

Sygn. akt VPa 73/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 czerwca 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Jacek Wilga

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński

SSO Andrzej Marek (spr.)

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2013 roku **w Legnicy**

na rozprawie

sprawy z powództwa S. R.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L., (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością we W.i (...)Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

o odszkodowanie i odprawę

na skutek apelacji strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. i strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W.

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

z dnia 15 lutego 2013 roku **sygn. akt** IV P 191/12

I. oddala apelacje,

II. zasądza solidarnie od stron pozwanych (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L.i (...)Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W.kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Powód S. R. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w L. domagał się odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz odprawy pieniężnej przewidzianej w ustawie o tzw. zwolnieniach grupowych. W uzasadnieniu podał, że był zatrudniony u strony pozwanej, prowadzącej Salon i Serwis (...) w L. na stanowisku doradcy serwisowego. Umowa o pracę została po okresie próbnym zawarta na czas określony 5 lat, z możliwością jej wcześniejszego wypowiedzenia za dwutygodniowym okresem. Zdaniem powoda strona pozwana zawierając z nim długoterminową umowę o pracę (na okres 5 lat) naruszyła przepis art. 8kp – dokonała tego w celu obejścia przepisów o zawieraniu umów na czas nieokreślony. Zatem w ocenie powoda łącząc strony umowę należało traktować, jako umowę zawartą na czas nieokreślony ze wszystkimi tego konsekwencjami. Wypowiadając umowę o pracę bez wskazania przyczyny, strona pozwana naruszyła więc przepisy prawa pracy. Nadto powód zarzucił, że

przyczyną faktyczną wypowiedzenia umowy o pracę było zaprzestanie prowadzenia dalszej działalności - Salonu (...), zatem przyczyna nie leżąca po stronie pracownika. Z tego względu powód wniósł o zasądzenie odprawy pieniężnej.

Sąd – mając na uwadze art. 23¹ k.p - wezwał do udziału w sprawie dodatkowo dwie strony pozwanej tj. (...) sp. z o.o. we W. oraz (...) sp. z o.o. w L.. Strony pozwane wniosły o oddalenie powództwa. (...) sp. z o.o. w L. wskazała, że ustawa nie zakazuje zawierania umów o pracę na czas określony powyżej konkretnego okresu. Stosując wykładnię literalną przepisów kp strona pozwana miała prawo do zawarcia z powodem umowy o pracę na okres pięcioletni. Konsekwencją powyższego było wypowiedzenie tej umowy z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia bez wskazania przyczyny. W zakresie żądania zapłaty odprawy stron pozwana podała, że zatrudniała mniej niż 20 pracowników i ustawa o tzw. zwolnieniach grupowych nie ma w takiej sytuacji zastosowania. Strony pozwane (...) sp. z o.o. w L. i (...) sp. z o.o. wskazały, że nie doszło do przejęcia zakładu pracy w trybie art. 23¹ kp, a zatem nie ponoszą odpowiedzialności za zobowiązania (...) sp. z o.o. w L.. Nadto pozwane spółki podnosiły okoliczności, na które powoływała się (...) sp. z o.o. w L.. Sąd Rejonowy w Lubinie uwzględnił żądanie powoda wobec (...) sp. z o.o. w L. oraz (...) sp. z o.o. we W. (powództwo przeciwko (...) sp. z o.o. zostało oddalone) zasądając od tych spółek dochodzone pozwem obie należności.

Sąd Rejonowy uznał, że doszło do przejęcia wyodrębnionej części zakładu pracy w postaci salonu autoryzowanego samochodów marki M. (prowadzonego przez (...) sp. z o.o. w L.) na Spółkę (...). (...) sp. z o.o. we W..

Wynika to z faktu, iż umowa dzierżawy obiektów, w których prowadzony był tenże salon została rozwiązana z dniem 22.06.2012r. i w tym samym dniu została zawarta nowa umowa dzierżawy ze spółką (...) sp. z o.o. we W..

Sąd powołał się także na zeznania świadków, którzy zgodnie wskazali, w jaki sposób odbyło się przejęcie zakładu i zadań wraz z majątkiem i pracownikami. Bez znaczenia jest, że z częścią pracowników rozwiązano umowy w trybie porozumienia stron. W ocenie Sądu stanowiło to obejście przepisów prawa w zakresie gwarancji zatrudnienia wynikających z art. 23¹ kp. Konsekwencją ustalenia, że doszło do przekazania zakładu pracy do (...) sp. z o.o. we W. jest uznanie solidarnej odpowiedzialności tego podmiotu oraz dotychczasowego pracodawcy (...) sp. z o.o. w L. w zakresie roszczeń zgłoszonych przez powoda (art. 23¹ kp § 2 kp). W zakresie oceny żądania odszkodowawczego sąd wskazał, że zawarcie z powodem umowy o pracę na tak długi okres (5 lat) ze wskazaniem, że umowa ta może ulec rozwiązaniu za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia stanowi ze strony zakładu pracy nadużycie prawa i nie może podlegać ochronie prawnej. Powołując orzecznictwo SN podkreślił, że po pierwsze: standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najlepiej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika, po drugie - umowa terminowa jest wyjątkiem, który jeśli ma być zastosowany, to tylko ze względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy i nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy. Powód w swoich zeznaniach wskazał na okoliczności, że nie prowadzono uzgodnień, co do rodzaju zawieranych umów, a o rodzaju umowy decydował prezes firmy. Zatem była to sytuacja, w której było oczywiste, że warunki umowy zostały ustalone wyłącznie przez pracodawcę, że pracodawca nie dopuszczał żadnych negocjacji, a pracownikowi pozostawało wyłącznie proste przystąpienie do narzuconych klauzul. Zatem przyjąć należało, że zawarcie takiej umowy z możliwością jej wcześniejszego wypowiedzenia z zastosowaniem okresu dwutygodniowego wyrażało wyłącznie interesy pracodawcy, który proponował umowy łatwo rozwiązywalne w trybie korzystnym ekonomicznie dla pracodawcy. W sytuacji zaś gdy strona pozwana nie wykazała interesu racjonalnie uzasadnionego w takim kształtowaniu stosunku pracy (na czas określony), to uznać należało, że powód winien być traktowany jako pracownik zatrudniony na czas nieokreślony ze wszystkimi tego konsekwencjami. Zatem wypowiedzenie umowy winno nastąpić za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia z podaniem przyczyny takiej decyzji pracodawcy. Brak wskazania przyczyny stanowi uchybienie przepisom art. 30 § 4 kp i stanowi podstawę do żądania odszkodowania na podstawie art. 45 i 471 kp.

