

Sygn. akt III APa 11/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Urszula Iwanowska
Sędziowie:	SSA Anna Polak (spr) SSA Barbara Białecka
Protokolant:	St. sekr. sąd. Elżbieta Kamińska

po rozpoznaniu w dniu 19 lutego 2013 r. w Szczecinie

sprawy M. M.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w P.

o zapłatę

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 4 kwietnia 2012 r. sygn. akt VII P 7/11

1. oddała apelację,
2. zasądza od M. M. na rzecz pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w P. kwotę 4050 zł (cztery tysiące pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

**Sygn. akt III APa 11/12**

## UZASADNIENIE

Powód M. M. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w P. kwoty 438.812,50 złotych oraz kosztów procesu według norm przepisanych wraz z kosztami opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. Roszczenie główne powód wywiódł z postanowień § 7 Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r., nakazującego wypłatę pracownikowi jednorazowej odprawy w przypadku rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem lub niewłaściwie stwierdzonego wygaśnięcia stosunku pracy, ustalonej jako iloczyn indywidualnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika liczonego jak za czas urlopu wypoczynkowego i liczby rozpoczętych miesięcy, które pozostają do upływu okresu obowiązywania gwarancji stosunku pracy, warunkowanej okresem przywołanego porozumienia. Powód podniósł, że strony wskazanego porozumienia określiły okres gwarancji dla pracowników zatrudnionych przed dniem

31 grudnia 1994 r. datą 31 grudnia 2014 r. Aneks nr (...) strony przedłużyły okres gwarancji zatrudnienia wszystkich pracowników zatrudnionych na dzień przejścia do dnia 31 grudnia 2018 r. Część przedsiębiorstwa pozwanej z dniem 1 lipca 2007 r. przeszła na spółkę (...), zaś dotychczasowy pracodawca udzielił powodowi urlopu bezpłatnego od dnia 1 lipca 2007 r. do dnia 2 września 2017 r. Umowa o pracę z E. O. została rozwiązana z dniem 26 września 2008 r., a pracodawcą powoda została (...) Spółka Akcyjna. W dniu 14 lutego 2009 r. powód otrzymał od pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, złożone w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Pozwana (...) S.A. z siedzibą w P. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego. Zdaniem pozwanej powód w dniu rozwiązania stosunku pracy z pozwaną nie był objęty postanowieniami Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r. Pozwana podniosła, że pierwotny stosunek pracy łączący powoda z pozwaną ustał z dniem 1 lipca 2007 r. w związku z przejściem części zakładu pozwanej do spółki (...), dlatego nie mogła ona w sposób ważny i skuteczny udzielić powodowi urlopu bezpłatnego. Powód rozwiązał stosunek pracy ze spółką (...) za porozumieniem stron, w związku z czym na mocy § 9 pkt 2 Porozumienia Zbiorowego nie jest uprawniony do odprawy. Stosunek pracy pomiędzy pozwaną a powodem nawiązał się ponownie w dniu 28 września 2008 r. Pracownik ponownie nawiązujący stosunek pracy, co do zasady, nie był objęty ochroną wynikającą z przywołanego powyżej przepisu.

W piśmie procesowym z dnia 8 listopada 2011 r. pozwana rozwijając wskazane twierdzenia podniosła, że ochrona zatrudnienia powoda wynikająca z Porozumienia Zbiorowego uległa skonsumowaniu wraz z rozwiązaniem przez powoda umowy o pracę ze spółką (...) w dniu 26 września 2008 r. Pozwana stwierdziła, przywołując § 6 ust. 3 Porozumienia Zbiorowego, że w razie przejścia pracownika do nowego pracodawcy zgodnie z art. 23<sup>(1)</sup> Kodeksu pracy ważne pozostają gwarancje zatrudnienia, nadmieniła jednak, że sytuacja taka miała miejsce w związku z przejściem powoda do spółki (...), ale już nie w przypadku rozwiązania stosunku pracy z własnej inicjatywy. Na poparcie swego stanowiska przede wszystkim w kontekście wpływu przejścia części przedsiębiorstwa na spółkę (...) na ważność udzielonego urlopu bezpłatnego pozwana przedstawiła opinie prawne: z dnia 13 września 2011 r. autorstwa prof. UW dr hab. Ł. P., prof. dr hab. L. F., dr hab. A. S..

Wyrokiem z dnia 4 kwietnia 2012 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i zasądził od powoda M. M. na rzecz pozwanej (...) S.A. z siedzibą w P. kwotę 1450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a w pozostałym zakresie odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na podstawie ustaleń faktycznych z których wynika, że M. M. zawarł w dniu 9 listopada 1987 r. umowę o pracę z Zakładem (...) w S., przekształconym w (...) S.A. z siedzibą w S. na stanowisku elektromonter – kierowca pogotowia energetycznego. Miejszem pracy M. M. był Posterunek Energetyczny w P. (Rejon (...) S.). Pismem z dnia 20 listopada 2002 r. M. M. został powiadomiony o przejściu zakładu (...) S.A. na (...) S.A. w P. w trybie przepisu art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy. Pismem z dnia 19 grudnia 2002 r. M. M. poinformowano, że stroną dotychczasowego stosunku pracy stanie się Grupa (...) S.A. – Oddział w S., która przeszła z kolei na (...) S.A. w P. z dniem 1 grudnia 2005 r. Na skutek powyższego M. M. poinformowano, że zostanie objęty Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla (...) S.A.

W dniu 2 stycznia 2003 r. nastąpiło połączenie (...) S.A. w P. z (...) S.A. w S., (...) S.A. w Z., Zakładem (...) S.A. w G., Zakładami (...) S.A. w B. w drodze wniesienia majątków powyższych podmiotów do (...) S.A. w P.. Z tak powstałego podmiotu wyodrębniono Oddział do realizacji zadań związanych z dystrybucją energii elektrycznej. (...) S.A. uzasadniała utworzenie takiej specjalistycznej jednostki koniecznością dostosowania do przepisów prawa wspólnotowego. Uchwałą Zgromadzenia Wspólników (...) sp. z o.o. w P. z dnia 30 czerwca 2007 r. (...) S.A. objęła nowoutworzone udziały w podwyższonym kapitale zakładowym E. O.. Z kolei E. O. nabyła utworzony w (...) S.A. Oddział do realizacji zadań związanych z dystrybucją energii elektrycznej. Oznaczało to przejście części (...) S.A. do spółki (...).

Następnie Sąd pierwszej instancji ustalił, że w dniu 18 grudnia 2002 r. pracodawcy – Spółki (...), tworzące Grupę (...), w tym (...) Spółka Akcyjna w P., (...) S. A. w S. oraz Międzyzakładowe (...) zawarli porozumienie (tzw. Porozumienie

