

Sygn. akt VII Pa 9/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 czerwca 2016r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Teresa Ogrodnik

Sędziowie SO Lucyna Stąsik-Żmudziak (spr.)

SR del. do SO Ewa Spich-Jakubanis

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu w dniu 22 czerwca 2016 r. w Lublinie

sprawy z powództwa A. C.

przeciwko Centrum Administracyjnemu Domu Dziecka w W., Domowi Dziecka w W.

o odprawę, odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 21 września 2015 r., sygn. akt VII P 160/14

uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I, IV,V, VI i VII i sprawę przekazuje Sądowi Rejonowemu Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

VII Pa 9/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 20 lutego 2014 r. powód A. C. domagał się zasądzenia od pozwanego Centrum Administracyjnego Domu Dziecka w W. kwoty 22 200 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2014r. do dnia zapłaty, ustalenia prawa do odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia w kwocie 7400 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia zwrotu kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony w Domu Dziecka w W. na stanowisku wychowawcy w pełnym wymiarze czasu pracy. Jego uprawnienia i obowiązki regulowała Karta Nauczyciela. W dniu 19 listopada 2013r. powód i inni nauczyciele zostali poinformowani przez dyrektora Domu Dziecka, że na skutek upływu terminu, określonego w art. 237 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 9 czerwca 2011r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej od dnia 1 stycznia 2014r. w stosunku do nauczycieli placówek opiekuńczo - wychowawczych przestaje mieć zastosowanie Karta Nauczyciela i stają się oni pracownikami samorządowymi. Dyrektor przekazał także informację o reorganizacji Domu Dziecka w W. i przekształceniu go w Centrum Administracyjne Domu Dziecka oraz przejęciu pracowników, zatrudnionych dotychczas w Domu Dziecka. W późniejszym terminie nowe warunki pracy zostały potwierdzone na

piśmie. Powód nie zgodził się na ich przyjęcie jak i przejście do nowego pracodawcy i zwrócił się o wypłacenie mu odprawy określonej w art. 20 ust. 2 Kart Nauczyciela. Dyrektor najpierw wskazał, że odprawa mu przysługuje, później zmienił stanowisko. Powód spodziewał się, że pracodawca doręczy mu wypowiedzenie i wypłaci odprawę. Ponieważ to nie nastąpiło w dniu 31 grudnia 2013r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 55§1⁽¹⁾kp.

W związku z tym, w ocenie powoda, przysługuje mu odprawa, określona w art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela oraz odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia, określone w art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela (pozew k. 1-2).

Pozwany Centrum Administracyjne Domu Dziecka w W. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie.

Jednocześnie w dniu 28 sierpnia 2014 r. (wraz z odpowiedzią na pozew) złożył pozew wzajemny, wnosząc o zasądzenie od A. C. na rzecz Centrum Administracyjnego Domu Dziecka w W. kwoty 13 218,42 zł. tytułem odszkodowania, o jakim mowa w art. 61¹ i art. 61² kp za bezpodstawne rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 55§1¹ kp wraz z ustawowymi odsetkami od dnia zgłoszenia roszczenia do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wyjaśnił, że w myśl art. 237 ust. 2 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. nr 149 poz. 887 ze zm.) powód od dnia 1 stycznia 2014r. stałby się pracownikiem samorządowym. Ustawodawca w tym akcie nie zawarł regulacji odnoszącej się do możliwości rozwiązania z pracownikami stosunków pracy, gdyż zadania likwidowanej jednostki, w której był zatrudniony powód, przejęła inna jednostka. Na mocy uchwały Rady Powiatu w L. z dnia 20 stycznia 2013 r. Dom Dziecka w W., w którym pracował powód, uległ przekształceniu w ten sposób, że na jego bazie powstały 3 podmioty, w tym Centrum Administracyjne Domu Dziecka w W., które przejęło zadania zlikwidowanej jednostki. Powyższe wskazuje, że mimo likwidacji dotychczasowego pracodawcy doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ kp. Pozwany nie miał zatem prawa rozwiązać stosunku pracy A. C., nie było też podstaw do wypłacenia mu odprawy. Nie doszło bowiem do zmian organizacyjnych określonych w art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela tj. likwidacji placówki. Oznacza to także, że powód nie miał podstaw do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 55§1¹ kp, bo pracodawca nie dopuścił się naruszenia jego praw pracowniczych (odpowiedź na pozew wraz z pozewem wzajemnym k. 18-21).

W piśmie procesowym z dnia 4 grudnia 2014 r. pełnomocnik powoda rozszerzył powództwo wnosząc o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 26 436,84 zł. tytułem odprawy oraz kwoty 8812,28 zł. tytułem odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia. Nie uznał powództwa wzajemnego i wniósł o jego oddalenie (pismo k. 29-37)

W toku sprawy strony podtrzymywały powyższe stanowisko procesowe.

Postanowieniem z dnia 4 maja 2015 r. Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Dom Dziecka w W. (postanowienie k. 83). Pełnomocnik powoda popierał powództwo w całości także w stosunku do tego pozwanego i wniósł o zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm prawem przepisanych. Pozwany Dom Dziecka w W. nie uznawał powództwa i wniósł o jego oddalenie (k. 103-104).

Wyrokiem z dnia 21 września 2015 roku Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego Domu Dziecka w W. na rzecz powoda A. C. kwotę 26 436, 84 zł. tytułem odprawy brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia zapłaty, oddalił powództwo główne w pozostałej części, oddalił powództwo główne w stosunku do Centrum Administracyjnego Domu Dziecka w W. w całości, oddalił powództwo wzajemne w całości, zasądził od pozwanego Domu Dziecka w W. na rzecz powoda A. C. kwotę 1350 zł. tytułem zwrotu części kosztów procesu, zasądził od pozwanego Centrum Administracyjnego Domu Dziecka w W. na rzecz powoda A. C. kwotę 1800 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu, wyrokowi w pkt. I-szym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4406,14 zł.

