpiły na podstawie art. 23¹ k.p.

Sąd Rejonowy wskazał, iż powyższe przejęcie było konsekwencją przekazania realizacji zadania publicznego polegającego na prowadzeniu (...) w O. na rzecz podmiotów spoza administracji rządowej. Powierzenie zadań własnych przez samorząd terytorialny innym podmiotom regulowane jest w ustawie z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej (Dz. U.

z 2016 roku, poz. 930). Art. 2 ust. 2 tej ustawy stanowi, iż pomoc społeczną organizują organy administracji rządowej i samorządowej, współpracując w tym zakresie, na zasadzie partnerstwa, z organizacjami społecznymi i pozarządowymi, Kościołem (...), innymi kościołami, związkami wyznaniowymi oraz osobami fizycznymi i prawnymi.

W założeniu ustawodawcy zatem było pozbawienie organów administracji rządowej i samorządowej monopolu w zakresie udzielania pomocy społecznej

i włączenie w sposób aktywny w tym zakresie podmiotów niepublicznych powołanych w ustawie. Wskazać należy jeszcze, iż dla podmiotów publicznych działanie w sferze pomocy społecznej stanowi ustawowo nałożony obowiązek. Podmioty niepubliczne zaś podejmują działania w tym zakresie na zasadzie dobrowolności. Z drugiej jednak strony zlecenie zadań przez organy administracji publicznej z zakresu pomocy społecznej podmiotom niepublicznym nie jest obowiązkowe – organy administracji publicznej podejmują w tym zakresie decyzję w ramach uznania administracyjnego. W żaden sposób podmioty, które mają możliwość przejęcia tych zadań nie mogą domagać się od organu samorządowego przekazania im tych zadań.

Art. 25 powołanej ustawy o pomocy społecznej reguluje zasady zlecenia przez organy administracji publicznej podmiotom niepublicznym zadań z zakresu pomocy społecznej – organy administracji rządowej i samorządowej mogą zlecać realizację zadania z zakresu pomocy społecznej, udzielając dotacji na finansowanie lub dofinansowanie realizacji zleconego zadania. Z tego wynika, iż działalność podmiotu przejmującego nie może być ukierunkowana na zysk, gdyż konieczne środki otrzymuje on od podmiotu publicznego w formie dotacji. Zabezpieczenie podmiotów przejmujących zadania ze sfery administracji publicznej w środki do realizacji tych zadań wiąże się z ich zależnością i odpowiedzialnością względem jednostki samorządu terytorialnego powierzającej zadanie. Powierzenie wykonania określonych zadań nie wiąże się z przeniesieniem kompetencji w ich zakresie. Jednostka samorządu zatem ma uprawnienia nadzorcze wobec podmiotu wykonującego i może monitorować przebieg realizacji powierzonego zadania.

Sąd Rejonowy podniósł, że w związku z powyższym wskazać należy, iż przekazanie w przedmiotowej sprawie prowadzenia Domu Pomocy Społecznej w O. innym podmiotom stanowiło realizowanie przez Powiat jego uprawnień przyznanych ustawą.

Sąd I instancji ustalił, że do chwili przejęcia (...) przez Towarzystwo (...) powódki posiadały status pracowników samorządowych

i stosowano wobec nich przepisy ustawy o pracownikach samorządowych. Jak podnosi strona pozwana – z dniem 1 maja 2012 powódki utraciły ten status

– w wyniku przejęcia ich zakładu pracy przez podmiot spoza sfery publicznoprawnej.

Strona pozwana – każdy z występujących w tym charakterze podmiotów

- w związku z powyższym wskazywała, iż z chwilą przejęcia zakładu pracy wobec powódek nie miały już zastosowania regulacje Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w (...), ale stosowano wobec nich Regulamin Wynagradzania obowiązujący w (...).

Bezsporną pozostaje okoliczność, iż Regulamin z (...) określa zasady nabywania prawa do nagrody jubileuszowej w sposób odmienny i mniej korzystny dla pracownika, niż czynił to Regulamin z (...). W (...) bowiem prawo do otrzymania przedmiotowego świadczenia uzależnione było od stażu pracy

w Towarzystwie, a nie od ogólnego stażu pracy – jak regulowały to postanowienia obowiązujące pracowników przed dniem 1 maja 2012 roku.

W ocenie Sądu Rejonowego jednak postępowanie kolejnych pracodawców powódek było niezgodne z obowiązującymi przepisami, bowiem powódki nabywając prawo do nagród jubileuszowych powzięły słuszne przeświadczenie, iż po kolejnych 5 latach otrzymają świadczenia związane z kolejnym jubileuszem pracy. Zaistniałe później okoliczności – zmiany pracodawców – nie mogą negatywnie wpływać na pracownicze uprawnienia powódek. Tym bardziej, iż powódki realizowały przez cały okres zatrudnienia te same zadania, wynikające z charakteru zadań przekazanych do realizacji podmiotom zewnętrznym (aktualnym pracodawcom powódek) przez powiat (...). Nadto każdy następny pracodawca powódek – przejmując w trybie art. 23¹ k.p. zakład pracy – w tym dokumentację pracowniczą każdej z powódek, miał świadomość tego, jaki jest staż pracy każdej z powódek i nie zanegował w żaden sposób tego faktu. Okoliczność ta wynika z dokumentacji pracowniczych powódek – załączonych do akt sprawy. Wśród dokumentów znajdują się bowiem obliczenia stażów pracy – w każdej z teczek są 2 takie dokumenty – i wskazano w nich poszczególne okresy zatrudnienia. Strona pozwana nie zanegowała w żaden sposób tych obliczeń, a co więcej – wobec braku zgłoszenia jakichkolwiek zastrzeżeń w tym zakresie należy uznać, że przyjęła je za swoje.

