

Sygnatura akt IV Pa 36/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 maja 2013r.

Sąd Okręgowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: SSO Małgorzata Paździńska

Sędziowie: SO Katarzyna Augustyniak /spr/

SO Regina Duda – Marciszewska

Protokolant: sekr.sądowy Karolina Płaczkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 29 maja 2013 r. we Włocławku

na rozprawie

sprawy z powództwa T. R.

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości spółki (...) Spółka Akcyjna w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W.

o odszkodowanie i odprawę pieniężną

na skutek apelacji pozwanego Syndyk Masy Upadłości spółki (...) Spółka Akcyjna w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W.

od wyroku Sądu Rejonowego we Włocławku - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 20 marca 2013r. sygn. akt IV P 4/13

oddala apelację.

Sygn. akt IV Pa 36/13

UZASADNIENIE

Występując na drogę sądową przeciwko Syndykowi Masy Upadłości (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej w W. T. R., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania wniosła o zapłatę:

- kwoty 7.000,00 złotych brutto tytułem odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, która to kwota równoważna była wartości jej wynagrodzenia za pracę za okres dwóch miesięcy
- 10.500,00 złotych brutto tytułem odprawy pieniężnej stanowiącej równowartość jej wynagrodzenia za pracę za okres trzech miesięcy.

Uzasadniając wywiedzione żądanie powódka przekonywała, że zatrudnienie w (...) S.A. podjęła w dniu 1 listopada 2000 roku. W dniu 28 lutego 2009 roku, będąc kierownikiem Zakładu (...)przeszła wraz z innymi pracownikami do (...) sp. z o.o. we W., która to spółka wyłoniła się z (...). W tym podmiocie powódka świadczyła pracę do dnia 7 lutego 2010 roku, kiedy jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron. W dniu 8 lutego 2010 roku

powódka ponownie podjęła pracę w (...) S.A., od którego to pracodawcy otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego z dniem 31 października 2012 roku.

Tak określony staż pracy stanowił zdaniem powódki podstawę przyznania jej odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę oraz do odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia. Powódka wyraziła zapatrywanie, że okres jej zatrudnienia stanowiący podstawę obliczenia odprawy i określenia czasu wypowiedzenia powinien uwzględniać wszystkie okresy jej zatrudnienia w pozwanej spółce.

Strona pozwana w toku całego postępowania konsekwentnie wносиła o oddalenie powództwa. Nie kwestionując okoliczności faktycznych prezentowanych przez powódkę dowodził pozwany, że przy ustalaniu okresu wypowiedzenia uwzględniał jedynie ostatni okres zatrudnienia w spółce, a nie staż pracy u poprzedniego pracodawcy. Pozwana dowodziła bowiem, że (...) sp. z o.o. we W. stała się stroną poprzedniego stosunku pracy powódki z (...) S.A., co znalazło potwierdzenie w czasokresie zatrudnienia odnotowanym w świadectwie pracy.

Na rozprawie w dniu 25 stycznia 2013 roku powódka cofnęła pozew w części dotyczącej roszczenia o odprawę w łącznej kwocie 7.000,00 złotych brutto, na co strona pozwana wyraziła zgodę.

Wyrokiem z dnia 20 marca 2013r. Sąd Rejonowy we Włocławku zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 7000 zł tytułem odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, oddalił powództwo w części dotyczącej roszczenia o odprawę pieniężną w kwocie 3.500 zł, umorzył postępowanie w pozostałej części oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu rejonowego we Włocławku kwotę 350 zł tytułem zwrotu części kosztów, od uiszczenia których powódka zwolniona była z mocy prawa.

Sąd Rejonowy ustalił co następuje:

W okresie od dnia 1 listopada 2000 roku do dnia 28 lutego 2009 roku powódka była pracownikiem (...) S.A. Oddział we W.. Zatrudniona była na stanowisku kierownika Zakładu (...). Przedmiot działalności tej jednostki sprowadzał się do produkcji różnego rodzaju konstrukcji stalowych, kołnierzy, krat, schodów. Zakład mieścił się w siedzibie spółki przy ulicy (...)we W.i zatrudnionych w nim było około 30 osób.

W dniu 4 grudnia 2008 roku zawarta została umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością pod firmą (...) we W.. Spółka została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 22 stycznia 2009 roku. Przedmiot działalności spółki obejmował wykonywanie robót budowlanych, inżynierskich, jak również zarządzanie menedżerskie kontraktami. Powstała spółka na podstawie umów zawieranych z (...) S.A. realizowała zarządzanie menedżerskie kontraktami jak również występowała w charakterze podwykonawcy części robót na poszczególnych zadaniach. Niezależnie od powyższego spółka samoistnie brała udział w przetargach celem pozyskiwania między innymi zamówień publicznych.

