

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 stycznia 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi – X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

1. zasądził od Przedsiębiorstwa Produkcyjno – Handlowego (...) W. Z., (...) spółki jawnej w Ł. na rzecz Z. W. następujące kwoty:

a) 3.800 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w miesiącu maju 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2013 roku do dnia zapłaty;

b) 3.800 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w miesiącu czerwcu 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia zapłaty;

c) 3.800 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w miesiącu lipcu 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty;

d) 2.357,91 (dwa tysiące trzysta pięćdziesiąt siedem i dziewięćdziesiąt jeden setnych) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w miesiącu sierpniu 2013 roku oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty;

e) 11.400 złotych tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy tytułem wynagrodzenia za pracę w miesiącu lipcu 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty;

2. oddalił powództwo wobec A. S.;

3. nie obciążył Przedsiębiorstwa Produkcyjno – Handlowego (...) W. Z., (...) spółki jawnej w Ł. kosztami sądowymi;

4. stwierdził, że wyrok w zakresie punktu 2 jest wyrokiem zaocznym;

5. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie punktu 1 (pierwszego) podpunktów a), b), c) i d).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

W dniu 11 lutego 2002 roku Z. W. zawarł z (...) W. Z., (...) spółką jawną z siedzibą w Ł. umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której świadczyć miał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku głównego księgowego. Miesięczne wynagrodzenie powoda ustalono na kwotę 3.800 zł brutto i było płatne z dołu do 10 dnia każdego miesiąca.

Od wiosny 2013 roku pozwana spółka (...) zaprzestała przyjmowania zamówień i wszystkich klientów, nowych i dotychczasowych, kierowała do firmy (...) prowadzonej przez A. S.. Spółka (...) sprzedała swoje produkty (...), która następnie odsprzedawała je swoim kontrahentom.

Z. W. nie otrzymał od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w miesiącach maju, czerwcu i lipcu 2013 roku. W dniu 31 lipca 2013 roku pracodawca złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Z. W. liczył, że zostanie zatrudniony u A. S., która planowała zatrudnienie pracowników spółki (...). Po uzyskaniu informacji, że nie może liczyć na pracę w (...) Z. W. w rozmowie z W. Z. zażądał natychmiastowej wypłaty zaległego wynagrodzenia. W dniu 7 sierpnia 2013 roku Z. W. złożył W. Z. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu zaległości w zapłacie wynagrodzeń.

Na dzień rozwiązania umowy o pracę Z. W. miał niewykorzystane 8 dni urlopu wypoczynkowego. Do chwili obecnej nie uzyskał zaległego wynagrodzenia za miesiące maj, czerwiec, lipiec 2013 roku, ani też za 7 dni przepracowanych w sierpniu.

W czerwcu 2014 roku spółka (...) zawiesiła swoją działalność i wypowiedziała umowy o pracę wszystkim pracownikom. W jej siedzibie działalność prowadzi (...) należąca do A. S.. W tejże firmie zatrudniona została większość byłych pracowników spółki (...).

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie, jednakże jedynie w stosunku do pozwanej Przedsiębiorstwa Produkcyjno – Handlowego (...) W. Z., (...) spółki jawnej w Ł..