Poza tym zmiana pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p. nie może wiązać się z utratą praw przysługujących pracownikowi. Sąd Rejonowy powołał w tym miejscu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 roku w sprawie I PKN 246/00 (Legalis 52217), gdzie SN wyraził stanowisko, iż „W razie przejęcia zakładu pracy (art. 23[1] KP) dotychczasowa treść stosunku pracy nie ulega zmianie w zakresie zasad nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Pracodawca może dokonać wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wynikających z układu zbiorowego, jeżeli po upływie roku od przejścia pracownika na podstawie art. 23[1] KP nie zamierza ich nadal respektować - art. 241[8] § 1 i 2 KP.” (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1995 roku w sprawie I PRN 60/95, Legalis 29498 oraz uchwała SN z dnia 11 marca 1998 roku w sprawie III ZP 3/98, Legalis 32263). Powyższy pogląd został potwierdzony w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego: „Utrzymanie przez przejętych pracowników warunków pracy i płacy wynikających poprzednio z układu zbiorowego lub zakładowego porozumienia płacowego nie jest następstwem „przeniesienia” mocy obowiązującej tych autonomicznych przepisów prawa pracy na pracodawcę przejmującego pracowników w trybie art. 23[1] KP (o ile nie są stroną tego porozumienia). Natomiast związanie nowego pracodawcy tymi warunkami wynika z tego, że stają się one treścią indywidualnych stosunków pracy przejmowanych pracowników. To zaś jest konsekwencją samej instytucji wstąpienia nowego pracodawcy w dotychczasowe stosunki pracy z pracownikami przejmowanego zakładu pracy (...)” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 roku w sprawie II PK 137/14, Legalis 1242514).

W tym miejscu należy jeszcze powołać, zdaniem Sądu Rejonowego, wyrok SN z dnia 13 września 2016 roku w sprawie I PK 190/15 (Legalis 1537152), w którym SN stwierdza, iż „ustalenie uzyskania dorozumianej zgody pracownika na niekorzystne modyfikacje istotnych elementów indywidualnych umów o pracę jest wprawdzie możliwe, ale zawsze wymaga ujawnienia i wykazania istnienia takiej woli pracownika w sposób co najmniej dostateczny. Uzgodnienie przez pracodawcę ze związkami zawodowymi i skuteczne wprowadzenie nowego zakładowego regulaminu płacowego, który pomija („odbiera”) lub ogranicza sporne istotne składniki dotychczasowego wynagradzania za pracę w postaci stałej premii miesięcznej, dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz proporcjonalnej części nagrody jubileuszowej, przez co bez wątpienia pogarsza indywidualne warunki wynagradzania pracowników (powódek), nie oznacza uzyskania dorozumianej zgody pracowników na uszczuplenie lub ograniczenie istotnych warunków płacowych tylko dlatego, że

wiedzieli oni lub mogli zapoznać się z nowym regulaminem wynagradzania, choćby pobierali obniżone wynagrodzenie za pracę, które wszakże kontestowali przed sądami pracy”.

W związku z powołanymi wyżej poglądami, podzielanym przez Sąd Rejonowy, należało stwierdzić, iż nowy pracodawca - (...), chcąc objąć powódki obowiązaniem „swojego” regulaminu wynagradzania winien uczynić to w porozumieniu z pracownikami. Nie ma bowiem przeszkód, aby po przekształceniu pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p. strony dokonały modyfikacji warunków zatrudnienia w drodze porozumienia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2013 roku w sprawie I PK 274/12, Legalis 720036). Jeśli natomiast zmiana regulaminu wynagradzania przewiduje mniej korzystne dla pracownika przepisy dotyczące warunków przyznawania nagród jubileuszowych (niż było to ustalone w poprzednio obowiązującym regulaminie), wówczas zmiana taka wymaga zawsze dokonania wypowiedzenia zmieniającego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2003 roku w sprawie I PK 517/02, Legalis 217834; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 roku w sprawie II PK 137/14, Legalis 1242514).

W przedmiotowej sprawie nowy pracodawca – (...) po dokonaniu przejęcia Domu Pomocy Społecznej w O. wręczył pracownikom dokumenty w postaci porozumień zmieniających warunki pracy – stanowiło to okoliczność bezsporną. Porozumienia te były skuteczne od dnia 2 maja 2012 roku i obejmowały swoim zakresem rodzaj umówionej pracy oraz wysokość wynagrodzenia zasadniczego

i premii regulaminowej – miały być one określone zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...). W ocenie Sądu takie uregulowania nie wprowadzają zatem do indywidualnych stosunków pracy postanowień Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w (...) w pełnej jego treści – a jedynie w zakresie powołanym w porozumieniu. Niedopuszczalne bowiem jest zdaniem Sądu Rejonowego dokonywanie tak szerokiej interpretacji woli stron, która pozwoliłaby na wprowadzenie postanowień Regulaminu Wynagradzania poza zakresem jaki wskazano w porozumieniu. W żadnym miejscu zaś wskazany dokument nie stanowi, że od dnia przejęcia placówki przez (...) do pracowników stosowany będzie Regulamin Wynagradzania Towarzystwa – w pełnym jego brzmieniu.