Realizacja w/w zadań odbywała się przy udziale pracowników zatrudnianych w spółce w drodze zewnętrznych naborów, jak również umów trójstronnych na podstawie których spółka przejmowała dotychczasowych pracowników (...) S.A.

W dniu 27 lutego 2009 roku zostało zawarte porozumienie między (...) S.A. Oddział we W., a (...) sp. z o.o. we W., a powódką. T. R. oraz jej dotychczasowy pracodawca oświadczyli, że łączy ich stosunek pracy, którego podstawą jest umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony w dniu 1 marca 2008 roku. Spółka (...) potwierdziła natomiast znajomość warunków wynikających ze wskazanej umowy o pracę. Na mocy zawartej umowy powódka wyraziła zgodę na przeniesienie praw i obowiązków pracodawcy wynikających ze stosunku pracy na (...) sp. z o.o. we W., a tym samym na zmianę pracodawcy.

Strony zgodnie natomiast oświadczyły, że dotychczasowy pracodawca powódki przenosi swoje prawa i obowiązki wynikające z łączącego go z pracownikiem stosunku pracy na (...) sp. z o.o. we W. z dniem 1 marca 2009 roku. Z

kolei spółka (...)wstąpiła w prawa i obowiązki pracodawcy wynikające z dotychczasowego stosunku pracy, a powódka zobowiązała się świadczyć pracę na rzecz (...)na warunkach wynikających z dotychczasowego stosunku pracy.

Strony porozumienia zgodnie oświadczyły, że przejście pracownika nie pociągało za sobą żadnych ujemnych skutków dla niego w zakresie zachowania ciągłości stażu pracy, jak też innych uprawnień przysługujących pracownikowi, w tym prawa do urlopu wypoczynkowego. Pracownik zachował swoje dotychczasowe świadczenia przysługujące mu u dotychczasowego pracodawcy. Tym samym strony oświadczyły, że staż pracy powódki liczony jest od dnia 31 października 2000 roku, a za zobowiązania ze stosunku pracy powstałe przed zmianą osoby pracodawcy, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

Ponieważ przedmiot działalności spółki (...)obejmował również produkcje konstrukcji stalowych analogiczne umowy zawierane były z wszystkimi pracownikami dotychczasowego Zakładu (...). W związku z powyższym powódka i jej współpracownicy w dalszym ciągu świadczyli pracę w tym samym miejscu, realizując tożsame, co wcześniej, zadania tyle, że na rzecz innego pracodawcy. W tym celu spółka (...)wydzierżawiła od (...) S.A.nieruchomości, w których funkcjonował Zakład (...), zaś sprzęt, narzędzia i maszyny konieczne do produkcji konstrukcji stalowych były od tego podmiotu wynajmowane.

Stosunek pracy powódki z (...) sp. z o.o. we W. uległ rozwiązaniu z dniem 7 lutego 2010 roku na mocy porozumienia stron. W wydanym powódce świadectwie pracy stwierdzającym łączny czasokres jej zatrudnienia od dnia 1 listopada 2000 roku do dnia 7 lutego 2010 roku, wyodrębniony został czasokres zatrudnienia w (...) S.A. do dnia 28 lutego 2009 roku.

W dniu 8 lutego 2010 roku powódka ponownie nawiązała stosunek pracy z (...) S.A. Podstawę zatrudnienia powódki stanowiła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Na mocy zapisów umownych powierzone zostały powódce obowiązki kierownika do spraw zaopatrzenia w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 3.500,00 złotych brutto.

W dniu 19 września 2012 roku pracodawca działając na podstawie art. 36¹§1 k.p. złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego z dniem 31 października 2012 roku. Jako przyczynę podjętej względem powódki decyzji personalnej wskazał pracodawca ogłoszenie upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego.

W związku z ustaniem stosunku pracy powódka otrzymała odprawę pieniężną w kwocie 7.000,00 złotych brutto.

Stan faktyczny ustalony w postępowaniu uznać należy za bezsporny. Podstawę ustaleń stanowiła dokumentacja złożona w aktach osobowych powódki, jak i do akt sprawy, a dotycząca zatrudnienia T. R.w (...) S.A.i (...) sp. z o.o. we W.. Relacja powódki dotyczyła okoliczności podpisania w dniu 27 lutego 2009 roku umowy trójstronnej, na mocy której kontynuowała zatrudnienie w spółce (...). Konkretyzuje je pismo tej spółki z dnia 25 lutego 2013 roku. Prezentowane okoliczności również uznać należy za bezsporne między stronami.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania powódka wniosła o zasądzenie odprawy pieniężnej i odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia. Uzasadnienie wywiedzonego przez powódkę żądania sprowadzało się do wskazania, że okres jej zatrudnienia w spółce (...) uzasadniał zastosowanie względem pracownika trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a w konsekwencji przyznania prawa do odszkodowania za skrócony do jednego miesiąca okres wypowiedzenia, jak i odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, której podstawę wymiaru stanowiłoby wynagrodzenie za pracę za okres trzech miesięcy. Bezspornym jest przy tym fakt wypłaty powódce odprawy w wysokości równoważnej wynagrodzeniu za pracę za okres dwóch miesięcy.