(...), obejmujące wszystkich pracowników spółek oraz spółek zależnych, którzy w dniu jego zawarcia zatrudnieni byli na jakiegokolwiek podstawie bez względu na wymiar czasu pracy oraz pracowników innych podmiotów, które zostały objęte postanowieniami (...) S. A., chyba, że co innego wynika wyraźnie z konkretnego postanowienia Porozumienia (§ 4), a którego przedmiotem była gwarancja zachowania warunków pracy i płacy na poziomie nie mniej korzystnym od obowiązującego w dniu zawarcia Porozumienia (§ 5 ust. 1). Gwarancja ta obejmowała wysokość stałych składników wynagrodzeń, dodatki do płacy zasadniczej, miejsce pracy, niepogorszenie warunków pracy (§ 5 ust. 2). Strona pracodawców zapewniała też trwałość stosunku pracy wszystkim pracownikom objętym postanowieniami Porozumienia, z zastrzeżeniem wyjątków określonych postanowieniami § 9. Regulacja z § 7 ust. 1 przedmiotowego Porozumienia stanowiła, że w razie rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikiem lub niewłaściwie stwierdzonego przez pracodawcę stosunku pracy poszczególne spółki i spółki zależne były zobowiązane do wypłaty jednorazowej odprawy w wysokości określonej w postanowieniach ust. 2 z zastrzeżeniem postanowień ust. 3 – 4 oraz wyjątków określonych w § 9. Nie mieli prawa do odprawy pracownicy zatrudnieni po raz pierwszy w spółkach i spółkach zależnych po dniu 1 sierpnia 2002 r. (§ 7 ust. 5). Prawa takiego nie mieli także pracownicy, którzy spełniają przesłanki uprawniające ich do nabycia prawa do emerytury w normalnym trybie lub prawa do renty, rozwiązują umowę z poszczególnymi spółkami lub spółkami zależnymi na podstawie wypowiedzenia lub rozwiązują umowę z poszczególnymi spółkami lub spółkami zależnymi na podstawie porozumienia oraz osoby, których stosunek pracy wygasł. Z kolei § 9 ust. 4 Porozumienia stanowił, że gwarancja i odprawa określone postanowieniami § 6, 7, nie mają zastosowania w razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie przepisu art. 52 kodeksu pracy. Postanowienia § 7 stosowało się w każdym przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie przepisów art. 52 i 53 kodeksu pracy i ustalenia przez sąd pracy, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Wysokość odprawy stanowiła iloczyn indywidualnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika, liczonego jak za czas urlopu wypoczynkowego i nie mogła być wyższa niż dwudziestokrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia, z wyłączeniem przypadków określonych postanowieniem ust. 4 i ust. 5. (§ 7 ust. 2 i 3). Wypłata odprawy określonej w § 7, miała następować w comiesięcznych ratach do końca okresu gwarancji. Wysokość raty odpowiadała jednomiesięcznemu wynagrodzeniu określone w § 7 ust. 2. Na wniosek zainteresowanego pracownika wypłata odprawy następować miała jednorazowo w ostatnim dniu zatrudnienia. W takim wypadku wysokość skumulowanej odprawy wynosi 80% kwoty określonej w § 7. Zgodnie z brzmieniem § 10 Porozumienia przenoszenie pracowników w trybie przepisu art. 23<sup>(1)</sup> kodeksu pracy do jakichkolwiek pracodawców wymaga alternatywnie spełnienia warunków: kumulatywnie – zachowania warunków pracy i płacy oraz objęcia na czas nieokreślony postanowieniami zmodyfikowanego zgodnie z § 19 (...) S.A., gwarantującymi niezmnieszony poziom uprawnień wynikających z postanowień dotychczas obowiązujących, uzgodnienia ze stroną związkową – w formie stosownego porozumienia – zasad, na jakich odbędzie się przeniesienie pracownika lub określonej grupy pracowników do konkretnego podmiotu. Z kolei § 11 Porozumienia stanowił, że udzielanie urlopów bezpłatnych w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy, zgodnie z przepisem art. 174<sup>(1)</sup> kodeksu pracy związane będzie każdorazowo z następującymi gwarancjami: pracownik będzie otrzymywał przez czas urlopowania wynagrodzenie nie niższe od otrzymywanego przez niego bezpośrednio przed udzieleniem urlopu w rozumieniu § 5, wszelkie uprawnienia i świadczenia przysługujące pracownikowi na mocy powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz postanowień układu zbiorowego pracy, obowiązującego u pracodawcy, u którego jest urlopowany, związane z zatrudnieniem (np. nagroda jubileuszowa, wymiar urlopu wypoczynkowego, wysokość dodatku stażowego, prawo do taryfy pracowniczej) będą udzielane w czasie i w wysokości, w jakich przysługiwałyby temu pracownikowi, gdyby nie korzystał z urlopu. Powyższe Porozumienie obowiązywało pierwotnie do dnia 25 lutego 2005r.

W dniu 29 czerwca 2007 r. (...) S.A. w P. zawarła porozumienie z (...) sp. z o.o. w P., na mocy którego dotychczasowy pracodawca udzielił M. M. urlopu bezpłatnego w okresie od dnia 1 lipca 2007 r. do dnia 2 września 2017 r. w celu wykonywania pracy w (...) sp. z o.o. w P. (§ 1). Jako podstawę udzielenia urlopu wskazano przepis art. 174<sup>1</sup> kodeksu pracy. Strony ustaliły, że powyższe porozumienie jest skuteczne pod warunkiem wyrażenia zgody na jego postanowienia przez pracownika, któremu udzielono urlopu bezpłatnego (§ 3).

W dniu 29 czerwca 2007 r. (...) S.A. w (...) sp. z o.o. oraz organizacje związkowe działające w (...) S.A. zawarły Trójstronne Porozumienie Zbiorowe, obejmujące wszystkich pracowników obu spółek, bez względu na podstawę zatrudnienia, wymiar czasu pracy, staż pracy lub jakiegokolwiek inne kryteria, jeśli byli zatrudnieni w tym podmiotach w dniu jego podpisania (§ 2 ust. 3), a stanowiące m.in., że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, obowiązujący w (...) S.A. będzie obowiązywał w spółce (...) na podstawie art. 241<sup>8</sup> kodeksu pracy do czasu podpisania i zarejestrowania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla spółki (...) (§ 3 pkt 1) i że postanowienia nowego układu zbiorowego pracy nie będą mniej korzystne od postanowień układu dotychczasowego (pkt 2). W § 5 pkt 1 strony ustaliły, że proces tworzenia załogi przedsiębiorstwa (...) będzie postępował w dwóch trybach: a) poprzez udzielenie części dotychczasowych pracowników (...) S.A. urlopu bezpłatnego w trybie przepisu art. 174<sup>1</sup> kodeksu pracy, przy jednoczesnym zatrudnieniu w spółce (...), b) na zasadzie przejścia części dotychczasowych pracowników (...) S.A. opisanego w art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy w celu wykonywania pracy w przedsiębiorstwie spółki (...). Strony ustaliły, że tym pracownikom, którzy nabyli prawo do nieodpłatnego nabycia akcji pracowniczych bez względu na obecny okres zatrudnienia w (...) S.A., spółka ta udzieli urlopu bezpłatnego w trybie przepisu art. 174<sup>1</sup> kodeksu pracy w celu wykonywania pracy w przedsiębiorstwie spółki (...) (§ 5 pkt 2). Przejście pracowników do nowego pracodawcy, o którym mowa w literze b pkt 1 tego paragrafu nastąpi w stosunku pracowników, którzy: a) nie nabyli prawa do nieodpłatnego nabycia akcji pracowniczych, b) którzy nie wyrażą zgody na udzielenie im urlopu bezpłatnego, o której mowa w paragrafie 1 art. 174<sup>1</sup> kodeksu pracy. § 12 ust. 2 Porozumienia stanowił, że nie narusza ono w żaden sposób praw nabytych przez pracowników na podstawie innych aktów prawnych, umów porozumień, w szczególności w zakresie niezmienionym niniejszym postanowieniem obowiązujące pozostaje Porozumienie Zbiorowe z dnia 18 grudnia 2002 r.

W tej samej dacie, to jest w dniu 29 czerwca 2007 r. (...) S.A., E. O. oraz związki zawodowe działające w (...) S.A. podpisały aneks nr (...) do Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r. ustalając, że stroną tego Porozumienia po stronie pracodawców staje się także E.O. (§ 1). Strony ustaliły, że okres gwarancji dla pracowników zatrudnionych przed 29 czerwca 2007 r. wygasa z dniem 31 grudnia 2018 r. W wykonaniu postanowień Trójstronnego Porozumienia Zbiorowego z dnia 29 czerwca 2007 r. (...) S.A. przygotowała i przedstawiła do podpisu dotychczasowym pracownikom porozumienia indywidualne. W treści porozumienia indywidualnego z M. M., datowanego na dzień 29 czerwca 2007 r., zawarto zapis o udzieleniu mu urlopu bezpłatnego w okresie od dnia 1 lipca 2007 r. do dnia 2 września 2017 r. w celu wykonywania pracy w (...) sp. z o.o. w P. (§ 1). Powyższe porozumienie indywidualne wręczono M. M. w dniu 13 lipca 2007 r. W tym też dniu poinformowano go pisemnie, że w związku z przepisem art. 23<sup>(1)</sup> kodeksu pracy oraz z Trójstronnym Porozumieniem Zbiorowym z dnia 29 czerwca 2007 r. z dniem, 1 lipca 2007 r. stroną jego stosunku pracy z mocy prawa staje się spółka (...). Celem udzielenia pracownikom urlopu bezpłatnego była ochrona ich uprawnień do akcji prywatyzowanego pracodawcy.

Następnie w dniu 13 lipca 2007 r. podpisano aneks nr (...) stanowiący, że nie mają prawa do odprawy pracownicy zatrudnieni po raz pierwszy w (...) S. A. i spółkach zależnych po dniu 1 lipca 2007 roku (pkt 1) oraz przewidujący, że gwarancje określone w niniejszym Porozumieniu nie dotyczą pracowników zatrudnionych w (...) S. A. i spółkach zależnych po dniu 1 lipca 2007 r.

Dalej z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że z dniem 26 września 2008 r. rozwiązaniu za porozumieniem stron uległ stosunek pracy łączący M. M. z (...) sp. z o.o. Oświadczeniem z dnia 9 lutego 2009 r., doręczonym M. M. skutecznie w dniu 14 lutego 2009 r. pracodawca (...) S.A. w P. rozwiązała umowę o pracę zawartą w dniu 9 listopada 1987 r. bez wypowiedzenia w trybie przepisu art. 52 § 1 kodeksu pracy. M. M. wystąpił o zasądzenie od (...) S.A. w P. odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w kwocie 10.200 zł oraz o stwierdzenie, że rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę naruszało przepisy o wypowiedaniu umów o pracę. Wyrokiem z dnia 25 czerwca 2010 r. Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie zasądził od (...) S.A. na rzecz M. M. kwotę 10.200 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 23 marca 2009 r. do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Wyrokiem z dnia 29 października 2010 roku Sąd Okręgowy w Szczecinie oddalił apelację (...) S.A. w P..

Przy tak podjętych ustaleniach faktycznych Sąd Okręgowy zważył, że powództwo M. M. nie zasługiwało na uwzględnienie. Według Sądu pierwszej instancji zagadnieniem, które wymagało rozstrzygnięcia była ocena, czy powodowi przysługiwało uprawnienie do jednorazowej odprawy, o której mowa w § 7 ust. 1 Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r. Zagadnieniem szczegółowym, mającym wpływ na rozstrzygnięcie sporu, było natomiast ustalenie relacji pomiędzy przejściem części zakładu (...) S.A. na spółkę (...), a skutecznością udzielenia powodowi bezpłatnego urlopu wypoczynkowego w trybie przepisu art. 174<sup>(1)</sup> kodeksu pracy przez dotychczasowego pracodawcę (...) S.A. Dodatkowo należało rozstrzygnąć kwestię trwałości stosunku pracy z (...) S.A. po przejściu części zakładu na spółkę (...) i po rozwiązaniu stosunku pracy z E. O., tj. czy po dniu 26 września 2008 r. powód zatrudniony był w (...) S.A. w ramach poprzedniego stosunku pracy (trwającego od 9 listopada 1987 r.), czy też w ramach nowego stosunku pracy, nawiązanego z tym samym co przed udzieleniem urlopu bezpłatnego pracodawcą.

Za podstawę prawną rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy uznał także inne niż sam kodeks pracy i umowy o pracę źródła prawa pracy, regulujące status pracowniczy powoda oraz treści tych dodatkowych źródeł prawa pracy, którymi są treść tekstu jednolitego Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r. wraz z późniejszymi aneksami nr (...), Trójstronne Porozumienie Zbiorowe z dnia 29 czerwca 2007 r. oraz porozumienie z dnia 29 czerwca 2007 r. odnoszące się wyłącznie do powoda. Szczegółowa analiza postanowień przywołanych porozumień doprowadziła Sąd pierwszej instancji do wniosku, że powód w ramach zatrudnienia w spółkach: (...) S.A. i E. O., zarówno przez fakt zatrudnienia, jak i zajmowane stanowisko (elektromonter), objęty był ochroną wynikającą z treści Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r. W zakres tej ochrony wchodziły zarówno gwarancje zatrudnienia od jego warunków (§ 5 – 6), jak i uprawnienie do uzyskania jednorazowej odprawy na wypadek rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy (§7). Na dzień wejścia w życie przywołane porozumienie gwarantowało ochronę do dnia 31 grudnia 2012 r. i 31 grudnia 2012 r. Następnie wydłużono okres gwarancji na okres do dnia 31 grudnia 2018 r. (§ 3 aneksu nr (...) z dnia 29 czerwca 2007 r.). Ochrony tej nie znosiło przejście części zakładu (...) S.A. na spółkę (...), przeciwnie utrzymanie powyższej ochrony stanowiło jeden z celów zawarcia Trójstronnego Porozumienia Zbiorowego z dnia 29 czerwca 2007 r. W pkt 3 § 1 przywołanego porozumienia wprost zawarto zapis: „Strony zgodnie potwierdzają, że w procesach wymienionych w ust. 1 nie ulegną umniejszone żadne obowiązujące prawa pracowników”. Nadto samą gwarancję zatrudnienia rozciągnięto także na pracowników spółek zależnych (...) S.A. (§ 2 pkt 1 – 3). Zawarcie tego porozumienia obowiązywało także strony do podpisania aneksu nr (...) do Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r. (§ 6). Sąd Okręgowy zauważył jednak, że ochrona, o której mowa, jakkolwiek obszerna, również w swym aspekcie temporalnym nie miała charakteru bezwzględnego. W szczególności bezwzględnego charakteru nie miało uprawnienie pracownika do uzyskania jednorazowej odprawy, o której mowa w § 7 ust. 1 Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r. Strony *expressis verbis* wymieniły sytuacje, w których pracownik tracił prawo do takiej odprawy. W § 9 ust. 2 przewidziano, że nie mają prawa do odprawy m.in. pracownicy, którzy rozwiązali stosunek pracy za porozumieniem stron. Postanowienie to ma charakter jednoznaczny i nie wymaga dodatkowej pozajęzykowej wykładni, a w zestawieniu z bezspornym ustaleniem, że powód oraz spółka (...) rozwiązali stosunek pracy z dniem 26 września 2008 r. za porozumieniem stron, skutkuje uznaniem bezzasadności roszczenia powoda o jednorazową odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy ze spółką (...). W ocenie Sądu Okręgowego powód rozwiązując stosunek pracy z E. O. za porozumieniem stron wyłączył również definitywnie możliwości nabycia jednorazowej odprawy, co wynika wprost z treści § 9 ust. 2 Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r. Prawa tego nie nabył po ponownym nawiązaniu stosunku pracy z (...) S.A. Przeciwny wniosek skutkować by musiał utrwaleniem absurdu, że pracownik kilkakrotnie rozwiązujący stosunek pracy i powracający do tego samego pracodawcy każdorazowo nabywałby uprawnienie do wysokiej odprawy pieniężnej. Przedmiotowa odprawa miała chronić w pierwszej kolejności osoby zwalniane przez pracodawcę w wyniku jednostronnego oświadczenia. Wniosek taki zdaniem Sądu pierwszej instancji wspiera także zapis aneksu do Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r. nr 3 z dnia 23 lipca 2007 r., wprost stanowiący, że: „Gwarancje określone w niniejszym Porozumieniu nie dotyczą pracowników zatrudnionych w (...) S. A. i Spółkach (...) po dniu 1 lipca 2007” (pkt 4). Powód nie mógł zatem być objęty ochroną znowelizowanego Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r. po uprzednim rozwiązaniu stosunku pracy ze spółką (...). Sąd Okręgowy ocenił dalej, że stanu takiego nie zmienia również inny zapis przywołanego aneksu, z którego wynika, że „Nie mają prawa do odprawy pracownicy zatrudnieni po raz pierwszy w (...) S. A. i spółkach zależnych po dniu 1

lipca 2007 roku” (pkt 3). Wynika z niego tylko tyle, że osoby zatrudnione po raz pierwszy po dniu 1 lipca 2007 r. nie nabywały prawa do jednorazowej odprawy. Nie jest to natomiast tożsame z wnioskiem, że uprawnienie do odprawy przysługuje każdemu innemu pracownikowi wymienionych spółek. Przywołana nowelizacja ma charakter negatywny (wyłączający), nie dookreśla kręgu osób uprawnionych do odprawy, tylko wprost wskazuje kategorię pracowników, którym odprawa nie przysługuje. Nie wyznacza żadnego nowego i zamkniętego katalogu wyłączeń, nie może być zatem interpretowana w oderwaniu od treści innych postanowień Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r., w tym zwłaszcza jego § 9. W ocenie Sądu Okręgowego pkt 3 aneksu nie stanowi więc podstawy do objęcia ponowną ochroną pracowników takich jak powód. Nie zmienia też w niczym treści § 9 ust. 2 Porozumienia Zbiorowego w odniesieniu do osób, względem których prawo do odprawy wygasło.

Sąd pierwszej instancji nie zgodził się z argumentacją powoda, wedle której urlopowanie go na czas zatrudnienia w spółce (...) nie niweczyło stosunku pracy nawiązanego z (...) S. A. W ocenie Sądu Okręgowego tezie o kontynuacji zatrudnienia przeczy w szczególności treść przepisu art. 23<sup>1</sup> § 1 kodeksu pracy oraz fakt, że do takiego przejścia w niniejszej sprawie doszło. Przejście zakładu skutkuje zmianą pracodawcy. Nawet jeśli w Trójstronnym Porozumieniu Zbiorowym z dnia 29 czerwca 2007 r. zawarto dwa tryby zatrudniania w spółce (...) – na skutek przejścia i w ramach urlopu bezpłatnego w (...) S.A., powoda wprost poinformowano o zmianie pracodawcy w wyniku przejścia części zakładu. Świadczy o tym treść pisma 13 lipca 2007 r. Sąd Okręgowy ponadto zwrócił uwagę na fikcyjny charakter udzielenia powodowi urlopu bezpłatnego. Zamiarem pracodawcy w przedmiocie urlopów bezpłatnych było bowiem uzyskanie efektu ciągłości zatrudnienia, wymaganej przy nabywaniu akcji pracowniczych. Celem tym nie była więc ochrona trwałości stosunku pracy z (...) S.A. Spółka ta z chwilą przejścia części zakładu na spółkę (...) przestała być pracodawcą powoda, wszelkie więc jej czynności w tym zakresie były dotknięte wadliwością. Sąd Okręgowy podniósł, że porozumienie indywidualne z M. M. datowane było na dzień 29 czerwca 2007 r., brak jest jednak wystarczających dowodów na uznanie, że faktycznie w tym dniu je zawarto. W toku procesu sam powód przyznał, że otrzymał je do podpisania dopiero w dniu 13 lipca 2007 r. Oznacza to, że zostało faktycznie zawarte po przejściu części zakładu (...) S.A. na spółkę (...). Z treści tego porozumienia wynika, że jego stroną była (...) S.A., która po dniu 1 lipca 2007 r. nie była już pracodawcą powoda.

Jako nietrafny Sąd pierwszej instancji uznał także argument powoda, że ustalenie w przedmiocie udzielenia urlopu bezpłatnego objęte było powagą rzeczy osądzonej. Przedmiotem rozpoznania Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie w sprawie o sygn. akt IX P 955/09 była ocena, czy pracodawca (...) S.A. rozwiązując z powodem umowę o pracę oświadczeniem z dnia 14 lutego 2009 r. naruszył przepisy kodeksu pracy. Dla rozstrzygnięcia tego sporu znaczenie miał fakt istnienia między stronami stosunku pracy w dacie dokonania spornej czynności prawnej oraz merytoryczna wartość oświadczenia z 14 lutego 2009 r., nie zaś okoliczności w których został nawiązany stosunek pracy łączący strony. Kwestia przedmiotowego urlopu bezpłatnego nie była okolicznością ustalaną w tamtym procesie i wpływającą na rozstrzygnięcie ówczesnego sporu i w konsekwencji nie może być traktowana jako wiążąca inne Sądy. W ocenie Sądu w sprawie niniejszej nie udzielono powodowi skutecznie urlopu bezpłatnego. Oznacza to, że po rozwiązaniu umowy o pracę ze spółką (...), powód nie wrócił do pracy w (...) S.A. w ramach istniejącego (kontynuowanego) stosunku pracy, ale w ramach nowego – nawiązanego w sposób konkludentny - stosunku pracy. Okolicznością nieistotną dla sprawy był charakter, tryb i okoliczności rozwiązania z powodem stosunku pracy z (...) S. A. oświadczeniem z dnia 14 lutego 2009 r. albowiem w ramach tego stosunku brak było gwarancji i uprawnień wynikających z Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r. Wynika z tego niemożność zastosowania przepisów § 9 ust. 4, 6 tego porozumienia dotyczącego rozwiązania stosunku pracy na podstawie przepisu art. 52 kodeksu pracy.

W tym stanie rzeczy, Sąd Okręgowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie i jako takie podlegało oddaleniu. Orzeczenie o kosztach procesu Sąd pierwszej instancji oparł o treść art. 98 § 1 k.p.c. i art. 102 k.p.c. oraz uznał, że zaistniały przesłanki odstąpienia od kosztów procesu ponad kwotę 1.450 zł. Z jednej strony postawa pozwanej mogła stanowić dla powoda uzasadnienie wytoczenia niniejszego powództwa, z drugiej powództwo obejmowało zawyżony przedmiot sporu. Gdyby uznać zasadność roszczenia pozwu powodowi przysługiwałoby 80% kwoty jednorazowej odprawy (nie wystąpił o miesięczne raty, dające łącznie 100% wysokości odprawy). W związku z tym

Sąd Okręgowy uznał, że pozwanej należało przyznać koszty zastępstwa procesowego w proporcji odpowiadającej ok. 20% wartości przedmiotu sporu, czyli w wartości, której roszczenie powoda przewyższało określony powyżej limit. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono na podstawie § 6 pkt 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2002 r., nr 163, poz. 1349).

Apelację od powyższego wyroku złożył powód M. M., w której zarzucił orzeczeniu naruszenie art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 9 k.p. oraz § 6, § 7, § 9 ust. 2 i § 24 Porozumienia z dnia 18 grudnia 2002 r., poprzez uznanie, że:

- po rozwiązaniu umowy o pracę z (...) sp. z o.o. stosunek pracy powoda z (...) S.A. z uwagi na datę nawiązania nie był już chroniony gwarancjami zatrudnienia, w sytuacji gdy według ustaleń Sądu pierwszej instancji prawa do odprawy pozbawieni zostali pracownicy, którzy z własnej woli rozwiązywali umowę o pracę za porozumieniem, zaś rozwiązanie przez powoda Umowy z (...) sp. z o.o. zmierzało wyłącznie do kontynuowania zatrudnienia w Grupie (...) ( (...) S.A.) i nie mogło pozbawić go gwarancji zatrudnienia, tym bardziej, że sposób rozwiązania umowy o pracę z (...) sp. z o.o. podyktowany był wyłącznie przekonaniem powoda (wywołanym przez pozwaną) o tym, że przebywa na skutecznie udzielonym urlopie bezpłatnym;

- rozwiązując stosunek pracy z (...) sp. z o.o. za porozumieniem stron i nawiązując zatrudnienie w (...) S.A., a więc zmieniając pracodawcę, powód wyłączył się definitywnie z możliwości nabycia jednorazowej odprawy, w sytuacji gdy zasadniczą intencją autorów Porozumienia Zbiorowego i celem tego aktu była petryfikacja stanu zatrudnienia, a nie zapobieganie migracji pracowników pomiędzy poszczególnymi pracodawcami wchodzącymi w skład Grupy (...), a nowelizacja Porozumienia Zbiorowego została przeprowadzona właśnie w celu umożliwienia pracownikom zmiany pracodawcy w ramach Grupy (...) przy zachowaniu gwarancji zatrudnienia oraz literalna treść postanowień Porozumienia Zbiorowego, a w szczególności przeciwstawienie zwrotu „zmienić” użytego w § 6 ust. 3 pojęciu „zatrudnić” zastosowanemu w § 7 ust. 6 i § 24 ust. 4 Porozumienia Zbiorowego, wskazuje, że prawo do odprawy, o której mowa w § 7 Porozumienia przysługuje pracownikom zmieniającym zatrudnienie w ramach pracodawców zrzeszonych w tej samej Grupie (...), a zatem także tym, którzy zmienili pracodawcę, zastępując jeden z podmiotów wchodzących w skład Grupy (...) po dacie 1 lipca 2007 r. innym podmiotem wchodzącym w skład tej Grupy, zaś uprawnień gwarantowanych Porozumieniem Zbiorowym pozbawieni zostali pracownicy zatrudnieni w jednej ze spółek będących sygnatariuszem Porozumienia po dniu 1 lipca 2007 r., którzy wcześniej nie byli zatrudnieni w żadnej ze spółek wchodzących w skład Grupy (...). Z zeznań świadka M. H. złożonych na rozprawie w dniu 11 stycznia 2012 r. jednoznacznie wynika, że § 6 ust. 3 Porozumienia Zbiorowego został wprowadzony w celu usankcjonowania innego jeszcze sposobu zmiany pracodawcy, aniżeli przewidziany w art. 23<sup>1</sup> KP i art. 174<sup>1</sup> k.p., polegającego na zmianie pracodawcy z jednej ze spółek wchodzących w skład Grupy (...) na inną spółkę wchodzącą w skład tej Grupy i uczynienie pracowników zmieniających pracodawcę w tym trybie beneficjentami gwarancji przewidzianych w Porozumieniu Zbiorowym z dnia 18 grudnia 2002 r. Zgodnie z treścią § 9 ust. 2 Porozumienia Zbiorowego prawa do odprawy pozbawieni zostali tylko pracownicy definitywnie rozwiązujący na podstawie porozumienia umowę o pracę i nie pozostający w związku z tym w stosunku zatrudnienia z którąkolwiek ze spółek wchodzących w skład Grupy (...), a powód nie był objęty dyspozycją tego przepisu ponieważ jego stosunek pracy nie ustał w relacji do „Spółki i Spółek (...)”, skoro intencją stron było zastąpienie dotychczasowego stosunku pracy z (...) sp. z o.o. zatrudnieniem w (...) S.A., tj. zmiana pracodawcy.

Na wypadek nie podzielenia przez Sąd Apelacyjny powyższego zarzutu, apelujący zarzucił dodatkowo naruszenie art. 9 k.p. w związku z § 23 Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r., poprzez ich niezastosowanie, w sytuacji gdy:

- zgodnie z § 23 ust. 3 i 4 Porozumienia (...) S.A. zobowiązała się do ponownego zatrudnienia powoda po ustaniu jego zatrudnienia w (...) sp. z o.o. (bezsporne) na tych samych warunkach płacy i pracy, jakie przysługiwały mu odpowiednio przed przeniesieniem lub urlopowaniem, a niewypełnienie tego postanowienia, przesądzone mocą wyroku Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (sygn. akt

IX P 955/09) z dnia 25 czerwca 2010 r. na zasadzie art. 365 k.p.c., obligowało pozwaną do wypłaty powodowi odszkodowania w wysokości równej odprawie przewidzianej postanowieniami § 7 Porozumienia Zbiorowego,

- zgodnie z treścią § 10 i § 5 Porozumienia Zbiorowego przenoszenie pracowników w trybie przepisu art. 23<sup>1</sup> k.p. wymagało zachowania dotychczasowych warunków pracy i płacy, a po zmianie pracodawcy z (...) S.A. na (...) sp. z o.o. warunki pracy powoda uległy pogorszeniu, co było zasadniczą przyczyną podjęcia decyzji o zmianie pracodawcy z (...) sp. z o.o. na (...) S.A., a skoro warunki pracy powoda uległy pogorszeniu, to pozwana nie wypełniła wobec niego gwarancji przewidzianych w § 10 i § 5 Porozumienia Zbiorowego, co stanowiło jednocześnie naruszenie gwarancji, określonej w § 6 Porozumienia i uzasadniało żądanie zapłaty należności, obliczonej stosownie do § 7 Porozumienia Zbiorowego,

- według ustaleń Sądu pierwszej instancji udzielanie pracownikom urlopów bezpłatnych w trybie przepisu art. 174<sup>1</sup> k.p. służyło wyłącznie zachowaniu ich prawa do otrzymania akcji pracowniczych przyznawanych w procesie prywatyzacji pracodawcy, czyli zatrzymanie tzw. zegara prywatyzacyjnego, a jednocześnie w tym samym Porozumieniu strony wprowadziły w § 23 ust. 6 obowiązek wypłaty odprawy w przypadku nieudzielenia urlopu bezpłatnego na warunkach wskazanych w Porozumieniu, łącząc obowiązek jej zapłaty ze skutkiem w postaci niezatrzymania zegara prywatyzacyjnego, a zatem udzielenie urlopów bezpłatnych, które zostały ocenione jednoznacznie przez Sąd pierwszej instancji jako fikcyjne, w rzeczywistości było jednoznaczne z ich nieudzieleniem, a tym samym niewypełnieniem wobec powoda postanowień ust. 2 § 23 Porozumienia Zbiorowego, sankcjonowanego koniecznością wypłaty odprawy określonej postanowieniami § 7 (§ 23 ust. 6 Porozumienia Zbiorowego).

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty powód domagał się zmiany wyroku i uwzględnienia powództwa w całości oraz zasądzenia od pozwanej na rzecz strony powodowej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ewentualnie, w przypadku, gdyby Sąd Odwoławczy dostrzegł przesłanki uniemożliwiające merytoryczne rozpatrzenie sprawy, apelujący wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji celem ponownego rozpoznania.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.**

Apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd Odwoławczy aprobuje w pełni ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji oraz dokonane na ich podstawie rozważania prawne i argumentację, które w konsekwencji doprowadziły do negatywnego rozstrzygnięcia o żądaniu pozwu. W wyczerpującym i sporządzonym zgodnie z wymogami przepisu art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy określił dowody, na których się oparł i wyjaśnił podstawę prawną wyroku. Tezy uzasadnienia wyroku są prawidłowe i odpowiadają przepisom prawa materialnego.

Przy zasadniczo niespornych ustaleniach faktycznych, podstawowym zadaniem Sądu pierwszej instancji była prawidłowa interpretacja aktów prawnych i źródeł prawa pracy, jakimi były na gruncie tej sprawy porozumienia zbiorowe, w tym treść tekstu jednolitego Porozumienia Zbiorowego z dnia 18 grudnia 2002 r. wraz z późniejszymi aneksami nr (...), Trójstronnego Porozumienia Zbiorowego z dnia 29 czerwca 2007 r. oraz porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 r. odnoszącego się wyłącznie do powoda. W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy dokonał trafnej wykładni przepisów wynikających z powyższych aktów, także z poszanowaniem brzmienia art. 23<sup>1</sup> k.p. oraz art. 174<sup>1</sup> k.p. W tym przypadku dokonana wykładnia literalna przepisów porozumień okazała się wystarczająca, zwłaszcza z uwagi na oczywiste brzmienie regulacji kluczowych dla rozstrzygnięcia. Stanowisko to opiera się na zasadzie clara non sunt interpretanda – co jest jasne, nie wymaga interpretacji. Zastosowanie pozajęzykowych reguł egzegezy prawniczej jest bowiem uzasadnione w odniesieniu do tych tekstów prawnych, które budzą wątpliwości. Niezależnie od tego i wbrew oczekiwaniom apelującego nawet jednak wykładnia celowościowa analizowanych podstaw prawnych nie prowadzi do odmiennych wyników.