W zakresie żądania odprawy pieniężnej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników Sąd uznał, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wykazywał, iż przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były okoliczności związane z zaprzestaniem prowadzenia dalszej działalności przez (...) sp. z o.o. w L. i przejęcie działalności przez (...) sp. z o.o. we W..

Zatem były to przyczyny nie leżące po stronie pracownika. Nadto w okresie dokonywania powodowi wypowiedzenia umowy o pracę liczba zatrudnionych pracowników była większa niż 20, zatem przepisy cytowanej ustawy miały zastosowanie. Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd na podstawie art. 8 pkt 1 ust. 2 ustawy z dnia 13.03.2003r. o rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników zasądził na rzecz powoda odpłatność pieniężną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

Apelację od powyższego wyroku (w części która dotyczyła skarżących) wniosły: (...) sp. z o.o. w L. oraz (...) sp. z o.o. we W..

(...) sp. z o.o. w L. wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych, podnosząc następujące zarzuty:

1. sprzeczność ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału, naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez niedokonanie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału oraz naruszenie art. 316 § 1 kpc poprzez niewzięcie pod uwagę stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy.

2. naruszenie art. 8 kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu że zawarcie przez pozwaną (...) sp. z o.o. z powodem 5 - letniej umowy o pracę ze wskazaniem, że umowa ta może ulec rozwiązaniu za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia stanowi ze strony zakładu pracy nadużycie prawa i nie może podlegać ochronie, podczas gdy nie było żadnego nadużycia ze strony pozwanej (...) sp. z o.o.

3. naruszenie art. 23¹ kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że w niniejszej sprawie doszło do przejścia wyodrębnionej części zakładu pracy w postaci salonu autoryzowanego samochodów marki M. oraz poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że rozwiązanie umów o pracę w trybie porozumienia stron z częścią pracowników stanowiło obejście przepisów prawa pracy w zakresie gwarancji zatrudnienia wynikających z art. 231 kodeksu pracy, podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw do ww. twierdzeń.

4. naruszenie art. 58 § 1 i 2 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że umowa o pracę łącząca powoda z pozwaną została zawarta z naruszeniem ww. przepisów i w celu obejścia przepisów prawa pracy podczas gdy wykładnia językowa art. 25 § 1 kodeksu pracy oraz wykładnia systemowa tego artykułu w związku z art. 11 kodeksu pracy oraz art. 2 i 22 Konstytucji RP przemawia jednoznacznie za przyjęciem, że przedmiotowa umowa o pracę nie narusza tych przepisów.

5. naruszenie art. 1 i następnie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że ma ona zastosowanie do powoda podczas gdy ustawa ta nie ma zastosowania w przedmiotowej sprawie.

Skarżąca (...)sp. z o.o. we W. podniosła następujące zarzuty:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

- art. 23¹ kodeksu pracy poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, że w niniejszej sprawie doszło do przejścia przez (...)sp. z o.o. wyodrębnionej części zakładu pracy w postaci autoryzowanego salonu sprzedaży i warsztatu pojazdów M. (...)oraz poprzez błędne przyjęcie, że rozwiązanie umów o pracę z częścią pracowników w trybie porozumienia stron stanowiło obejście przepisów prawa pracy w zakresie gwarancji zatrudnienia wynikających z art. 231 Kodeksu pracy, a w konsekwencji poprzez niewłaściwe przyjęcie solidarnej odpowiedzialności (...) sp. z o.o. i (...) sp. z o.o. w zakresie roszczeń zgłoszonych przez powoda, podczas gdy okoliczności te nie znalazły potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym;