Zważywszy na okoliczność, iż – jak wcześniej wykazano – w chwili przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, kwestie przyznawania nagród jubileuszowych wchodzi do treści indywidualnych stosunków pracy oraz, iż w razie mniej korzystnych uregulowań w tym zakresie u nowego pracodawcy – wymagają one dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy. W przedmiotowej sprawie natomiast Towarzystwo (...), nie dokonało takiej czynności. Nie osiągnięto zatem efektu standaryzacji poprzez wprowadzenie całości unormowań Regulaminu Wynagradzania – w spornej bowiem kwestii powódki obowiązywały bardziej korzystne przepisy, a te zawarte były w Regulaminie Wynagradzania obowiązującym w (...) przed dniem 1 maja 2012 roku, a nie w Towarzystwie (...).

Poza tym Towarzystwo (...) nie wykazało w sposób dostateczny, iż pracownicy zapoznali się i przyjęli do stosowania Regulamin Wynagradzania (...). Przede wszystkim w aktach osobowych powódek nie zawarto stosownych oświadczeń, a z drugiej strony – powódki wyraźnie i stanowczo zaprzeczyły w toku procesu, aby podobna czynność była z nimi dokonywana.

Pozwana Fundacja (...) wskazała w swoim stanowisku, iż wobec braku własnego Regulaminu Wynagradzania stosowała zastane unormowania. Jednakże w ocenie Sądu błędnie zinterpretowano, iż tymi unormowaniami były zapisy Regulaminu Wynagradzania Towarzystwa (...) – ze względu na powołane wcześniej okoliczności. Fundacja przede wszystkim również nie złożyła wypowiedzeń zmieniających warunki pracy w zakresie nagród jubileuszowych, a także nie wykazała, żeby ten Regulamin został podany do wiadomości pracowników i przez nich przyjęty.

Ponadto nie można jednoznacznie określić, zdaniem Sądu Rejonowego, że w przedmiotowej sprawie powódki w chwili przejęcia zakładu pracy utraciły status pracownika samorządowego.

Zgodnie z art. 2 pkt. 2 powołanej już ustawy o pracownikach samorządowych status taki posiadają osoby zatrudnione w starostwach powiatowych oraz powiatowych jednostkach organizacyjnych. Bezsprzecznym jest, iż Dom Pomocy Społecznej jest powiatową jednostką organizacyjną. Natomiast jak już wykazano w chwili zlecenia prowadzenia tej

placówki podmiotowi niepublicznemu Powiat przede wszystkim przekazuje mu środki na realizację tego zadania. Podmiot ten zatem jedynie zarządza pewną strukturą, majątkiem – przez czas określony w umowie, jednostka samorządowa nie wyzbywa się tym samym danej kompetencji. Nie można zatem w niniejszej sprawie mówić o pewności w zakresie zatrudnienia powódek przez (...) czy Fundację na przyszłość. Podmioty te z zasady okresowo zarządzały (...). Placówka ta natomiast – bez względu na to, kto nią zarządzał, była podmiotem publicznym – utworzonym, koordynowanym przez Powiat. Podmioty prywatne rozliczały się z Powiatem i ponosiły wobec niego odpowiedzialność. Nadto wskazać należy, iż po 28 lutego 2014 roku zarząd (...) przeszedł ponownie pod bezpośredni zarząd Powiatu (...). W związku z czym powódki otrzymały wypowiedzenia zmieniające – w których zmienione zostały tylko te elementy umów o pracę, jakie były zmodyfikowane przy przejmowaniu placówki przez (...): stanowisko, komórka organizacyjna, kategoria zaszeregowania, wynagrodzenie zasadnicze, warunki przyznawania dodatku stażowego i premii.

W związku z tym można stwierdzić, że Powiat (...) chciał ujednoczyć indywidualne stosunki pracy tak, aby do wszystkich ich aspektów stosowany był Regulamin Wynagradzania (...). W przedmiotowym wypowiedzeniu nie znalazły się wzmianki w zakresie nagród jubileuszowych, a co więcej – potwierdzono pozostałe warunki umów o pracę. Dlatego też słusznie, w ocenie Sądu Rejonowego powódki uważały, że wobec nich winny mieć zastosowanie przepisy najkorzystniejszego dla nich Regulaminu Wynagradzania w zakresie ustalania nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Pozwany Dom Pomocy Społecznej w O. przyznał, iż aktualnie dokonując wypłat nagród jubileuszowych na rzecz pracowników, zalicza do stażu pracy wszystkie okresy zatrudnienia, także te, w których pracownicy byli zatrudnieni przez (...) i Fundację.

W związku z czym Sąd I instancji uznał, iż roszczenie powódek w zakresie nagród jubileuszowych są zasadne.

Ustalenie daty nabycia prawa do nagrody jubileuszowej i wysokości tej nagrody Sąd Rejonowy oparł na wyliczeniu przedstawionym przez Dom Pomocy Społecznej, które nie były kwestionowane przez Towarzystwo (...) ani Fundację (...). Pełnomocnik powódek ostatecznie zmodyfikował powództwo, zgodnie z hipotetycznym wyliczeniem pozwanego (...).