Zgodnie z dyspozycją art. 231 § 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Przepis § 2 tegoż artykułu stanowi natomiast, że za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Pracodawca, na którego przeszedł zakład pracy lub jego część, staje się stroną w stosunkach pracy i odpowiada solidarnie z poprzednim pracodawcą za jego zobowiązania ze stosunku pracy tylko wobec tych pracowników, którzy w chwili przejścia zakładu na innego pracodawcę pozostawali w stosunku pracy. W rozpoznawanej sprawie stosunek pracy istniejący pomiędzy Z. W. a spółką (...) uległ rozwiązaniu w dniu 7 sierpnia 2013 roku, a powód nie wykazał, że przed tą datą doszło do przejścia zakładu pracy na rzecz (...) należącej do A. S.. Przywołane przez powoda okoliczności dotyczące zmian organizacyjnych w pozwanej spółce zdaniem Sądu nie dają dostatecznych podstaw, by stwierdzić, że przejście zakładu pracy nastąpiło już wiosną 2013 roku. Z. W. wskazał wprawdzie, że spółka (...) nie przyjmowała nowych zleceń i kierowała klientów do (...), jednak stwierdził też, że do czasu rozwiązania umowy o pracę, pozwana spółka wciąż prowadziła produkcję, tyle że na rzecz jednego kontrahenta – A. S.. Powyższe twierdzenia sugerować mogą jedynie, że pomiędzy pozwanymi podmiotami nawiązała się współpraca handlowa, a nie – jak twierdzi powód - (...) przejęło zadania i mienie pozwanej spółki. Z przesłuchania stron nie wynika również, że wiosną 2013 roku A. S. przejęła pracowników spółki (...), a jedynie rozważała taką możliwość. Sam powód twierdził, że pozwana miała taki plan, natomiast nie otrzymał konkretnej oferty zatrudnienia ani informacji o zmianie pracodawcy. Podkreślenia wymaga również fakt, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone do rąk W. Z. przedstawiciela spółki (...). Gdyby do przejęcia zakładu doszło faktycznie wiosną 2013 roku, powód winien był złożyć oświadczenie nowemu pracodawcy lub też od niego domagać się zapłaty zaległego wynagrodzenia. Również na rozprawie w dniu 7 stycznia 2015 roku powód stwierdził, że jego pracodawcą była właśnie owa spółka. Powyższe okoliczności świadczą o tym, że w dniu 7 sierpnia 2013 roku tj. w chwili rozwiązywania umowy o pracę pracodawcą powoda była wyłącznie spółka (...).

W ocenie Sądu I instancji A. S. nie przysługuje zatem legitymacja bierna w niniejszym procesie, gdyż nie ponosi na podstawie art. 231 § 2 k.p. odpowiedzialności solidarnej za zobowiązania wobec osób, które nie były pracownikami w chwili przejęcia przez nią zakładu pracy. Z tego względu powództwo wobec niej podlega oddaleniu.

Podstawę roszczeń powoda o zapłatę zaległego wynagrodzenia stanowi przepis art. 94 pkt 5 k.p., który wskazuje, że jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest terminowe i prawidłowe wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Stosownie do dyspozycji art. 85 § 1 i 2 k.p. wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie, a wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

W rozpoznawanej sprawie pozwana spółka nie kwestionowała faktu niewypłacenia powodowi wynagrodzenia za miesiące maj, czerwiec i lipiec 2013 roku. Okoliczność ta znajduje również potwierdzenie w załączonej liście płac. Roszczenie powoda dotyczące zapłaty zaległego wynagrodzenia należy uznać za oczywiście zasadne. Dlatego też Sąd zasądził na jego rzecz od pozwanej Przedsiębiorstwa Produkcyjno – Handlowego (...) W. Z., (...) spółki jawnej w Ł. kwoty po 3.800 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za miesiąc maj, czerwiec i lipiec 2013 roku.

Podstawę orzeczenia o należnych powodowi odsetkach stanowi art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Wynagrodzenie powoda płatne było do 10-go dnia każdego miesiąca, dlatego też odsetki za opóźnienie winny zostać naliczone od dnia następnego po tej dacie tj. od dnia 11 czerwca 2013 roku w przypadku wynagrodzenia za miesiąc maj i 11 lipca 2013 roku w przypadku wynagrodzenia za miesiąc czerwiec. W przypadku odsetek za opóźnienie w zapłacie wynagrodzenia za miesiąc lipiec przyjąć należy, że roszczenie o jego zapłatę stało się wymagalne z chwilą rozwiązania umowy o pracę, a więc 7 sierpnia 2013 roku. Odsetki za opóźnienie z zapłatą tego wynagrodzenia naliczone zostały więc od dnia 8 sierpnia 2013 roku.

Zasadne jest również roszczenie o zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za 7 dni przepracowanych w sierpniu 2013 roku. Należna powodowi kwota 886,67 zł stanowi iloczyn kwoty 126,67 tytułem wynagrodzenia za 1 przepracowany dzień w miesiącu kalendarzowym (3800 zł : 30 dni) oraz liczby przepracowany przez powoda dni (7).