Kluczowa dla oceny zasadności roszczenia odszkodowawczego jest interpretacja art. 36 § 1¹ k.p.. Stosownie do treści powołanego unormowania do okresu zatrudnienia (od którego zależy długość okresu wypowiedzenia) wlicza

się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy na mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

W ocenie Sądu ustalone w procesie okoliczności podjęcia przez powódkę zatrudnienia w (...) sp. z o.o. we W. uzasadniają wniosek, zgodnie z którym nastąpiło to w ramach transferu części zakładu pracy ((...) S.A.) na nowego pracodawcę (...). Zgodnie z art. 1 pkt 1 lit. b dyrektywy Rady 2001/23, „przejęcie” następuje wtedy, gdy przejmowana jest jednostka gospodarcza, która zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza.

	Kryteria, na podstawie których ocenia się, czy przedsiębiorstwo zachowało swoją tożsamość, zostały wypracowane w orzecznictwie przez Trybunał Sprawiedliwości. W wyroku w sprawie Spijkers, będącym pierwszym istotnym orzeczeniem rozwijającym pojęcie tożsamości jednostki gospodarczej, Trybunał sformułował katalog przesłanek, jakie należy wziąć pod uwagę, oceniając, czy doszło do przejścia przedsiębiorstwa. Decydujące znaczenie zdaniem Trybunału ma fakt, czy nabywca kontynuuje lub podejmuje na nowo działalność tego samego lub podobnego rodzaju. Oceniając każdy przypadek, należy wziąć pod uwagę:
	- typ przedsiębiorstwa lub zakładu;
	- czy zostały zbyte składniki materialne, takie jak budynki i ruchomości;
	- wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia;
	- czy większość pracowników została przejęta przez nowego pracodawcę;
	- czy została przejęta obsługa klientów przedsiębiorstwa;

	- stopień podobieństwa między działalnością prowadzoną przed przejściem i po przejściu przedsiębiorstwa;
	- ewentualną przerwę w działalności przedsiębiorstwa.

W realiach przedmiotowej sprawy na tak postawione kwestie należy odpowiedzieć pozytywnie. Zakład (...), w tym powódka kontynuowali dotychczasową, tożsamą działalność tyle, że w nowych warunkach organizacyjnych tj. na rzecz nowego pracodawcy. Sama tożsamość jednostki została jednak zachowana.

W takiej też sytuacji, zdaniem Sądu, niepotrzebne, czy też zgoła zbędne, były zawierane z pracownikami trójstronne porozumienia.

Pojęcie zmiany pracodawcy na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego danego pracownika (art. 36 § 1¹ k.p.), nie obejmuje przejścia pracownika do nowego pracodawcy na podstawie "porozumienia między pracodawcami" (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 roku, I PKN 337/98, Prok. i Pr. 1999/7-8/53). Przepis art. 36 § 1¹ k.p. nie obejmuje, zdaniem Sądu, następstwa prawnego wynikającego z "porozumienia między pracodawcami", które w ogóle nie jest przedmiotem odrębnego unormowania prawa pracy. Ponadto w przypadku takiego porozumienia nowy pracodawca nie staje się automatycznie (z mocy samego prawa) stroną stosunku pracy, lecz nawiązuje nowy stosunek pracy (zawiera z pracownikiem nową umowę o pracę). Nie jest więc żadnym "następcą prawnym" poprzedniego pracodawcy, jak tego wymaga art. 36 § 1¹ k.p. Porozumienie pracodawców samo w sobie nie gwarantuje pracownikowi zachowania dotychczasowych uprawnień. Potwierdza to wyrok SN z dnia 21 sierpnia 1981 r., (I PRN 42/81, OSNCP 1982, nr 5-6, poz. 72), zgodnie z którym zmiana przez pracownika pracy w trybie porozumienia między pracodawcami nie oznacza, iż uprawnień, które pracownik posiadał u poprzedniego pracodawcy w zakresie płacowym, nie można pogorszyć u następnego pracodawcy. O uprawnieniach i obowiązkach pracownika u nowego pracodawcy decyduje bowiem nowa umowa o pracę i przepisy prawa pracy obowiązujące u tego pracodawcy. Zawarcie takiego porozumienia między pracodawcami jest jak najbardziej dopuszczalne. Porozumienie pracodawców jest dość rozbudowaną czynnością prawną i obejmuje ona 3 elementy: porozumienie dwóch pracodawców, rozwiązanie stosunku pracy między pracownikiem, a dotychczasowym pracodawcą oraz nawiązanie przez pracownika stosunku pracy z nowym pracodawcą. (L. Florek, w: Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 222). Potwierdza to wyrok SN z dnia 31 stycznia 1977 r., I PRN 141/76, OSNCP1977, nr 8, poz. 147, zgodnie z którym "zmiana pracy w wyniku porozumienia zakładów pracy następuje wówczas, gdy porozumienie to jest połączone z rozwiązaniem stosunku pracy między pracownikiem a dotychczasowym pracodawcą i nawiązaniem przez tego pracownika stosunku pracy z nowym pracodawcą. Oprócz samej zmiany pracodawcy porozumienie pracodawców może także obejmować uprawnienia pracownika (wyrok SN z dnia 27 listopada 1980 r., I PRN 124/80 OSNCP 1981, nr 6, poz. 113).

