

Sygn. akt IV P 641/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 czerwca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Protokolant:	st. sekr. sądowy Joanna Racis

po rozpoznaniu w dniu 2 czerwca 2016 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa J. G.

przeciwko Agencji Nieruchomości Rolnych w W. Oddziałowi Terenowemu w O.

o odprawę pieniężną

oddala powództwo

IV P 641/15

UZASADNIENIE

Powód J. G. w pozwie skierowanym, po sprecyzowaniu na rozprawie w dniu 10.03.2016r., przeciwko Agencji Nieruchomości Rolnych w W. Oddział Terenowy w O. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego trzymiesięcznej odprawy wraz z odsetkami w związku z likwidacją zakładu pracy z dniem 31.12.2012r. Jednostką nadrzędną, jak i następcą prawnym była i jest Agencja Nieruchomości Rolnych OT w O.. Powód wskazał, iż był zatrudniony od 06.01.1994r. na czas nieokreślony. W dniu 06.09.2012r. otrzymał 3-miesięczne wypowiedzenie umowy w związku z likwidacją zakładu z dniem 31.12.2012r. zgodnie z zarządzeniem Dyrektora OT nr (...).

W odpowiedzi na pozew Agencja Nieruchomości Rolnych w W. Oddział Terenowy w O. wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu zakwestionowano zasadność wskazywani Agencji jako pozwanego. Podniesiono, iż (...) w K. nie posiadało własnego mienia, lecz administrowało mieniem wchodzących w skład (...) Skarbu Państwa i w chwili likwidacji Gospodarstwa mienie to pozostało w zasobie Własności Rolnej Skarbu Państwa. Z chwilą zniesienia Gospodarstwa w K. będącego wynikiem wejścia w życie rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z 05.12.2011r. w sprawie nadania statutu Agencji Nieruchomości Rolnych, (...) kontynuuje zadania wykonywane przez Gospodarstwo SP w K. . W związku z tym (...) w O. zatrudniła do realizacji zadań innych pracowników (...) w K. , w tym powoda J. G.. Zatrudnienie powoda w (...) O. nastąpiło jeszcze przed zniesieniem (...) w K. za tym samym wynagrodzeniem zasadniczym 5947,92 zł brutto. W tych okolicznościach nie sposób przyjąć, iż spełnione zostały przesłanki wymagalności roszczenia o zapłatę odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracowników. Wskazano także na niewątpliwą sprzeczność roszczenia o zapłatę odprawy pieniężnej z zasadami współżycia społecznego w kontekście stanu faktycznego niniejszej sprawy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powoda J. G. łączyła pierwotnie z Agencją Własności Rolnej Skarbu Państwa umowa zlecenia z dnia 05.01.1994r. na podstawie, której powód pełnił funkcję Tymczasowego Zarządcy gospodarstwa rolnego Skarbu Państwa w B. wchodzącego w skład (...) Skarbu Państwa obejmującego mienie zlikwidowanego przedsiębiorstwa gospodarki rolnej pod nazwą Państwowe Przedsiębiorstwo (...).

(dowód: umowa k. 4-8)

Następnie na podstawie umowy o pracę z 31.08.1996r., zawartej z Gospodarstwem Rolnym Skarbu Państwa w K. reprezentowanym przez Z. G. zarządcę tymczasowego, objął stanowisko Głównego Specjalisty ds. zasobów i organizacji pracy. Umowa została zawarta na czas określony do 31.12.1996r. Następnie pomiędzy powodem a Gospodarstwem reprezentowanym przez Z. A. Gospodarstwa Skarbu Państwa w K. zawarto kolejną umowę z dnia 31.12.1997r. na czas nieokreślony, na tym samym stanowisku pracy.

(dowód: umowy k. 9-10v)

Zgodnie z zarządzeniem nr (...) Prezesa Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa z 24.01.1996r. w sprawie szczegółowych zasad gospodarki finansowej Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa mienie Skarbu Państwa przejęte w trybie ustawy z 19.10.1991r. o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa oraz o zmianie niektórych ustaw oraz mienie nabyte przez Agencję tworzą Zasób Własności Rolnej Skarbu Państwa. Agencja gospodaruje Mieniem Zasobu na zasadach określonych w rozdziale 5 ww ustawy.