Podstawę roszczenia powoda o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystaniu urlop wypoczynkowy stanowi art. 171 k.p., który przewiduje, że w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. W niniejszej sprawie bezspornym jest fakt, że w dniu rozwiązania umowy o pracę powodowi przysługiwało 8 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Okoliczność ta została bowiem przyznana przez samego pozwanego, jak również wynika z treści świadectwa pracy.

O odsetkach od zasądzonej kwoty 2357,91 zł stanowiącej sumę należnego powodowi wynagrodzenia za 7 dni przepracowanych w sierpniu 2013 roku oraz ekwiwalentu za niewykorzystane 8 dni urlopu wypoczynkowego Sąd orzekł w oparciu o art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., przyjmując, iż roszczenia te stały się wymagalne w dniu rozwiązania umowy o pracę. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 5 grudnia 1996 r., (I PKN 34 /96, OSNAPiUS 1997, nr 13, poz. 237), stwierdziwszy, że roszczenie o ekwiwalent pieniężny staje się wymagalne w dacie rozwiązania stosunku pracy.

Roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania znajduje swoją podstawę w treści art. 55 § 11 k.p., który stanowi, że w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę wobec ciężkiego naruszenia przez pracodawcę swych podstawowych obowiązków pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. W niniejszej sprawie pozwana spółka nie kwestionowała faktu niewypłacenia powodowi wynagrodzenia za okres objęty żądaniem pozwu ani też nie podważała zasadności rozwiązania umowy o pracę ze swej winy. W świetle powyższych okoliczności żądanie zapłaty odszkodowania Sąd uznał za uzasadnione. Zasądzona na rzecz powoda kwota 11.400 zł odpowiada wysokości wynagrodzenia powoda za okres wypowiedzenia, które w jego przypadku wynosi 3 miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.).

Mając na uwadze trudną sytuację finansową pozwanej spółki, która doprowadziła do zawieszenia działalności gospodarczej, Sąd zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku koszty sądowe w sprawach cywilnych w zw. z art. 102 k.p.c. nie obciążył jej nieuiszczonymi kosztami sądowymi.

Ponieważ pozwana A. S. nie zajęła żadnego stanowiska w sprawie ani nie stawiała się na rozprawę Sąd w oparciu o przepis art. 339 § 1 k.p.c. stwierdził, że wyrok w pkt 2 jest wyrokiem zaocznym.

W świetle oświadczenia przedstawiciela pozwanej Przedsiębiorstwa Produkcyjno – Handlowego (...) W. Z., (...) spółki jawnej w Ł. o uznaniu powództwa w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za pracę i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, Sąd na podstawie art. 333 § 1 pkt 2 k.p.c., nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie punktów 1 podpunktów a), b), c) i d) obejmujących rozstrzygnięcia w przedmiocie uznanych roszczeń.

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie pkt. 2 tj. w części oddalającej powództwo w stosunku do A. S. wniósł powód.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił

1. sprzeczność ustaleń sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym wyrażającą się w:

a) pominięciu w ustaleniach faktycznych okoliczności, iż pozwana A. S. kontynuowała działalność w oparciu o wyposażenie i park maszynowy spółki (...);

b) uznaniu za nieudowodnione, że pracownicy pozwanej spółki zostali zatrudnieni w Przedsiębiorstwie (...), w sytuacji, gdy fakt ten został przyznany przez współnika pozwanej spółki

2. naruszenie prawa materialnego, a to przepisu art. 23(1) k.p. poprzez odmowę jego zastosowania pomimo, że nawet w niezupełnie ustalonym w stanie faktycznym oraz jego częściowej sprzeczności z materiałami postępowania z okoliczności, iż kontrahenci pozwanej spółki zostali kontrahentami pozwanej A. S. oraz, iż pracownicy zatrudnieni w firmie (...) składali się w całości z pracowników spółki, dostatecznie wynika przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę;

3. naruszenie prawa procesowego, a to przepisu art. 299 k.p. poprzez niedokładne przeprowadzenie przez sąd dowodu z przesłuchania strony powodowej, skutkujące pozostawieniem niewyjaśnionych kwestii istotnych dla stwierdzenia czy zakład pracy przeszedł z pozwanej spółki na pozwaną A. S., to jest kwestii tego czy kontrakty na produkcję kremów realizowane przez spółkę były następnie faktycznie realizowane przez pozwaną A. S..