Odpowiedzialność pozwanego Domu Pomocy Społecznej w O. za zobowiązania Towarzystwa (...) i Kultur, Sąd ustalił na podstawie art. 23¹ § 1 i 2 kp. Paragraf drugi wskazanego artykułu stanowi, że za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Jak przyjmuje się w orzecznictwie brak szczególnej regulacji dotyczącej odpowiedzialności za tego rodzaju zobowiązania w razie przejścia zakładu pracy w całości oznacza, że odpowiada za nie nowy pracodawca. Z mocy art. 23 (1) §1 k.p. stał się on bowiem stroną w dotychczasowych stosunkach pracy (zob. wyrok SN z dnia 23 listopada 2006 roku, II PK 57/06, OSNP 2008, nr 1-2, poz. 4). Pracodawca przejmujący zakład pracy odpowiada wobec zatrudnionych w nim pracowników w całości, wyłącznie i samodzielnie za zobowiązania zaciągnięte przed aktem przejścia przez przejęty zakład. W razie przejścia całości zakładu pracy na nowego pracodawcę i likwidacji pracodawcy dotychczasowego, za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę, odpowiedzialny jest tylko nowy pracodawca.. Dotychczasowy pracodawca nie odpowiada także za zobowiązania nowego pracodawcy powstałe po przejęciu zakładu pracy (wyrok SN z dnia 8 stycznia 2002 roku, I PKN 779/00, OSNP 2004 nr 1 poz. 7).

Podkreślenia wymaga fakt, iż w aktach osobowych każdej z powódek znajdują się wyliczenia w zakresie stażu pracy dokonane przez pracodawcę. Żaden

z podmiotów występujących po stronie pozwanej – ani Towarzystwo (...), ani Fundacja (...) – nie zakwestionowało powyższych wyliczeń. Nadto pozwany Dom Pomocy Społecznej na potrzeby niniejszej sprawy dokonał hipotetycznego ustalenia wysokości nagród jubileuszowych, także wskazując datę nabycia uprawnień, która nie została zakwestionowana przez pozostałych pozwanych, zaś pełnomocnik powódek na tej podstawie ostatecznie zmodyfikował powództwo, także w zakresie żądania odsetek ustawowych. Powódki nabyły prawo do nagrody jubileuszowej wraz z upływem stażu pracy. Nagroda stała się wymagalna z tym dniem, a odsetki od świadczenia

pieniężnego wymagalnego od wskazanej daty (niezależne od wezwania), biegną od dnia następnego (art. 481 kc w zw. z art. 455 kc).

Mając powyższe na względzie, Sąd Rejonowy zasądził w punkcie 1 wyroku na rzecz powódek żądane kwoty od pozwanego Domu Pomocy Społecznej w O., oddalając powództwa w pozostałym zakresie (w odniesieniu do żądania, które nie zostało w całości poparte, a brak jest cofnięcia powództwa ze zrzeczeniem się roszczenia) oraz powództwa wobec Towarzystwa (...)

i Fundacji (...) (punkt 2 wyroku).

Sąd nie obciążył kosztami sądowymi Domu Pomocy Społecznej w O., na podstawie art. 102 kpc w zw. z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, biorąc pod uwagę szczególne okoliczności przedmiotowej sprawy, przede wszystkim fakt zmiany pracodawcy w trybie art. 23¹ kp, okoliczność, iż pozwana stała się podmiotem zobowiązanym należności wymagalnej w okresie, w którym pracodawcą byli pozostali pozwani (punkt 3 wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w punkcie 4 wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Żądanie powódek zostały uwzględnione co do zasady. Zasądzone wyroku kwoty zostały ustalone od pierwotnej wartości przedmiotu sporu, na podstawie §12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.), w brzmieniu obowiązującym na datę wszczęcia postępowania.

Sąd nie obciążył powódek kosztami zastępstwa procesowego pozwanych Towarzystwa (...) i Kultur, na podstawie art. 102 kpc biorąc pod uwagę szczególne okoliczności przedmiotowej sprawy, zwłaszcza fakt, iż wiele okoliczności spornych dotyczyło kwestii prawnych. Wskazane podmioty zostały dopozwane z urzędu, nadto roszczenia były wymagalne w okresie, gdy powódki były zatrudnione przez wskazane podmioty, co do których powództwo zostało ostatecznie oddalone w uwagi na przejście zakładu na (...) (punkt 5 wyroku).

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódek na podstawie art. 477² §1 k.p.c (punkt 6 wyroku).

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany Dom Opieki Społecznej w O. reprezentowany przez pełnomocnika, zaskarżając wyżej wymienione orzeczenie w części tj. w zakresie całego pkt. I i pkt. II jedynie w zakresie oddalenia powództwa w stosunku do dopozwanych Towarzystwa (...) i Kultur.

Wskazanemu orzeczeniu zarzucił:

1. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art 2 pkt. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie przez Sąd I instancji, iż w przedmiotowej sprawie spełnione zostały przesłanki uznające, że pracownicy zatrudnieni w Domu Pomocy Społecznej w O. w okresie od 1 maja 2012 r. do dnia 28 lutego 2014 r. posiadali status prawny pracowników samorządowych.

2. naruszenie przepisu postępowania cywilnego mającego istotny wpływ na treść

rozstrzygnięcia, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego z

naruszeniem zasad prawidłowego rozumowania oraz wskazań wiedzy i doświadczenia życiowego i przyjęcie, że powódki nie zostały należycie poinformowane o zmianie Regulaminu Wynagradzania w Domu Pomocy Społecznej w O. wprowadzonym przez Towarzystwo (...), przy czym z materiału dowodowego wynika, że powódki podpisały porozumienia zmieniające warunki pracy, w których wprost wskazano, że kategorie zaszeregowania zostaną ustalone zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...).

3. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art 65 § 2 Kc w związku z art. 300 Kodeksu Pracy poprzez jego niezastosowanie i uznanie przez Sąd I instancji, że zamiarem stron zawierających porozumienia zmieniające była jedynie zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego bez innych składników wynagrodzenia.

4. w konsekwencji naruszenie przepisu postępowania cywilnego mającego istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego z naruszeniem zasad prawidłowego rozumowania oraz wskazań wiedzy i doświadczenia życiowego i przyjęcie, że wolą stron zawierających porozumienia była jedynie zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego, przy czym z materiału dowodowego wynika, że zmiany dotyczyły wszystkich składników wynagrodzenia w tym zapisów dotyczących nagród jubileuszowych.

Z daleko idącej ostrożności procesowej podniósł zarzut naruszenia przepisu prawa materialnego, tj. art 23 ' § 2 Kodeksu Pracy poprzez jego błędną wykładnię i uznanie przez Sąd I instancji, iż w przedmiotowej sprawie jedynie zobowiązanym do wypłaty nagród jubileuszowych jest Dom Pomocy Społecznej w O. jako podmiot, który przejął pracowników w trybie art. 23 ' Kp.

Biorąc pod uwagę wskazane zarzuty wniósł o:

1. zmianę orzeczenia w części i oddalenie powództwa w zakresie pkt I i II orzeczenia oraz zasądzenie zwrotu kosztów postępowania sądowego przed Sądem I instancji w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, ewentualnie uchylenie wydanego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania w celu ustalenia zgodnego zamiaru stron przy zawieraniu porozumień zmieniających warunki pracy i płacy.

2. zasądzenie na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych;

3. dopuszczenie dowodu w postaci porozumienia w sprawie rozwiązania umowy Nr (...) z dnia 21 października 2012 r. o powierzenie realizacji zadania publicznego z zakresu pomocy społecznej dotyczącego prowadzenia Domu Pomocy Społecznej w O. dla 80 osób przewlekle somatycznie chorych;

4. dopuszczenie dowodu w postaci porozumienia w sprawie rozwiązania umowy Nr (...) o powierzenie realizacji zadania publicznego z zakresu pomocy społecznej dotyczącego prowadzenia Domu Pomocy Społecznej w O. dla 80 osób przewlekle somatycznie chorych;

5. zwolnienie pozwanego od kosztów postępowania apelacyjnego w całości, gdyż z uwagi na fakt, iż pozwany jest jednostką organizacyjną Powiatu (...) i otrzymuje środki jedynie na realizację zadań wskazanych w ustawie o pomocy społecznej nie dysponuje wystarczającymi środkami finansowymi do pokrycia kosztów sądowych.

W odpowiedzi na apelację powódki reprezentowane przez pełnomocnika wniosły o oddalenie apelacji w całości, oddalenie złożonych w apelacji przez pozwanego Dom Pomocy Społecznej wniosków dowodowych jako spóźnionych, zasądzenie od pozwanego Domu Pomocy Społecznej w O. na rzecz każdej z powódek kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, według norm przepisanych.

Fundacja (...) w A. reprezentowana przez pełnomocnika w odpowiedzi na apelację pozwanego wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od pozwanego Domu Pomocy Społecznej w O. na rzecz Fundacji (...) zwrotu kosztów zastępstwa radcowskiego w postępowaniu apelacyjnym wg norm przepisanych. W uzasadnieniu podniósł powziętą wątpliwość dopuszczalność zaskarżenia wyroku przez pozwanego (...), który apelację wywiódł na niekorzyść innego pozwanego, w sytuacji, w której same powódki apelacji nie złożyły.

Towarzystwo (...) w Ł. reprezentowane przez pełnomocnika w odpowiedzi na apelację wniosło o oddalenie apelacji w części, tj. w zakresie, w jakim Dom Pomocy Społecznej w O. zaskarża wyrok w zakresie pkt. 2, tj. w zakresie oddalenia powództwa wobec Towarzystwa (...) oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed sądem II instancji wg. norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności wskazać należy, że apelacja strony pozwanej Domu Pomocy Społecznej w O., skierowana przeciwko pkt. 2 wyroku w zakresie oddalenia powództwa w stosunku do pozostałych pozwanych – jako niedopuszczalna – podlegała odrzuceniu, na podstawie art. 373 kpc.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażony został trafny pogląd, zgodnie z którym przyczyną niedopuszczalności wniesienia apelacji jest nieistnienie po stronie apelującego interesu w zaskarżeniu (gravamen) (por. postanowienie SN z dnia 19 maja 2010 r., I CZ 19/10, Lex nr 686085). Legitymacja do wniesienia środka zaskarżenia (w danym wypadku legitymacja do wniesienia apelacji), jako legitymacja do dokonania kwalifikowanej czynności procesowej, zależy od konkretnej sytuacji procesowej podmiotu postępowania cywilnego, od jego stosunku do rozpoznawanej sprawy. Nie można przyjąć, że samo uczestnictwo strony w procesie daje jej legitymację do wniesienia apelacji od każdego wyroku wydanego w tym procesie. Legitymacja do wniesienia apelacji od wyroku przysługuje tylko stronie, której dotyczy ten wyrok, przez co należy rozumieć, że wyrok zawiera rozstrzygnięcie (pozytywne lub negatywne) o żądaniu, z którym ta strona wystąpiła (jako powód) lub które przeciwko niej zostało skierowane (jako pozwanemu)./ wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 26 lutego 2015 r. I ACa 1690/14 LEX nr 2052575/

Podnieść należy, że apelujący wywiódł apelację w tym zakresie nie przeciwko powódkom, a więc przeciwnikowi procesowemu, a przeciwko podmiotom występującym po tej samej stronie procesu – po stronie pozwanej, co czyni ją niedopuszczalną. Apelacja może być skierowana do przeciwnika procesowego, w tym przypadku do powódek, co apelujący uczynił w zakresie pkt. 1. Należy też zwrócić uwagę na sformułowanie wniosku apelacyjnego – pozwany wniósł o zmianę orzeczenia w części i oddalenie powództwa także w zakresie pkt. 2 orzeczenia, który to punkt zawiera już orzeczenie o oddaleniu powództwa.