W uzasadnieniu orzeczenia Sąd Rejonowy podał, że ustalił, iż:

Powód A. C. został zatrudniony w Domu Dziecka w W. na stanowisku wychowawcy w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 września 1999 r. Początkowo pracował jako nauczyciel stażysta, następnie uzyskał stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego i mianowanego. W związku z tym od roku 2004 r. był zatrudniony na podstawie mianowania.

Do jego stosunku pracy znajdowały zastosowanie regulacje zawarte w Karcie Nauczyciela. Powód otrzymywał oprócz wynagrodzenia zasadniczego dodatek za pracę w warunkach trudnych 400 zł. i dodatek wiejski w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego. Obowiązywała go 18 godzinna tygodniowa norma czasu pracy a każda kolejna godzina pracy stanowiła godzinę ponadwymiarową. Ponadto powód korzystał ze zwiększonego wymiaru urlopowego, według zasad obowiązujących nauczycieli.

W tym czasie A. C. był zatrudniony równolegle jako wykładowca w Wyższej Szkole (...). W Domu Dziecka w W. wykonywał pracę głównie w soboty i niedziele, gdyż był w stanie wypracować przez weekend obowiązujące go 18 godzinne pensum. W ten sposób mógł pogodzić pracę wychowawcy w domu dziecka z pracą wykładowcy na wyższej uczelni.

W dniu 5 sierpnia 2011 r. weszła w życie ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. nr 149 poz.887). W artykule 237 ustęp 1 tego aktu przyjęto, że w stosunku do osób, o których mowa w art. 1 ust. 1a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, w brzmieniu obowiązującym do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, zatrudnionych w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, o których mowa w art. 228 ust. 1 i art. 229 ust. 1-7, ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela stosuje się przez okres 2 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy. Z kolei ustęp 2 stwierdzał, że osoby, o których mowa w ust. 1, po upływie 2 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, stają się pracownikami samorządowymi w rozumieniu ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458, z 2009 r. Nr 157, poz. 1241, z 2010 r. Nr 229, poz. 1494 oraz z 2011 r. Nr 134, poz. 777).

W wyniku tego aktu, od dnia 1 stycznia 2014 r., do powoda nie znajdowały już zastosowania przepisy Karty Nauczyciela. Na skutek tej zmiany, od dnia 1 stycznia 2014 r. powoda miała obowiązywać 40 godzinna tygodniowa norma czasu pracy, 26 dniowy roczny wymiar urlopu wypoczynkowego. A. C. tracił też dodatek wiejski i dodatek za pracę w warunkach trudnych.

W związku z tym, że od dnia 1 stycznia 2014r. organem prowadzącym placówkę w W. stawał się Powiat L., w dniu 30 stycznia 2013 r. Rada Powiatu w L. podjęła uchwałę nr (...) „w sprawie reorganizacji Domu Dziecka w W. i nadania statutów tworzonemu jednostkom organizacyjnym”. W wyniku tej uchwały z Domu Dziecka w W. wyodrębniono dwa nowe podmioty: Centrum Administracyjne Domu Dziecka w W. oraz Dom Dziecka Oficyna. W wyniku tego powstały 3 odrębne jednostki, a każda z nich stała się odrębnym pracodawcą. Zgodnie ze statutem, każdą placówkę reprezentował dyrektor, który wykonywał czynności pracodawcy w stosunku do osób zatrudnionych w danej placówce. Dyrektorem wszystkich 3 placówek personalnie była jedna osoba - W. M., dotychczasowy dyrektor Domu Dziecka w W.. Jednocześnie uchwała przewidywała, że wychowawcy i pracownicy socjalni Domu Dziecka w W. stają się pracownikami tych placówek oświatowo-wychowawczych, do których zostaną przypisani.

W dniu 19 listopada 2013r. odbyło się spotkanie wszystkich pracowników Domu Dziecka w W. z dyrektorem W. M.. Poinformował on pracowników o zmianach, jakie miały nastąpić od dnia 1 stycznia 2014r. Następnie każdemu z nich wręczył po dwa dokumenty. Była to informacja o zmianach, wynikających z art. 237 ust. 1 i 2 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, oraz informacja o przejściu pracownika do nowego pracodawcy. W pierwszym z pism powód został poinformowany, że od dnia 1 stycznia 2014r. staje się pracownikiem samorządowym, obowiązuje go norma tygodniowa pracy 40 godzin, urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni, wynagrodzenie miesięczne wg kategorii XVI, wynikające z regulaminu wynagradzania, którego konkretna wysokość miała być wskazana po uchwaleniu budżetu Domu Dziecka w W. przez Radę Powiatu. W drugim piśmie dotychczasowy pracodawca powoda poinformował go o zmianach organizacyjnych, wynikających z uchwały Rady Powiatu nr (...) oraz, że na podstawie

tej uchwały i art. 23¹ kp jego pracodawcą z dniem 1 stycznia 2014 r. staje się Dom Dziecka w W.. Żadne z tych pism nie regulowało kwestii związanej z możliwością rozwiązania umowy o pracę przez pracownika.

Na obu doręczonych oświadczeniach powód uczynił adnotację „nie zgadzam się”. Nadto w dniu 29 listopada 2013r. złożył do dyrektora W. M. pismo informujące, że nie zgadza się na zaproponowaną zmianę warunków pracy i płacy.