Zgodnie z par. 3 zarządzenia Agencja realizuje zadania określone w ustawie i prowadzi gospodarkę finansową przez wyodrębnione organizacyjnie, wewnętrzne podmioty , zwane podmiotami Agencji , którymi są m.in. – w zakresie prowadzenia własnej działalności gospodarczej- wyodrębnione organizacyjnie podmioty gospodarcze tzw jednostki gospodarcze Zasobu. Podmioty Agencji są zakładami pracy w rozumieniu kodeksu pracy.

(dowód: zarządzenie k. 126-136)

Zarządzeniem nr (...) Dyrektora Oddziału Terenowego Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa w O. z dnia 16.12.1996r. w sprawie zmiany zasobu zorganizowania mienia wchodzącego w skład Gospodarstwa Rolnego Skarbu Państwa w K. zarządzono w par. 1 pkt 1 , iż w związku z wygaszeniem na ternie działalności Oddziału Terenowego (...) w O. tymczasowego zarządu nad nieruchomościami wchodzącymi w skład (...) Skarbu Państwa oraz w związku ze zmianą obszaru i zakresu działania Gospodarstw (...) Skarbu Państwa K. w Tymczasowym Zarządzie zostaje przekształcone w jednostkę gospodarczą o nazwie Gospodarstwo Skarbu Państwa K. w Administrowaniu . Ustalono również nazwę Gospodarstwa w brzmieniu: Agencja Własności Rolnej Skarbu Państwa Oddział Terenowy w O. Gospodarstwo Skarbu Państwa w K.. Przedmiotem działalności (...) w K. jest m.in. administrowanie mieniem Zasobu Własności Rolnej Skarbu Państwa (dalej zwr), obrót nieruchomościami i ruchomościami. Gospodarstwem zarządza i reprezentuje je na zewnątrz administrator zatrudniony przez Dyrektora Oddziału Terenowego Agencji Własności Rolnej SP w O. na podstawie umowy o pracę. Zakres zadań , obowiązków i kompetencji administratora określa dyrektor Oddziału. W par. 6 zarządzenia ustalono, iż Gospodarstwo jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 KP. Gospodarstwo jest jednostką gospodarczą nie posiadającą osobowości prawnej.

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnymi (...) w K. z 28.12.2005r. nadzór nad jgz (Jednostka (...) Zasobu-Gospodarstwo Skarbu Państwa w K.) sprawuje dyrektor OT. Zakres działalności, siedzibę i teren działania jgz określają zarządzenia Dyrektora OT. Zasady gospodarki finansowej oraz prowadzenie rachunkowości jgz określają zarządzenia Prezesa Agencji. Nadzór i kontrolę nad jgz w zakresie przestrzegania zasad gospodarki finansowej i rachunkowości sprawuje Główny Księgowy OT. (...) jgz kieruje administrator zatrudniony przez Dyrektora Ot. A. działa w granicach upoważnienia i pełnomocnictwa udzielonych przez Dyrektora OT. Umowy o pracę z pracownikami jgz zawiera i rozwiązuje administrator, który jest pracodawcą w rozumieniu przepisów prawa pracy oraz przełożonym wszystkich pracowników jgz (par. 5 i 6 regulaminu).

Zarządzeniem nr (...) Dyrektora Oddziału Terenowego Agencji Nieruchomości Rolnych w O. z dnia 29.06.2012r. zarządzone z dniem 31.12.2012r. likwidację utworzonego na podstawie zarządzenia nr (...) Dyrektora Oddziału Terenowego Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa w O. z dnia 16.12.1996r. Gospodarstwa Skarbu Państwa w K.. Zarządzono również, iż administrator likwidowanego gospodarstwa dokona wypowiedzenia umów o pracę w stosunku do wszystkich pracowników Gospodarstwa Skarbu Państwa w K., tak aby stosunek pracy ustał nie później niż w dniu 31.12.2012r.