Z tego względu apelacja w tej części podlegała odrzuceniu na podstawie art. 373 kpc w zw. z art. 370 kpc.

W pozostałym zakresie apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne, podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Wbrew twierdzeniom odwołującego nie doszło do naruszenia przepisów prawa procesowego – art. 233 kpc. W myśl tego przepisu 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. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te,

na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa (por. T. Ereciński. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest prawidłowa.

Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów i dokonał ich prawidłowej oceny. Zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się więc ostać. Apelujący za ledwie przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Wbrew zarzutom skarżącego pozwany nie wykazał, by powódki zostały należycie poinformowane o zmianie Regulaminu Wynagradzania w (...) w O. wprowadzonym przez (...) w Ł. – w zakresie uprawnień do nagród jubileuszowych. W istocie powódki otrzymały porozumienia zmieniające, przy czym na ich podstawie zostały sprecyzowane: rodzaj umówionej pracy, wynagrodzenie zasadnicze, premia regulaminowa. W przedmiotowych porozumieniach nie znalazły się wzmianki w zakresie nagród jubileuszowych, a co więcej – **potwierdzone pozostałe warunki umów o pracę.** Dlatego też słusznie Sąd Rejonowy przyjął, że wobec powódek winny mieć zastosowanie przepisy najkorzystniejszego dla nich Regulaminu Wynagradzania (obowiązującego dotychczas w (...)) w zakresie ustalania nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, bowiem nie doszło do skutecznej zmiany – w trybie porozumienia bądź wypowiedzenia zmieniającego - tego elementu stosunku pracy przez przejmującego pracodawcę.

Należy przypomnieć, że o treści autonomicznych źródeł prawa pracy decydują jego strony. Postanowienia tych normatywnych porozumień obowiązują bezpośrednio w stosunkach prawa pracy. Zmiana układu (regulaminu) na korzyść pracownika powoduje automatyczną zmianę indywidualnych stosunków pracy – staje się częścią umów o pracę, natomiast zmiana niekorzystna – o ile nie nastąpi w drodze porozumienia zmieniającego – powinna być wprowadzona poprzez wypowiedzenie pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę.

Jednakże zawsze należy pamiętać o zasadzie pierwszeństwa stosowania tego źródła prawa pracy, którego postanowienia są bardziej korzystne dla pracownika. Z chwilą wejścia w życie regulaminu wynagradzania dotychczasowe warunki umów o pracę zostają zastąpione przez korzystniejsze od nich normy regulaminowe. Jeśli regulamin wynagradzania zawiera regulacje mniej korzystne od dotychczasowych warunków zatrudnienia pracowników, wprowadzenie ich w życie wymaga zmiany treści indywidualnych stosunków pracy w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Samo wejście w życie regulaminu wynagradzania stanowi uzasadnienie tego wypowiedzenia, przy dokonywaniu którego nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę (art. 241¹³ § 2 k.p. w zw. z art. 77² § 5 k.p.).

Jeśli wypowiedzenia zmieniające nie zostaną dokonane, z mocy umów o pracę obowiązywać będą warunki wynagradzania korzystniejsze od ustalonych w regulaminie. Zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika dopuszczalne jest też uzgadnianie w umowie o pracę korzystniejszych od regulaminowych warunków wynagradzania, także po wejściu w życie regulaminu wynagradzania.

W Kodeksie pracy przewiduje się pisemną formę wypowiedzenia warunków pracy i płacy - art. 42§2 k.p. Do oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Oznacza to, że każde wypowiedzenie warunków pracy lub płacy powinno być złożone -

tak jak wypowiedzenie definitywne - na piśmie, z zachowaniem przepisów o okresach i terminach wypowiedzenia, oraz powinno zawierać pouczenie o przysługujących pracownikowi środkach prawnych od wypowiedzenia (niezależnie od pouczenia, że pracownik może do połowy okresu wypowiedzenia odmówić przyjęcia nowych warunków). Jak wyżej wskazano, wypowiedzenie to podlega podobnym ograniczeniom jak wypowiedzenie definitywne, co dotyczy zwłaszcza szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem, a w przypadku umów na czas nieokreślony - także przyczyny wypowiedzenia zmieniającego oraz obowiązku konsultacji związkowej.

W rozpoznawanej sprawie opisywany tryb nie został zastosowany w zakresie spornego świadczenia w postaci nagrody jubileuszowej, która na podstawie zawieranych umów o pracę z (...) w O. i obowiązującego wówczas regulaminu wynagradzania, była elementem stosunków pracy.

Także zarzut apelującego co do tego, że powódki były poinformowane o treści nowego R. pozostaje bez znaczenia, skoro nie zastosowano wypowiedzenia zmieniającego, a porozumienie zmieniające nie obejmowało prawa do nagrody jubileuszowej.