Przyczyną takiej decyzji było to, że wynagrodzenie powoda i należny urlop ulegało zmniejszeniu, zaś tygodniowa norma czasu pracy znacznemu wydłużeniu. A. C. nie byłby także w stanie pogodzić obowiązków wychowawcy i wykładowcy.

Po złożeniu tego oświadczenia powód oczekiwał wypowiedzenia ze strony pracodawcy, wypłaty odprawy i odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia. Uważał, że przysługuje mu 6 miesięczna odprawa, przewidziana w art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Dyrektor placówki W. M. i wicedyrektor G. W. nie wiedzieli do końca jak tę sytuację rozwiązać. Dyrektor powiedział powodowi, że może otrzymać 3 miesięczną odprawę. Liczył jednak, że M. C. będzie pracował po 1 stycznia 2014 r. i nawet ujął go w grafiku na styczeń 2014r.

W tej sytuacji A. C. w dniu 30 grudnia 2013r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 55§1¹ kp z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę jego obowiązków pracowniczych tj. uchylanie się od wręczenia wypowiedzenia oraz wypłaty odprawy i odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia.

W wydanym powodowi świadectwie pracy Dom Dziecka w W. jako podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazał art. 30§1 pkt 3 kp.

Powyższy stan faktyczny w znacznej mierze zdaniem Sądu Rejonowego pozostawał między stronami bezsporny. Spór według Sądu dotyczył zasady, w jaki sposób doszło do rozwiązania stosunku pracy powoda A. C. oraz czy z tego tytułu przysługuje mu odprawa i odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia, przewidziane w art. 20 ust. 2 i 5 Karty Nauczyciela. Sąd obdarzył wiarą zarówno zeznania świadka G. W. jak też powoda A. C. i dyrektora W. M. gdyż przytaczane przez nich fakty nawzajem się pokrywały i uzupełniały. Znajdowały też oparcie w dokumentach, które Sąd uznał za wiarygodne w całości.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo A. C. zasługiwało częściowo na uwzględnienie, zaś pozew wzajemny wniesiony przez Centrum Administracyjne Domu Dziecka w W. podlegał oddaleniu z braku legitymacji procesowej czynnej.

Jak wynikało z informacji z dnia 29 listopada 2013r. po dniu 1 stycznia 2014 r. pracodawcą powoda stawał się Dom Dziecka w W. a nie wymienione wyżej Centrum. Z kolei treść uchwały Rady Powiatu w L. nr (...) z dnia 30 stycznia 2013 r. oraz zapisy statutów trzech nowo wyodrębnionych placówek wskazują jednoznacznie, że każda z nich stawała się od 1 stycznia 2014 r. odrębnym pracodawcą. Świadczył o tym, zdaniem Sądu, chociażby zapis §7 pkt 3 statutu Domu Dziecka w W. (k. 72), z którego wynika, że dyrektor wykonuje czynności pracodawcy w rozumieniu przepisów prawa pracy w stosunku do osób zatrudnionych w placówce. Powyższe potwierdził także w swoich końcowych zeznaniach dyrektor wszystkich 3 placówek W. M..

Sąd wskazał, że powództwo oparte na treści art. 61¹ kp może wytoczyć tylko pracodawca (lub jego następca prawny). Skoro składające pozew wzajemny Centrum Administracyjne Domu Dziecka w W. nie stawało się po dniu 1 stycznia 2014 r. pracodawcą powoda nie przysługuje mu roszczenie o odszkodowanie, oparte na tej podstawie prawnej. Wytoczyć mógł je skutecznie jedynie pozwany ad. 2, czyli Dom Dziecka w W., czego jednakże nie uczynił. Powyższe legło też u podstaw procesowej decyzji Sądu o otworzeniu zamkniętej rozprawy a następnie wezwaniu do udziału w sprawie na podstawie art. 477 kpc pracodawcy legitymowanego biernie tj. Domu Dziecka w W..

Z tych względów Sąd oddalił powództwo główne skierowane przeciwko Centrum Administracyjnemu Domu Dziecka w W. (brak legitymacji procesowej biernej) oraz powództwo wzajemne (brak legitymacji procesowej czynnej).

Odnosząc się do żądania zasądzenia odprawy i odszkodowania od pracodawcy legitymowanego w sprawie tj. Domu Dziecka w W. Sąd uznał, że pozwany ten miał obowiązek wypłacenia powodowi odprawy, o jakiej mowa w art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela. Nie ulegało wątpliwości Sądu, że do rozwiązania stosunku pracy stron doszło w trybie określonym w art. 23¹ § 4 kodeksu pracy. Sam fakt przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę był bezsporny. Znalazł też odzwierciedlenie w oświadczeniu Domu Dziecka w W. z dnia 29 listopada 2013 r., w którym poinformowano A. C., że na podstawie art. 23¹ kp jego nowym pracodawcą staje się Dom Dziecka w W..

Sąd podał, że w orzecznictwie sądowym i doktrynie prawa pracy ugruntowane jest już stanowisko, że przepis ten może znaleźć zastosowanie także w przypadku przekształcenia organów administracji publicznej, pod warunkiem, że nowy pracodawca nie posiada własnych zasobów kadrowych oraz, że ustawa nie przewiduje innego sposobu ustania stosunków pracy np. ich wygaśnięcia. W wyroku z dnia 11 kwietnia 2013 r. I PK 247/12 tak ujął to Sąd Najwyższy: „Przejęcie jednostki organizacyjnej (zakładu pracy lub jego części) prowadzącej działalność stanowiącą wykonywanie prerogatyw władzy publicznej podlega regulacji zawartej w art. 23¹ § 1 k.p., chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Tymczasowy charakter przekazania zadania na podstawie porozumienia administracyjnego nie stanowi przeszkody do uznania, że nastąpiło przejście części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p., jeżeli zadanie zostało faktycznie przekazane do realizacji innemu pracodawcy” (por. też uchwałę SN w składzie 7 sędziów z dnia 28 marca 2013 r. III PZP 1/13 oraz wyrok SN z dnia 14 czerwca 2012 r. I PK 230/11).