- art. 11; art. 25 i art. 33 Kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe przyjęcie, że łącząca powoda i pozwaną (...) sp. z o.o. umowa o pracę zawarta na okres 5 lat, tj. na czas dłuższy niż 3 lata, przewidująca możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, stanowiła obejście imperatywnych unormowań,

służących ochronie pracowników przed zatrudnianiem na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, podczas gdy przepisy Kodeksu pracy dopuszczają możliwość zawierania umów o pracę na czas określony bez wskazania maksymalnego okresu jej trwania. Ponadto przepisy Kodeksu pracy wprost dopuszczają możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Brak jest przy tym przepisu prawa pracy, który zabraniałby pozwanej (...) sp. z o.o. na zawarcie z powodem umowy o pracę na czas określony (dłuższy niż trzy lata) z możliwością jej wcześniejszego wypowiedzenia. Ponadto strony zgodnie i w porozumieniu ukształtowały treść łączącego je stosunku pracy według ich woli oraz zgodnie z zasadą swobody umów. Gdyby powód nie zgadzał się na zawarcie łączącej go z pozwaną (...) sp. z o.o. umowy o pracę lub też nie akceptował jej warunków - nie zawarłby tej umowy, rozwiązałby ją lub też podjąłby próbę zmiany jej warunków w momencie jej zawierania lub w trakcie jej trwania. Powód nie dokonał żadnej z ww. czynności, mimo że z częścią pracowników (na ich wnioski) pozwana (...) sp. z o.o. zawarła umowy na czas nieokreślony (w momencie nawiązania stosunku pracy) lub też aneksy zmieniające umowy o pracę zawarte na czas określony na umowy zawarte na czas nieokreślony.

- art. 8 i art. 25 Kodeksu pracy oraz art. 58 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe uznanie, że strona pozwana - (...) sp. z o.o. zawierając z powodem długoterminową umowę o pracę (na 5 lat) z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, dopuściła się nadużycia prawa pracy i nie podlega ochronie prawnej, a tym samym naruszyła art.8 kodeksu pracy, bowiem dokonała tego w celu obejścia przepisów prawa o zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony, gdy tymczasem przepisy Kodeksu pracy dopuszczają możliwość zawarcia umowy o pracę na czas określony bez wskazania maksymalnego okresu jej trwania. Nie doszło więc do obejścia przepisów prawa o zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony; ani też do nadużycia prawa podmiotowego ze strony pozwanej (...) sp. z o.o.

- art. 30 § 4, art. 36 §1 ust. 3, art. 45 §1 i art.471 Kodeksu pracy poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że łącząca powoda i pozwaną (...) sp. z o.o. umowa o pracę stanowiła umowę zawartą na czas nieokreślony, w związku z czym pozwana (...) sp. z o.o. dokonała jej wypowiedzenia z naruszeniem umów o pracę zawartych na czas nieokreślony (brak w wypowiedzeniu przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę); co uzasadniało, zdaniem Sądu I instancji, zasadność zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy powoda i pozwaną (...) sp. z o.o. łączyła umowa o pracę na czas określony, pozwana dokonała jej wypowiedzenia w sposób zgodny z przepisami prawa pracy a tym samym brak jest podstaw prawnych do przyznania powodowi odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

- art. 1, art. 8 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, póź. 844 ze zm.) poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że ma ona zastosowanie w niniejszym przypadku i zasądzenie na rzecz powoda odprawy pieniężnej, podczas gdy ustawa ta nie ma zastosowania w przedmiotowej sprawie.

2. naruszenie następujących przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

1. art. 6 k.c. w związku z art. 232 k.p.c. poprzez niewłaściwe uznanie, że powód udowodnił, iż doszło do przejścia zakładu pracy i pracowników (...) sp. z o.o. przez (...) sp. z o.o. w trybie art. 231 Kodeksu pracy, mimo że okoliczność ta nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, a to na powodzie ciążył w tym zakresie ciężar dowodu,

2. art. 233 k.p.c. przez naruszenie granic swobodnej oceny dowodów i poczynienie przez Sąd I instancji ustaleń sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego na skutek:

a) niewłaściwego przyjęcia, że skoro ówczesny Prezes Zarządu pozwanej (...) sp. z o.o. poinformował swoich pracowników, że zakład pracy (...) sp. z o.o. będzie przejęty przez (...) sp. z o.o., to rzeczywiście do tego przejścia doszło,

b) niewłaściwego przyjęcia, że w chwili wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę pozwana (...) sp. z o.o. zatrudniała więcej niż 20 pracowników, podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdza, że było ich 16,

c) błędnego przyjęcia, że do umowy o pracę łączącej powoda z pozwaną (...) sp. z o.o. należy stosować postanowienia Kodeksu pracy dotyczące umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

3. art. 316 § 1 kpc poprzez niewzięcie pod uwagę stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy i wydanie wyroku w oparciu o część materiału dowodowego bez uwzględnienia faktu, iż powód nie udowodnił istotnych okoliczności stanowiących podstawę skarżonego wyroku, które nie zostały także przyznane przez pozwanych, a więc nie stanowiły okoliczności bezspornych.

4. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nienależyte sporządzenie uzasadnienia wyroku nie zawierające odniesienia do wszystkich istotnych kwestii, w tym w szczególności do powodów, dla których, sąd uznał, że w okresie wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę ilość pracowników zatrudnionych w (...)L.sp, z o.o. była większa niż 20.

Mając powyższe zarzuty na uwadze skarżąca (...) sp. z o.o. we W. wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w stosunku do strony pozwanej (...) sp. z o.o. i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o zwrocie kosztów postępowania od powoda na rzecz pozwanej (...) sp. z o.o., w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacje nie zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy podziela, uznając za własne, ustalenia faktyczne i ocenę prawną poczynione przez Sąd Rejonowy w przedmiotowej sprawie. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny sprawy uwzględniając całość materiału dowodowego oraz dokonując jego oceny w ramach przysługującej mu swobody w ocenie dowodów, granic tej swobody nie przekraczając. Sąd Rejonowy ocenił przeprowadzone dowody w sposób logiczny, zgodny z zasadami doświadczenia życiowego oraz uwzględnił towarzyszące im okoliczności, które miały znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Dopóki Sądowi nie można postawić uzasadnionego zarzutu naruszenia zasad logicznego rozumowania, dopóty poczynione przez niego ustalenia nie mogą być kwestionowane i to nawet w sytuacji gdy możliwa jest odmienna, od dokonanej przez Sąd, ocena zgromadzonych w sprawie dowodów. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ustalił fakty, które uznał za udowodnione, dowody, na których się oparł oraz wyjaśnił podstawę prawną wyroku, nie naruszył przy tym wskazywanych w treści apelacji przepisów prawa materialnego i procesowego. W toku postępowania przed sądem I instancji nie doszło do naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez naruszenie swobodnej oceny dowodów i zaniechanie wszechstronnego zbadania materiału dowodowego w sprawie.

