

Sygn. akt VIII **Pa 69/21**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2021 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia SO Jolanta Łanowy-Klimek

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 17 grudnia 2021r. w G.

sprawy z powództwa A. F. (1)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o ustalenie

przy udziale interwenienta ubocznego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w W.

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 16 marca 2021 r. **sygn. akt** VI P 51/19

1. oddała apelację ,
2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II Instancję,
3. zasądza od pozwanej na rzecz interwenienta ubocznego kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

(-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sygn. akt VIII Pa 69/21

UZASADNIENIE

Powódka A. F. (1) pozwem z 11 lutego 2019 r. domagała się ustalenia, że od 3 listopada 2018 r. pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wstąpiła, na zasadzie art. 23¹ § 1 k.p., jako pracodawca w stosunek pracy łączący ją uprzednio z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w G., na podstawie umowy o pracę na czas określony z 2 października 2015 r. i od tego czasu pozostaje pracownikiem pozwanej, a także ustalenia, że powódka od 22 listopada 2018 r. jest zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W uzasadnieniu złożonego pozwu powódka podała, że była pracownicą (...) Sp. z o. o. na stanowisku inkasenta placu poboru opłat w punkcie poboru opłat Ż. (dalej: P.), a od 16 stycznia 2016 r. – w związku z przejściem zakładu pracy –

(...) Sp. z o.o. Oddział w G.. Dalej podała, że w 2018 r. umowę na obsługę P. Ż. zawarła pozwana (...) Sp. z o.o. w G., w związku z czym powódka została poinformowana przez dotychczasowego pracodawcę (...) Sp. z o.o. Oddział w G., iż nastąpi przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę. Pozwana (...) Sp. z o.o. przejęła P. Ż., którym obecnie zarządza i prowadzi działalność z udziałem pracowników dotychczas zatrudnionych w (...) Sp. z o.o. Oddział w G.. Pozwana przy przejściu nie dysponowała swoim personelem, który mógłby obsługiwać punkt P.. Powódka wskazała także, że pozwana nie zastosowała się do dyspozycji z art. 23¹ § 1 k.p. i od początku przedkładała pozostałym pracownikom do podpisania nowe umowy o pracę twierdząc, że nie doszło do żadnego przejścia zakładu pracy oraz, że należy ją uznawać za całkowicie nowego pracodawcę. Powódka podała również, że jej umowa o pracę z 2 października 2015 r. była umową zawartą na czas określony i miała ulec rozwiązaniu 19 grudnia 2018 r., a więc po ponad 3 latach. Zdaniem powódki okres 33 miesięcy jej zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony winien być liczony od dnia wejścia w życie nowelizacji art. 25¹ k.p., który upłynął 21 listopada 2018 r. W związku z powyższym, w ocenie powódki, od 22 listopada 2018 r. jest ona zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu podano, że pozwana wygrała przetarg o udzielenie zamówienia publicznego na świadczenie usługi manualnego poboru opłaty i utrzymania manualnego systemu poboru opłat (dalej: (...)) na odcinku autostrady (...) K.-S. oraz autostrady (...) W.-S.. Zdaniem pozwanej, w świetle opisu przedmiotu zamówienia, wykonawca zobowiązany był do przejścia (...) i zapewnienia we własnym zakresie odpowiedniej liczby doświadczonych i wykwalifikowanego personelu, który zrealizuje plan przejścia (...), zapewni wykonywanie umowy, a żaden element dokumentacji przetargowej nie zakładał, iż wyłoniony w toku postępowania wykonawca miałby przejąć zakład pracy dotychczasowego wykonawcy. Wręcz przeciwnie, pozwana wskazała, że w Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia (dalej: SIWZ) widnieje adnotacja, że o udzielenie zamówienia mogą ubiegać się wykonawcy, którzy spełniają m.in. warunek dysponowania ściśle określonymi osobami, które zostaną skierowane do świadczenia usług objętych zamówieniem. Pozwana argumentowała również, że wyłoniony wykonawca mógł wskazać do 20 osób do przeszkolenia w zakresie (...), a gdyby ideą zamawiającego było przejście zakładu pracy z dotychczasowego wykonawcy na nowego, przeszkolenie w zakresie (...) nie byłoby potrzebne. Wreszcie pozwana wskazała, że żadne z postanowień umowy o udzieleniu zamówienia publicznego nie stanowi o przejściu (...) na pozwaną jako zakładu pracy, a tym samym o przejściu pracowników zatrudnionych przy poborze opłat od dotychczasowego wykonawcy usługi poboru opłat i utrzymania (...).

Pismem z 22 stycznia 2020 r. dotychczasowy wykonawca – (...) Sp. z o.o. Oddział w W. zgłosiła w sprawie interwencję uboczną po stronie powódki (w 2019 r. (...) Sp. z o.o. Oddział w G. przeniósł siedzibę do W. i zmienił swoją nazwę na (...) Sp. z o.o. Oddział w W.). Interwenient uboczny wskazywał, że nie widzi sprzeczności pomiędzy wymogiem zapewnienia przez pozwaną własnej struktury kadrowej, a kwestią przejścia zakładu pracy. Wskazał także, że nie widzi sprzeczności pomiędzy wymogiem sprawnego przejścia przez pracowników pozwanej stanowisk pracy, a kwestią przejścia zakładu pracy. Od godziny 00:00 dnia 3 listopada 2018 roku dotychczasowi pracownicy interwenienta ubocznego na Autostradzie (...) stali się pracownikami pozwanej. Interwenient uboczny wskazał także, że pozwana miała prawo zadawać pytania do dokumentacji przetargowej zgodnie z postanowieniami prawa zamówień publicznych i w ten sposób wyjaśnić istotne dla niej kwestie, takie jak chociażby koszty związane z przejściem pracowników. Ewentualnie w razie oceny, że dane zamówienie kryje dla pozwanej zbyt duże ryzyko, mogła ona odstąpić od składania oferty.

Wyrokiem z 16 marca 2021 r. Sąd Rejonowy w Gliwicach (sygn. akt VI P 51/19) w pkt 1 ustalił, że od 3 listopada 2018 r. pozwana wstąpiła, na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. w stosunek pracy łączący dotychczas powódkę z (...) Sp. z o.o. Oddział w G. (aktualnie (...) Sp. z o.o. Oddział w W.), na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w dniu 2 października 2015 r.; w pkt 2 ustalił, że z dniem 22 listopada 2018 r. umowa o pracę powódki z 2 października 2015 r. przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony; w pkt 3 zasądził od pozwanej na rzecz powódki 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w pkt 4 zasądził od pozwanej na rzecz interwenienta ubocznego

612 zł tytułem zwrotu kosztów procesu; w pkt 5 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego w Gliwicach 1260 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 2 listopada 2010 r. tymczasowe konsorcjum przedsiębiorstw składające się ze spółek (...), (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. zawarło z (...) umowę na zaprojektowanie i obsługę krajowego systemu poboru opłat. Ta umowa kończyła się 2 listopada 2018 r. Od 2012 r. Spółka (...) Sp. z o.o. była podwykonawcą konsorcjum na obsługę odcinka autostrady (...) B.-S.. W ramach zawartej w 2012 r. umowy konsorcjum było reprezentowane przez Spółkę (...).