W oparciu o powyższe skarżący wniósł o:

1. załączenie do niniejszego postępowania, akt sprawy X P 513/13 z Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi i dopuszczenie dowodów z protokołów rozpraw oraz wyroków sądu rejonowego i sądu okręgowego na okoliczność faktycznego przejścia zakładu pracy pomiędzy pozwanymi;

2. dopuszczenie dowodu z uzupełniającego przesłuchania stron;

3. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa również przeciwko pozwanej A. S. w ten sposób, że zapłata przez którąkolwiek z pozwanych stron zwolni pozostałą ewentualnie uchylenie wyroku do ponownego rozpoznania przez sąd pierwszej instancji i pozostawienie temu sądowi orzeczenia o kosztach postępowania;

4. zasądzenie od pozwanej spółki, na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje według norm przepisanych.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanej A. S. wniósł o oddalenie apelacji w całości, oddalenie wniosków dowodowych podniesionych w apelacji, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, w tym kwoty 17 zł tytułem zwrotu poniesionej opłaty skarbowej za udzielone pełnomocnictwo.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 9 lipca 2015 r. poprzedzającej wydanie wyroku strony podtrzymały swoje stanowiska procesowe. Natomiast Sąd na podstawie 228 kpc zwrócił uwagę pełnomocnikom stron na fakty znane sądowi z innych spraw z urzędu, co do okoliczności zakupu maszyn, wynajmu pomieszczeń przez pozwaną A. S. oraz kwestii związanych z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę w szczególności z jego datą.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:

Apelacja skarżącego zasługuje na uwzględnienie.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył żądania zapłaty solidarnie przez Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Handlowe (...) W. Z., (...) spółkę jawną w Ł. oraz A. S. dochodzonych przez powoda kwot tytułem wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę

przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Istota sporu sprowadzała się do rozstrzygnięcia, czy na gruncie rozpoznawanej sprawy doszło do przejęcia zakładu pracy zatrudniającego powoda na nowego pracodawcę w trybie art. 23¹kp, a w konsekwencji do przesądzenia czy wobec tego faktu, obaj pracodawcy (były i nowy) ponoszą odpowiedzialność w stosunku do powoda za wskazane zobowiązania.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Z kolei w myśl art. 227 kpc przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Ocena, które fakty mają dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie jest uzależniona od tego, jakie to są fakty, a także od tego, jak sformułowana i rozumiana jest norma prawna, którą zastosowano przy rozstrzygnięciu sprawy. Stan faktyczny w każdym postępowaniu jest oceniany w aspekcie przepisów prawa materialnego. Przepisy te wyznaczają zakres koniecznych ustaleń faktycznych, które powinny być w sprawie dokonane. Przepisy prawa materialnego mają też decydujące znaczenie dla oceny, czy określone fakty, jako ewentualny przedmiot dowodu, mają wpływ na treść orzeczenia (zob. wyrok SN z dnia 26 lipca 2000 r., I CKN 975/98, Lex nr 50825). Innymi słowy o tym, które fakty są istotne dla rozstrzygnięcia, decyduje przedmiot postępowania w sprawie, a ściślej przepisy mające do niego zastosowanie. Por. wyrok SN z dnia 27 stycznia 2011 r., I CSK 237/10; postanowienie SN z dnia 10 lutego 2012 r., II CSK 357/11, LEX nr 1133804; wyrok SA w Warszawie z dnia 2 czerwca 2011 r., I ACa 153/11, LEX nr 1120075; wyrok SA w Gdańsku z dnia 27 września 2012 r., III AUa 1414/11, LEX nr 1236165; wyrok SA w Łodzi z dnia 18 lipca 2013 r., I ACa 230/13, LEX nr 1349960. Powód przedstawia w pozwie okoliczności, które jego zdaniem kreują dochodzone roszczenie (art. 187 § 1 pkt 2). Por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 18 czerwca 2013 r., I ACa 424/13, LEX nr 1342328. Kwestia ta podlega weryfikacji sądu w świetle przepisów prawa materialnego, mających zastosowanie w sprawie (por. wyrok SN z dnia 30 sierpnia 1990 r., IV CR 236/90, OSNC 1991, nr 10-12, poz. 125; postanowienie SN z dnia 17 kwietnia 1998 r., II CKN 683/97, niepubl.; uzasadnienie wyroku SN z dnia 26 lipca 2000 r., I CKN 975/98, LEX nr 50825).