W dniu 06.09.2012r. powód otrzymał rozwiązanie umowy o pracę, w którym wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia jest likwidacja zakładu pracy na podstawie zarządzenia nr (...) Dyrektora Oddziału Terenowego Agencji Nieruchomości Rolnych w O.. Rozwiązanie umowy nastąpi z dniem 31.12.2012r.

Nie mniej jednak, w dniu 17.12.2012r. powód złożył wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31.12.2012r. w związku z możliwością zawarcia umowy z (...) w O.. W dniu 17.12.2012r. powód i (...) w K. zawarli stosowne porozumienie rozwiązujące łączącą strony umowę o pracę z dniem 31.12.2012r. wskazując, iż zostaje rozwiązana umowa łącząca strony od 06.01.1994r.

W świadectwie pracy wystawionym powodowi w dniu 31.12.2012r. przez Agencję Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w O. Gospodarstwo Skarbu Państwa w K. z siedzibą w O. ujęto okres zatrudnienia od 06.01.1994r. do 31.12.2012r.

W dniu 17.12.2012r. powód i (...) w O. zawarli umowę o pracę na stanowisku starszy specjalista w sekcji Gospodarowania Zasobem (...) w O.

(dowód: zarządzenie k. 11, 21-23, rozwiązanie umowy k. 12, Świadectwo k. 13-13v, pismo k. 45, porozumienie k. 46, umowa k. 47, regulamin k. 30-35)

Zgodnie z zakresem obowiązków powoda (k. 31 B akta osobowe z (...) w K.) do podstawowych zadań powoda należało :

- koordynowanie pracy zespołu zajmującego się zagospodarowaniem zasobu ziemskiego (...) K. pochodzącego z byłych PGR-ów i pfz i innych źródeł,
- opiniowanie na wniosek (...) możliwości wykonywania pierwokupu nieruchomości
- protokolarne przejmowanie do zasobu nieruchomości odkupionych, zwrotu dzierżaw lub egzekucji komorniczych,
- wykonywanie zadań z zakresu nadzoru właścicielskiego np. wykonywanie kontroli, lustracji nieruchomości w tym dzierżawionych,
- projektowanie restrukturyzacji mienia Zasobu, współdziałanie w organizowaniu przetargów i ich przebiegu
- nadzór nad nieruchomościami zalesionymi i zadrzewionymi
- przygotowywanie dokumentacji do OT w O. do sprzedaży nieruchomości ,
- zakładanie i regulowanie ksiąg wieczystych .

W związku z zatrudnieniem powoda na podstawie umowy zawartej z (...) w O. z dnia 17.12.2012r. do zadań powoda należało:

- nadzór nad gospodarką leśną i zadrzewieniami na obszarze działania całego obszaru (...) w O.
- zakładanie i regulowanie ksiąg wieczystych na terenie 5 gmin: D., G., O., P. i S..
- wykonywanie lustracji nieruchomości przeznaczonych do sprzedaży lub dzierżawy,

-rozstrzyganie skarg.

Co do zasady obowiązki powoda w (...) w K. i (...) SP (...) w O. pokrywały się. Dodatkowo, powód w OT otrzymał sprawy z zakresu gospodarki leśnej.

Powód będąc zatrudnionym w (...) w K. wykonywał swoje obowiązki w K., natomiast od 01.01.2013r. pracował w O..

Podczas zatrudnienia w (...) w K. powód bezpośrednio podlegał pod A., który nadzorował pracę powoda, wydawał mu polecenia, z nim wszystko było uzgadniane. A. otrzymywał polecenia z Oddziału Terenowego celem wykonania określonych prac i przekazywał je podległym pracownikom. Wynagrodzenie powoda było płacone do ręki w (...) w K..

Wynagrodzenie, jakie otrzymywał powód w (...) w O. było identyczne z wynagrodzeniem otrzymywanym w (...) w K..