Przechodząc do właściwej części rozważań słusznie powoływała się powódka na treść uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 2003 roku, (III PZP 20/02, OSNP 2004/1/4), w której wyrażono zasadę, że przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 36 § 1 k.p.) uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego (danego) pracodawcy. Prezentowane orzeczenie zapadło jednak w stanie faktycznym sprawy, w której pracownik zatrudniony był u jednego pracodawcy na podstawie dwóch stosunków pracy, które dzieliła kilkuletnia przerwa, po której strony zawarły kolejną umowę o pracę. Zasadnicza różnica w stanie faktycznym niniejszej sprawy polega na tym, że nastąpił transfer części zakładu pracy na innego pracodawcę, a nowy pracodawca stał się z mocy prawa stroną stosunku pracy zawartego z powódką przez (...)

S.A.bez potrzeby zawierania odrębnego, trójstronnego porozumienia. Pomimo tego zdaniem sądu wyrażony przez SN pogląd zachowuje aktualność również w realiach niniejszej sprawy. Przedstawiając do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne, Sąd Najwyższy wyraził we wskazanej uchwale pogląd, że długość okresu wypowiedzenia można traktować jako specyficzny rodzaj świadczenia na rzecz pracownika, związany z wkładem w funkcjonowanie zakładu pracy. Bardziej trafne wydaje się traktowanie wydłużenia okresu wypowiedzenia w następstwie dłuższego okresu zatrudnienia u danego pracodawcy jako uprawnienia pracownika związanego z wkładem w funkcjonowanie zakładu pracy (wkładu pracy na rzecz pracodawcy). Z tego też względu okres zatrudnienia należy traktować jako faktyczne pozostawanie w stosunku pracy z danym pracodawcą, niezależnie od trybu ustania stosunku pracy, czy też zmian podmiotowych po stronie pracodawcy. Takie też stanowisko formułuje część doktryny prawa pracy uznając, że przez określenie "okres zatrudnienia u danego pracodawcy" [art. 36 § 1 k.p.] należy rozumieć okres lub okresy stosunku pracy łączącego te same strony. W przypadku gdy te same strony zawarły więcej niż jedną umowę o pracę, to okresem zatrudnienia u danego pracodawcy jest łączny okres trwania wiążących strony stosunków pracy bez względu na przerwy w zatrudnieniu (Sadlik Ryszard artykuł Sł. Pracow.2011.3.22 Zakładowy staż pracy. Teza nr 2 129327/2, Szemplińska Elżbieta wyjaśnienia PiZS.1997.3.44, Konsultacje i wyjaśnienia. Teza nr 1

13587/1).

Łączny zatem zakładowy staż pracy powódki w (...) S.A. uzasadniał zastosowanie względem niej trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36§1 pkt. 3 k.p. Stosownie z kolei do treści art. 36¹ k.p. jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony następuje z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę skrócić okres 3 miesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takiej sytuacji faktycznej pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia (art. 36² zd. 2 k.p.). Dyspozycja cytowanego unormowania uzasadnia więc zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w kwocie 7.000,00 złotych brutto. Niejako na marginesie wypowiadając powódce umowę o pracę z powodu upadłości pracodawcy pozwany powołał się na wskazane unormowanie, z czym nieco kłóci się stanowisko procesowe sformułowane w procesie.

Oddaleniu podlega natomiast powództwo T. R. w części dotyczącej roszczenia o odprawę pieniężną w kwocie miesięcznego wynagrodzenia tj. 3.500,00 złotych brutto. Artykuł 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników u.z.g. wysokość odprawy pieniężnej uzależnia od stażu pracy u danego pracodawcy. Prawo do odprawy w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy przyznaje w sytuacji stażu pracy wynoszącego ponad 8 lat.