Ponadto w świetle art. 228 § 1 i 2 kp. fakty powszechnie znane nie wymagają dowodu. To samo dotyczy faktów znanych sądowni urzędowo, jednakże sąd powinien na rozprawie zwrócić na nie uwagę stron.

Przez pojęcie faktów znanych sądowni urzędowo rozumie się w nauce okoliczności faktyczne znane sądowni orzekającemu (sędziemu) z jego działalności urzędowej, z którymi zetknął się on bezpośrednio przy dokonywaniu czynności procesowych (por. orzeczenie SN z dnia 17 grudnia 1958 r., III CR 462/58, OSNC 1962, nr 1, poz. 6). Ocena, czy danemu faktowi można przypisać cechę notoryjności, każdorazowo należy do sądu orzekającego, przy czym cecha ta nie podlega dowodzeniu (wyr. SN z 11.7.2001 r., V CKN 349/00, niepubl.). Przyjmuje się także, że fakty znane sądowni urzędowo powinny być przytoczone przez sąd na rozprawie tak, aby strony mogły się co do nich wypowiedzieć.

Zob. orzeczenie SN z dnia 10 maja 1956 r., II CR 26/56, PiP 1958, z. 2, s. 345; wyrok SN z dnia 25 sierpnia 1970 r., II PR 418/69, OSNC 1971, nr 5, poz. 89; wyrok SN z dnia 8 marca 1974 r., II CR 1/74, LEX nr 7427; wyrok SN z dnia 9 czerwca 1975 r., II CR 284/75, LEX nr 7714; wyrok SN z dnia 27 listopada 1978 r., III CRN 238/78, LEX nr 8152. Należy przyjąć, że skoro fakty powszechnie bądź urzędowo znane mają w określonym procesie stanowić jedną z okoliczności ustalonego stanu faktycznego, to stwierdzenie ich w procesie powinno być podporządkowane ogólnym regułom postępowania dowodowego. Fakty powszechnie bądź urzędowo znane wchodzi bowiem w skład materiału procesowego sprawy na równi z faktami, które muszą być w procesie udowodnione.

Na gruncie rozpoznawanego przypadku faktem znanym Sądowi Okręgowemu z urzędu, z racji prowadzenia spraw o analogicznym charakterze (sygn. akt VII Pa 58/14 oraz VII Pa 238/14) jest okoliczność zakupu maszyn, sprzętów biurowych wynajmu pomieszczeń oraz przejścia części pracowników i kontrahentów pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno – Handlowego (...) W. Z., (...) spółki jawnej w Ł. przez pozwaną A. S.. Wobec prowadzenia wskazanych postępowań Sądowi wiadomym jest także, iż w istocie z dniem 1 sierpnia 2013 roku doszło do przejścia zakładu pracy powoda na nowego pracodawcę. W świetle okoliczności powyższych spraw – na które Sąd Okręgowy zwrócił stronom niniejszego postępowania uwagę i których te nie kwestionowały – warunkiem rozpoczęcia współpracy przez dotychczasowych pracowników firmy z A. S. było rozwiązanie dotychczasowych umów ze spółką jawną i zawarcie nowych umów od dnia 1 sierpnia 2013 r. na czas określony. Pracownikom, którzy nie przyjęli wskazanych warunków wypowiedziano umowy o pracę do dnia 31 lipca 2013 r. wskazując na likwidację ich stanowisk pracy. A. S. pracownikom, którzy podjęli u niej zatrudnienie wypłacała zaległe wynagrodzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego w świetle tych okoliczności dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego nie jest prawidłowa. W ocenie Sądu II instancji Sąd Rejonowy w oparciu o skąpy materiał dowodowy wyciągnął wnioski, z pominięciem kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia, zupełnie abstrahując od twierdzeń strony powodowej wyrażonych w procesie. Tymczasem w świetle uprawnionych twierdzeń apelacji brak podstaw do zwolnienia pozwanej A. S. od odpowiedzialności za brak wypłaty powodowi dochodzonych przez niego świadczeń, gdyż w istocie w trybie art. 23¹ kp przejęła ona zakład pracy zatrudniający powoda.