Obie apelacje, zawierające w znacznej części podobne zarzuty, zmierzały do wykazania następujących okoliczności:

- po pierwsze: nie nastąpiło w niniejszej sprawie przejście części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., a zatem w konsekwencji obie skarżące spółki nie mogą ponosić solidtarnej odpowiedzialności wobec powoda za zobowiązania na podstawie art. 23¹ § 2 k.p.,

- po drugie – niesłusznie Sąd Rejonowy uznał, że zawarcie z powodem umowy o pracę na okres 5 lat ze wskazaniem, że może ona ulec rozwiązaniu za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia stanowi ze strony pracodawcy nadużycie prawa i nie może podlegać ochronie prawnej (w konsekwencji niezasadne było zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania na podstawie art. 45 i 471 kp. za naruszenie przez pracodawcę art. 30 § 4 k.p.),

- po trzecie: w sprawie nie miała zastosowania ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż w chwili wręczenia

powodowi wypowiedzenia umowy o pracę spółka (...) zatrudniała jedynie 16 pracowników, a nadto w dniu 22 czerwca 2012 r. nastąpiło rozwiązanie umów o pracę z 10 pracownikami z ich inicjatywy za porozumieniem stron, a w sytuacji gdy inicjatywę rozwiązania umów przejmuje pracownik nie można mówić o konieczności stosowania powołanej ustawy (zatem bezpodstawne było zasądzenie na podstawie tej ustawy na rzecz powoda odprawy pieniężnej).

Zarzuty obu apelacji nie są zasadne. W zakresie zastosowania przez sąd rejonowy art. 23¹ k.p wskazać trzeba, że przejście zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę jest skutkiem różnych zdarzeń życia gospodarczego (sprzedaż, dzierżawa, leasing części zakładu) i powoduje istotne skutki prawne dla pracowników. Takie przypadki w aktualnej dynamicznej sytuacji gospodarczej mogą występować z większym natężeniem. Regułą - wynikającą z art. 23¹ § 1 k.p. - jest to, że nowy (przejmujący) pracodawca staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych (o niezmienionej treści) stosunkach pracy, których podstawę stanowi umowa o pracę. Regulacje zawarte w kodeksie pracy w tym zakresie mają charakter bezwzględnie obowiązujący i wprowadzają pewne mechanizmy ochronne (niekiedy mogące być nawet uznane za ograniczające swobodę działalności gospodarczej pracodawcy jako przedsiębiorcy) mające na celu – przynajmniej czasowe - zapewnienie pracownikom stabilizacji zatrudnienia i odpowiedzialności pracodawcy za wynikające ze stosunku pracy zobowiązania. Jak wskazał SN w wyroku z 3 kwietnia 2007 r. (II PK 245/06) z bezwzględnie obowiązującego charakteru art. 23¹ § 1 k.p. wynika, że skutek przejścia części zakładu pracy, polegający na zmianie pracodawcy, następuje z mocy prawa (automatycznie), a nie w następstwie uzgodnień między zainteresowanymi pracodawcami. Uzgodnienia te nie mogą wyłączyć lub zmienić wskazanego skutku przejścia zakładu pracy lub jego części. Z drugiej jednak strony skutek ten następuje bez względu na ewentualny sprzeciw pracowników. Przypomniał o tym SN w uchwale z 19 stycznia 1993 r. (I PZP 70/92) wskazując, że w razie przejęcia zakładu pracy w części przez inny zakład staje się on z mocy prawa stroną w stosunkach pracy z pracownikami zatrudnionymi w przejętej części zakładu (art. 23¹ § 2 k.p.) także wówczas, gdy pracownicy ci sprzeciwiali się zmianie pracodawcy.

Kodeks pracy nie zawiera definicji pojęcia "przejście zakładu pracy". Pojęcie to w orzecznictwie rozumiane jest szeroko. Przejście to może nastąpić na skutek różnorodnych zdarzeń i czynności prawnych (por. uchwały SN z 7 czerwca 1994 r., I PZP 20/94, z 22 lutego 1994 r., I PZP 1/94, z 16 marca 1993 r., I PZP 10/93 i wyrok z 29 listopada 2005 r., II PK 391/04). Pojęcie to łączy się z przejściem zakładu pracy rozumianego nie tylko przedmiotowo (przede wszystkim jako składniki majątkowe przedsiębiorstwa, w którym świadczona jest praca), ale też jako ogółu zadań (por. wyrok SN z 26 stycznia 2000, I PKN 489/99, OSNP 2001/11/381). Może być przy tym wynikiem zgodnego działania przejmującego i przejmowanego, ale także nastąpić wbrew woli jednego z nich (lub nawet obu w razie przejęcia z mocy ustawy). Do zaistnienia przejścia zakładu pracy nie jest bowiem konieczne zgodne współdziałanie obu wchodzących w grę podmiotów (pracodawców) ani ich zgodny zamiar osiągnięcia celu w postaci przejścia. Przejście zakładu pracy ma zatem miejsce także wówczas, gdy dotychczasowy i przejmujący pracodawca nie działali zgodnie dla osiągnięcia tego celu, natomiast doszło do faktycznego przejęcia majątku i zadań zakładu pracy (zob. wyrok SN z 29 sierpnia 1995 r., I PRN 38/95, OSNP 1996/6/83).