Na gruncie komentowanego przepisu sumowaniu nie podlegają wszystkie okresy zatrudnienia u danego pracodawcy. Odprawa należy się tylko za okres ostatniego nieprzerwanego zatrudnienia. Za tego rodzaju opcją interpretacyjną przemawiają względy celowości, gdyż świadczenie pieniężne w postaci odprawy ma w założeniu rekompensować pracownikowi utratę ostatnio zajmowanego miejsca pracy (tak też Baran K. W. Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, wyd. II). Przeciwna wykładnia, prowadziłaby do absurdalnych konsekwencji. Przykładowo można tu wskazać sytuację, w której pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy przez dziesięć lat, po czym rozwiązano z nim umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pracownik ten został po kilku latach ponownie zatrudniony przez tego samego pracodawcę. Jednak po kilku miesiącach na skutek dekoniunktury gospodarczej zaistniała konieczność rozwiązania z nim umowy o pracę. W takiej sytuacji zaliczenie okresów zatrudnienia sprzed kilku-kilkunastu laty u danego pracodawcy przy wypłacie odprawy godzi w zasady racjonalnej wykładni prawa, prowadząc do nieuzasadnionego obciążenia finansowego pracodawcy.

Podstawy do przyznania powódce odprawy w żądanej wysokości nie może stanowić art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku. Przepis ten nakazuje stosować odpowiednio w tej materii regulację przyjętą w art. 36 § 1¹ k.p. Oznacza to, że do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi również okres zatrudnienia u

poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika. Prezentowane unormowanie miałoby zastosowanie względem powódki, w sytuacji, kiedy jej stosunek pracy z (...) Budownictwo (...) zostałby rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika i powódka wystąpiłaby przeciwko temu pracodawcy o odprawę pieniężną. W takiej sytuacji do okresu zatrudnienia w spółce (...) należałoby zaliczyć poprzedzający go okres zatrudnienia powódki w (...) S.A.

W części dotyczącej roszczenia o odprawę pieniężną w kwocie 7.000,00 złotych brutto postępowanie zostało umorzona na podstawie art. 203§1 k.p.c. w zw. z art. 355§1 k.p.c. na skutek cofnięcia przez powódkę pozwu w tym zakresie.

O kosztach sądowych sąd orzekł stosownie do treści art. 100 zd. 1 k.p.c. oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W uchwale z dnia 5 marca 2007 roku sygn. akt I PZP 1/07 Sąd Najwyższy orzekł, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przekracza kwoty 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo. Podstawę do rozliczenia kosztów sądowych stosownie do wyniku postępowania stanowiła uwzględniona przez sąd wartość roszczenia powódki (7.000,00 złotych). Należna opłata stosunkowa wynosiła 5% tej wartości (art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

W pozostałej części na skutek częściowego uwzględnienia roszczeń każdej ze stron niemal w częściach równych koszty procesu zostały wzajemnie zniesione.

Od wyroku Sądu Rejonowego apelację złożył pozwany, zaskarżając go w części tj. co do pkt 1 i 4.

Pozwany zarzucił zaskarżonemu wyrokowi naruszenie prawa materialnego tj. art. 36 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie skutkujące przyjęciem, iż do okresu zatrudnienia, od którego zależy okres wypowiedzenia należy włączyć okres zatrudnienia w spółce (...) S.A. Oddział we W. od 1.11.2000r. do 28.02.2009r.

Podnosząc powyższy zarzut pozwany wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz zasądzenie na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ewentualnie pozwany wnosił o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, że Sąd I instancji uwzględniając powództwo o odszkodowanie całkowicie pominął ustalony przez siebie stan faktyczny, zgodnie z którym doszło do przejęcia zakładu pracy – (...) S.A. przez (...) sp. z o.o. Zdaniem pozwanego okolicznością bezsporną jest, że z mocy prawa z dniem 1 marca 2009r. następcą prawnym pracodawcy powódki stała się spółka (...). oznacza to, że wszelkie zobowiązania związane z okresem zatrudnienia przypadającym od 1.11.2000r. do 28.02.2009r. przejęła spółka (...). Gdyby zatem to spółka (...) dokonywała powódce wypowiedzenia umowy o pracę, okres wypowiedzenia, zgodnie z brzmieniem art. 36 § 1 ust. 3 i art. 36 § 1¹ k.p. musiałby uwzględniać okres zatrudnienia w (...). Tymczasem jednak okres zatrudnienia w tej spółce zakończył się porozumieniem stron i stąd nie zaistniała przesłanka zastosowania tych przepisów.