W związku z powyższym nietrafny jest także zarzut naruszenia przepisu prawa materialnego – art. 65 § 2 kc poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że zamiarem stron zawierających porozumienie z dnia 2 maja 2012 r. była jedynie zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego. Sąd Okręgowy wskazuje, że dla uzasadnienia powyższego stanowiska aktualność zachowują uwagi poczynione we wcześniejszych rozważaniach odnośnie zarzutów dotyczących oceny dowodów.

W ocenie Sądu Okręgowego treść zawartych porozumień, których autorem był pracodawca, a więc profesjonalista jest jasna i zrozumiała, w sposób wyraźny precyzje wolę i zamiar stron stosunku pracy. Aktualne twierdzenie apelującego, że zamiar ten obejmował także inne elementy stosunku pracy, niż wyraźnie wskazane, powoływane są jedynie w celu uzasadnienia własnego stanowiska procesowego. Skoro intencją kolejnego pracodawcy miała być modyfikacja treści stosunku pracy także w zakresie innych jego elementów, nic nie stało na przeszkodzie, by dać temu wyraz w treści pisma, co dałoby pracownikom możliwość akceptacji negatywnych konsekwencji porozumienia zmieniającego. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, ustalenie uzyskania dorozumianej zgody pracownika na niekorzystne modyfikacje istotnych elementów indywidualnych umów o pracę jest wprawdzie możliwe, ale zawsze wymaga ujawnienia i wykazania istnienia takiej woli pracownika w sposób co najmniej dostateczny, co w rozpoznawanej sprawie w żaden sposób nie zostało wykazane.

Trudno zatem zaakceptować tezę apelującego, że zgodnym zamiarem stron było uregulowanie treści wszystkich elementów stosunku pracy w drodze porozumienia zmieniającego, skoro taki zamiar nie wynika nawet wprost z pisma pracodawcy.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 2 pkt. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r o pracownikach samorządowych/ Dz.U.2016.902 t.j./, zgodnie z którym przepisy ustawy stosuje się do pracowników samorządowych zatrudnionych w:

- 1) urzędach marszałkowskich oraz wojewódzkich samorządowych jednostkach organizacyjnych;
- 2) starostwach powiatowych oraz powiatowych jednostkach organizacyjnych;
- 3) urzędach gmin, jednostkach pomocniczych gmin, gminnych jednostkach budżetowych i samorządowych zakładach budżetowych;
- 4) biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego oraz samorządowych zakładów budżetowych utworzonych przez te związki;
- 5) biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego, w istocie powódki w momencie zmiany pracodawcy, nie były pracownikami żadnego z tych podmiotów. Słusznie jednak przyjął Sąd Rejonowy, że Dom Pomocy Społecznej jest powiatową jednostką organizacyjną, w chwili zlecenia prowadzenia tej placówki podmiotowi niepublicznemu Powiat przede wszystkim przekazuje mu środki na realizację tego zadania,

a podmiot ten zatem jedynie zarządza pewną strukturą, majątkiem – przez czas określony w umowie, jednostka samorządowa nie wyzbywa się tym samym danej kompetencji. Nie można zatem w niniejszej sprawie mówić o pewności w zakresie zatrudnienia powódek przez (...) czy Fundację na przyszłość. Podmioty te z zasady okresowo zarządzały (...). Placówka ta natomiast – bez względu na to, kto nią zarządzał, była podmiotem publicznym – utworzonym, koordynowanym przez Powiat, a podmioty prywatne rozliczały się z Powiatem i ponosiły wobec niego odpowiedzialność. Nadto wskazać należy, iż po 28 lutego 2014 roku zarząd (...) przeszedł ponownie pod bezpośredni zarząd Powiatu (...).

Należy jednak podkreślić, że powódki nie wywodzą swojego prawa wprost z ustawy, ale na podstawie Regulaminu Wynagradzania, który określał prawo do nagrody jubileuszowej. A przepisy wewnętrzne pracodawcy mogą regulować uprawnienia pracownika w sposób bardziej korzystny niż powszechne prawo pracy.

Na mocy art. 18 kp postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, a postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Jest to jeden z podstawowych przepisów kodeksu, wyrażający jego funkcję polegającą na ochronie praw i interesów pracownika. Rozstrzyga on sytuację, w której występuje sprzeczność między przepisami prawa pracy a postanowieniami umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy. Kryterium rozstrzygnięcia tej sprzeczności jest zasada uprzywilejowania pracownika. Postanowienia korzystniejsze dla pracownika niż przepisy prawa pracy są ważne. Jeżeli są one mniej korzystne, automatycznie zastępują je przepisy prawa pracy. Przepisy te określane są jako jednostronnie bezwzględnie obowiązujące.

Zatem nawet przyjęcie, iż powódki utraciły status pracownika samorządowego i że do ich stosunków pracy nie stosuje się przepisów ustawy, to na mocy Regulaminu Wynagradzania, który w zakresie uprawnienia do nagrody jubileuszowej nie został skutecznie wypowiedziany, bądź zmieniony na mocy porozumienia stron, nadal miały prawo do nagrody jubileuszowej.

Sąd Rejonowy trafnie uznał, że do ustalonego w toku postępowania dowodowego stanu faktycznego, wbrew sugestiom apelacji, zastosowanie znaleźć powinien przepis art. 23¹ k.p. Przepis ten w § 1 stanowi, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5.