Instytucje przejścia zakładu pracy reguluje także prawo wspólnotowe. Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. b Dyrektywy z 12 marca 2001 r. (2001/23/WE) w sprawie zbliżenia ustawodawstwa Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowników w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów pracy lub części przedsiębiorstw lub zakładów przejęcie następuje wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, która zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza. Określając przesłanki, które świadczą o tym, że z punktu widzenia prawa doszło do transferu należy brać pod uwagę takie kwestie jak rodzaj przedsiębiorstwa, przeniesienie jego majątku, stopień podobieństwa działalności wykonywanej przed i po transferze.

Przejście na nowego pracodawcę części dotychczasowego zakładu pracy może niekiedy budzić wątpliwości. Istotną wskazówkę dał w tym zakresie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 listopada 1996 r. (I PKN 21/96) wskazując, że przez część zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p nie należy rozumieć każdego składnika mienia dotychczasowego pracodawcy, jak np. lokalu, maszyny, określonego prawa majątkowego. Częścią zakładu pracy staną się one dopiero

wówczas, gdy będą tworzyć zespół składników zakładu, który może być potraktowany jako odrębna placówka zatrudnienia dla pracowników, którzy wykonują w niej pracę. W sposób pełny (z odniesieniem do art. 1 powołanej dyrektywy Rady 2001/23/WE z 12 marca 2011 r. i orzecznictwa ETS – obecnie TSUE) kwestie przejścia części zakładu pracy rozważył SN w wyroku z dnia 14 czerwca 2012 r. (I PK 235/11) wskazując, że ocena przez sąd, czy nastąpiło przejście części zakładu pracy (jednostki gospodarczej) na nowego pracodawcę, w sytuacji, w której nowy usługodawca przejął usługi od poprzedniego usługodawcy wykonującego je na rzecz podmiotu zamawiającego usługę, wymaga ustalenia, czy przejmowana część zakładu pracy (jednostka gospodarcza) zachowała tożsamość, a w szczególności, zależnie od tego, czy działanie jednostki gospodarczej opiera się głównie na pracy ludzkiej, czy na składnikach majątkowych, konieczne jest ustalenie, czy nowy usługodawca przejął decydującą o jej zachowaniu część pracowników lub majątku (wyposażenia materialnego) przejmowanej jednostki (art. 23¹ § 1 k.p.). Częścią zakładu pracy będzie zatem pewna wyodrębniona całość, na którą składają się określone elementy materialne i majątkowe, organizacja (struktura zarządzania), które dają możliwość dalszego wykonywania pracy przez zatrudnionych w niej pracowników (połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej). Istotne pozostaje także to, czy tak rozumiana przejmowana część zakładu zachowała swoją tożsamość (czy działanie jednostki jest kontynuowane także w oparciu o przejętą istotną część pracowników).

W ocenie sądu okręgowego warunki te w niniejszej sprawie zostały spełnione. Prowadzony przez spółkę (...) autoryzowany salon samochodów marki M. (realizowane w nim usługi sprzedaży samochodów i ich serwis – tzw. część warsztatowa) należało traktować jako wyodrębnioną część zakładu pracy wykonującą swoje zadania (sprzedaż i serwis samochodów) funkcjonującą w oparciu o określoną strukturę organizacyjną i przy wykorzystaniu określonego majątku (dzierzawiony od spółki (...) obiekt oraz zamontowane tam urządzenia zakupione od spółki (...)). Wprawdzie czynności prawne składające się na takie przejście dokonywane były przy udziale podmiotu trzeciego (właściciela terenu i posadowionego na nim budynku stanowiącego salon), jednak taki trójstronny układ podmiotowy nie ma wpływu na uznanie, iż doszło do przejścia części zakładu pracy. Umowa dzierżawy obiektu pomiędzy spółką (...), a właścicielem - spółką (...) została rozwiązana w dniu 22 czerwca 2012 r. Tego samego dnia właściciel obiektu zawarł umowę dzierżawy ze spółką (...). Nastąpiło przy tym faktyczne (z dniem 1 lipca 2012 r.) objęcie przez nowego dzierżawcę przedmiotu dzierżawy. Dzierżawca po okresie trwającego około miesiąca remontu – kontynuował w obiekcie dotychczasową działalność prowadzoną przez spółkę (...). Zachowana została zatem tożsamość prowadzonej - przez poprzedniego przedsiębiorcę - działalności. Przejęte zostały również (na podstawie umowy sprzedaży zawartej między spółkami (...)) istotne dla prowadzenia dotychczasowej (tożsamej) działalności składniki majątkowe. Były to w szczególności - jak podał w swoich zeznaniach świadek P. R. – k. 229 odwr. - podnośniki, linia diagnostyczna, olejowa i „wszelkie urządzenia potrzebne do prowadzenia działalności”. Jak wskazał przy tym prezes spółki (...) J. B. (k. 50 - odwr.) spółka (...) przejęła ok. 80 % wyposażenia. Dodatkowo wskazać należy, że przejmująca spółka (...) zatrudniła znaczną część pracowników salonu (10 pracowników z ogólnej liczby 25 pracowników zatrudnionych przez spółkę (...)). Nastąpiło to w ten sposób, że pracownicy poinformowani wcześniej na zebraniu przez prezesa spółki J. B. w obecności członków zarządu spółki (...) (vide przykładowo zeznania świadka D. K. – k. 193) o zakończeniu działalności spółki i „przejęciu firmy” przez spółkę (...) składali oświadczenia pisemne o rozwiązaniu umów za porozumieniem stron z dotychczasowym pracodawcą i nawiązywali nowe umowy ze spółką (...). W tych okolicznościach słusznie Sąd Rejonowy uznał, że miało miejsce obejście przepisów w zakresie - wynikającej z art. 23¹ k.p - gwarancji zatrudnienia. Nie mając bowiem ani świadomości o koniecznej kontynuacji z mocy prawa (poważanego art. 23¹ k.p.) dotychczasowych umów o pracę zgadzali się na składanie oświadczeń o rozwiązaniu umów ze spółką (...), co było warunkiem podjęcia zatrudnienia w spółce (...). Wszystkie te okoliczności - w ocenie Sądu - świadczą jednoznacznie o przejściu części zakładu pracy (salon sprzedaży samochodów wraz z częścią warsztatową - serwisem) na nowego pracodawcę – spółkę (...). Konsekwencją powyższego jest odpowiedzialność solidarna tych spółek w niniejszej sprawie (art. 23¹ § 2 k.p.).