Przejęcie zakładu pracy, o którym mowa w art. 23¹ § 1 kp oznacza sytuację, gdy w wyniku różnego rodzaju zdarzeń prawnych lub faktycznych zakład pracy (rozumiany jako zorganizowany zespół środków materialnych i niematerialnych, służący realizacji przez pracodawcę konkretnej działalności i stanowiący dla związanych z nim pracowników placówkę zatrudniania) przechodzi z posiadania jednego podmiotu (dotychczasowego pracodawcy) w posiadanie kolejnego, który wskutek tego staje się pracodawcą dla przejętych pracowników.

Konsekwencją transferu jest zatem zmiana pracodawcy i wstąpienie nabywcy zakładu w miejsce i obowiązki zbywcy, będącego do tej pory stroną w stosunkach pracy z załogą. Skutek ten następuje w chwili przejęcia zakładu pracy, automatycznie, z mocy prawa, bez konieczności dokonywania przez strony jakichkolwiek dodatkowych czynności, zwłaszcza rozwiązywania wcześniejszych i nawiązywania nowych stosunków pracy (zob. wyrok SN z dnia 19 października 2010 roku, II PK 91/10, Lex nr 687022).

Ocena, czy doszło do przejęcia zakładu pracy na nowego pracodawcę zależy od ustalenia, iż przejął on w faktyczne władanie placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych. Nie musi to polegać na nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części (zob. wyrok z dnia 15 września 2006 roku, I PK 75/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 250).

Przyjmuje się, że likwidacja zakładu pracy, w wyniku której majątek dotychczasowego pracodawcy jest wykorzystywany do wykonywania tych samych zadań, czemu towarzyszy przejście części pracowników, jest przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ kp (wyrok SN z dnia 16 maja 2001 roku, I PKN 573/5/00, OSNP 2003, Nr 5, poz. 124).

Ocenę, czy doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ kp może uzasadniać tożsamość miejsca świadczenia pracy oraz zadań stanowiących treść stosunku pracy przed i po zmianie pracodawcy, a

także określony kontekst majątkowy tej zmiany związany z wygaśnięciem dotychczasowych i zawarciem nowych umów majątkowych dotyczących budynku i sprzętu, przy pomocy którego zadania te były wykonywane (postanowienie SN z dnia 7 grudnia 2005 r, III PZP 2/05, OSNP 2006/nr 23 – 24, poz. 38).

Przejęcie następuje także, gdy nowy pracodawca przejmuje zadania i składniki majątkowe zakładu dotychczasowego pracodawcy na podstawie umowy z podmiotem trzecim, do którego należało dysponowanie tymi zadaniami i składnikami (wyrok SN z dnia 18 września 2008 r, II PK 18/08, OSNP 2010 nr 2 poz. 40).

Przepis art. 23¹ § 1 kp jest bezwzględnie obowiązujący i przejęcie w tym trybie pracowników przez nowego pracodawcę następuje z mocy prawa, co nie jest uzależnione od jakichkolwiek czynności pracowników. Nie jest również możliwe uchylenie skutków działania tego przepisu w wyniku czynności prawnej (umowy) pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą. (tak SN w wyroku z dnia 1 lutego 2000 r, I PKN 508/1999, OSNP 2001/12/412/. Niewykonanie przez dotychczasowego pracodawcę obowiązku udzielenia informacji i pouczenia z art. 23¹ § 3 kp nie wpływa na skutek przejęcia zakładu pracy lub jego części z art. 23¹ §. 1 kp. (tak SN w wyroku z dnia 8 stycznia 2002 r, I PKN 779/2000, OSNP 2004/1/7).