Istota sporu w rozpoznawanej sprawie sprowadzała się do rozstrzygnięcia, czy w przedmiotowym stanie faktycznym doszło, a jeśli tak to w jakim zakresie do przejścia zakładu pracy zatrudniającego powódki na nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p., a w konsekwencji do przesądzenia czy i który pracodawca (byli, nowi) ponoszą odpowiedzialność w stosunku do powódek za dochodzone pozwem żądania.

Przejęcie zakładu pracy, o którym mowa w art. 23¹ § 1 k.p. 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 pracownikami. Skutek ten następuje w chwili przejścia 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 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).

Ocenę, czy doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art.23¹ k.p. 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).

Przejęcie 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.23¹ § 1 k.p. ma charakter 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 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. 23¹ § 3 kp nie wpływa na skutek przejęcia zakładu pracy lub jego części z art. 23¹ §. 1 kp. (tak SN w wyroku z dnia 8 stycznia 2002 r, I PKN 779/2000, OSNP 2004/1/7).

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. (...)).

Przejęcie ma miejsce także, gdy dotychczasowy i nowy pracodawca nie działali zgodnie dla osiągnięcia celu, natomiast doszło do faktycznego przejęcia majątku i zadań zakładu pracy.(wyrok SN z dnia 29 sierpnia 1995 roku, I PRN 38/95, OSNAPiUS 1996 nr 6 poz. 83).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji trafnie uznał, że z dniem 1 maja 2012 r. doszło do przejęcia zakładu pracy w postaci Domu Pomocy Społecznej w O. przez Towarzystwo (...), a następnie przez Fundację (...) od dnia 1 marca 2013 r na podstawie umowy. o powierzenie realizacji zadania publicznego z zakresu pomocy społecznej , a następnie – na skutek rozwiązania tej umowy – z dniem 1 marca 2014 r. nastąpiło ponowne (powrotne) przejęcie przez Dom Pomocy Społecznej w O. pracowników Fundacji.

Sąd Okręgowy podziela również stanowisko Sądu I instancji, zgodnie z którym transfer, o którym mowa w art.23¹ § 1 k.p. znajduje zastosowanie również w przypadku, gdy – jak w przedmiotowej sprawie – zadanie publiczne jest realizowane przez podmiot prywatny na podstawie umowy, a po jej zakończeniu realizację zadania publicznego przejmuje ponownie podmiot publiczny.

W ocenie Sądu odwoławczego Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że w każdym przypadku doszło do przejęcia całości zakładu pracy jakim był Dom Pomocy Społecznej w O..

Zgodnie z art. 23¹ § 2 kp za zobowiązania powstałe przed dniem przejęcia odpowiada nowy pracodawca, jeżeli przejął on zakład pracy w całości, albo odpowiadają za nie solidarnie dotychczasowy i nowy pracodawca, w razie przejęcia części zakładu pracy. Choć przepis ten reguluje wyraźnie jedynie kwestię odpowiedzialności w razie przejęcia zakładu pracy w części, to jednak jest oczywiste, że skoro nowy pracodawca przejmuje zakład pracy w całości i staje się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, to tym samym odpowiada w całości za zobowiązania wynikające ze stosunku

pracy powstałe przed tą zmianą organizacyjną. (zob. wyrok SN z dnia 23 listopada 2006 roku, II PK 57/06, OSNP 2008, nr 1-2, poz. 4).

Na marginesie podnieść jedynie należy, że nawet gdyby przyjąć także odpowiedzialność dotychczasowego pracodawcy (dotychczasowych pracodawców), brak byłoby możliwości orzekania w tym zakresie z uwagi na to, że powódki nie kierowały roszczeń do pozostałych pracodawców, a z istoty odpowiedzialności solidarnej wynika, że wierzyciel może żądać całości lub części świadczenia od wszystkich dłużników łącznie, od kilku z nich lub od każdego z osobna, a zaspokojenie wierzyciela przez któregokolwiek z dłużników zwalnia pozostałych.(art. 366 § 1 kpc)

Sąd pominął załączone do apelacji porozumienia z dnia 6 grudnia 2013 r i 22 września 2012 r , na podstawie art. 381 kpc, gdyż strona nie wykazała w żaden sposób, że nie mogła ich powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji.

Na marginesie podnieść należy tylko, że z treści sformułowań zawartych w tych porozumieniach nie wynika wprost regulacja w zakresie zaspakajania zobowiązań wobec pracowników, nadto umowa stron nie może wyłączyć zasad odpowiedzialności wynikających z ustawy – art. 23¹ kp.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację jako bezzasadną .

O kosztach postępowania – kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc – także w stosunku do pozostałym pozwanych w związku z odrzuceniem apelacji – ustalając stawki wynagrodzenia pełnomocników na podstawie:

- rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015 poz. 1800 ze zmianą wynikającą rozporządzenia z dnia 3 października 2016 r zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie /Dz.U. 2016 poz. 1668/ - § 2 pkt. 2, 3,4,5, § 10 ust. 1 pkt.1 , § 15 ust.1, § 19 w stosunku do każdej z powódek oddzielnie.;

- rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015 poz. 1804 ze zmianą wynikającą rozporządzenia z dnia 3 października 2016 r zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych /Dz.U. 2016 poz. 1667/ - § 2 pkt. 5, § 10 ust. 1 pkt.1 , § 15 ust.1, § 19 – w stosunku do pozwanych, ustalając wartość przedmiotu zaskarżenia na podstawie sumy roszczeń powódek.

Przewodnicząca: Sędziowie: