

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 16 kwietnia 2015 roku skierowanym przeciwko Powiatowi (...) - Domowi Pomocy Społecznej im. (...) w G. Fundacja (...) z siedzibą w G. domagała się o ustalenia, że pozwany był zobowiązany do przejęcia z dniem 1 kwietnia 2014 roku pracowników zatrudnionych w Domu Pomocy Społecznej w G. w trybie 23⁽¹⁾ kodeksu pracy, nadto wniósł o zasądzenie kwoty 258.290zł oraz o zasądzenie kosztów procesu oraz nieobciążanie kosztami na zasadzie art.102kpc.

(pozew k.2-10)

W odpowiedzi na pozew Powiat (...) - Dom Pomocy Społecznej im. (...) wniósł o oddalenie powództwa jako oczywiście bezzasadnego, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

(odpowiedź na pozew k.122-124)

Pismem z dnia 5 maja 2016 roku powód cofnął powództwo w zakresie kwoty 150.183,40zł.

(pismo k.158)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Dom Pomocy Społecznej im. (...) w G. jest jednostką organizacyjną Powiatu (...).

(okoliczności bezsporne)

W dniu 7 marca 2012 roku Powiat (...) zawarł z Fundacją (...) umowę o powierzenie realizacji zadania publicznego z zakresu pomocy społecznej, dotyczącego prowadzenia Domu Pomocy Społecznej w G. dla 62 osób w podeszłym wieku. W § 17 Zleceniobiorca zobowiązał się do przejęcia na podstawie art. 23¹ k.p. pracowników Domu Pomocy Społecznej w G. – jednostki organizacyjnej Powiatu (...), zatrudnionych w nim według stanu na dzień 30 kwietnia 2012. Umowa została zawarta na okres do 31 grudnia 2014 roku.

(umowa k. 13-25, aneks do umowy k.31-31,32-33,34)

W związku z podpisaną umową, zawarto umowę dzierżawy nieruchomości na której posadowiony był Dom Pomocy Społecznej w G.. Umowę odnawiano w kolejnych latach do chwili zakończenia jej trwania.

(umowa k.26-29,35-38,39-42,43-46,47-50)

W dniu 29 marca 2012 roku pracownicy Domu Pomocy Społecznej w G. otrzymali informację o przejęciu zakładu pracy – Domu Pomocy Społecznej w G., przez Fundację (...) w związku z zawartą umową na realizację zadania publicznego. W informacji tej znalazło się stwierdzenie, że przejście będzie dokonane w trybie art. 23¹ k.p.

(informacja k. 54)

W dniu 17 grudnia 2013 roku Powiat (...) oraz Fundacja (...) zawarły porozumienie w sprawie rozwiązania umowy (...) stanowiąc, iż umowa ulegnie rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2014 roku. W porozumieniu tym strony ustaliły również sposób rozliczenia i przekazania mienia w związku z rozwiązaniem umowy. W § 6 wskazano iż w przypadku zlecenia prowadzenia Domu Pomocy Społecznej w G. innemu podmiotowi Zleceniodawca zobowiąże podmiot wyłoniony w otwartym konkursie ofert do przejęcia 36 pracowników Domu Pomocy Społecznej zatrudnionych przez Zleceniobiorcę w trybie art. 23¹ k.p. W § 9 Zleceniobiorca zobowiązał się do przekazania Zleceniodawcy przedmiotów i urządzeń związanych z realizacją zadania, zakupionych na swoją rzecz, za środki pochodzące z realizacji zadania. W § 10

Zleceniobiorca zobowiązał się zwrócić po zakończeniu realizacji umowy nieruchomości gruntową wraz z naniesieniami na której położony jest Domu Pomocy Społecznej w stanie takim, w jakim był w dniu rozpoczęcia realizacji zadania zleconego.

(porozumienie k. 51-53)

Pismem z dnia 19 marca 2014 roku Zarząd Powiatu (...) złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy Nr (...) z dnia 7 marca 2012 r. o powierzenie realizacji zadania publicznego z zakresu pomocy społecznej dotyczącego prowadzenia w G. dla 62 osób w podeszłym wieku z powodu jej nieterminowego i nienależytego wykonywania oraz umowy dzierżawy z dnia 7 stycznia 2014 r. ze skutkiem na dzień 31 marca 2014r. Powiat (...) wezwał do wydania przedmiotu umowy dzierżawy w stanie niepogorszonym w stosunku do pierwotnego (nieruchomości i ruchomości, w szczególności opisanych w wykazie sporządzonym na dzień 31 lipca 2013r.) do dnia 31 marca 2014 wraz z niezbędną dokumentacją. Ponadto zobowiązał do prawidłowego rozliczenia otrzymanych przez Fundację dotacji na realizację zadania publicznego oraz do protokolarnego przekazania niezbędnych danych umożliwiających prowadzenie Domu Pomocy Społecznej w G.. Jednocześnie Powiat (...) wezwał m.in. do: przekazania do dnia 31 marca 2014r. Powiatowi przedmiotów i urządzeń związanych z realizacją zadania zleconego, zakupionych przez Fundację za środki pochodzące z realizacji zadania, przekazania do dnia 31 marca 2014r. dokumentacji technicznej dotyczącej przedmiotu umowy dzierżawy, przekazania do dnia 31 marca 2014r. w trybie protokolarnym :

- a) informacji niezbędnych do nieprzerwanego realizowania po dniu 31 marca 2014r. wypłat z kont depozytowych mieszkańców Domu Pomocy Społecznej w G.,
- b) dokumentacji mieszkańców,
- c) informacji o przeprowadzanych naprawach , modernizacjach , przeglądach technicznych,
- d) innych, niezbędnych do niezakłóconego funkcjonowania Domu, informacji w tym dotyczących zawartych umów z podmiotami zewnętrznymi.

Jednocześnie Powiat upoważnił P. D.- Kierownika Biura ds. Domów Pomocy Społecznej zatrudnionego w (...) Centrum Pomocy (...) w Z. do dokonywania czynności związanych z przejęciem w/w mienia, dokumentacji, podpisywania protokołów przejęcia, zbierania informacji niezbędnych do dalszego prowadzenia Domu Pomocy Społecznej w G. przez Powiat (...).

(pismo k. 56-581)

W dniu 31 marca 2014 roku cały majątek przejęty przez Fundację został przekazany Starostwu. Zostało to wykazane w protokole przejęcia.

Okoliczności bezsporne)

Pismem z dnia 31 marca 2014 roku Fundacja (...) przekazała do Starostwa Powiatowego w Z. listę 33 pracowników Domu Pomocy Społecznej którzy mieli być przekazani w trybie art. 23¹ k.p. Przekazano także akta osobowe pracowników.

(pismo k.59-61, protokół k.63)

Powyższą informację Fundacja (...) przekazała także pracownikom Domu Pomocy Społecznej w G..

(lista pracowników k.62)

Powiat (...) odmówił przejęcia od Fundacji zatrudnionych pracowników, w trybie art. 23¹ k.p i ogłosił nabór pracowników do przejętego Domu Pomocy Społecznej w G..

(okoliczności bezsporne)

Dnia 31 marca 2014 roku w Domu Pomocy Społecznej im (...) w G. odbyła się rekrutacja pracowników, którą przeprowadzała dyrektor (...) Centrum Pomocy (...) w Z. D.- N., Kierownik Biura ds. Domów Pomocy Społecznej w (...) Centrum Pomocy (...) w Z. P. D. i Dyrektor Domu Pomocy Społecznej w Z. D. S.. Pracownikom domu pomocy społecznej powiedziano, że odbywa się rekrutacja a nie przejście. Na pytania pracowników dlaczego jest to rekrutacja a nie przejście, powiedziano „bo tak”.

(zeznania powódki E. D. k.26v, zeznania świadka E. B. k.269-269v, zeznania świadka S. K. k.269v, zeznania świadka K. K. k.269v-270, zeznania świadka M. D. k.270; zeznania świadka M. K. k.270v, zeznania M. K. w charakterze strony k.271-271v)

Wobec braku decyzji o przejściu pracowników w związku z rozwiązaniem umowy dotyczącej realizacji zadania publicznego Fundacja (...) nadal wykonywała obowiązki pracodawcy wobec tych pracowników, którzy nie podpisali umów o pracę z Domu Pomocy Społecznej w G..

(zeznania M. K. (3) w charakterze strony k.271-271v)

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z regulacją art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Uwzględnienie powództwa o ustalenie wymaga zatem łącznego spełnienia dwóch podstawowych przesłanek tj. istnienia interesu prawnego w żądaniu udzielenia ochrony prawnej przez wydanie wyroku ustalającego oraz istnienia bądź nieistnienia danego stosunku prawnego bądź prawa. Zgodnie z ogólną zasadą rozkładu ciężaru dowodu, to na stronie powodowej spoczywa ciężar wykazania powyższych okoliczności.

Pomimo tego, że ustawodawca nie wprowadził definicji legalnej pojęcia interesu prawnego, to zakres znaczeniowy tego pojęcia można ustalić, odwołując się do jednej z powszechnie przyjmowanych w literaturze przedmiotu definicji. Trafnie wskazuje się, że interes prawny to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna, potrzeba prawna uzyskania wyroku odpowiedniej treści występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Praktycznie rzecz biorąc, interes prawny występuje wtedy, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości, a jednocześnie interes ten nie podlega ochronie w drodze innego środka (M. Manowska (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I, Warszawa 2015). Na gruncie stosunków z zakresu prawa pracy nie budzi wątpliwości możliwość wystąpienia pracownika z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy z określonym podmiotem w następstwie zdarzenia wyczerpującego znamiona art. 23¹ §1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 r. I PKN 133/99, OSNP 2000/18/687).

W przedmiotowej sprawie powód podniósł, iż w związku z przekazaniem realizacji zadania publicznego polegającego na prowadzeniu Domu Pomocy Społecznej w G., dokonanego przez Fundację (...) na rzecz Powiatu (...), doszło de facto do transferu przedsiębiorstwa na podstawie regulacji zawartej w art. 23¹ k.p. i w konsekwencji dotychczasowi pracownicy zatrudnieni w Domu Pomocy Społecznej będący pracownikami Fundacji stali się znów pracownikami samorządowymi.

Powiat (...)–Dom Pomocy Społecznej wskazywał natomiast, że nie istniały okoliczności uzasadniające przejście przez pozwanego pracowników w trybie art. 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 2014 poz. 1502).

Nie ulega wątpliwości, że strony łączyła umowa nr (...) o powierzenie realizacji zadania publicznego z zakresu pomocy społecznej „Domu Pomocy Społecznej w G. dla 62 osób w wieku podeszłym”. W ramach umowy doszło do przekazania fundacji pracowników w trybie art. 23¹ k. p.

Po rozwiązaniu pozwany powołując się na przepisy ustawy o pomocy społecznej, wskazywał że ustawa nie przewiduje przekazania przez organizacje pozarządowe zadania publicznego organom administracji rządowej. Pozwany twierdził, że organizacja pozarządowa, którą jest Fundacja (...), nie może przekazać realizacji zadania publicznego w postaci prowadzenia Domu Pomocy Społecznej w G., a to zaś jest wystarczającą okolicznością uzasadniającą odmowę przejścia pracowników w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. Ponadto pozwany twierdził również, że skoro Dom Pomocy Społecznej im. (...) w G. jest jednostką organizacyjną Powiatu (...), która ponownie w wyniku rozwiązania umowy przejęła realizację zadania publicznego to w takiej sytuacji nie jest ona nowym pracodawcą, a więc nie możliwe jest stosowanie art. 23⁽¹⁾ k. p.

Przepisem regulującym sytuację przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę jest art. 23¹ §1 k.p. Zgodnie z regulacją zawartą w tym przepisie, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Obecna treść art. 23¹ §1 k.p. stanowi implementację dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 roku (wcześniej dyrektywy 77/187) w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów. Celem dyrektywy i wzorowanych na niej przepisów krajowych jest ochrona praw pracowników w przedsiębiorstwach, które podlegają transferowi. Funkcja ta jest realizowana poprzez umożliwienie pracownikom pozostania w zatrudnieniu u nowego pracodawcy na tych samych warunkach, jak te uzgodnione z poprzednim pracodawcą. Innymi słowy, chodzi o zagwarantowanie ciągłości umów lub stosunków pracy z przejmującym, bez ich zmiany, a to w celu zapobieżenia pogorszeniu sytuacji pracowników, których dotyczy przejście, z samego tylko powodu przejścia (por. m.in. wyrok TS z dnia 15 października 1996 roku w sprawie C-298/94, wyrok TS z dnia 27 listopada 2008 roku w sprawie