Sąd Apelacyjny podzielił ustalenie, że celem gwarancji zatrudnienia ustanowionych w Porozumieniu (...) (z dnia 18 grudnia 2002 r.) i związanego z tym prawa do odprawy było zabezpieczenie materialne pracowników na wypadek niezawinionej utraty pracy, a także zabezpieczenie materialne na wypadek ewentualnych restrukturyzacji w grupie kapitałowej. Nie było nim więc zabezpieczenie materialne pracowników na wypadek podjęcia przez nich decyzji o zmianie pracodawcy, ale zapewnienie stabilności zatrudnienia w związku z następującą restrukturyzacją zakładu pracy. Ratio odprawy powiązanej z gwarancją zatrudnienia miało stanowić zabezpieczenie materialne pracownika w sytuacji, gdy pracę tę utraci. Takie zabezpieczenie, co do zasady, jako forma ochrony pewnej stabilizacji zatrudnienia po restrukturyzacji przemysłu państwowego jest prawnie dopuszczalne i spotykane w obrocie gospodarczym. Nie może ono jednak zmierzać do zabezpieczenia pracownika do końca życia zawodowego, przez wypłatę mu odszkodowania w wysokości wynagrodzenia i to bez świadczenia pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10 oraz z dnia 3 listopada 2010 r., II PK 93/10, OSNP 2012/1-2/11, OSP 2012/3/24).

Wyrazem przedstawionego celu ustanowienia gwarancji zatrudnienia jest dosłowne brzmienie § 9 ust. 2 Porozumienia (...), z którego wynika, że „nie mają prawa do odprawy określonej postanowieniami § 7 pracownicy, którzy (...) rozwiązują umowę z poszczególnymi Spółkami i Spółkami (...) na podstawie wypowiedzenia lub rozwiązują umowę z poszczególnymi Spółkami i Spółkami (...) na podstawie porozumienia oraz osoby, których stosunek pracy wygasł”. W ocenie Sądu Apelacyjnego na tej podstawie nie może być jakichkolwiek wątpliwości, że rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron ze Spółką – pracodawcą powoda z daty zawarcia porozumienia, powoduje utratę prawa do odprawy. Odprawa przysługuje bowiem tylko wtedy, gdy pracownikowi przysługują gwarancje zatrudnienia. Jeżeli rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron powoduje utratę gwarancji zatrudnienia, to tym samym ulega skonsumowaniu prawo pracownika do odprawy.

Subsumpcja wskazanej normy prawnej z niespornym ustaleniem, że z dniem 30 czerwca 2007 r. doszło do przejścia (...) S.A. na (...) sp. z o.o. (art. 23<sup>(1)</sup> § 1 k.p.), a w związku z tym zmiany pracodawcy powoda, jak i okoliczności, że w dniu 26 września 2008 r. z inicjatywy powoda doszło do rozwiązania umowy o pracę z (...) sp. z o.o. musiała prowadzić do wniosku, że powód rozwiązując stosunek pracy za porozumieniem stron, utracił prawo do odprawy na podstawie § 9 ust. 2 Porozumienia (...). Zgodnie z powyższym skonstatować należy, że wraz z rozwiązaniem stosunku pracy z inicjatywy pracownika odpadł cel zawarcia Porozumienia (...) – udzielenia pracownikowi gwarancji zatrudnienia, tj. ochrony stosunku pracy pracownika w ramach pierwotnie łączącego go stosunku pracy, istniejącego w czasie zawarcia Porozumienia (...) i aneksów je uzupełniających.

Sąd Apelacyjny zdecydowanie nie podziela poglądu, że stosunek pracy powoda z (...) S.A. był kontynuowany, skoro jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego ewidentnie doszło do zmiany pracodawcy. Akta sprawy dowodzą, że (...) sp. z o.o. nawiązali stosunek pracy w dniu 1 lipca 2007 r. wskutek przejścia części zakładu pracy pozwanej na (...) sp. z o.o. (art. 23<sup>1</sup> k.p.). Informację o tym powód otrzymał, a i przy rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron ten właśnie podmiot traktował jako pracodawcę z pierwotnego stosunku pracy, który trwał od 1987 r. Przez to apelujący z dniem 30 czerwca 2007 r. przestał być stroną stosunku pracy łączącego go z pozwaną od 9 listopada 1987 r. Niesporne jest, że moment przeniesienia władania nad zorganizowaną częścią przedsiębiorstwa nastąpił w dacie określonej przez strony (...) S.A. i (...) sp. z o.o., tj. w dacie 30 czerwca 2007 r. i stanowił równocześnie moment przejścia zakładu pracy z uwagi na przekazanie w tej dacie składników majątkowych oraz zadań. Po tej dacie odpadło zapotrzebowanie na świadczenie przez powoda pracy na rzecz (...) S.A.

Prawidłowości prezentowanego wnioskowania nie może podważyć wykładnia oświadczenia woli powoda o rozwiązaniu stosunku pracy z (...) sp. z o.o. Sąd Apelacyjny zauważa, że w toku procesu powód nie przedstawił żadnego materiału dowodowego, w tym nie zawniósł zeznań świadków na okoliczność, że wola stron przy zawieraniu porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z (...) sp. z o.o., była inna niż ustalił to Sąd pierwszej instancji. Nie sformułował też twierdzenia, aby złożone przez niego oświadczenia woli obarczone było jakąkolwiek wadą. Nie sposób natomiast wyłącznie na podstawie twierdzeń strony, które stoją w opozycji do treści złożonego przez nią oświadczenia woli, jak również wewnętrznych źródeł prawa pracy obowiązujących u pozwanej pracodawcy przyjąć, że powód rozwiązując umowę o pracę za porozumieniem stron z (...) sp. z o.o. niejako zmierzał do kontynuacji

zatrudnienia z (...) S.A. Nawet jednak jeśli by założenie to zaakceptować, faktycznie pozostaje ono bez wpływu na obowiązującą treść Porozumienia i jasną treść regulacji wyłączających uprawnionych do gwarancji zatrudnienia i odprawy.

Sąd drugiej instancji nie miał wątpliwości, że pomiędzy (...) S.A. a (...) sp. z o.o. doszło do przejęcia części zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Ustalenie to potwierdza zarówno przejęcie części zadań dotychczasowego pracodawcy, jak i jego majątku. Powód wykonywał te same obowiązki i na tym samym mieniu co dotychczas, a które zostało przekazane. Przejście pracowników następuje z chwilą przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę. Moment ten wynika z przepisu prawa, a tym samym nie może być odsunięty w czasie wolą stron Porozumienia, jak o tym stanowi § 5 ust. 8 Porozumienia Trójstronnego z dnia 29 czerwca 2007 r. Przepis art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. ma charakter imperatywny co nie pozwala zmieniać go w aktach niższego rzędu jakim jest Porozumienie. Powstanie stosunku pracy z nowym pracodawcą następuje nawet wtedy, gdy strona przekazująca zakład i strona przejmująca go umówiły się inaczej (tak Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 20 maja 1993 r., I PRN 40/93, OSNCP 1994, nr 4, poz. 89; z dnia 6 stycznia 1995 r., I PRN 116/94, OSNAPiUS 1995, nr 12, poz. 145; z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 9/95, OSNAPiUS 1995, nr 20, poz. 248). W wyroku z dnia 15 czerwca 2006 r. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że ocena czy doszło do przejęcia części zakładu pracy na nowego pracodawcę zależy od ustalenia, że przejął on w faktycznie władanie części zadania lub zadań, stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych (I PK 75/06, OSNP 2007/17-18/250). W przedmiotowej sprawie – jak słusznie zaznaczył Sąd Okręgowy – mamy do czynienia z przejęciem części zadań (...) S.A., co wynikało z konieczności dostosowania spółki do wymogów ustawowych w zakresie rozdzielenia handlu i dostosowania spółki do wymogów ustawowych w zakresie rozdzielenia handlu i dystrybucji energią elektryczną. W tym aspekcie trafność rozstrzygnięcia sporu uzależniona więc została od dokonania interpretacji mocy wiążącej art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. oraz art. 174<sup>1</sup> k.p., zwłaszcza przez pryzmat okoliczności udzielenia powodowi urlopu bezpłatnego przez (...) S.A. Sąd pierwszej instancji także i w tym zakresie dokonał właściwej interpretacji przepisów i oceny materiału dowodowego, wnioskując, że (...) S.A. nie mogła skutecznie udzielić pracownikowi urlopu, albowiem wraz z przejściem pracowników do innego pracodawcy – (...) sp. z o.o. (zgodnie z art. 23<sup>1</sup> k.p.) nie była już pracodawcą powoda.