W zakresie kwalifikacji prawnej zawartej przez powoda ze spółką (...) umowy o pracę wskazać, trzeba, że w prawie cywilnym obowiązuje zasada swobody umów, która - oprócz innych aspektów – dotyczy treści stosunku zobowiązaniowego. Niewątpliwie podstawowym elementem jest tutaj uprawnienie stron w zakresie kształtowania

treści umowy. Strony mogą bowiem ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 3531 k.c.). Jak wskazał jednak SN w wyroku z 17 września 1997 r., (I PKN 273/97, OSNAP 1998/13/394) sformułowana w art. 8 k.p. klauzula zasad współżycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Co do zasady umowa o pracę zawarta na czas określony zakłada istnienie więzi prawnej między stronami tylko przez ściśle oznaczony okres, który wyznaczony jest wolą samych stron. Gwarantuje to w pewien sposób obu stronom stabilizację stosunku pracy - umowa taka rozwiązuje się z momentem nadejścia terminu, do którego miała trwać. Zasadniczo nie może być ona zatem wypowiedziana ani przez pracodawcę, ani przez pracownika, przepisy dające możliwość wypowiedzenia umowy (art. 33 k.p., art. 41 § 2 k.p. oraz art. 5 ust. 7 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o tzw. zwolnieniach grupowych) stanowią wyjątek od tej reguły, gdyż w zamian za ściśle oznaczony czas trwania umowy pracownik winien uzyskać stabilność zatrudnienia. Swoboda kształtowania stosunku pracy doznaje nie tylko ograniczeń wynikających z prawa cywilnego. Trzeba też uwzględnić przewidziane w prawie pracy zasady gwarancyjne chroniące pracownika jako słabszą stronę stosunku pracy. Pojawia się zatem pytanie o granice swobody kształtowania umów pracowniczych w kontekście dopuszczalności zawierania długoterminowych umów o pracę na czas określony. Chodzi przy tym nie o ocenę każdej takiej umowy, ale tej, która przewiduje możliwość wcześniejszego jej rozwiązywania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Takie bowiem umowy o pracę zdecydowanie najczęściej zawierane są w praktyce i takie właśnie stanowią mało stabilną podstawę nawiązania stosunku pracy. Związane jest to z łatwością, z jaką pracodawca może rozwiązać taką umowę za wypowiedzeniem. Łatwość ta polega przede wszystkim na braku obowiązku pracodawcy podawania przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.), krótkim (dwutygodniowym) okresem wypowiedzenia oraz brakiem konsultacji zamiaru wypowiedzenia ze związkami zawodowymi (art. 38 k.p.). Kodeks pracy nie określa wprost okresu, na który można zawierać umowy na czas określony. Pewne ograniczenia w zakresie trwania umowy na czas określony wprowadzone zostało do tzw. ustawy antykryzysowej (ustawa z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, Dz. U. Nr 125 poz. 1035). Wprowadzie regulacja ta już nie obowiązuje, jednak proponuje się, aby wykorzystane tam mechanizmy (łączny okres zatrudnienia na podstawie jednej lub kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy) przenieść do kodeksu pracy. Nie może to pozostawać bez wpływu na aktualną (w obecnych stosunkach gospodarczych) ocenę maksymalnego okresu trwania takich umów.

Wbrew twierdzeniom apelacji standardem prawa pracy jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najlepiej chroni uzasadnione potrzeby pracownika. Instytucja umowy terminowej stanowi więc wyjątek, który musi być rzeczowo usprawiedliwiony. Przy ocenie możliwości zawierania długoterminowych umów na czas określony nie należy poprzestać na stwierdzeniu jaka była wola stron zawieranej umowy. W praktyce dość często (można nawet zaryzykować stwierdzenie, że najczęściej) to pracodawca decyduje o rodzaju zawieranej umowy, a jeśli to jest umowa terminowa – o okresie na jaki zostaje zawarta. Pracownik tak naprawdę może jedynie przystąpić do takiej umowy. Negocjacje warunków umownych w praktyce dotyczą w zasadzie jedynie pracowników o wysokich (najwyższych) kwalifikacjach lub zatrudnionych w charakterze kadry zarządzającej firmą. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z 16 kwietnia 1998 r. (III ZP 52/97) nadużycie przez pracodawcę swojej ekonomicznej przewagi przez zawieranie umów terminowych w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy umożliwia uznanie klauzuli terminu za nieważną na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Podobne zdanie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 7 września 2005 r. (I PK 294/04) w którym uznano, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno - gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Pojawia się też konieczność odpowiedzi na pytanie, czy warunki w jakich działał pracodawca nie skłaniały go do wykorzystania umów terminowych w sposób niezgodny z prawem (zmierzający do obejścia prawa) lub sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego. Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z 25 lutego 2009 r. (II PK 186/08) zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, ażeby można ją w

dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współzycia społecznego.