C-396/07, wyrok TS z dnia 26 maja 2005 roku w sprawie C-478/03; K. Baran (red.) Kodeks Pracy. Komentarz, 2014, LEX). Również w orzecznictwie polskich sądów powszechnych i Sądu Najwyższego podkreśla się gwarancyjny charakter regulacji zawartych w art. 23¹ k.p., wskazując, iż przepis ten stabilizuje zatrudnienie pracowników w przypadku przekształceń po stronie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2003 roku w sprawie I PK 237/02 OSNP 2004/15/265; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 roku w sprawie I PK 51/07 LEX nr 863910).

Konsekwencją przejścia zakładu pracy lub jego części jest zmiana pracodawcy i wstąpienie nabywcy zakładu w prawa oraz obowiązki zbywcy, będącego do tej pory stroną w stosunkach pracy. Skutek ten następuje w chwili przejścia zakładu lub jego części, z mocy prawa, bez potrzeby dokonywania przez strony jakichkolwiek dodatkowych czynności, zwłaszcza rozwiązywania wcześniejszych i nawiązywania nowych stosunków pracy. Normy zawarte w art. 23¹ k.p. mają charakter bezwzględnie obowiązujący, w związku z czym nie jest możliwe wyłączenie skuteczności w drodze jakiegokolwiek porozumienia czy aktu prawa miejscowego. Ochrona praw pracowników zapewniana jest również poprzez solidarną odpowiedzialność dotychczasowego i nowego pracodawcy za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy (art. 23¹ §2 k.p.) oraz zakaz wypowiedzania przez nowego pracodawcę stosunku pracy z powodu przejścia zakładu pracy lub jego części (art. 23¹ §6 k.p.).

Podzielić należy stanowisko Sądu Najwyższego, iż nie ma podstaw do wyłączenia stosowania regulacji zawartej w art. 23¹ k.p. w przypadku, kiedy jedną ze stron transferu jest organ administracji publicznej. Wykonywanie bowiem prerogatyw publicznych również podlega regulacji omawianej jednostki legislacyjnej, chyba że przepis szczególnie stanowi inaczej. Co więcej, jeżeli placówka, w której pracownik jest zatrudniony przechodzi pod władanie innego podmiotu, to staje się on jego pracodawcą. I odwrotnie, jeżeli nie dochodzi do przejścia placówki zatrudnienia, to nie występuje zmiana pracodawcy. W każdym razie nie może być tak, by po stronie pracodawcy następowały zmiany organizacyjne (własnościowe, kompetencyjne), a pracownik pozostał bez pracodawcy, bo podmiot przejmujący zakład uważa, że nie przejął pracownika, a podmiot przekazujący zakład, że pracownik przeszedł do nowego pracodawcy (uzasadnienie wyroku SN z dnia 10 października 2003 roku w sprawie I PK 456/02, Legalis 65037). W tym samym wyroku SN stwierdził, iż w przypadku pracodawcy realizującego cele publiczne przejście części zakładu pracy takiego pracodawcy, to przede wszystkim przejście jego zadań (kompetencji).

Przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego była również sprawa, w której w stanie faktycznym doszło do likwidacji jednostki podległej samorządowi i do przekazania jej zadań organizacji pozarządowej. SN stwierdził w tym przypadku, iż nie pozbawia to osoby bezprawnie zwolnionej żądania przywrócenia do pracy (wyrok SN z dnia 2 lipca 2012 roku w sprawie I PK 47/12, Legalis 548643). Rozumując a contrario należy wysnuć wniosek, iż nie istnieją podstawy do odmówienia pracownikom ochrony z art. 23¹ k.p. w sytuacji, kiedy organizacja pozarządowa przekazuje ponownie wykonywane przez nią zadania jednostce samorządu terytorialnego.