W dniu 22 czerwca 2015 r. zarząd Spółki (...), występującej w imieniu konsorcjum, wypowiedział umowę podwykonawcy, tj. (...) Sp. z o.o. Umowa ta została wypowiedziana z zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 15 stycznia 2016 r. (...) po wypowiedzeniu umowy dotychczasowemu podwykonawcy zleciła wykonanie dotychczasowych zadań realizowanych przez tę spółkę (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Na podstawie art. 231 § 1 k.p. (...) Sp. z o.o. przejęła dotychczasowych pracowników (...) Sp. z o.o.

(...) Sp. z o.o. znała końcowy termin umowy konsorcjum z (...). Większość umów o pracę z pracownikami spółka ta zawarła do 2 listopada 2018 r., to jednak były również umowy zawarte na okres dłuższy – do grudnia 2018 r.

Na podstawie uchwały z 29 października 2015 r. zarząd Spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. utworzył Oddział tej spółki działający pod firmą (...) Sp. z o.o. Oddział w G. z siedzibą w G.. W 2019 r. nastąpiły kolejne zmiany polegające na tym, że (...) Sp. z o.o. przeniosła swoją siedzibę do G. oraz (...) Sp. z o.o. Oddział w G. przeniósł siedzibę do W. i zmienił swoją nazwę na (...) Sp. z o.o. Oddział w W..

Powódka 2 października 2012 r. zawarła z (...) Sp. z o.o. w W. umowę o pracę na czas określony do 1 października 2015 r., na stanowisku Inkasent – T. C., w pełnym wymiarze czasu pracy. Kolejna umowa o pracę pomiędzy tymi podmiotami została zawarta 2 października 2015 r. na czas określony do 19 grudnia 2018 r. Następnie powódka została przejęta w trybie art. 23¹ k.p. przez interwenienta ubocznego – z dniem 16 stycznia 2016 r. Od tego momentu to spółka interwenienta ubocznego stała się pracodawcą powódki. Pracując w (...) Sp. z o.o. Oddział w G. powódka nie zauważyła żadnej zmiany w stosunku pracy. Po zmianie pracodawcy w spółce tej nie zmienili się pracownicy, może zmieniły się samochody.

Od 23 lutego 2018 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim, który miał trwać do 22 lutego 2019 r. Będąc na urlopie macierzyńskim 10 listopada 2018 r. powódka skontaktowała się telefonicznie z interwenientem ubocznym, bowiem tylko do 2 października 2018 r. dostała z tej spółki zasiłek macierzyński.

Powódka otrzymała „ogólne” pismo pozwanej datowane na 9 listopada 2018 r., z którego wynikało m.in., że pozwana nie wstąpiła w miejsce dotychczasowego pracodawcy powódki. Powódka otrzymała również pismo dotychczasowego pracodawcy, z którego wynikało m.in., że z dniem 3 listopada 2018 r. stała się ona pracownikiem strony pozwanej.

W dniu 3 listopada 2018 r. (...) na podstawie art. 7 ustawy z 8 grudnia 2017 r o zmianie ustawy o drogach publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r., poz. 12) wstąpił we wszystkie stosunki prawne, których podmiotem była dotychczas (...).

W dniu 27 kwietnia 2018 r. Skarb Państwa – (...) ogłosił postępowanie na zamówienie publiczne prowadzone w trybie przetargu nieograniczonego na świadczenie usługi manualnego poboru opłat za przejazd i usługi utrzymania manualnego systemu poboru opłat na odcinku autostrady: A2 K.-S. oraz A4 W.-S. (Nr sprawy (...). (...).230.16.2018). Integralną część ogłoszenia stanowiły warunki ogólne SIWZ, warunki szczególne SIWZ, Opis Przedmiotu Zamówienia (dalej: (...)) oraz istotne postanowienia umowy (dalej: (...)). W części II SIWZ A pkt 1.2.2. wskazano, że o udzielenie zamówienia może ubiegać się wykonawca, który dysponuje określonymi osobami, które zostaną skierowane przez niego do świadczenia usług objętych zamówieniem (tj. Kierownika ds. Operacyjnych Manualnego

Systemu Poboru Opłat, Kierownika D. Manualnego Systemu Poboru Opłat, Kierownika D. Utrzymania (...) i (...), Kierownik Zespołu ds. rozliczeń i płatności oraz Kierownik ds. utrzymania systemów informatycznych – zakres części I przedmiotu zamówienia poz. Lp. 1-5). W części III SIWZ – (...) w punkcie 2 wskazano, że celem realizacji zamówienia jest kontynuacja świadczenia usługi poboru opłat za przejazd od pojazdów o dopuszczalnej masie całkowitej nieprzekraczającej 3,5 tony w terminie od 3 listopada 2018 r. na odcinkach autostrad obecnie objętych poborem opłat: A2 K.-S., A4 W.-S. oraz usługa utrzymywania manualnych systemów poboru opłat funkcjonujących i utrzymywanych obecnie na przedmiotowych odcinkach autostrad. Wskazano, że zamówienie jest niezbędne w celu utrzymania ciągłości poboru opłat na odcinkach państwowych autostrad płatnych: A2 K.-S. oraz A4 W.-S. i pozyskiwania z tytułu opłaty za przejazd wpływów do Skarbu Państwa. W części IV SIWZ (...) w punkcie 3.4 wskazano, że wykonawca zobowiązany jest zapewnić odpowiednią liczbę doświadczonego, wykwalifikowanego personelu, który zrealizuje plan przejęcia (...) i przed rozpoczęciem świadczenia usług mógł wskazać do 20 osób do przeszkolenia w zakresie (...). Natomiast w punkcie 3.9 części IV SIWZ (...) wskazano, że wykonawca ponosi pełną odpowiedzialność za sprawne przejście stanowisk pracy przez jego pracowników, za sprawne rozpoczęcie świadczenia usług oraz za zapewnienie ciągłości usług (...).