Odnosząc się do stanowiska doktryny kwestię tę szczegółowo omawia K. J. w swoim komentarzu do art. 23¹ kodeksu pracy - stan prawny na dzień 01.01.2014 r. (teza 1a) Skoro przejście powoda do nowego pracodawcy nastąpiło na podstawie art. 23¹ kp, miał on możliwość rozwiązania stosunku pracy za siedmiodniowym uprzedzeniem bez zachowania okresu wypowiedzenia (art.23¹§4 kp).

Powód wprawdzie nie został pouczony o takiej możliwości, ale z niej faktycznie skorzystał. W dniu 29 listopada 2013 r. złożył wyraźne oświadczenie, że nie zgadza się na zaproponowaną zmianę warunków pracy i płacy (k. 21 akt osobowych powoda). Oświadczenie to nie może być zakwalifikowane inaczej, jak uprzedzenie w trybie art. 23¹ § 4 kp. Wprawdzie zostało ono złożone jeszcze przed przejściem zakładu pracy, ale już po doręczeniu informacji w tym zakresie, dlatego należy je uznać za skuteczne. Oznacza to, że do rozwiązania stosunku pracy powoda doszło bez wypowiedzenia z dniem 6 grudnia 2013 r.

Pozwany pracodawca powinien wystawić powodowi świadectwo pracy potwierdzające ustanie stosunku pracy w tej dacie i wskazać jako podstawę prawną art. 30§1 pkt 3 kp w zw. z art. 23¹§4 kp.

Jeżeli do ustania stosunku pracy powoda doszło w powołanej wyżej dacie i trybie, to A. C. bezpodstawnie oczekiwał doręczenia mu wypowiedzenia przez pracodawcę. Z kolei dyrektor W. M. błędnie zakładał, że powód dalej pozostaje w zatrudnieniu.

W konsekwencji powyższego bezprzedmiotowe było złożenie przez A. C. oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 55§1¹ kp w dniu 30 grudnia 2013 r. Na ten dzień stosunek pracy już ustał, więc nie można go było skutecznie rozwiązać drugi raz.

Zdaniem Sądu powód słusznie natomiast domaga się odprawy, związanej z ustaniem stosunku pracy.

W uchwale siedmiu sędziów z dnia 18 czerwca 2009 r. III PZP 1/09 Sąd Najwyższy przyjął, że: „rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika”.

W niniejszej sprawie nie może budzić wątpliwości, że zmiana warunków pracy i płacy powoda była poważna oraz na niekorzyść pracownika. A. C. stracił prawo do dodatku wiejskiego oraz za pracę w warunkach trudnych, skrócono mu znacznie wymiar urlopu a wydłużono tygodniowy wymiar czasu pracy. Gdyby nie tak niekorzystne ukształtowanie warunków pracy po dniu 1 stycznia 2014 r., powód z całą pewnością kontynuowałby zatrudnienie u nowego pracodawcy.

Kolejną kwestią wymagającą rozstrzygnięcia było jaka odprawa powinna być wypłacona powodowi - czy żądana w pozwie 6 miesięczna odprawa z art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela czy też 3 - miesięczna, wynikająca z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - Dz.U.2015.192 j.t.

Zdaniem Sądu słusznie twierdzi pozwany, że literalnie nie spełniły się warunki z art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela, bo nie doszło do likwidacji placówki oświatowej. Trzeba mieć jednak na uwadze, że w dacie rozwiązania stosunku pracy powód był zatrudniony na podstawie mianowania i podlegał pod Kartę Nauczyciela.

Kwestię tę rozstrzygnął na korzyść nauczyciela Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 października 2014 r. I PK 58/14, na tle zbliżonego stanu faktycznego sprawy - przekształcenia szkoły publicznej w jednostkę samorządu terytorialnego. Sąd ten przyjął, że: „Teza 1: Każdy nauczyciel, który złoży oświadczenie wymienione w art. 5 ust. 5m u.s.o. doprowadza do rozwiązania stosunku pracy, które jest zrównane z zakończeniem zatrudnienia w trybie art. 20 ust. 1 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela. Następstwo to, posiadające znamiona fikcji prawnej, koreluje wprost z przesłankami nabycia prawa do odprawy nauczycielskiej. Mechanizm, którym posłużył się ustawodawca wyklucza możliwość doszukiwania się motywów celowościowych prowadzących do dekomponowania wytyczonego modelu normatywnego. Teza 2: Przekazanie prowadzenia szkoły osobie fizycznej, które według art. 59 ust. 9 u.s.o. jest równoznaczne z likwidacją dotychczasowej formy organizacyjno-prawnej szkoły lub placówki, w rozumieniu przepisów u.f.p., nie można utożsamiać z likwidacją dotychczasowego pracodawcy. Świadczy o tym treść przepisu art. 59 ust. 8 u.s.o., który w przypadku przekazania szkoły do prowadzenia osobie fizycznej dystansuje się od przepisów zawartych w art. 59 ust. 1-5 ustawy. Przekazanie w tym wypadku zastępuje likwidację. W konstatacji tej wizualizuje się sens normatywny określenia "likwidacja dotychczasowej formy organizacyjno-prawnej". Przy zachowanej tożsamości podmiotowej dochodzi do modyfikacji formy organizacyjno-prawnej funkcjonowania szkoły. Przyjęcie w przepisie art. 59 ust. 9 u.s.o. fikcji prawnej, polegającej na utożsamieniu "przekazania" z "likwidacją", uruchamia konsekwencje wynikające z ustawy o finansach publicznych. Konieczne jest przede wszystkim określenie przeznaczenia mienia znajdującego się w użytkowaniu szkoły (art. 12 ust. 3 ustawy). Dyrektywę postępowania w tym względzie wyznacza art. 5 ust. 5g u.s.o. Inną konsekwencją tej konstrukcji przewiduje art. 12 ust. 4 uu.f.p.. Na jego podstawie trzeba uznać, że należności i zobowiązania "zlikwidowanej" jednostki przejmuje urząd odpowiedniej jednostki samorządu terytorialnego, a nie nowy prowadzący szkołę. Teza 3: Skoro "odmowa przejścia" jest równoznaczna tylko z rozwiązaniem stosunku pracy, to nie jest wykluczone złożenie oświadczenia w trybie art. 5 ust. 5m u.s.o. przez pracownika, który po przejściu nie będzie związany ze szkołą stosunkiem pracy. Dlatego konstrukcja "odmowa przejścia" ma zastosowanie również w przypadku transformacji z zatrudnienia pracowniczego w status prawny osoby fizycznej prowadzącej szkołę. Teza 4: odprawa przewidziana w art. 20 ust. 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela stanowi odpłatę za niemożność dalszego zatrudnienia z przyczyn leżących po stronie szkoły, przy czym chodzi o świadczenie pracy na podstawie więzi pracowniczej. Oznacza to, że z punktu widzenia funkcji przypisanej odprawie z art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela indyferentne jest zarobkowanie przez nauczyciela w ramach pozapracowniczych podstaw zatrudnienia.”