W pełni należy podzielić stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego - Sądu Dyscyplinarnego z dnia 13 marca 2014 r. I BP 8/131, iż dla stwierdzenia, czy doszło do przejścia zakładu pracy na skutek przekazania samych zadań, nie jest istotne tylko to, czy są to zadania o charakterze publicznym, czy też niepublicznym. Decyduje bowiem przede wszystkim to, czy działalność przedsiębiorstwa opiera się w znaczącej mierze na jego elementach materialnych, czy też przedsiębiorstwo bazuje w głównej mierze na czynnościach wykonywanych przez pracowników (załogę). OSNAPiUS 2015 nr 8, poz. 110, str. 999, Legalis.

Sprawami związanym z przejściem przedsiębiorstwa na nowego pracodawcę zajmował się również Trybunał Sprawiedliwości, który w wyroku z dnia 26 listopada 2015 roku w sprawie C-509/14 (A. de I. F. (...) v. L. P., A. S., F. de G. S.) stwierdził, iż artykuł 1 ust. 1 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 roku w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów należy interpretować w ten sposób, że zakresem zastosowania tej dyrektywy jest objęta sytuacja, w której przedsiębiorstwo publiczne prowadzące działalność gospodarczą polegającą na przeladunku jednostek transportu intermodalnego powierza w drodze umowy o zarządzanie usługami publicznymi wykonywanie tej działalności innemu przedsiębiorstwu, udostępniając mu niezbędną infrastrukturę i niezbędny sprzęt, których jest właścicielem, a następnie postanawia rozwiązać tę umowę bez przejmowania personelu tego ostatniego przedsiębiorstwa ze względu na to, że od tej chwili samo będzie prowadziło wspomnianą działalność za pomocą własnego personelu.

W rozpoznawanej sprawie doszło do sytuacji, kiedy Powiat (...), zgodnie z prawem przyznanym przez ustawę z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2016 roku, poz. 814) oraz ustawę z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej (Dz. U. z 2016 roku, poz. 930) powierzył realizację zadania publicznego jakim było prowadzenie Domu Pomocy Społecznej w G. podmiotowi niepublicznemu – Fundacji (...). W tym celu zawarta została stosowna umowa określająca czas, na jaki zadania będą przekazane, sposób ich finansowania, odpowiedzialność każdego z podmiotów. W związku z tym, z dniem 1 maja 2012 roku doszło do przejścia mienia i zadań realizowanych przez Domu Pomocy Społecznej w G. na nowy podmiot – Fundację, jednocześnie doszło do zmiany pracodawcy w stosunkach pracy, zatem zastosowanie znalazł tutaj art. 23¹ k.p. Co więcej dotychczasowy pracodawca zawiadomił pracowników o przejściu zakładu pracy w trybie 23¹ k.p. zanim doszło do tego zdarzenia.

Powiat (...) w dniu 19 marca 2014 roku wypowiedział Fundacji (...) umowę dotyczącą realizacji zadania publicznego polegającego na prowadzeniu Domu Pomocy Społecznej w G., umowa zaś została rozwiązana z dniem 31 marca 2014 roku. W związku z powyższym Powiat (...) przejął całość mienia stanowiącego majątek Domu Pomocy Społecznej w G. – nieruchomości i ruchomości, wszelkie sprzęty, dokumentację i wyposażenie oraz zadania realizowane przez placówkę. Powiat kontynuował po dniu 31 marca 2014 roku działalność Domu Pomocy Społecznej w takim samym zakresie, jak była ona prowadzona dotychczas. Powiat (...) odmówił jednak przejścia pracowników zatrudnionych w Domu Pomocy Społecznej, przeprowadzając jednocześnie własną rekrutację, w czasie której znaczna część dotychczasowych pracowników Domu Pomocy Społecznej podpisała nowe umowy o pracę z placówką. Wskazać zatem należy, iż przeprowadzona rekrutacja stanowi dowód na to, iż Powiat jako podmiot prowadzący Dom Pomocy Społecznej w G. nie posiadał odpowiedniego zaplecza kadrowego, jakie pozwoliłoby na kontynuowanie tej działalności. Nie jest zatem zasadne odmówienie przejścia dotychczasowych pracowników w trybie art. 23¹ k.p.

Powyższe postępowanie jest niezgodne z normami przewidzianymi w art. 23¹ k.p. oraz z poglądami wyrażonymi w przytoczonym orzecznictwie – stanowiącymi ugruntowaną linię orzeczniczą. Powoływany przepis ma bowiem funkcję

ochroną. Celem przedmiotowej regulacji jest zapewnienie pracownikom kontynuacji zatrudnienia w sytuacji, kiedy dochodzi do zmiany pracodawcy, jednakże działalność nadal jest prowadzona w oparciu o te same składniki zakładu pracy.

Wskazać należy jeszcze na dwie okoliczności: po pierwsze – w umowie z 2012 roku zawartej pomiędzy Fundacją (...) i Powiatem (...) znalazło się stwierdzenie, iż Fundacja przejmie pracowników Domu Pomocy Społecznej w trybie art. 23¹ k.p., zgodnie ze stanem zatrudnienia na dzień 30 kwietnia 2012 roku; po drugie – w porozumieniu zmieniającym umowę zawartym w dniu 17 grudnia 2013 roku stwierdzono, iż w przypadku zlecenie prowadzenia Domu Pomocy Społecznej w G. innemu podmiotowi Powiat (...) zobowiąże podmiot wyłoniony w otwartym konkursie ofert do przejęcia pracowników zatrudnionych w Domu Pomocy Społecznej w trybie art. 23¹ k.p.

Dlatego, kiedy Powiat (...) powierzał swoje zadania ustawowe innemu podmiotowi, a podmiot ten przejmował pracowników Domu Pomocy Społecznej, a kiedy zadania powracały od podmiotu zewnętrznego do Powiatu (...), pracownicy winni być ponownie przejęci, przez Powiat, w tym samym trybie.

Powyższe twierdzenie jest tym bardziej słuszne, zważywszy na okoliczności, iż jak wskazuje Sąd Najwyższy, w przypadku podmiotu publicznego – jakim jest Powiat (...) – przy przejściu zakładu pracy decydujące znaczenie ma przejęcie realizowanych przez tę placówkę zadań. Bezsprzecznie w przedmiotowej sprawie doszło do kontynuacji realizacji zadania polegającego na prowadzeniu Domu Pomocy Społecznej w G. dla 62 osób w podeszłym wieku. Nie miało miejsca w rozpoznawanej sprawie zdarzenie polegające na zaprzestaniu świadczenia opieki i pomocy.

Bezpodstawna zatem jest, w ocenie Sądu argumentacja prezentowana przez stronę pozwaną. Dla potrzeb stosowania art. 23¹ k.p. nie ma znaczenia czy przejmujący pracodawca jest nowo utworzoną jednostką ani też charakter stosunku prawnego łączącego strony. Zarówno Fundacja (...) jak i Dom Pomocy Społecznej posiadały status samodzielnego zakładu pracy. Jeżeli wyniku powyższej umowy, która była zawarta na czas określony doszło do przejęcia zakładu pracy to naturalne jest, że wygaśnięcie tej umowy doprowadzi do ponownego przejścia zakładu pracy na Dom Pomocy Społecznej. Warunkiem jest jednak by doszło do faktycznego przejścia zakładu, co w powyższym wypadku miało miejsce.

Po zakończeniu realizowania umowy Powiat (...) przejął ponownie zadanie polegające na prowadzeniu placówki Domu Pomocy Społecznej w G.. Zadanie publiczne w postaci prowadzenia Domu Opieki Społecznej jest zadaniem specyficznym i nie możliwa jest jego realizacja bez wykorzystania zaplecza osobowego. Dom Pomocy Społecznej nie ma obiektywnej możliwości funkcjonowania bez personelu. W związku z tym Powiat (...) przejmując zadanie publiczne od Fundacji (...) powinien był również przejąć ją w zakresie w jakim stanowiła zakład pracy, stanowiący bazę pracowniczą dla realizacji wspomnianego zadania publicznego.