Po uzyskaniu informacji o przetargu pozwana podjęła decyzję o wzięciu w nim udziału. W pierwszej kolejności złożyła ofertę na obsługę autostrady (...). Interwenient uboczny złożył ofertę na obsługę autostrady (...). Na obsługę autostrady (...) oferta pozwanej okazała się najkorzystniejsza. Na obsługę autostrady (...) jedyną ofertą była oferta złożona przez interwenienta i ona przewyższała środki, które zamawiający zamierzał przeznaczyć więc przetarg na obsługę autostrady (...) został unieważniony. W tym zakresie nie został rozpisany nowy przetarg, a pozwana została zaproszona do negocjacji. Tym samym obsługę autostrady (...) pozwana otrzymała z „wolnej ręki”.

Przystępując do przetargu, czy też do negocjacji pozwana nie posiadała w swoich zasobach inkasentów, jak też kierowników zmiany. Tego zamawiający nie wymagał. Pozwana pozostawała w przekonaniu, że interwenient, który wcześniej zajmował się poborem opłat uwolni pracowników na rynku pracy, a pozwana ich przejmie.

W celu spełnienia warunków niezbędnych do złożenia oferty pozwana zaczęła kompletować kadrę pracowniczą. Umieściła na portalu internetowym ogłoszenia rekrutacyjne. Zwróciła się również z prośbą do przedstawicieli interwenienta o wywieszenie takich samych ogłoszeń skierowanych do pracowników tam zatrudnionych. Aby skutecznie złożyć ofertę pozwana nie musiała mieć zawartych umów o pracę z pracownikami w okresie, w którym rozstrzygany był przetarg, natomiast musiała dawać gwarancję, że od dnia rozpoczęcia świadczenia usługi takie osoby będą przez nią zatrudniane. Pozwana od początku liczyła na to, że zatrudni większość dotychczasowych pracowników interwenienta.

W dniu 5 października 2018 r. Skarb Państwa – (...) zawarł z pozwaną umowę na świadczenie usług manualnego poboru opłat za przejazd oraz usługi utrzymania (...) na odcinku Autostrady (...) W.-S.. W ramach tej umowy w § 4 ust. 4.4 pkt 2 (obowiązki wykonawcy) pozwana oświadczyła, że jej personel wykonujący prace w ramach realizacji umowy posiada doświadczenie i kwalifikacje niezbędne do jej prawidłowego wykonania. W § 7.1 pozwana zobowiązała się przejąć (...) w taki sposób, aby uwzględnił on obowiązujące na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przepisy prawa na dzień dokonania przejęcia. W § 7.6 pozwana zagwarantowała, że rezultatem przejęcia (...) będzie spełnienie wszystkich wymagań wskazanych w umowie, w tym w szczególności zapewnienie ciągłości świadczenia (...) za przejazd. W § 17.1 umowy pozwana zobowiązała się wykonać umowę przy pomocy odpowiednio wykwalifikowanego personelu. Natomiast z § 18.1 umowy wynikał obowiązek zatrudnienia przez pozwaną, w ramach stosunku pracy osób, które będą wykonywać pracę w sposób określony w art. 22 § 1 k.p.

W dniu 8 października 2018 r. pomiędzy interwenientem, a pozwaną doszło do spotkania, które miało dotyczyć głównie przejęcia składników majątkowych od interwenienta do (...), a stamtąd do pozwanej. Chodziło o ciągłość poboru opłat. Te składniki majątkowe to miejsca poboru opłat, infrastruktura poboru opłat, system poboru opłat, klucze, sejfy, pomieszczenia, place, parkingi. Te wszystkie składniki majątkowe były własnością (...). Na tym spotkaniu pozwana poruszyła również temat pracowników zatrudnionych dotychczas przez interwenienta. Pozwana otrzymała od interwenienta informację, że większości pracowników kończą się umowy o pracę wraz z zakończeniem realizacji

umowy przez interwenienta. Pozwana dowiedziała się jednak, że przy obsłudze autostrady (...) około 80 osób (w tym powódka) ma umowy zawarte na okres dłuższy niż do 2 listopada 2018 r. i one później miały przejść w umowy na czas nieokreślony. Interwenient na spotkaniu 8 października 2018 r. zaznaczył, że jeżeli chodzi o te 80 osób, to powinno być przejęcie na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. Pozwana była zaskoczona tym faktem i odmówiła przejęcia pracowników na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. bowiem nie wiedziała wcześniej o tych okolicznościach, a ewentualne koszty wypowiedzenia umów o pracę z pracownikami, których umowy przekształciły się w umowy na czas nieokreślony nie były brane przez pozwaną pod uwagę przy budowaniu oferty. Pozwana była zainteresowana tym, aby interwenient rozwiązał z ww. pracownikami umowy o pracę, a tym samym uwolnił je na rynku pracy. Następnie pozwana chciała z tymi osobami podpisać nowe umowy o pracę na czas trwania umowy, co też pozwana uczyniła, za wyjątkiem niewielkiej grupy pracowników, w tym powódki, która w tym czasie przebywała na urlopie macierzyńskim. Ostatecznie u pozwanej rozpoczęło pracę około 90% osób, które wcześniej były zatrudnione przez interwenienta ubocznego. Inne osoby, które nie podpisały umowy o pracę z pozwaną to np. osoby, które nie chciały kontynuować zatrudnienia u pozwanej lub nie wpisały się w procedurę, którą pozwana chciała wdrożyć. Z tych 80 osób większość, poza grupą 27 osób, wystąpiła do interwenienta o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Osoby te wskazywały, że nie chcą mieć konfliktu z nowym pracodawcą. Ze spotkania z 8 października 2018 r. została sporządzona notatka podpisana przez przedstawicieli obu stron.

Pozwana wprowadziła do struktury P. własne zmiany. Wprowadziła do obsługi drugi terminal. Ponadto po około 3 miesiącach funkcjonowania kontraktu pozwana stanowisko kierownika zmiany zmieniła na stanowisko mistrza zmiany. Natomiast zakres obowiązków nie uległ zmianie. U interwenienta na stanowiskach administracyjnych byli zatrudnieni kontrolerzy, którzy zajmowali się weryfikacją transakcji. U pozwanej takich stanowisk nigdy nie było stąd pozwana zatrudniła administratorów poboru opłat. Z pewnością zmieniły się także stroje robocze pracowników. Pracownicy zatrudnieni u pozwanej dostali wyższe wynagrodzenie o 100 zł. Natomiast z punktu widzenia kierowcy zmiany były w zasadzie niezauważalne. Zmieniło się jedynie logo na bilecie.

W nocy z 2 na 3 listopada 2018 r. doszło do przekazania przez interwenienta obowiązków wynikających z obsługi m.in. (...) na rzecz pozwanej spółki. Przekazanie to nie spowodowało żadnej przerwy w działaniu (...). W tym samym momencie nastąpiło przekazanie własności majątku i infrastruktury m.in. w postaci placów i łącznic poboru opłat oraz przyległych budynków z zasobów (...) na rzecz (...).