W wyroku z dnia 2 sierpnia 2007 r. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że norma z art. 23<sup>1</sup> k.p. reguluje sytuację prawną pracowników w wypadku zmiany pracodawcy spowodowanej przejęciem ich zakładu pracy przez inny podmiot. Przepis ten, ma charakter ochronny i określa zakres odpowiedzialności każdego ze zmieniających się pracodawców wobec pracowników. Dla oceny, kto jest pracodawcą w stosunku do pracownika decydujące jest faktyczne przejęcie zakładu pracy, powodujące że pracownicy świadczą pracę na rzecz kogoś innego niż dotychczas. Zmiany prawne dotyczące praw do zakładu pracy nie są w tym przypadku przesądzające (V CSK 156/07, LEX nr 442755). Również w wyroku z dnia 3 kwietnia 2007 r., Sąd Najwyższy wskazał na bezwzględnie obowiązujący charakter art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., z którego wynika że skutek przejścia zakładu pracy polegający na zmianie pracodawcy następuje z mocy prawa (automatycznie), a nie w następstwie uzgodnień między zainteresowanymi pracodawcami. Uzgodnienia te nie mogą wyłączyć ani zmienić wskazanego skutku przejścia zakładu pracy lub jego części. O tym zaś, których pracowników dotyczy wskazany wyżej skutek przejścia, decyduje jedynie faktyczne związanie pracownika z określoną częścią zakładu pracy. Przytoczone poglądy judykatury potwierdzają, że art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. wyraża zasadę automatycznego wstąpienia nowego podmiotu w miejsce dotychczasowego pracodawcy. Pracodawca przejmujący część zakładu pracy staje się stroną istniejących stosunków pracy. Zmiana ta następuje z mocy prawa, co oznacza, że skutek wynikający z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. będzie następował z chwilą przejścia zakładu pracy na nowy podmiot. Sąd Apelacyjny podziela twierdzenie, że norma z art. 23<sup>1</sup> k.p. o charakterze *ius cogens* nie może zostać wyłączona ani ograniczona poprzez wolę stron. Skoro mamy do czynienia z przejściem części zakładu pracy to należy w konsekwencji stwierdzić, że doszło do wstąpienia nowego pracodawcy w dotychczasowe stosunki pracy. Automatyzm zastosowania art. 23<sup>1</sup> k.p. powoduje, że w związku z przejściem zakładu pracy powstaje stosunek pracy z nowym pracodawcą na poprzednich warunkach.

Przejęcie majątku oraz związanych z nim zadań w dacie 30 czerwca 2007 r. spowodowało zatem, że od 1 lipca 2007 r. w odniesieniu do powoda mamy do czynienia z nowym zakładem pracy. W efekcie, udzielenie powodowi przez pozwaną urlopu bezpłatnego w dniu 13 lipca 2007 r., a więc już po przejściu części zakładu pracy na (...) sp. z o.o. było nieważne z uwagi na obejście bezwzględnie obowiązującej normy z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. oraz bezskuteczne w kontekście regulacji art. 174<sup>1</sup> k.p., ponieważ pozwana nie mogła udzielić takiego urlopu osobie, względem której nie przysługiwał jej status pracodawcy. Konstatacji tej nie podważa nawet założenie, że (...) S.A. zawarła porozumienie, w którym przewidziano udzielenie urlopu bezpłatnego jeszcze w czasie trwania stosunku pracy z powodem (25 i 29 czerwca 2007 r.), skoro jego okres ustalony został od 1 lipca 2007 r., kiedy to bezsprzecznie pracodawcą powoda była już (...) sp. z o.o. Także w tym przypadku udzielenie urlopu bezpłatnego okazałoby się bezprzedmiotowe, skoro powód nie wykorzystał statusu pracownika urlopowanego, a nadal pracował. Przyjmując bowiem, że przed datą przejścia został udzielony pracownikowi urlop bezpłatny, to powinien on trwać także u nowego pracodawcy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego dotychczasowy pracodawca nie może jednak udzielić urlopu bezpłatnego pracownikowi po dacie przejścia, ponieważ nie jest on już jego pracownikiem. Dotyczy to również urlopów bezpłatnych udzielonych w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy (art. 174<sup>1</sup> § 1 k.p.). W przeciwnym przypadku oznaczałoby to, że porozumienie stron stosunku pracy stawałoby się skuteczne w momencie, w którym stosunek pracy między tymi podmiotami już nie istniał (wskutek automatycznego przejścia pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p.). Takie działanie nie może więc spowodować zamierzonego rezultatu, gdyż czynność zmierzająca do udzielenia urlopu bezpłatnego jest bezprzedmiotowa. Z tego względu Sąd Najwyższy wskazał w wyroku z dnia 11 kwietnia 2006 r. potrzebę dokładnego ustalenia momentu przejścia części restrukturyzowanego zakładu na nowego pracodawcę. Od tego momentu zależy czy i który podmiot może dokonywać czynności dotyczących stosunku pracy (I PK 184/05, Monitor Pr. 2006 r., Nr 5, s. 230).

Ponadto, zebrany materiał dowodowy przekonał Sąd Apelacyjny do oceny analogicznej z podjętą przez Sąd Okręgowy, że zasadniczą intencją udzielania urlopu bezpłatnego było przyznanie pracownikom większej liczby akcji (§ 5 ust. 2 Porozumienia Trójstronnego) przez zwiększenie tzw. okresu stażowego i wyłączenie obowiązywania art. 23<sup>1</sup> k.p., co jednak nie mogło odnieść skutku z uwagi na omówiony już wcześniej bezwzględny charakter normy z wymienionego przepisu. Tym samym omawiana część porozumienia, jako sprzeczna z Kodeksem Pracy i stanowiącą obejście powołanej ustawy, także z tej przyczyny, musi być uznana za nieważną, zgodnie z ogólną zasadą *lex superior derogat legi generali*.

Zarzuty podnoszone w apelacji w przedmiocie naruszenia art. 23<sup>1</sup> k.p. okazały się więc niezasadne, podobnie jak zarzuty naruszenia art. 9 k.p., który w sprawie został zinterpretowany w sposób prawidłowy, Sąd Okręgowy słusznie uznał, że zawierane pomiędzy spółkami i pracownikami porozumienia, w zakresie w jakim zmierzały do wyłączenia zastosowania w stosunku do pracowników normy *ius cogens* z art. 23<sup>1</sup> k.p., są dotknięte nieważnością.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego chybiony jest również zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy § 24 ust. 4 Porozumienia (...) (wprowadzony Aneksem nr (...)), który stanowi, że „gwarancje określone w niniejszym Porozumieniu nie dotyczą pracowników zatrudnionych w (...) S.A. i Spółkach zależnych po dniu 1 lipca 2007r.” odczytywany przez apelującego a contrario z § 7 ust. 6 Porozumienia w brzmieniu nadanym aneksem nr (...) z dnia 23 lipca 2007 r., że „nie mają prawa do odprawy pracownicy zatrudnieni po raz pierwszy w (...) S.A. i Spółkach zależnych po dniu 1 lipca 2007 r.” Akcentując wyraźne brzmienie § 9 ust. 2 Porozumienia (...), rację ma pozwana, że wnioskowanie a contrario okazuje się w tym przypadku zawodne, o tyle, że prowadziłyby do rezultatów sprzecznych z wyraźną regulacją pozytywną zawartą w § 24 ust. 4 Porozumienia. W sposób oczywisty założenie apelującego jest także sprzeczne z celem Porozumienia omówionym już na wstępie rozważań. Trudno bowiem jest pogodzić zamiar zabezpieczenia materialnego pracowników na wypadek niezawinionej przez nich utraty pracy z przyznaniem pracownikom prawa do odprawy w związku z utratą pracy także w sytuacji, gdy z własnej inicjatywy zdecydowali oni o zmianie pracodawcy.

Sąd Apelacyjny zajął zatem stanowisko, że powód nie nabył ponownie prawa do odprawy, nawiązując konkludentnie nowy stosunek pracy z pozwaną na skutek dopuszczenia do pracy we wrześniu 2008 r.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego treść § 6 ust. 3 Porozumienia (...) (Aneks nr (...)), który stanowi, że „pracownikom zmieniającym pracodawcę w ramach Grupy (...) zachowuje się gwarancje zatrudnienia” należy interpretować w taki sposób, że odnosi się wyłącznie do pracowników, którzy zmieniają pracodawcę w trybach określonych w Porozumieniu (...) na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. lub art. 174<sup>1</sup> k.p. (§ 10 Porozumienia). Jak wskazano dotychczas celem porozumienia było zabezpieczenie materialne pracowników na wypadek niezawinionej utraty pracy, a także zabezpieczenie ich na wypadek ewentualnych restrukturyzacji w grupie kapitałowej. Dlatego błędne jest założenie, że „pracownicy zmieniający pracodawcę”, o których stanowi § 6 ust. 3 Porozumienia (...) to pracownicy dobrowolnie, a tym bardziej z własnej inicjatywy zmieniający pracodawcę. Tacy pracownicy niejako dobrowolnie decydują się na utratę prawa do gwarancji zatrudnienia zgodnie z niezmiennie obowiązującym § 9 ust. 2 Porozumienia (...). Wykładnię tę wzmacnia postanowienie § 10 Porozumienia (...), który wymienia dopuszczalne formy zmiany pracodawcy (przenoszenia pracowników) w ramach grupy kapitałowej, tj. na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. oraz art. 174<sup>1</sup> k.p. Ponieważ jednak nieskuteczne okazało się udzielanie urlopów bezpłatnych na podstawie art. 174<sup>1</sup> k.p. w przypadku restrukturyzacji, w ramach której pracownicy kontynuują wykonywanie pracy u nowego pracodawcy, w praktyce przenoszenie pracowników do nowego pracodawcy i zmiana pracodawcy powinna być dokonywana w świetle Porozumienia zgodnie z art. 23<sup>1</sup> k.p. Taka też sytuacja miała miejsce w przypadku powoda w związku z jego przejściem do (...) sp. z o.o. (§ 6 ust. 3 Porozumienia). Natomiast jeśli pracownik z własnej inicjatywy rozwiązał umowę o pracę z pracodawcą, u którego przysługiwała mu ochrona wynikająca z Porozumienia, to nie może on być jednocześnie objęty dyspozycją § 6 ust. 3 Porozumienia. Zmiana pracodawcy przez powoda z (...) sp. z o.o. na (...) S.A. we wrześniu 2008 r. nie nastąpiła w ramach art. 23<sup>1</sup> k.p., lecz z inicjatywy powoda przez rozwiązanie stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą (...) sp. z o.o. i nawiązanie nowego stosunku pracy z pozwaną.

Bez racji pozostają także alternatywnie sformułowane zarzuty apelacji, w których apelujący podnosi naruszenie § 23 ust. 3 i 4 Porozumienia (...) w związku z § 10 i § 5. Kwestionowana regulacja (§ 23 ust. 3) stanowi, że (...) S.A. i jej następcy prawni zobowiązują się do ponownego zatrudnienia odpowiednio w zakładzie głównym, oddziale lub spółce zależnej pracowników (grup pracowników), którzy utracili pracę, z zastrzeżeniem postanowień z § 9, albo warunki ich pracy lub płacy zostały pogorszone w rozumieniu postanowień § 5 w wyniku przeniesienia do innego zakładu pracodawcy lub urlopowania w trybie przepisu art. 174<sup>1</sup>. Wynika z tego wyraźnie, że unormowanie służy ochronie gwarancji zatrudnienia, dla których powstało Porozumienie – „pracownicy którzy utracili pracę, z zastrzeżeniem § 9”. Zastosowanie przewidzianych w niej środków (§ 23 ust. 6 i 7) wymaga zatem uprzedniego ustalenia, że powód zachował prawo do tych gwarancji zatrudnienia. Jak wynika z powyższych ustaleń gwarancje te wygasły w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie porozumienia stron i M. M. nie mógł ich nabyć w związku z ponownym zatrudnieniem u pozwanej po 1 lipca 2007 r. (§ 24 ust. 4 Porozumienia, Aneks nr (...)).

Reasumując, Sąd Apelacyjny uznał, że uprawnienie powoda do odprawy z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia wynikające z Porozumienia (...) przeszło na mocy art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. wraz z powodem wobec (...) sp. z o.o. i ustało wraz z rozwiązaniem przez powoda umowy o pracę z (...) sp. z o.o. w dniu 26 września 2008 r. – zgodnie z § 9 ust. 2 Porozumienia (...). Sąd Apelacyjny miał na uwadze, że po rozwiązaniu stosunku pracy z (...) sp. z o.o. na mocy porozumienia stron i po zgłoszeniu przez powoda woli powrotu do pracy u pozwanej, pozwana dopuściła go do pracy. W ten sposób doszło jednak do konkludentnego zawarcia nowego stosunku pracy, a nie kontynuacji poprzedniego. Z uwagi na to, że zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. pierwotny stosunek pracy pomiędzy pozwaną a powodem przestał istnieć dnia 1 lipca 2007 r., tj. w momencie przejścia części zakładu pracy pozwanej na (...) sp. z o.o., dopuszczenie powoda do pracy w dniu 28 września 2008 r. nie mogło stanowić kontynuacji jego poprzedniego zatrudnienia u pozwanej, lecz ponowne nawiązanie nowego stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwaną. Powód podejmując ponowne (nowe) zatrudnienie u pozwanej we wrześniu 2008 r. nie był więc objęty postanowieniami Porozumienia (...) (§ 24 ust. 4 Porozumienia (...), Aneks nr (...)).

Kończąc rozważania zaznaczyć należy, że ustalenie iż w dniu 9 lutego 2009 r., tj. w dniu rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia, powód nie był objęty ochroną wynikającą z Porozumienia nie ma związku z ustaleniem, że to rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa pracy (art. 52 k.p.). Innymi słowy uznanie prawomocnego rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego, z którego wynika, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem obowiązujących przepisów nie skutkuje nabyciem przez powoda prawa do odprawy w związku z gwarancjami zatrudnienia, zwłaszcza, że wynikają one z poprzedniego i odrębnego stosunku pracy z innym podmiotem ( (...) sp. z o.o.). Jak słusznie argumentował Sąd pierwszej instancji przedmiotem rozpoznania Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w sprawie o sygn. akt IX P 955/09 była ocena czy pracodawca (...) S.A. rozwiązując z powodem umowę o pracę oświadczeniem z dnia 14 lutego 2009 r. naruszył przepisy k.p. Tylko w tym zakresie Sąd Okręgowy w tej sprawie był związany ustaleniami i oceną prawną Sądu Rejonowego. Dla rozstrzygnięcia sporu o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę okolicznością kluczową był jednak fakt istnienia między stronami stosunku pracy w dacie dokonania spornej czynności oraz prawidłowość oświadczenia z dnia 14 lutego 2009 r., w aspekcie podstaw prawnych rozwiązania stosunku pracy. Okoliczności nawiązania tego stosunku pracy oraz kwestia urlopu bezpłatnego, które są niewrażliwe w tej sprawie nie była istotna w tamtym procesie.

Tak argumentując Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił wniesioną apelację jako bezzasadną. Konsekwencją oddalenia apelacji było rozstrzygnięcie o kosztach procesu w instancji odwoławczej o czym orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. i przyznanie wygrywającej spór pozwanej z tego tytułu kwoty w wysokości 4050 zł (§ 11 ust. 1 pkt 2 w związku § 6 pkt 7 i § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu – Dz. U. nr 163, poz. 1349 ze zm.).

SSA Anna Polak SSA Urszula Iwanowska SSA Barbara Białecka