Dlatego niezrozumiałym jest powód zastosowania w tym przypadku przez Powiat konstrukcji innej niż przejście przedsiębiorstwa na inny podmiot, która była zdecydowanie mniej korzystna dla pracownika niż powołany art. 23¹ k.p.. Nie ma tutaj znaczenia brak spełnienia warunku przewidzianego w §3 przedmiotowego przepisu.

Ponadto wskazać należy jeszcze, iż skutek przewidziany w art. 23¹ k.p. obejmuje wszystkich pracowników przejmowanego podmiotu – nie tylko tych, świadczących pracę, ale również tych, którzy są w trakcie usprawiedliwionych nieobecności w pracy – zwolnienia lekarskie, urlopy macierzyńskie, itp.

Ponownie podkreślenia wymaga okoliczność, iż Dom Pomocy Społecznej nie zaprzestał działalności po dniu 1 kwietnia 2014 roku. Działalność ta była kontynuowana – miała ten sam rodzaj, wykorzystywane były do jej realizacji te same składniki majątku ruchomego i nieruchomości, jak czynione to było wcześniej – bez względu na to, czy zarządcą był Powiat (...), czy Fundacja (...). Powiat (...) nie posiadał innej, własnej, odrębnej kadry pracowniczej do realizacji tego zadania, czego potwierdzeniem jest akcja rekrutacyjna przeprowadzona w dniu 31 marca 2014 roku. Zważyć również

należy na to, iż w toku prowadzonego naboru zostali pominięci pracownicy przebywający na dłuższych zwolnieniach lekarskich czy urlopach macierzyńskich

Oczywistym jest również, iż Fundacja nie przekazywała do realizacji zadania publicznego Powiatowi (...), gdyż nie ma kompetencji w tym zakresie. W niniejszej sprawie doszło niejako do „zwrócenia” zadania własnego powiatu, powierzonego przez tę jednostkę samorządu terytorialnego podmiotowi zewnętrznemu.

Mając powyższe na uwadze, należało uznać, iż zaistniał w niniejszej sprawie skutek przewidziany w art. 23⁽¹⁾ k.p., w związku z czym pracodawcą osób które były zatrudnione w (...) w G. na dzień powrotnego przejęcia stał się Powiat (...) - Dom Pomocy Społecznej im. (...) w G..

Z tych względów sąd, ustalił powyższe w punkcie 1 wyroku.

W związku z odmową przejęcia pracowników, powód w sprawie dokonywał na rzecz osób, które nie zawarły nowych umów w drodze rekrutacji, wypłaty należnych świadczeń, w związku z trwającymi umowami o pracę. Nie ma zaznaczenia dla oceny powództwa fakt, że niektóre z tych osób wykonywały na rzecz powoda pewne prace. Nie rodziło to skutku w postaci nawiązania nowego stosunku pracy. Takiej woli nie było zarówno po stronie pracowników jak i powodowej fundacji. Każda z osób, która otrzymywała świadczenia uznawała, że są one wypłacane w związku z zatrudnieniem w Domu Pomocy Społecznej im. (...) w G..

W związku z powyższym Sąd zasądził na rzecz powoda kwoty wypłaconego wynagrodzenia na rzecz pracowników.

Powyższe znajdowało uzasadnienie w art.471kc. Należało bowiem uznać, iż pozwany nienależycie wykonał umowę zawartą z powodem.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. w zw. z przepisami rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 490 ze zm.).

Powód wygrał proces w około 42%. Poniósł koszty opłaty sądowej w kwocie 3.000zł oraz koszty wynagrodzenia pełnomocnika. Po stronie pozwanego powstały koszty wynagrodzenia pełnomocnika.

Wobec tego, że powód był zwolniony w części od kosztów procesu, nie została uiszczona opłata sądowa w kwocie 9.915zł.

Dlatego, zgodnie z wynikiem procesu należało pobrać od pozwanego obciążającą go część opłaty.

Na zasadzie art.102kpc odstąpiono od pobrania od powoda należnych kosztów sądowych, mając na uwadze charakter prowadzonej przez powoda działalności, stan majątkowy powoda, a także postępowanie powoda w związku z odmową przejęcia przez pozwanego pracowników, którzy gdyby nie zachowanie powoda zostaliby pozbawieni środków do życia.