W ocenie Sądu analogicznie należy ocenić żądanie A. C..

Dlatego Sąd zasądził na jego rzecz od pozwanego Domu Dziecka w W. kwotę 26 436,84 zł jako sześciomiesięczna odprawę, określoną w art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela wraz z odsetkami od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia zapłaty tj. zgodnie z żądaniem pozwu. We wskazanej dacie świadczenie to było już wymagalne (art. 481§1 i 2 kpc w zw. z art. 300 kp).

Nie zasługiwało natomiast na uwzględnienie żądanie zapłaty odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, o jakim mowa w art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 23¹§4 kp. Podobne zagadnienie omówił Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 10 października 2000 r. III ZP 24/00, w której przyjął, że pracownikowi, który rozwiązał stosunek pracy na podstawie art. 23¹§4 kp nie przysługuje odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia na podstawie art. 36¹ kp. To samo należy odnieść do odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, określonego w art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela. Przyjęta w tym przepisie zasada, że rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem nie może prowadzić do konkluzji, że doszło do skrócenia takiego okresu wypowiedzenia przez pracodawcę.

Orzeczenie o kosztach Sąd oparł na treści art. 98§1 i 2 kpc. Powód wygrał powództwo główne w 75%. Dlatego Sąd zasądził od pozwanego Domu Dziecka w W. na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia jego pełnomocnika kwotę 1350 zł, która stanowi 75% stawki określonej w paragrafie 6 pkt 5 w związku z paragrafem 12 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U z 2002 r. nr 163 poz.1348).

Ani pozwany ad. 1 ani ad. 2 nie wnosili o zasądzenie zwrotu kosztów procesu. Ponieważ powództwo wzajemne zostało oddalone w całości Sąd zasądził od powoda wzajemnego na rzecz pozwanego wzajemnego pełną stawkę wynagrodzenia pełnomocnika tj. 1800 zł.

Sąd nie orzekał o kosztach sądowych gdyż obaj pozwani byli zwolnieni od uiszczania opłat. Sąd nadał z urzędu wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art.477² § 1 kpc.

Z tych względów i na podstawie powołanych przepisów Sąd orzekł jak w wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wniósł W. M. działający tak w imieniu Domu Dziecka w W. jak i Centrum Administracyjnego Domu Dziecka w W..

Wyrok zaskarżono w pkt. I, IV, V, VI i VII zarzucając mu:

1) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 23¹ § 4 kp. przez niewłaściwe zastosowanie w stanie faktycznym sprawy nie dającym podstaw do przyjęcia, że powód rozwiązał stosunek pracy z Domem Dziecka w W. G. w dniu 06.12.2013r. na podstawie wymienionego przepisu,

- art. 20 ust.2 ustawy Karta Nauczyciela przez niewłaściwe zastosowanie wobec przyznania powodowi prawa do odprawy pieniężnej na podstawie wymienionego przepisu podczas gdy nie zaistniała po stronie pracodawcy sytuacja odpowiadająca przesłankom wymienionym w ust. 1 art. 20 Karty Nauczyciela,

- art. 55§1¹ kp przez niewłaściwe zastosowanie wobec ustalenia sprzecznie ze zgromadzonym materiałem, że rozwiązanie przez powoda stosunku pracy nie nastąpiło na podstawie oświadczenia powoda złożonego pracodawcy dnia 31.12.2013r.,

2) naruszenie przepisów prawa procesowego:

- wobec poczynienia przez Sąd sprzecznych ze zgromadzonym materiałem ustaleń, że oświadczenie powoda złożone na piśmie dnia 29.11.2013r. spełnia warunek uprzedzenia o rozwiązaniu umowy przewidziany w art. 23¹ § 4 kp oraz, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dających prawo do przyznania odprawy na podstawie art. 20 ust.2 Karty Nauczyciela i że oświadczenie powoda zawarte w piśmie z dnia 30.12.2013r. nie spowodowało rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55¹ § 1 kp ,

- wobec nie przyjęcia za podstawę do ustaleń i wnioskowania Sądu wskazanej przez powoda podstawy faktycznej uzasadniającej roszczenia pozwu.