Mienie stanowiące własność (...) było wystarczające do prawidłowego wykonywania przez pozwaną obowiązków wynikających z umowy. Pozwana musiała jedynie zakupić we własnym zakresie: kasetki inkasenckie, część testerów banknotów, terminale bankowe, szafki pracownicze oraz samochody. Pozwana musiała również zawrzeć umowę z dostawcami kart flotowych, co było wymogiem umownym. Pozwana odkupiła od interwenienta paliwo do generatora prądu oraz gaz do ogrzewania. Majątek pozwanej włożony w realizację umowy był niewielki w stosunku do majątku, który pozwana przejęła od zamawiającego.

Umowa pozwanej z (...) z 5 października 2018 r. trwała do 8 października 2019 r., a po tej dacie wykonywanie usług manualnego poboru opłat za przejazd na odcinku autostrady (...) W. – S. (...) powierzył ponownie interwenientowi.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody z: akt osobowych powódki, pism K. z: 11.10.2018 r. (k. 11-14), 5.12.2018 r. (k. 7-8), pisma pozwanej z 9.11.2018 r. (k. 9-10), pisma (...) z 10.09.2018 r. (k. 15-16), umowy o pracę (k. 22-24 i k. 161-163), umowy o pracę (k. 25-27), ogłoszenia o przetargu wraz z załącznikami (k. 47-133), umowy z 5.10.2018 r. wraz z załącznikami (k. 134-144 i k. 482-545), podsumowanie spotkania (k. 152), pisma interwenienta z 11.10.2018 r. (k.154), pisma interwenienta z 10.10.2018 r. (k. 153); wypowiedzenia (k. 323), umowy z podwykonawcą (k. 324-327), protokołu zdawczo-odbiorczego (k. 419-442), zeznań świadków: M. O., G. S. (e-protokół z 24 października 2019 r), D. D., A. F. (2) (e-protokół z 10 grudnia 2019 r.), D. M., P. G. (e-protokół z 6 sierpnia 2020 r.), przesłuchania przedstawiciela interwenienta T. P., przesłuchania powódki (e-protokół z 7 października 2020 r.), przesłuchania przedstawiciela pozwanej (e-protokół z 18 lutego 2021 r.).

W powyższym zakresie Sąd Rejonowy uznał okoliczności sprawy za wszechstronnie wyjaśnione. Sąd pierwszej instancji częściowo odmówił wiary zeznaniom świadka G. S. w tej części, w której świadek zeznał, że bez sprzętu zakupionego przez pozwaną realizacja kontraktu nie byłaby możliwa, albowiem z przesłuchania przedstawiciela strony pozwanej M. P. (1), która to osoba – ocenie Sądu I instancji – ma najpełniejszą wiedzę na temat okoliczności zawarcia umowy i realizacji manualnego poboru opłat, wynika, że mienie stanowiące własność (...) było wystarczające do prawidłowego wykonywania przez pozwaną obowiązków wynikających z umowy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie w całości.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że rozpatrywana sprawa dotyczyła dwóch roszczeń powódki: ustalenia, że od 3 listopada 2018 r. pozwana wstąpiła na zasadzie art. 23¹ § 1 k.p. jako pracodawca w stosunek pracy z powódką oraz, że z dniem 22 listopada 2018 r. stosunek pracy łączący powódkę z pozwaną przekształcił się w umowę o pracę na czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 23¹ § 1 k.p. w razie przejścia zakładu lub jego części na innego pracodawcę, staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5. Zaznaczył, że zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracownika, niezależnie od tego czy posiada osobowość prawną, zaś – zgodnie z przyjętą w doktrynie definicją – zakładem pracy są budynki, teren, wyposażenie, urządzenia i narzędzia, towary i materiały służące do realizacji działalności gospodarczej oraz zadania wykonywane w ramach tej działalności.

Następnie Sąd pierwszej instancji przytoczył orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące kwestii przejścia zakładu pracy, wskazując m.in., że przejście zakładu pracy lub jego części może być skutkiem różnorodnych zdarzeń prawnych, tj. sprzedaż, zawarcie i rozwiązanie umowy dzierżawy (np. wyrok SN z 21 lipca 1994 r., I PRN 48/94), przekształcenie zakładu w spółkę, rozwiązanie umowy agencyjnej, odziedziczenie zakładu pracy wskutek śmierci pracodawcy, jak również może wynikać z woli ustawodawcy np. przez nałożenie na gminy obowiązku prowadzenia przygotowania przedszkolnego (wyrok SN z 10 maja 1994 r., I PRN 19/94).

Posiłkując się wyrokiem Sądu Najwyższego z 20 listopada 1996 r. (I PKN 21/96), Sąd Rejonowy podał, że poszczególne składniki mienia dotychczasowego pracodawcy staną się częścią zakładu pracy dopiero wówczas, gdy będą tworzyć zespół składników. Musi to być zatem pewna zorganizowana całość, na którą składają się określone elementy materialne i majątkowe, system organizacyjny i struktura zarządzania, które będą dawały możliwość dalszego wykonywania pracy przez zatrudnionych w niej pracowników. Nadto podał, że częścią zakładu pracy w rozumieniu omawianego przepisu są te składniki majątku pracodawcy, które ze względu na funkcjonalne powiązanie stanowią samoistną całość i które mogą być rzeczowym substratem samodzielnego zakładu pracy (wyrok z 2 października 1996 r., I PRN 72/96).

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że przejście przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub części zakładu pracy nie przejawia się jedynie w przekazaniu jego majątku (assets), lecz konieczne jest przede wszystkim rozważenie, czy został przekazany jako funkcjonująca jednostka, czy jego działanie jest rzeczywiście kontynuowane lub podjęte ponownie przez nowego pracodawcę. Oceniając przesłanki przejęcia, należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności faktyczne, które charakteryzują dane zachowanie, w szczególności rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych i niematerialnych w chwili przejęcia, przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klientów, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed i po przejęciu oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności. Elementy te muszą być zawsze oceniane całościowo w kontekście konkretnej sprawy i żaden z nich nie może być samodzielnie podstawą przyjęcia, że jednostka (przedsiębiorstwo, zakład lub część zakładu) zachowała tożsamość (por. SN w wyroku z 7 czerwca 2016 r. sygn. akt II PK 131/15). Sąd Rejonowy podkreślił, że skutek w postaci przejęcia zakładu pracy lub jego części następuje niezależnie od woli pracodawców dokonujących tej czynności oraz od woli pracowników zatrudnionych w przejmowanym zakładzie. Dodał też, że art. 23¹ k.p. ma zastosowanie również wtedy, gdy pracodawca

(poprzedni i następny) nie działali zgodnie dla osiągnięcia celu przewidzianego w omawianym przepisie, natomiast doszło do faktycznego przejścia majątku i zadań zakładu pracy na innego pracodawcę (tak SN w wyroku z 29 sierpnia 1995 r., I PRN 38/95).