Pozwany na poparcie tej argumentacji powołał wyrok Sądu najwyższego z dnia 28 marca 2002r. (I PKN 81/01), w którym przyjęto, że w świetle art. 36 § 1 k.p. „okres zatrudnienia u danego pracodawcy” to z pewnością okres zatrudnienia na podstawie wypowiedzianej umowy o pracę na czas nieokreślony, a nadto nieprzerwane okresy zatrudnienia u tego samego pracodawcy na podstawie kilku kolejno nawiązywanych stosunków pracy (np. następujących po sobie umowy na okres próbny i umowy na czas nieokreślony). Jeśli jednak między jednym

stosunkiem pracy a drugim jest przerwa, to okres zatrudnienia w ramach tego pierwszego stosunku pracy, mimo, że nawiązanego z tym samym pracodawcą, staje się zamkniętym okresem historycznym” i należy traktować go jako „okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy. Taki też okres może być zaliczony do stażu warunkującego długość okresu wypowiedzenia tylko wtedy, gdy nastąpiła zmiana pracodawcy na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. lub w odrębnych przepisach.

Zdaniem pozwanego okres zatrudnienia powódki w (...) w latach 2000 – 2009 należy traktować jako „historyczny”, zamknięty, który nie może być uwzględniony do okresu ostatniego zatrudnienia u pozwanego, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia. Odmienne zapatrywanie doprowadzić by mogło do sytuacji, w której obliczając okres wypowiedzenia należałoby uwzględnić niejako podwójnie ten sam staż pracy pracownika jako podstawę do naliczenia dwóch różnych okresów wypowiedzenia u poprzedniego pracodawcy i obecnego. Takie rozwiązanie należy, zdaniem pozwanego uznać za niedopuszczalne. W stanie faktycznym sprawy, nie jest możliwe uwzględnienie minionego okresu zatrudnienia przez pracodawcę, z którym pracownik ponownie nawiązał stosunek pracy. Dlatego apelacja jest zasadna.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego okazała się niezasadna i jako taka podlegała oddaleniu.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w sprawie i zastosował właściwe przepisy prawa. Sąd Okręgowy w całości podziela dokonane ustalenia i przyjmuje je jako własne. Jednocześnie Sąd Okręgowy zgadza się w pełni z argumentacją prawną Sądu I instancji, która doprowadziła do zaskarżonego rozstrzygnięcia.

Zarzut naruszenia prawa materialnego tj. art. 36 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie skutkujące przyjęciem, iż do okresu zatrudnienia, od którego zależy okres wypowiedzenia należy włączyć okres zatrudnienia w spółce (...) S.A. Oddział we W. od 1.11.2000r. do 28.02.2009r. jest chybiony i nie zasługuje na uwzględnienie. Należy podkreślić, że Sąd I instancji w sposób logiczny i przekonujący uzasadnił swe stanowisko, przytaczając na jego poparcie przykłady orzecznictwa. Zdaniem Sądu Okręgowego nie ma więc potrzeby powielania tej argumentacji.

W związku z powyższym, Sąd Okręgowy jedynie ustosunkował się do argumentu, na który powołał się pozwany w apelacji.

Zgodnie z przytoczonym przepisem okres wypowiedzenia umowy o pracę jest uzależniony od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. Zdaniem pozwanego kluczowym zagadnieniem jest więc właściwe rozumienie pojęcia „okresu zatrudnienia u danego pracodawcy” użytego w przepisie. W tej kwestii pozwany powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z 28 marca 2002r. (I PKN 81/01), w którym to przyjęto, że jest to z pewnością okres zatrudnienia na podstawie wypowiedzianej umowy o pracę na czas nieokreślony, a nadto nieprzerwane okresy zatrudnienia u tego samego pracodawcy na podstawie kilku kolejno nawiązywanych stosunków pracy (np. następujących po sobie umowy na okres próbny i umowy na czas nieokreślony). Jeśli jednak między jednym stosunkiem pracy a drugim jest przerwa, to okres zatrudnienia w ramach tego pierwszego stosunku pracy, mimo, że nawiązanego z tym samym pracodawcą, staje się zamkniętym okresem historycznym” i należy traktować go jako „okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy.

Z takim stanowiskiem w okolicznościach niniejszej sprawy nie można się zgodzić.

Sąd Najwyższy w powołanym orzeczeniu istotnie opowiedział się za tym by pojęcie okresu zatrudnienia u danego pracodawcy ograniczyć jedynie do zatrudnienia bezpośrednio związanym z rozwiązywaną umową o pracę, przy czym należy tu uwzględniać wszystkie okresy nieprzerwanego zatrudnienia czyli, jak wskazano wyżej, chodzi tu o okresy pracy np. na podstawie kolejno nawiązywanych umów: próbnej, na czas określony i następnie nieokreślony, jeżeli takowe były z pracownikiem zawierane. Wykluczono zaś generalnie takie okresy zatrudnienia, które były w bliższej

lub dalszej przeszłości, jeżeli pomiędzy nimi a aktualnie wiążącą strony umową były dłuższe lub krótsze przerwy. Takie okresy wcześniejszego zakończonego już definitywnie zatrudnienia, jako „historyczne” nie mogą być wliczane do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy dla celów ustalenia okresu wypowiedzenia kolejnej umowy o pracę między tymi samymi stronami. Innymi słowy, takie przebyte w przeszłości okresy zatrudnienia należy traktować jako okresy zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy.