Podnosząc powyższe zarzuty pozwani wnosili o zmianę wyroku Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie z dnia 21.09.2015r. w części zaskarżonej tj. w pkt. I, IV, V, VI i VII przez oddalenie w całości powództwa o zasądzenie podprawy pieniężnej, odstąpienie od obciążenia pozwanego Domu Dziecka w W. kosztami procesu, odstąpienie od obciążenia kosztami procesu Centrum Administracyjnego Domu Dziecka w W. G. oraz uzupełnienie pkt. IV przez wskazanie, iż oddalenie powództwa wzajemnego w całości odnosi się do Centrum Administracyjnego Domu Dziecka w W. G. lub o uchylenie wyroku w części zaskarżonej i przekazanie sprawy Sądowi I Instancji do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu za II Instancję.

W uzasadnieniu apelacji stwierdzono, że oczywiście błędne są ustalenia Sądu, z których wynika, że do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło dnia 06.12.2013r. na podstawie art. 23¹ § 4 kp wobec złożenia przez niego pracodawcy w dniu 29.11.2013r. uprzedzenia o którym stanowi wymieniony przepis. W ocenie strony pozwanej oświadczenie złożone przez powoda w piśmie z dnia 29.11.2013r. nie było uprzedzeniem przewidzianym treścią art. 23¹ § 4 kp, bowiem nie zostało złożone w terminie wskazanym w wymienionym przepisie i przez to nie skutkowało rozwiązaniem stosunku pracy w dniu 06.12.2013r. Zdaniem apelującego dopiero od dnia 01.01.2014r. rozpoczął bieg 2 miesięczny termin w czasie którego powód miałby prawo rozwiązać stosunek pracy za 7 dniowym uprzedzeniem tj. na podstawie art. 23¹ § 4 kp i powód nie był uprawniony do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 23¹ § 4 kp. przed datą przejścia jego zakładu pracy na nowego pracodawcę. Poza tym budzą zastrzeżenia ustalenia Sądu, z których wynika że powodowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 kp należy się odprawa pieniężna na podstawie art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela przyjmując, że w czasie rozwiązania stosunku pracy był zatrudniony na podstawie mianowania i podlegał pod Kartę Nauczyciela. Oparcie się przez Sąd na podładzie Sądu Najwyższego wyrażonym wyroku z dnia 28.10.2014r. I PK 58/14 w ocenie apelującego nie jest słuszne gdyż wyrok nie wiąże Sądu, a nadto nie odnosi się do stanu faktycznego występującego w tej sprawie. Według apelującego u pracodawcy powoda nie doszło do zmian organizacyjnych w rozumieniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela gdyż Dom Dziecka w W. G. nie został objęty zmianami organizacyjnymi wewnątrz jednostki, jako że mimo ustania bytu prawnego Domu Dziecka w W. G. nie doszło do likwidacji pracodawcy powoda. W toku przekształceń organizacyjnych zostały bowiem spełnione przesłanki przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ kp. Przekształcenia organizacyjne Domu Dziecka w W. G. nie uniemożliwiły dalszego zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze czasu pracy i na dotychczasowym stanowisku i nowo utworzonej jednostce. Powód został powiadomiony przez pracodawcę pismem z dnia 29.11.2013r., że z dniem 01.01.2014r. na podstawie art. 23¹ kp przejęty zostaje przez nowego pracodawcę. Skoro więc nie doszło do zmian organizacyjnych wewnątrz pracodawcy powoda ani też likwidacji tego pracodawcy to nie zachodziły podstawy do rozwiązania z powodem stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela bowiem tylko wystąpienie jednej z sytuacji przewidzianej w wymienionym przepisie jako podstawy rozwiązania stosunku pracy uzasadniałoby przyznanie powodowi odprawy pieniężnej na podstawie art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Wskazano, że przy przyjętym przez Sąd założeniu, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na wniosek powoda w trybie art. 23¹ § 4 kp. to wyłączną i jedyną podstawą prawną do przyznania powodowi odprawy zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego mógłby stanowić art. 8 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, zaś wysokość odszkodowania odpowiadać kwocie 3 miesięcznego wynagrodzenia.

Podniesiono, że ustalenia Sądu nie zostały oparte na podstawie faktycznej uzasadniającej roszczenia pozwu. Powód podał w pozwie a następnie potwierdził w piśmie z dnia 04.12.2014r., iż do rozwiązania stosunku pracy doszło na podstawie art. 55 § 1 kp z winy pracodawcy, który wobec likwidacji pracodawcy nie dopełnił obowiązku wypowiedzenia mu umowy o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Powód konsekwentnie utrzymywał, że u pracodawcy nie doszło do przekształceń organizacyjnych skutkujących przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę i przejściem pracowników w trybie art. 23 § 1 kp. Sąd natomiast wbrew twierdzeniom powoda przyjął, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w następstwie złożonego przez niego dnia 29.11.2013r. oświadczenia że nie zgadza się na zaproponowaną zmianę warunków pracy i oświadczenie to w ocenie Sądu jest uprzedzeniem o którym stanowi art. 23¹ § 4 kp. Konsekwencją takiego rozwiązania stosunku pracy jest prawo do otrzymania odprawy pieniężnej na podstawie Karty Nauczyciela. W ocenie strony pozwanej Sąd zobowiązany był odnieść się do zasadności roszczeń pozwu opartych na przytoczonych przez powoda okolicznościach faktycznych uzasadniających żądanie i wypowiedzieć się czy rozwiązanie stosunku pracy przez powoda na podstawie art. 55 § 1¹ kp i z przyczyn podanych w piśmie z dnia 30.12.2013r. było uzasadnione tzn. czy zachodziły po stronie pracodawcy podstawy do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z przyczyn wymienionych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

W ocenie strony pozwanej stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu bez wypowiedzenia w dniu 31.12.2013r. na podstawie art. 55 § 1¹ kp wobec złożenia w tej dacie przez powoda pracodawcy stosownej treści oświadczenia. Odmienne ustalenia Sądu pozostają w sprzeczności zarówno z twierdzeniami powoda jak również ze zgrupowanym w sprawie materiałem.