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

Bezwzględnie obowiązująca natura norm prawnych wynikających z tego przepisu wyłącza modyfikowanie treści stosunków pracy, chyba, że co innego wynika z wyraźnej woli obu stron i nie zmierza do obejścia standardów ochrony pracownika zawartych w tym przepisie (tak SN w wyroku z dnia 24.05.2007, I PK 340/2006, M.P.Pr. 2007/10/541).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, w ocenie Sądu Okręgowego z dniem 1 sierpnia 2013 r. doszło do przejęcia całości zakładu pracy przez nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 kp.

Wprawdzie między stronami nie było formalnych uzgodnień i czynności prawnej, np. umowy, z której wynikałoby to przejęcie, jednakże do transferu doszło na skutek zdarzeń faktycznych. A. S. prowadzi ten sam profil działalności gospodarczej, co wcześniej spółka (...), czyli produkcję kosmetyków. Pozwana S. przejęła w większości klientów spółki i kontrakty i bez znaczenia pozostaje, że zawarła z nimi nowe umowy, a także że zdobywa nowych klientów. Do prowadzenia działalności gospodarczej wykorzystuje mienie wcześniej należące do spółki, zwłaszcza maszyny służące do produkcji kosmetyków, które wcześniej były wykorzystywane przez spółkę jawną. Pozwana A. S., na podstawie umowy najmu zawartej ze spółką jawną, prowadzi działalność w tym samym budynku, co firma (...), a umowa dotyczy całego budynku. Wreszcie należy podnieść, że A. S. do wykonywania swojej działalności przejęła pracowników firmy (...), przynajmniej tych, którzy wyrazili zgodę na zawarcie z A. S. nowych umów o pracę. Z tym, że pozwana kierowała ofertę zapewnienia miejsca pracy całej grupie, jednak część osób nie wyraziła zgody na taki sposób rozwiązania umowy o pracę, jaki zaproponowała pozwana.

W ocenie Sądu Okręgowego powyższe uzasadnia odpowiedzialność ww. względem powoda który rozwiązał swój stosunek pracy trybie art. 55¹ kp w dniu 7 sierpnia 2013 r. tj po 7 dniach od faktycznego przejęcia zakładu pracy przez nowego pracodawcę. Nie sposób przy tym uznać wyłącznej odpowiedzialności Przedsiębiorstwa Produkcyjno – Handlowego (...) W. Z., (...) spółki jawnej w Ł. za powstałe zobowiązania powoda mimo, iż podmiot ten nie kwestionował wydanego w sprawie rozstrzygnięcia.

Zauważyć należy, iż zgodnie art. 23¹ § 2 kp. za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

Jak przyjmuje się w orzecznictwie brak szczególnej regulacji dotyczącej odpowiedzialności za tego rodzaju zobowiązania w razie przejęcia zakładu pracy w całości oznacza, że odpowiada za nie nowy pracodawca. Z mocy art.

23¹ § 1 kp stał się on bowiem stroną w dotychczasowych stosunkach pracy (zob. wyrok SN z dnia 23 listopada 2006 roku, II PK 57/06, OSNP 2008, nr 1-2, poz. 4).

Pracodawca przejmujący zakład pracy odpowiada wobec zatrudnionych w nim pracowników w całości, wyłącznie i samodzielnie za zobowiązania zaciągnięte przed aktem przejęcia przez przejęty zakład. W razie przejścia całości zakładu pracy na nowego pracodawcę i likwidacji pracodawcy dotychczasowego, za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę, odpowiedzialny jest tylko nowy pracodawca. /tak A. M. Świątkowski : Kodeks pracy. Komentarz.3 wydanie, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010, s. 126/. Dotychczasowy pracodawca nie odpowiada także za zobowiązania nowego pracodawcy powstałe po przejęciu zakładu pracy. (wyrok SN z 8 stycznia 2002 roku, I PKN 779/00, OSNP 2004 nr 1 poz. 7).