Tak sformułowane stanowisko nie jest jednak dominujące. Należy bowiem zważyć, że w powołanej przez powódkę jak i Sąd Rejonowy uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 2003r. (III PZP 20/02) od takiego stanowiska już odstąpiono, opowiadając się za koncepcją, by przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony uwzględniać wszystkie przebyte okresy zatrudnienia. A zatem ewentualne przerwy w tym zatrudnieniu nie mają znaczenia dla sumowania tych okresów.

W uzasadnieniu omawianej uchwały Sąd Najwyższy odniósł się m.in. do swego poprzedniego orzeczenia z dnia 28 marca 2002r. wydanego w sprawie I PKN 81/01, w którym to orzeczeniu stwierdzono, że dla rozumienia art. 36 § 1 k.p. zasadnicze znaczenie ma wykładnia logiczno-językowa przepisu art. 36 § 1¹ k.p. Powołany przepis stanowi, że do okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, wlicza się pracownikowi okres poprzedniego zatrudnienia, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika. Wnioskując a contrario należałoby - zdaniem Sądu - dojść do wniosku, że nie jest dopuszczalne zaliczenie żadnego innego okresu zatrudnienia do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, warunkującego długość okresu wypowiedzenia, poza przypadkiem wskazanym w art. 36 § 1¹ k.p.

Nadto uzasadnienia dla koncepcji ograniczenia pojęcia zatrudnienia u danego pracodawcy, do zatrudnienia podlegającego wypowiedzeniu, upatrywano w wykładni historycznej art. 36 k.p., którego brzmienie ulegało kilkakrotnie zmianom. Argumentacja historycznoprawna, sprowadza się do twierdzenia, że w myśl wykładni art. 36 § 1 pkt 3 kp, dokonanej w sprawie III PZP 37/87 okres zatrudnienia, o jakim mowa w tym przepisie, zasadniczo oznaczał pracę nieprzerwaną w jednym zakładzie pracy, a okres zatrudnienia pracownika w tym samym zakładzie ale na podstawie innej, rozwiązanej już, umowy staje się okresem historycznym „poprzednim zatrudnieniem”. Powyższe wiązano z brzmieniem dawniej obowiązującego przepisu art. 36 § 4 k.p. Sąd Najwyższy formułując swe stanowisko w wyroku z 28 marca 2002r. wyszedł z założenia, że obecny art. 36 § 1 kp jest identyczny z treścią tego przepisu w jego brzmieniu pierwotnym.

Sąd Najwyższy w składzie podejmującym uchwałę z 15 stycznia 2003r. takiej argumentacji nie podzielił, albowiem zważył, że sytuacje na jakich tle formułowano w/w poglądy są zasadniczo różne. W wyroku z dnia 26 sierpnia 1987 r. przedmiotem rozpoznania była kwestia wpływu przerw w zatrudnieniu w tym samym zakładzie pracy na długość okresu wypowiedzenia, podczas gdy na gruncie art. 36 § 1 k.p. w jego aktualnym brzmieniu chodzi o kwestię zaliczenia poszczególnych okresów zatrudnienia u danego (tego samego) pracodawcy celem ustalenia długości okresu wypowiedzenia, niezależnie od sposobu i przyczyn rozwiązania poszczególnych umów o pracę. Wymienione sytuacje są jakościowo różne, w związku z czym nieuzasadnione jest twierdzenie o tożsamości brzmienia (i funkcji) art. 36 k.p. w dawniejszym (po wejściu Kodeksu pracy w życie) i obecnym brzmieniu.

Po dokonaniu analizy ewolucji brzmienia art. 36 k.p. w kontekście przemian gospodarczych kraju, Sąd Najwyższy, doszedł do przekonania, że bardziej uzasadnione jest twierdzenie, że ustawodawca, likwidując ogólny staż pracy, obejmujący zatrudnienie u różnych pracodawców (w pierwotnym brzmieniu przepisu), w różnym czasie i wprowadzając zasadę liczenia zatrudnienia u danego pracodawcy, nie zamierzał ograniczać tego zatrudnienia jedynie do zatrudnienia ostatniego, nie uwzględniającego poprzednich okresów zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Konkludując swe rozważania, Sąd Najwyższy stwierdził, że skoro w sytuacji, kiedy ustawodawca zdecydował o zróżnicowaniu długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w zależności od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy, to za wykładnią uwzględniającą w tym stażu jedynie zatrudnienie ostatnie, bezpośrednio poprzedzające wypowiedzenie umowy i nieuwzględnianiem