Nadto bezpodstawnie Sąd nałożył na Centrum Administracyjne Domu Dziecka w W. obowiązek zwrotu powodowi kosztów procesu w sytuacji gdy powód nieprawidłowo wniósł powództwo przeciwko Centrum, które jak się okazało nie posiadało w sprawie legitymacji biernej. Skoro Sąd oddalił tak wniesione powództwo wobec nie posiadania przez Centrum legitymacji biernej powództwo wzajemne nie było merytorycznie rozpoznane i z przyczyn formalnych zostało oddalone a zatem brak podstawy prawnej do zasądzenia jak w pkt. VI wyroku, co uzasadnia wniosek o zmianę w tej części wyroku.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wnosił o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanych na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem II instancji według norm przepisanych. Zdaniem strony powodowej apelacja jest całkowicie bezzasadna a podniesione zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego jak i sprzeczności istotnych ustaleń Sadu z treścią zebranego materiału dowodowego, które strona pozwana błędnie kwalifikuje jako naruszenie przepisów prawa procesowego są chybione. W obszernym uzasadnieniu argumentowano za słusznością wyroku Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja wniesiona przez W. M. działającego tak w imieniu Domu Dziecka w W. i Centrum Administracyjnego Domu Dziecka w W. jest zasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji nie rozpoznał prawidłowo istoty sprawy a wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Ustalenia Sądu, ocenione jako bezsporne między stronami budzą wątpliwości. Przede wszystkim wydaje się, że nie została prawidłowo i dostatecznie wyjaśniona kwestia zmian organizacyjnych, jakie zaszły u pozwanych w 2013 roku i jakie to miało znaczenie dla stosunku pracy powoda i jakie skutki pociągało w kwestii jego rozwiązania. Uwadze Sądu umknęło i nie zostało to dostatecznie rozważone, że na skutek wejścia w życie od dnia 01.01.2012r. a nie jak błędnie wskazał Sąd - dnia 5 sierpnia 2011 r. ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. nr 149 poz.887) Rada Powiatu w L. podjęła Uchwałę z 30.01.2013r. w sprawie reorganizacji Domu Dziecka w W., dotychczasowego pracodawcy powoda, która to uchwała weszła w życie z dniem podjęcia, z mocą obowiązującą od 01.01.2013r.

Na mocy tej uchwały, jak wynika z kategorycznej jej treści, Dom Dziecka w W. ulega reorganizacji, w ten sposób, że z placówki opiekuńczo wychowawczej Domu Dziecka w W. wyodrębnia się jednostkę organizacyjną Powiatu

L., która z dniem uzyskania zezwolenia wojewody staje się placówką opiekuńczo-wychowawczą Dom Dziecka Oficyna a z dotychczasowych komórek organizacyjnych Domu Dziecka w W. **tworzy się** celem zapewnienia obsługi ekonomiczno-administracyjnej i organizacyjnej prowadzonych placówek opiekuńczo wychowawczych, jednostkę organizacyjną Powiatu L. o nazwie Centrum Administracyjne Domu Dziecka w W.. Na mocy tego aktu uchwalono statuty placówek opiekuńczo-wychowawczych i statut Centrum. Jednocześnie na mocy § 3 tej uchwały ustalono, że zatrudnione w Domu Dziecka w W. **osoby stają się** odpowiednio pracownikami, w tym według punktu 3 wychowawcy i pracownicy socjalni zatrudnieni w Domu Dziecka w W. tych placówek, do których zostaną odpowiednio przeniesieni.

Przesłuchany uzupełniająco przed Sądem Okręgowym W. M. twierdził, że tak Centrum jak i pozostałe placówki opiekuńczo-wychowawcze powstały dopiero z dniem 01.01.2014r. i z tą datą, tak on jak i poszczególni pracownicy dotychczasowego Domu Dziecka w W. stali się pracownikami tych placówek, o czym zostali poinformowani podobnie jak i powód pismami z jednej daty. Zdaniem dyrektora wynikało to z trudności technicznych wynikających z konieczności uzyskania odpowiednich ram organizacyjnych: NIP, Regon, konta bankowe, itp. Jednakże to twierdzenie o powstaniu od 01.01.2014r. nowoutworzonych placówek wymaga dogłębnej oceny przez Sąd w kontekście faktu, że uchwała Rady Powiatu o przekształceniach i reorganizacji Domu Dziecka w W. weszła w życie z mocą obowiązującą **od 01.01.2013r.** Skoro od daty obowiązywania uchwały uregulowane zostały stosunki pracy dotychczasowych pracowników rozważenia wymaga jaki to ma wpływ na roszczenia powoda. Sąd Okręgowy nie przesądza jednoznacznie, czy powód stał się pracownikiem zreorganizowanego Domu Dziecka W. z dniem 01.01.2013r. czy miał się stać z dniem 01.01.2014r. w wyniku przeniesienia, na co mogłoby wskazywać pismo z 29.11.2013r. Jednakże zdaniem Sądu wymaga to stanowczego wyjaśnienia gdyż ma zasadnicze znaczenie dla roszczeń podniesionych w pozwie oraz pozwie wzajemnym, chociażby w celu oceny znaczenia oświadczeń woli stron w związku z czynnościami zmierzającymi do rozwiązania umowy o pracę. Jest to także istotne dla oceny zachowania terminów określonych w art.23¹kp i art. 55§1¹kp.