Odpowiedzialność solidarna poprzedniego i następnego pracodawcy nie wchodzi zatem w grę, gdy przedmiotem przejścia na nowego pracodawcę był cały zakład pracy co w zdaniem Sądu Okręgowego miało miejsce na gruncie rozpatrywanego przypadku. Ocena, że doszło do przejścia jedynie części zakładu pracy na nowego pracodawcę (która usprawiedliwiałaby taką współodpowiedzialność wskazanych podmiotów) zależy od ustalenia, iż nowy pracodawca przejął faktyczne we władanie część zadania lub zadań stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych. Nie musi to polegać na nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części oraz nie zależy od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której następuje (wyr. SN z 15.9.2006 r., I PK 75/06, OSNP 2007, Nr 17-18, poz. 250). W niniejszej sprawie doszło do przejścia w całości pewnych składników majątkowych, zaś niektórych w części oraz przekazania w całości zadań dotychczasowego pracodawcy na nowego tj. w zakresie produkcji kosmetyków. Dotychczasowy pracodawca wydzierżawił posiadane pomieszczenia, wyprzedał całość maszyn do produkcji oraz sprzęt biurowy, nie zatrudnia żadnych pracowników. Powyższe okoliczności świadczą, że spółka jawna zmierzała do całkowitego zlikwidowania działalności, nie pozostawiając ani składników majątku ani zadań do realizowania dotychczasowej działalności. W związku z tym uznać należy, że doszło do przejścia całego a nie części zakładu pracy przez nowego pracodawcę, ponieważ dotychczasowy pracodawca wyzbył się zarówno mienia jak i zadań jakie do tej pory stanowiły podstawę jego funkcjonowania. Konsekwencją zaś przejścia całego zakładu jest natomiast to, że odpowiedzialność za zobowiązania powstałe wcześniej wobec pracowników ponosi wyłącznie nowy pracodawca. Odpowiedzialność nowego pracodawcy wynika z faktu przejścia całego zakładu pracy od dotychczasowego pracodawcy.

Niemniej jednak nie bez wpływu na wynik rozstrzygnięcia pozostaje fakt, że dotychczasowy pracodawca odpowiedzialności za zobowiązania powstałe wcześniej tj. przed przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę nie unika, co znalazło swe przełożenie w braku zaskarżenia pkt. 1 wydanego w sprawie orzeczenia zasądającego na rzecz powoda dochodzone roszczenia właśnie od spółki (...).

W myśl art. 384 kpc Sąd nie może uchylić lub zmienić wyroku na niekorzyść strony wnoszącej apelację, chyba że strona przeciwna również wniosła apelację. Przewidziany we wskazanym przepisie zakaz reformationis in peius, oznacza więc zakaz pogorszenia położenia strony, która zaskarżyła orzeczenie, jeżeli druga strona nie wniosła środka odwoławczego. Wprowadzona regulacja powoduje, że strona skarżąca nie musi się obawiać, że na skutek wniesionej przez nią apelacji (gdy druga strona orzeczenia nie skarży), zostanie wydane orzeczenie mniej dla niej korzystne niż to, które zaskarżyła.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy pozwany Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Handlowe (...) W. Z., (...) spółka jawna w Ł. niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia nie skarżyła. Powód wniósł natomiast apelację w zakresie pkt. 2 tj w części oddalającej powództwo w stosunku do pozwanej A. S.. Wobec powyższego, stwierdzając słuszność wniesionej apelacji, uznając odpowiedzialność A. S. za zobowiązania powoda powstałe na skutek przejścia całości zakładu pracy, przy jednoczesnym zakazie orzekania na niekorzyść powoda, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżone rozstrzygnięcie jedynie w ten sposób, iż uznał solidarną odpowiedzialność obu pozwanych, wobec zgłoszonych przez powoda roszczeń. Kwestia barku prawa powoda do dochodzonych świadczeń oraz braku ich wypłaty nie była bowiem w procesie przez strony co do zasady kwestionowana.

Z tych też względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 366 § 1 kpc orzeł jak w punkcie pierwszym sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 kpc w zw. z a także § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 461 j.t.), uwzględniając fakt, iż ustanowienie pełnomocnika w sprawie przez stronę powodową, nastąpiło dopiero w postępowaniu apelacyjnym.