W dalszej części Sąd Rejonowy, powołując się na uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 28 marca 2013 r. (sygn. III PZP 1/13), wyjaśnił, że art. 23¹ k.p. wzorowany jest na Dyrektywie Rady 2001/23/WE z 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. U. UE. L. Z 2001 r., Nr 82 poz. 16). Sąd pierwszej instancji podał, że obecnie kształtuje się linia orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, według której różne są przesłanki uznania, że dochodzi (doszło) do transferu zakładu pracy (jego części) w rozumieniu dyrektywy, a waga tych przesłanek dla rozstrzygnięcia każdego indywidualnego przypadku zależy od charakteru działalności prowadzonej przez pracodawcę, tj. metod produkcji lub eksploatacji, które wykorzystywane są w danym przedsiębiorstwie lub zakładzie. W ocenie Sądu Rejonowego można uznać za ukształtowany pogląd, że przejście samych zadań nie jest wystarczające dla zastosowania dyrektywy w sytuacji, gdy działalność przedsiębiorstwa opiera się w znaczącej mierze na substracie materialnym, który nie został przejęty. W takim przypadku dla zastosowania ochrony wynikającej z dyrektywy 2001/23/WE konieczne jest bowiem przejście znaczącej części majątku.

Sąd pierwszej instancji wskazał dalej, że w najnowszym orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości wskazany jest pogląd, zgodnie z którym przy ocenie, czy doszło do zachowania tożsamości przez przedsiębiorstwo należy mieć na uwadze wszystkie okoliczności, które charakteryzują dany przypadek. Odmienne więc będzie oceniana sytuacja, w której funkcjonowanie przedsiębiorstwa jest oparte na określonych środkach materialnych w postaci pomieszczeń, czy urządzeń od tej, w której opiera się w zasadniczej części na wykwalifikowanej sile roboczej. Jeżeli działalność przedsiębiorstwa opiera się w znaczącej części na jego elementach materialnych zastosowanie dyrektywy będzie uzależnione od przejścia tych elementów (w tym również ich wykorzystania), niezależnie od tego, czy były własnością poprzedniego kontrahenta. Natomiast jeżeli przedsiębiorstwo w głównej mierze bazuje na czynnościach wykonywanych przez pracowników, dyrektywa będzie miała zastosowanie w przypadku przejścia przez nowego pracodawcę większej części pracowników w celu realizacji przejętych zadań.

Sąd Rejonowy dodał – za Sądem Najwyższym (sygn. III PZP 1/13) – że sam transfer zadań nie jest wystarczający do stwierdzenia zachowania tożsamości zakładu pracy (placówki zatrudnienia) w ujęciu przedmiotowym, będącej warunkiem przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. Konieczne jest także przejście znaczącej części środków materialnych (zasobów materialnych) potrzebnych do ich wykonywania (takich jak pomieszczenia, sprzęt, urządzenia) albo większej (znaczącej) części załogi, która ma te zadania wykonywać u nowego pracodawcy, jako wyspecjalizowanego w ich wykonywaniu zasobu kadrowego. Przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę nie może polegać wyłącznie na przekazaniu zadań i kompetencji, jeżeli nie wiąże się to z koniecznością utworzenia dla ich wykonywania wyspecjalizowanej struktury organizacyjnej, składającej się z pracowników dotychczas wykonujących te zadania i kompetencje u poprzedniego pracodawcy (w poprzednio wykonującym te zadania zlikwidowanym podmiocie publicznym). Nie można zatem przyjąć przejścia zakładu pracy na podstawie art. 23¹ k.p., jeśli podmiot publiczny, przejęte na podstawie aktu prawnego zadania i kompetencje, będzie realizował wyłącznie przez własne wyspecjalizowane zasoby kadrowe, modyfikując (poszerzając) zakres obowiązków poszczególnych pracowników (urzędników), a więc gdy celem przeprowadzonej reorganizacji jest w istocie ograniczenie zatrudnienia w danym dziale sfery publicznej, związane z ograniczeniem zadań państwa w tej dziedzinie.

Sąd Rejonowy wskazał, że w rozpatrywanej sprawie, mając na uwadze zebrany materiał dowodowy i zaprezentowane rozważania prawne, doszedł do wniosku, że od 3 listopada 2018 r. pozwana wstąpiła, na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. w stosunek pracy łączący dotychczas powódkę z (...) Sp. z o.o. Oddział w G. (aktualnie (...) Sp. z o.o. Oddział w W.) na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w dniu 2 października 2015 r. Pozwana wraz z rozpoczęciem manualnego poboru opłat przejęła mienie od Skarbu Państwa, które wcześniej wykorzystywał interwenient uboczny, a bez którego to mienia pozwana nie mogłaby jednak świadczyć usług i było to na pewno mienie o wartości dużo wyższej niż to, które dla potrzeb realizacji tego kontraktu nabyła strona pozwana. Sąd podkreślił, że dla potrzeb realizacji

kontraktu pozwana zatrudniła (pozyskała) około 90% dotychczasowych pracowników interwenienta ubocznego. Pozwana jeszcze przed rozpoczęciem manualnego poboru opłat z 2 na 3 listopada 2018 r. liczyła na to, że interwenient uboczny uwolni swoich dotychczasowych pracowników na rynku pracy.

Sąd pierwszej instancji podał, że skoro zatem w przedmiotowej sprawie pozwana dla potrzeb realizacji poboru opłat pozyskała infrastrukturę, z której wcześniej korzystał interwenient uboczny, a także składnik osobowy – wyspecjalizowaną kadrę, to nie ulega wątpliwości, że w niniejszej sprawie mamy do czynienia z przejściem zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., pomimo faktu, że pozwana nie wyraziła na to zgody. Brak zgody w tym przypadku pozostaje bez znaczenia bowiem do przejścia zakładu pracy dochodzi z mocy prawa.

W ocenie Sądu Rejonowego zasadnym okazało się również roszczenie powódki o ustalenie, że 22 listopada 2018 r. stosunek pracy łączący powódkę z pozwaną przekształcił się w umowę o pracę na czas nieokreślony. Sąd podkreślił, że jeszcze będąc pracownikiem (...) Sp. z o.o. powódka zawarła z tym pracodawcą umowę o pracę z dniem 2 października 2015 r., na czas określony do 19 grudnia 2018 r.

Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 25¹ k.p. oraz wskazał, że obecne brzmienie tego przepisu zostało wprowadzone na podstawie ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, która to ustawa weszła w życie z dniem 22 lutego 2016 r. Podał, że art. 14 ust. 4 tej ustawy stanowi, że do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jednakże do okresu zatrudnienia, o którym mowa w tym przepisie, wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, a trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest uważana za pierwszą umowę w rozumieniu art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą albo za drugą umowę w rozumieniu tego przepisu, jeżeli została zawarta jako druga umowa w rozumieniu art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że w chwili wejścia w życie cytowanej ustawy stosunek pracy powódki trwał. Przyjmując zaś określony limit 33 miesięcy, mając na uwadze treść art. 25¹ k.p., należy uznać, że umowa o pracę powódki zawarta na czas określony w dniu 2 października 2015 r., z dniem 22 listopada 2018 r. przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony.

Konkludując, Sąd Rejonowy podał, że pozwana przegrała proces, a wobec tego, że pozostałe strony procesu były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników i domagały się zasądzenia od niej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zasądził – na podstawie art. 98 § k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. 2018, poz. 265) – od pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (2 x po 180 zł), natomiast od pozwanej na rzecz interwenienta ubocznego kwotę 612 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (w tym opłata od interwencji ubocznej i koszty zastępstwa procesowego).

O opłacie stosunkowej Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 113 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach, nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 1260 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Apelację wniosła pozwana, która z powyższym wyrokiem nie zgodziła się, zaskarżając go w całości i zarzuciła:

1. naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na treść wyroku – art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie ustalenia, że zakłady pracy interwenienta oraz pozwanej są zakładami pracy opartymi o komponenty materialne, a nie osobowe, co pozostaje w sprzeczności z treścią materiału dowodowego zebranego w sprawie;
2. naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na treść wyroku – art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie ustalenia, że przejęcie od interwenienta komponentów materialnych stanowiących infrastrukturę Skarbu Państwa niezbędną na potrzeby świadczenia usługi manualnego poboru opłaty za przejazd oraz utrzymania manualnego

systemu poboru opłaty za przejazd jest równoznaczne z przejściem zakładu pracy interwenienta, co pozostaje w sprzeczności z treścią materiału dowodowego zebranego w sprawie

3. naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na treść wyroku – art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie ustalenia, że mienie Skarbu Państwa przekazane pozwanemu w celu świadczenia usługi manualnego poboru opłaty za przejazd oraz utrzymania manualnego systemu poboru opłaty za przejazd było wystarczające do prawidłowego wykonania przez pozwaną obowiązków wynikających z umowy o świadczenie tych usług, podczas gdy jednocześnie Sąd pierwszej instancji wskazał, że na potrzeby świadczenia tych usług konieczne i niezbędne było również mienie zakupione przez pozwaną i stanowiące jej własność;

4. prawa procesowego, które miało istotny wpływ na treść wyroku – art. 233 § 1 k.p.c., poprzez częściową odmowę wiary zeznaniom świadka G. S. w części dotyczącej niezbędności sprzętu zakupionego przez pozwaną na potrzeby świadczenia usługi manualnego poboru opłaty za przejazd oraz utrzymania manualnego systemu poboru opłaty za przejazd z uwagi na sprzeczność w tym zakresie z zeznaniami przedstawiciela pozwanej M. P. (2), którego Sąd pierwszej instancji uznał za osobę posiadającą pełniejszą wiedzę w omawianym zakresie, podczas gdy sprzeczność taka nie występuje w niniejszej sprawie, zaś treść obi zeznań ww. osób, zajmowane przez nich stanowiska i rola w uzyskiwaniu zamówienia publicznego i świadczeniu usług nim objętych wskazują jednoznacznie, że pełniejszą wiedzę w omawianym zakresie posiada świadek G. S.;

5. naruszenie prawa materialnego, tj. 23¹ § 1 k.p., poprzez jego niewłaściwą wykładnię skutkującą uznaniem, że przejście zakładu pracy jest możliwe również w braku świadomości stron co do tego faktu;

6. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 23¹ § 1 k.p., poprzez jego niewłaściwą wykładnię, w tym zwłaszcza z naruszeniem art. 1 ust. 1 lit. b) Dyrektywy Rady 2001/23/WE skutkującą uznaniem, że zakład pracy w rozumieniu tego przepisu stanowią wyłącznie budynki, teren, wyposażenie, urządzenia i narzędzia, towary i materiały służące do realizacji działalności gospodarczej oraz zadania wykonywane w ramach tej działalności, podczas gdy jednocześnie Sąd pierwszej instancji wskazał za Sądem Najwyższym, że zakładem pracy jest zorganizowana całość, na którą składają się elementy materialne, system organizacyjny i struktura zarządzania;

7. naruszenie prawa materialnego, tj. 23¹ § 1 k.p., poprzez jego niewłaściwą wykładnię, w tym zwłaszcza z naruszeniem art. 1 ust. 1 lit. b) Dyrektywy Rady 2001/23/WE skutkującą uznaniem, że elementy przekazane przez interwenienta na rzecz pozwanej stanowiły zakład pracy w rozumieniu tego przepisu;

8. naruszenie prawa materialnego, tj. 23¹ § 1 k.p., poprzez jego nieuzasadnione zastosowanie i uznanie, że pozwany wszedł z mocy prawa w stosunek pracy pomiędzy powódką a interwenientem z uwagi na ustalone przez Sąd (w warunkach naruszeń wskazanych wyżej) przejście zakładu pracy interwenienta na pozwaną.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że stan faktyczny nie był sporny między stronami i – poza zarzutem nr 4 apelacji – pozwana zgadza się z ustaleniami tego stanu dokonanymi przez Sąd pierwszej instancji. Jako istotę sporu w sprawie wskazała ocenę stanu faktycznego, która winna odpowiedzieć na pytanie, czy pomiędzy interwenientem a pozwaną doszło z dniem 3 listopada 2018 r. do przejścia zakładu pracy, w ramach którego zatrudniona była powódka. Wskazała, że taka ocena powinna prowadzić do ustalenia: co było w analizowanym okresie czasu zakładem pracy interwenienta (analogicznie również pozwanego), na czym powinno polegać przejście tak zdefiniowanego zakładu pracy z interwenienta na pozwanego, czy w realiach tej konkretnej sprawy takie przejście miało miejsce. Zdaniem pozwanej ocena stanu faktycznego dokonana przez Sąd pierwszej instancji nie odpowiada na żadne z ww. pytań, co w efekcie prowadzi do nieuzasadnionego uproszczenia analizy stanu faktycznego sprawy i nieuprawnionego zastosowania art. 23¹ § 1 k.p.