Uprawnione mogło by być przyjęcie, że powód jako wychowawca od 01.01.2013r. (data obowiązywania uchwały Rady Powiatu) nadal był pracownikiem Domu Dziecka w W. a tylko inni pracownicy Domu Dziecka w odpowiedniej dacie (np. od 01.01.2014r.) zostali przeniesieni do nowo utworzonych placówek. Oczywiście poza dyskusją jest, że od 01.01.2014r. w związku z wejściem w życie ustawy o pieczy zastępczej status powoda ulegał zmianie – miał stać się pracownikiem samorządowym i przestał podlegać rygorom Karty Nauczyciela, ale wszystko to wymaga dodatkowej oceny, której powinien dokonać Sąd I instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy pod kątem rozstrzygnięć roszczeń powoda zakreślonych podstawą faktyczną wniesionego powództwa oraz roszczeń pozwu wzajemnego. Pomocne w tym celu będzie uzyskanie dodatkowej dokumentacji od pozwanych, chociażby akt osobowych dyrektora placówek W. M., aby ustalić od jakiej daty został powołany na stanowisko dyrektora Centrum i pozostałych placówek, gdyż w ten sposób można wskazać datę powstania tych jednostek, jako punkt wyjściowy do rozważań odnośnie statusu pracodawcy powoda. Przesłuchany przed Sądem Okręgowym W. M. nie pamiętał daty powołania do nowych jednostek a znajdujący się w aktach sprawy dokument powołania na stanowisko dyrektora Domu Dziecka w W. z 2004 roku (k.106as) nie jest wystarczający dla dokonania ustaleń niezbędnych w sprawie. Zatem przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd uzyska wskazaną dokumentację i rozważy konieczność zgromadzenia dodatkowych dokumentów jakie uzna za stosowne.

Ponadto uwadze Sądu przy analizie prawnej roszczeń powoda związanych z żądaniem odszkodowania w nawiązaniu do trybu rozwiązania umowy o pracę w oparciu o art. 23¹kodeksu pracy i art. 55 kp umknęło, że stosunek pracy powoda oparty był na stosunku mianowania. Sąd zasygnalizował tą kwestię oceniając zasadność roszczeń wynikających z art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela ale całkowicie pominął przy analizie oceny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 23¹kodeksu pracy. Wywód Sądu opiera się ocenie czy zachowane zostały rygory z art. 23¹§4 kp a tym czasem pominięto uregulowania §5 art. 23¹ kp.

Z przepisu tego (§ 5) wynika, że pracodawca, z dniem przejęcia zakładu pracy lub jego części, jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż

umowa o pracę oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie niezgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie. Przepis § 4 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

Powód jako nauczyciel świadczył pracę w oparciu o stosunek mianowania a więc na innej podstawie niż umowa o pracę. Zatem w razie przyjęcia przez Sąd, co wymaga dogłębnej analizy prawnej w kontekście dokonanych ustaleń faktycznych, że doszło do przejęcia zakładu pracy lub jego części, konieczna jest ocena podjętych czynności tak przez pracodawcę jak i powoda w celu ustalenia czy zachowane zostały przez strony rygory terminów zakreślonych wskazanym przepisem. Ma to bowiem zasadnicze konsekwencje dla trybu rozwiązania stosunku pracy i wywodzonych następnie roszczeń z art. 55 kodeksu pracy. Wszystko to powinno być należycie ocenione przez Sąd orzekający w pierwszej instancji po przeprowadzeniu dodatkowego postępowania dowodowego. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd przesłucha strony, w tym szczegółowo powoda, aby określić dokładnie jego żądania, pamiętając, że powód nie skarżył wyroku w części oddalającej jego żądanie, zgromadzi dodatkową dokumentację jaką uzna za stosowną, rozważy celowość uzyskania odpowiednich dokumentów z Powiatu L., aby ocenić zakres reorganizacji pracodawcy powoda w celu ustalenia czy doszło do przejęcia całości lub części zakładu pracy bądź jego likwidacji, ewentualnie przeprowadzi dodatkowe dowody wskazane przez strony a następnie oceni zasadność roszczeń wynikających z pozwu, zakreślonych ramami przepisów art. 23¹ kodeksu pracy, art. 20 ustawy Karta Nauczyciela oraz art. 55 kodeksu pracy.

Na marginesie Sąd sygnalizuje, że Sąd podejmując decyzje o wezwaniu do udziału w sprawie Centrum Administracyjnego Domu Dziecka w W. przesłał temu pozwanego odpis postanowienia o wezwaniu do udziału w sprawie, ale z akt nie wynika aby zostały doręczone odpisy pozwu czy pisma pism procesowych. Wprawdzie obydwaj pozwani są ostatecznie reprezentowani przez dyrektora W. M. oraz już na etapie postępowania apelacyjnego przez fachowego pełnomocnika jednak wydaje się właściwym trybem postępowania by doręczać stronom działającym w sprawie pisma procesowe.

Tak więc wskazując na powyższe na tym etapie sprawy uzasadnione były zarzuty naruszenia prawa materialnego, wskazane w apelacji wobec niedostatecznych ustaleń faktycznych i sprzeczności tych dokonanych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd Rejonowy w toku ponownego rozpoznania sprawy dokona niezbędnych ustaleń faktycznych, oceni oświadczenia woli stron i ich wpływ na stosunek pracy powoda i jego rozwiązanie a następnie dokona wnikliwej analizy zasadności roszczeń powoda oraz pozwanych.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Okręgowy na mocy art. 386 § 4 kpc uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.