Badanie istnienia tych kwestii musi następować na podstawie konkretnych okoliczności faktycznych (konkretny pracodawca, warunki w jakich funkcjonuje, zakres i rodzaj działalności). Istotny pogląd w tym zakresie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 25 października 2007 r. (II PK 49/07) wskazując, że niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy (podobny pogląd wyraził ostatnio SN także w wyroku z 14 czerwca 2012 r., I PK 222/11). Podkreślenia wymaga, że w sprawie, w której zapadł powołany wyrok SN pracownik zawarł z pracodawcą umowę o pracę na czas określony 5 lat z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. SN wskazał, że jeśli zawierana jest długoterminowa umowa o pracę z klauzulą wypowiedzenia dwutygodniowego i następuje to w sytuacji, w której warunki takiej umowy zostały ustalone wyłącznie przez pracodawcę (nie dopuszczał on żadnych negocjacji), a pracownikowi pozostawało wyłącznie proste przystąpienie do tej umowy albo nieuzyskanie zatrudnienia w ogóle, to sąd pracy w sprawie dotyczącej roszczeń pracownika wynikających z wypowiedzenia takiej umowy przez pracodawcę, powinien badać przyczyny, dla których zawarta została długoterminowa umowa na czas określony, a także przyczyny zamieszczenia w tej umowie klauzuli umożliwiającej rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem. Chodzi tu o potwierdzenie lub wykluczenie tego, że pracodawca narzucił przedmiotowe warunki umowy o pracę w celu obejścia należnych pracownikowi standardów ochrony, która by mu przysługiwała, gdyby zawarto prawidłowo umowę o pracę na czas nieokreślony. Ponadto może mieć w takiej sytuacji miejsce złamanie określonego w art. 183a k.p. zakazu dyskryminacji, przez wadliwe ukształtowanie warunków umowy o pracę w zakresie nawiązania oraz rozwiązania stosunku pracy (pozbawienie pracownika prawa do wypowiedzenia mu umowy z uzasadnionych powodów i prawa do związanej z tym ochrony związkowej – art. 30 § 4 i 38 k.p.). Pracodawca, aby uchronić się przed tymi zarzutami, powinien być w stanie – w razie sporu przed sądem pracy - wykazać przyczyny zawarcia umowy na długi okres, tym bardziej gdy w umowie przewidziano możliwość jej wypowiedzenia.

W rozpoznawanej sprawie spółka (...) wskazywała, że jej pracownicy mogli negocjować warunki umowy, a z niektórymi pracownikami zawierano aneksy do wcześniej zawartych umów o pracę na czas określony zamieniając je na umowy bezterminowe. Zauważyć trzeba, że powołane w apelacji pozwanej spółki przykłady takich umów wskazują, że dotyczyło to tylko niektórych (3) pracowników, którzy mieli zawarte umowy terminowe na jeszcze dłuższe niż powód okresy (8 – 9 lat). Pracodawca nie wykazał przy tym, że taką możliwość miał także powód (np. pracodawca składał powodowi taką propozycję, a powód odmówił). Nadto istotny jest moment zawarcia umowy z powodem. W swych zeznaniach powód wskazywał, że o rodzaju umowy decydował prezes spółki, który nie informował pracownika dlaczego otrzymuje umowę na okres 5 lat. Nie można zatem uznać, że powód – podczas zawierania umowy - miał realną możliwość prowadzenia negocjacji co do rodzaju umowy o pracę. Analizując poruszaną kwestię należy także odpowiedzieć na pytanie co skłaniało pracodawcę do zatrudniania powoda (także innych pracowników) na podstawie długookresowych umów na czas określony z klauzulą umożliwiającą wypowiedzenie. Z pewnością za zawarciem takiej umowy nie przemawiał charakter zatrudnienia powoda (rodzaj wykonywanych przez niego zadań pracowniczych). Dość jasno i wymownie wyjaśnił to prezes spółki (...) wskazując, że rodzaj zawieranych umów u tego pracodawcy był uzależniony od sytuacji ekonomicznej firmy. Dlatego zawierane były umowy, które ułatwiały pracodawcy ich rozwiązanie w trybie korzystnym ekonomicznie (k. 214 – 215). Wypływa stąd wniosek, że czy warunki w jakich działał pracodawca skłaniały go do wykorzystania umów terminowych w sposób zmierzający do obejścia prawa – przepisów prawa pracy o trwałości zatrudnienia bezterminowego oraz w sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współzycia społecznego (lojalności stron stosunku pracy, dbałości o dobro pracownika jako słabszej ekonomicznie strony umowy). Słusznie zatem Sąd Rejonowy uznał, że umowa o pracę powoda powinna być kwalifikowana jako bezterminowa, co w konsekwencji – wobec naruszenia przez pracodawcę art. 30 § 4 k.p. – stanowiło podstawę do zasądzenia odszkodowania (art. 45 i 471 k.p.).