W związku z powyższym strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości według norm przepisanych za obie instancje, względnie – w razie stwierdzenia zaistnienia przesłanek z

art. 386 § 2 lub 4 k.p.c. – o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji z pozostawieniem orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego Sądowi I instancji.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację interwenient uboczny wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja pozwanej jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżone orzeczenie jest prawidłowe i nie narusza dyspozycji, powołanych przez Sąd Rejonowy, przepisów zarówno w zakresie prawa materialnego i procesowego.

Sąd Okręgowy podziela w całości i przyjmuje za własne prawidłowo poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, jako znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak również akceptuje dokonaną przez tenże Sąd prawidłową ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego bez konieczności ponownego przytaczania (art. 387 § 2¹ k.p.c.).

Przechodząc do zarzutów apelacji w pierwszej kolejności konieczne jest odniesienie się do sformułowanych przez skarżącego zarzutów naruszenia przepisów postępowania.

Wbrew zarzutom strony apelującej Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w oparciu o cały zgromadzony materiał dowodowy i nie naruszył dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c., który stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Natomiast skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych, tj. w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego. Zatem dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości bowiem konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r., sygn. akt IV CKN 970/00, niepubl., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., sygn. akt II CKN 817/00).

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń. 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 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.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski, nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd

Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Z kolei apelacja pozwanej jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

Należy podkreślić, że wbrew zarzutom apelacji Sąd pierwszej instancji trafnie wywiódł na podstawie poczynionych ustaleń faktycznych – w zasadzie niekwestionowanych przez pozwaną – że pozwana dla potrzeb realizacji poboru opłat pozyskała infrastrukturę, z której wcześniej korzystał interwenient uboczny, a także składnik osobowy, tj. wyspecjalizowaną kadre, co w efekcie doprowadziło do przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., pomimo faktu, że pozwana nie wyraziła na to zgody. Zasadnie też zaznaczył Sąd Rejonowy, że brak zgody w tym przypadku pozostaje bez znaczenia, gdyż do przejścia zakładu pracy dochodzi z mocy prawa.

Jak słusznie wskazał Sąd pierwszej instancji pozwana już na etapie przystępowania do negocjacji dotyczących zawarcia umowy o świadczenie usługi manualnego poboru opłat za przejazd i usługi utrzymania manualnego systemu poboru opłat na odcinku autostrady, liczyła na to, że zatrudni większość dotychczasowych pracowników interwenienta. Ponadto podczas spotkania pomiędzy interwenientem a pozwaną 8 października 2018 r. dotyczącego przejścia składników majątkowych (miejsca poboru opłat, infrastruktura poboru opłat, system poboru opłat, klucze, sejfy, pomieszczenia, place, parkingi) od interwenienta do (...), a stamtąd do pozwanej, pozwana została poinformowana przez interwenienta, że przy obsłudze autostrady (...) zatrudnia około 80 osób (w tym powódka) i powinno dojść do przejścia pracowników na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. Pozwana nie była zainteresowana przejściem pracowników na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. i dążyła do tego, aby interwenient rozwiązał z nimi umowy o pracę, a tym samym uwolnił tych pracowników na rynku pracy, by następnie zawrzeć z tymi osobami nowe umowy o pracę na czas trwania umowy. Ostatecznie pozwana postąpiła zgodnie ze swoim planem, zatrudniając około 90% osób, które wcześniej były zatrudnione przez interwenienta ubocznego, za wyjątkiem niewielkiej grupy pracowników, w tym powódki, która w tym czasie przebywała na urlopie macierzyńskim.

W ocenie Sądu Okręgowego trafnie również ocenił Sąd Rejonowy, że majątek pozwanej włożony w realizację umowy świadczenie usługi manualnego poboru opłat był niewielki w stosunku do majątku, który pozwana przejęła od zamawiającego. Mienie stanowiące własność (...), tj. budynki, place, kioski poboru opłat, komputery na stanowiskach inkasentów, infrastruktura techniczna, system informatyczny, było wystarczające i kluczowe do prawidłowego wykonywania przez pozwaną obowiązków wynikających z umowy. Pozwana musiała jedynie zakupić we własnym zakresie: kasetki inkasenckie, część testerów banknotów, terminale bankowe, szafki pracownicze oraz samochody, a nadto odkupiła od interwenienta paliwo do generatora prądu oraz gaz do ogrzewania i musiała zawrzeć umowę z dostawcami kart flotowych, co jednak było wymogiem umownym. Niemniej, wraz z rozpoczęciem manualnego poboru opłat pozwana przejęła mienie od Skarbu Państwa, które wcześniej wykorzystywał interwenient uboczny, a bez którego to mienia pozwana nie mogłaby jednak świadczyć usług i było to na pewno mienie o wartości dużo wyższej niż to, które dla potrzeb realizacji tego kontraktu nabyła strona pozwana. Nie sposób zatem zgodzić się z forsowanym stanowiskiem pozwanej, że zasoby interwenienta i pozwanej stanowią kompletny zakład pracy. Słusznie wnioskował natomiast Sąd Rejonowy, że jako zakład pracy w przedmiotowej sprawie należy uznać całość infrastruktury koniecznej do prowadzenia usług, tj. w szczególności środków materialnych stanowiących własność (...). Nie było bowiem możliwości – na co zresztą zwracali uwagę zeznający w sprawie świadkowie – bez infrastruktury przejętej od Skarbu Państwa świadczenie usług poboru opłat, zaś bez jakichkolwiek zmian wprowadzonych przez pozwaną było możliwe i realizowane. Co wymaga również podkreślenia, dla potrzeb realizacji kontraktu pozwana zatrudniła (pozyskała) około 90% dotychczasowych pracowników interwenienta ubocznego. Pozwana nie posiadała jednak zasobów kadrowych w momencie przystępowania do negocjacji umowy o świadczenie usługi manualnego poboru opłat. Ponadto w zakresie funkcjonowania punktu poboru opłat pozwana wprowadziła jedynie niewielkie zmiany (m.in. dodała drugi terminal, zmieniły się stroje robocze, pojawiło się inne logo na bilecie), natomiast zakres obowiązków pracowników nie uległ zmianie. Tym bardziej trudno zgodzić się zatem ze stanowiskiem pozwanej, że posiadane przez pozwaną zasoby takie jak: personel, system organizacyjny, struktura zarządzania, know-how stanowią kompletny zakład pracy i dla świadczenia usług wymaga jedynie odpowiedniego zamówienia i narzędzi. Słusznie wskazuje w tym zakresie powódka w odpowiedzi na apelację, że twierdzenie, iż operator odcinka autostrady „obsadza” infrastrukturę

swoim zorganizowanym zespołem składników materialnych i niematerialnych nie koresponduje ze wskazanymi okolicznościami dotyczącymi niewielkiej wartości wniesionego sprzętu i jego znikomego znaczenia dla zasadniczego poboru opłat oraz faktu przejścia dotychczasowej kadry, braku nowych inkasentów i zatrudnieniu jedynie kilku osób na stanowiskach kierowniczych.