okresów zatrudnienia wcześniejszego, musiałyby przemawiać jakieś istotne racje. Zdaniem Sądu Najwyższego takich istotnych racji brakuje. Natomiast przyjęcie wykładni zawężającej pojęcie okresu zatrudnienia mogłoby prowadzić do przerzucenia na pracownika ryzyka gospodarczego prowadzenia zakładu pracy, a więc do rezultatów sprzecznych z podstawowymi założeniami prawa pracy. Pracodawca, chcąc uniknąć skutków zliczania okresów zatrudnienia, mógłby doprowadzić do rozwiązania umowy o pracę, a następnie do ponownego zatrudnienia pracownika. Natomiast wykładnia przepisu art. 36 § 1 k.p. uwzględniająca w pojęciu okresu zatrudnienia u danego pracodawcy również poprzednie zatrudnienia, pozwala na elastyczne kształtowanie zatrudnienia, uwzględniające zarówno interesy pracodawcy, jak i pracownika.

Zdaniem Sądu Okręgowego we Włocławku stanowisko powyższe jako bardziej przekonujące, winno znaleźć zastosowanie w niniejszej sprawie, co znalazło odzwierciedlenie w pkt 1 zaskarżonego wyroku. Jak słusznie bowiem zauważył Sąd Najwyższy, przyjęcie koncepcji odmiennej stwarzałoby pole do rozmaitych nadużyć ze strony pracodawców, zmierzających do „skrócenia” okresu wypowiedzenia swoim wieloletnim pracownikom. Okres wypowiedzenia jest więc uprawnieniem, swoistym „bonusem” dla takich pracowników, których wieloletnia praca stanowi wkład w funkcjonowanie i rozwój zakładu.

Zdaniem Sądu Okręgowego, zarzut pozwanego, jakoby Sąd Rejonowy pominął w zaskarżonym rozstrzygnięciu swe ustalenia faktyczne (nie kwestionowane przez strony) dotyczące przejęcia części zakładu pozwanego przez spółkę (...), jest niezasadny. Należy stwierdzić, że sytuację ustalania okresu wypowiedzenia w przypadku określonym w art. 23¹ k.p. uwzględnia przepis art. 36 § 1¹ k.p. i znaleźć ona mogłaby zastosowanie jedynie w przypadku wypowiedzenia powódce umowy o pracę przez spółkę (...). Z tym pracodawcą jednak powódka rozwiązała stosunek pracy w drodze porozumienia stron, a zatem nie wykorzystując możliwości, jakie w tej sytuacji daje pracownikowi art. 36 § 1¹ k.p. W przepisie art. 36 § 1 k.p. chodzi natomiast o zliczanie wszystkich okresów zatrudnienia pracownika tego samego pracodawcy, niezależnie od przerw w tym zatrudnieniu, co niewątpliwie dotyczy okoliczności niniejszej sprawy.

Niezależnie od powyższych rozważań, należy stwierdzić, że przyjęcie toku rozumowania pozwanego, doprowadziłoby do niewątpliwego pokrzywdzenia pracownika, który i tak jest stroną słabszą ekonomicznie w stosunkach pracownik-pracodawca. Długoletni okres pracy powódki dla (...) zostałby bowiem zupełnie pominięty, co sprzeczne jest z prezentowaną wyżej koncepcją, iż wydłużenie okresu wypowiedzenia jest uprawnieniem pracownika związanym z jego wkładem w dotychczasowe funkcjonowanie i rozwój pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd okręgowy we Włocławku ocenił rozstrzygnięcie w pkt 1 zaskarżonego wyroku jako prawidłowe a apelację w tym zakresie jako pozbawioną uzasadnionych podstaw oddalił.

Konsekwencją oddalenia apelacji co do pkt 1 zaskarżonego wyroku jest jej oddalenie co do pkt 4, w którym rozstrzygnięto o kosztach sądowych. Sąd Rejonowy, mając na uwadze wynik procesu, nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego we Włocławku kwotę 350 zł tytułem zwrotu części kosztów sądowych, od uiszczenia których powódka zwolniona była z mocy prawa. Oceniając to rozstrzygnięcie, w świetle wyniku apelacji pozwanego, należy stwierdzić, że jest ono prawidłowe. Zgodnie Art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu, czyli zgodnie z treścią art. 98 i nast. k.p.c. Mając na uwadze, że pozwany przegrał proces w części, a powódka z mocy art. 35 ust. 1 i art. 100 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych (...) nie miała obowiązku uiścić opłat sądowych, należało nimi obciążyć stronę pozwaną. Za takim stanowiskiem opowiedział się wyraźnie Sąd Najwyższy w powołanej przez Sąd I instancji uchwale z 5 marca 2007r. w sprawie I PZP 1/07, który to pogląd Sąd II w całości podziela.

Reasumując powyższe na podstawie art. 385 k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.