W kwestii odprawy pieniężnej stwierdzić trzeba, że warunkiem koniecznym jej zasądzenia było ustalenie, że do pracodawcy wypowiadającego powodowi umowę o pracę zastosowanie znajduje ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z jej art. 1 przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników,

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem „ (ust1.)

Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników (ust.2).

Z zestawienia przedłożonego przez spółkę (...) (k. 29) wynika, że spółka zatrudniała poniżej 100 pracowników, zatem liczba pracowników, z którymi powinno nastąpić rozwiązanie stosunku pracy dla uznania zwolnienia grupowego wynosiła 10. Dla ustalenia poziomu zatrudnienia, od którego uzależniona jest możliwość stosowania przepisów powołanej ustawy należy generalnie brać pod uwagę moment bezpośrednio poprzedzający uruchomienie procedury zwolnień (tj. zawiadomienia związków zawodowych zgodnie z art.2 ust. 3 ustawy). Skoro jednak pracodawca (spółka (...)) takiej czynności (zawiadomienia związków zawodowych) nie dokonała, zatem trzeba jako miarodajny przyjąć moment bezpośrednio poprzedzający rozwiązanie stosunku pracy z pierwszym pracownikiem z przyczyn przewidzianych w powołanej ustawie. Od tego momentu (ściślej od złożenia wypowiedzenia przez pracodawcę lub oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron z przyczyn niedotyczących pracownika) należy też liczyć przedział czasowy 30 dni wskazany w art. 1 ustawy. Z powołanego wcześniej zestawienia (k. 29) wynika, że w dniu 22 czerwca 2012 r. złożone zostały oświadczenia woli o rozwiązaniu umów o pracę za porozumieniem stron z 10 pracownikami. W momencie bezpośrednio poprzedzającym te czynności spółka (...) zatrudniała 25 pracowników. W okresie 30 dni liczonym od 22 czerwca 2012 r. umowy o pracę wypowiedzenia umowy o pracę lub oświadczenia o rozwiązaniu umów za porozumieniem stron dotyczyły 12 pracowników (10 za porozumieniem stron w dniu 22 czerwca 2012 r., w dniu 28 czerwca 2012 r. otrzymał wypowiedzenie powód, w dniu 30 lipca 2012 r. za porozumieniem stron rozwiązano umowę z J. R.). Był to zatem wymagany przepisem art. 1 powołanej ustawy pułap zwolnienia (przy zachowaniu przedziału czasowego 30 dni) dla uznania, że nastąpiło zwolnienie grupowe w rozumieniu wynikającym z tej ustawy. Nie ulega przy tym - w ocenie Sądu - wątpliwości, że przyczyny rozwiązania tych umów nie leżały po stronie pracowników, a wynikały z zamiaru zakończenia działalności przez spółkę (...), co zostało oznajmione pracownikom przez jej prezesa na spotkaniu załogi.

Skarżąca spółka (...) podnosiła, że pracownicy z którymi umowy o pracę na mocy porozumienia stron w dniu 22 czerwca 2012 r. nie mogą zostać liczeni dla pułapu przewidzianego dla zwolnienia grupowego, gdyż ich umowy o pracę rozwiązały się w tym trybie z inicjatywy pracowników (nie zaś pracodawcy jak tego wymaga art. 1 ust 2 ustawy). Zarzut ten nie jest słuszny. Trzeba bowiem wziąć pod uwagę okoliczności, w których takie oświadczenia pracownicy składali. Po otrzymaniu jednoznacznego sygnału od prezesa spółki w dniu 22 czerwca 2012 r. o zakończeniu działalności i „ przejęciu firmy” przez spółkę (...) uczestniczyli oni w rozmowach dotyczących zatrudnienia przeprowadzanych przez pracowników tej spółki. Otrzymali przy tym jednoznaczny sygnał, że dalsze rozmowy w sprawie zatrudnienia będą prowadzone przez firmę przejmującą tj. spółkę (...) (vide przykładowo zeznania świadka R. O. – k. 193 – odwr.). od tej ostatniej spółki pracownicy ci otrzymywali również gotowe (do wypełnienia) oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ze spółką (...). Okoliczności te świadczą o tym, że wprowadzili ofertę

rozwiązania umów o pracę składali pracownicy, ale odbywało się to z inicjatywy dotychczasowego pracodawcy (spółki (...)) poprzez stworzenie takiej sytuacji, w której pracownicy kierowani byli do innego podmiotu, tam zaś otrzymywali dalsze instrukcje (konkretnej treści oświadczenia do podpisania) zmierzające do rozwiązania dotychczasowych umów o pracę. Dlatego wszystkich pracowników, których umowy o pracę rozwiązały się ze spółką (...) za porozumieniem stron w dniu 22 czerwca 2012 należy – zdaniem sądu - zaliczyć do grupy określonej w art. 1 ust. 1 w zw. z ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Słusznie zatem Sąd Rejonowy uwzględnił także żądanie zapłaty odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 powołanej ustawy.

Z tych przyczyn apelację jako nieuzasadnioną oddalono (art. 385 k.p.c.)

O kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i 108 § 1 kpc w zw. z § 6 pkt 5 i § 11 ust 1 pkt 2 i § 12 ust1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 490) oraz § 6 pkt 5, 12 ust.1 pkt 2, 13 ust.1 pkt 1 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 (tj. Dz. U. z 2013 , poz. 461).