W konsekwencji Sąd drugiej instancji podziela również tezę Sądu Rejonowego, zgodnie z którą pozyskanie przez pozwaną dla potrzeb realizacji poboru opłat infrastruktury od Skarbu Państwa (z której wcześniej korzystał interwenient) oraz wyspecjalizowanej kadry, w zasadzie w całości zatrudnionej uprzednio u interwenienta, stanowiło przejście zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p.

Za nieuzasadniony należało również uznać zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez częściową odmowę wiary zeznaniom świadka G. S. w części dotyczącej niezbędności sprzętu zakupionego przez pozwaną na potrzeby świadczenia usługi manualnego poboru opłaty za przejazd oraz utrzymania manualnego systemu poboru opłaty za przejazd z uwagi na sprzeczność w tym zakresie z zeznaniami przedstawiciela pozwanej M. P. (2), którego Sąd pierwszej instancji uznał za osobę posiadającą pełniejszą wiedzę w omawianym zakresie. Sąd Okręgowy nie dopatrzył się błędu w ocenie tego dowodu. Jak słusznie wskazywała w powódka w odpowiedzi na apelację, nie tylko świadek M. P. (2) zeznał inaczej w tym zakresie aniżeli G. S. – inni świadkowie, tj. D. M. i P. G., również wskazywali, że sprzęt dostarczony przez pozwaną nie był niezbędny do wykonywania zadań w zakresie poboru opłat.

Wobec tego Sąd Rejonowy dokonał trafnej oceny dowodów i prawidłowo ustalił stan faktyczny.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd pierwszej instancji prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego, tj. art. 23¹ § 1 k.p. oraz art. 1 ust. 1 lit. b) Dyrektywy Rady 2001/23/WE.

W szczególności bezzasadne są zastrzeżenia pozwanej, zgodnie z którymi Sąd Rejonowy miałby zaproponować kilka możliwych charakterystyk zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p., a następnie nie przyporządkował zakładu pracy pozwanej do żadnego z nich. Sąd pierwszej instancji, powołując się na obszerne orzecznictwo, wskazywał różnego rodzaju przykłady rozumienia przedmiotowego pojęcia, które wzajemnie się pokrywały, a następnie wskazał w jakich sytuacjach dochodzi do przejścia zakładu pracy w kontekście analizowanego przepisu.

W tym miejscu należy przytoczyć przywołane w uzasadnieniu Sądu pierwszej instancji uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2013 r. wydanej w sprawie III PZP 1/13, w której Sąd Najwyższy przeprowadził szczegółową analizę orzecznictwa krajowego i europejskiego – kluczowej dla niniejszej sprawy – kwestii transferu zakładu pracy. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że art. 23¹ k.p. nie zawiera wprost definicji transferu, to niewątpliwie zawarta w nim regulacja dotycząca przejścia zakładu pracy jest wzorowana na Dyrektywie Rady 2001/23/WE. Jak podkreślił, obecnie ukształtowała się w Trybunale Sprawiedliwości Unii Europejskiej linia orzecznicza, zgodnie z którą różne są przesłanki uznania, że dochodzi (doszło) do transferu zakładu pracy (jego części) w rozumieniu dyrektywy, a waga tych przesłanek dla rozstrzygnięcia każdego indywidualnego przypadku zależy od charakteru działalności prowadzonej przez pracodawcę, tj. metod produkcji lub eksploatacji, które wykorzystywane są w danym przedsiębiorstwie lub zakładzie. Przejęcie samych zadań nie jest wystarczające dla zastosowania dyrektywy w sytuacji, gdy działalność przedsiębiorstwa opiera się w znaczącej mierze na substracie materialnym, który nie został przejęty. W takim przypadku dla zastosowania ochrony wynikającej z dyrektywy 2001/23/WE konieczne jest bowiem przejście znaczącej części majątku. Pogląd o konieczności przejścia nie tylko zadań, lecz także istotnych składników majątkowych służących ich wykonaniu w razie zmiany wykonawcy usługi, został ugruntowany w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości dotyczącym art. 1 obecnie obowiązującej dyrektywy 2001/23/WE.

Jak wskazał Sąd Najwyższy, zgodnie z najnowszym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości odmiennie będzie oceniana sytuacja, w której funkcjonowanie przedsiębiorstwa jest oparte na określonych środkach materialnych w postaci pomieszczeń, czy urządzeń od tej, w której opiera się w zasadniczej części na wykwalifikowanej sile roboczej. Jeżeli działalność przedsiębiorstwa opiera się w znaczącej części na jego elementach materialnych zastosowanie dyrektywy będzie uzależnione od przejścia tych elementów (w tym również ich wykorzystania), niezależnie od tego,

czy były własnością poprzedniego kontrahenta. Natomiast jeżeli przedsiębiorstwo w głównej mierze bazuje na czynnościach wykonywanych przez pracowników, dyrektywa będzie miała zastosowanie w przypadku przejścia przez nowego pracodawcę większej części pracowników w celu realizacji przejętych zadań.

Podkreślenia wymaga również za Sądem Najwyższym, że sam transfer zadań nie jest wystarczający do stwierdzenia zachowania tożsamości zakładu pracy (placówki zatrudnienia) w ujęciu przedmiotowym, będącej warunkiem przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. Konieczne jest także przejście znaczącej części środków materialnych (zasobów materialnych) potrzebnych do ich wykonywania (takich jak pomieszczenia, sprzęt, urządzenia) albo większej (znaczącej) części załogi, która ma te zadania wykonywać u nowego pracodawcy, jako wyspecjalizowanego w ich wykonywaniu zasobu kadrowego.

W efekcie, biorąc pod uwagę powyższe rozważania, Sąd drugiej instancji uznał za trafne rozważania prawne Sądu Rejonowego w zakresie wykładni art. 23¹ § 1 k.p.

Słusznie wskazywał zatem Sąd Rejonowy, że skoro w przedmiotowej sprawie pozwana dla potrzeb realizacji poboru opłat pozyskała infrastrukturę, z której wcześniej korzystał interwenient uboczny, a także składnik osobowy – wyspecjalizowaną kadrę, to nie ulega wątpliwości, że w niniejszej sprawie mamy do czynienia z przejściem zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p.

W konsekwencji zarzuty pozwanej Sąd uznał za chybione.

Reasumując, Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej jako bezzasadną, zgodnie z art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265).

Wyrok został wydany w trybie art. 374 k.p.c.

Sędzia Jolanta Łanowy-Klimek