(dowód: akta osobowe - k. 31 B akta osobowe z (...) w K., przesłuchanie powoda k.169v-170 w zw. z k. 56v-57, umowa o pracę i zakres zadań administratora- k. 143-147)

Mienie , którym gospodarowały gospodarstwa SP , w tym (...) w K., stanowiło mienie wchodzące w skład (...) ((...)) podlegającego (...). Po likwidacji jednostek gospodarki zasobami, w tym (...) w K., mienie i zadania wróciły do Agencji. Obecnie zadania , które powróciły, tj m.in. dzierżawa i sprzedaż nieruchomości i ruchomości, zakładanie i regulowanie ksiąg wieczystych, wykonywane są przez OT w O. (w tym w zakresie (...) w K.).

(bezsporne)

W dniu 31.12.2012r. stan zatrudnienia w (...) w K. wynosił 76 osób. Z 58 osobami (...) w O. zawarła umowy o pracę, pozostałe osoby otrzymały odprawy z tytułu zwolnienia z pracy i/lub odprawy emerytalne.

(bezsporne, potwierdzone- zestawienia k. 153,154, pismo k. 171)

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż co do zasady stan faktyczny sprawy nie był pomiędzy stronami sporny. Nie mniej jednak powód przy istniejącym stanie faktycznym stał na stanowisku, iż przysługuje mu odprawa w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy , z powodu likwidacji zakładu pracy. Druga strona natomiast twierdziła, że takie roszczenie powodowi nie przysługuje.

Podstawą rozpoznania niniejszej sprawy jest rozważenie stanu prawnego w jakim znaleźli się pracownicy, w tym powód, w związku z likwidacją, w oparciu o zarządzenie nr (...) Dyrektora OT w O. z dnia 29.06.2012r., Gospodarstwa Skarbu Państwa w K..

Zgodnie z art. 12 ustawy z 19.10.1991r. o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa oraz o zmianie niektórych ustaw mienie Skarbu Państwa, o którym mowa w art. 1 i 2, przejęte w trybie niniejszej ustawy tworzy Zasób (...), zwany dalej "Zasobem". Zasobem dysponuje Agencja na zasadach określonych w ustawie. Zgodnie z art. 24. 1. Agencja gospodaruje Zasobem m.in. w drodze oddania na czas oznaczony administratorowi całości lub części mienia w celu gospodarowania, na zasadach określonych w art. 25. Przepis ten przewiduje, iż administrowanie polega na gospodarowaniu wydzieloną częścią mienia Zasobu, w imieniu Agencji, na podstawie umowy, za wynagrodzeniem przez czas oznaczony. Administratorem może być osoba prawna lub fizyczna. Administratora z Agencją może łączyć stosunek pracy.

Jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń (...) w K. zostało utworzone w wyniku przekształcenie Gospodarstwa Rolnego Skarbu Państwa K. w Tymczasowym Zarządzie w jednostkę gospodarczą Gospodarstwo Skarbu Państwa K. w

Administrowaniu (zarządzenie Dyrektora (...) w O. nr (...) z 16.12.1996r.). W zarządzeniu tym postanowiono również, iż gospodarstwo będzie pracodawcą w rozumieniu art. 3 kp.

Rozporządzeniem Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z 05.12.2011r. w sprawie nadania statutu Agencji Nieruchomości Rolnych w par. 2 postanowiono, iż w terminie do dnia 31.12.2012r. właściwy dyrektor oddziału terenowego Agencji Nieruchomości Rolnych znieśie jednostki gospodarcze Zasobu Własności Rolnej Skarbu Państwa utworzone na podstawie dotychczasowych przepisów.

Z zawartych przez powoda umów o pracę wynika, iż faktycznie zostały one podpisane pomiędzy powodem a (...) w K. najpierw w Zarządzie Tymczasowym (umowa z (...)) a następnie w Administrowaniu (umowa z (...)). Mienie, którym dysponowało (...) w K. stanowiło mienie wchodzące do Zasobu Własności Rolnej SP (zwr). Po likwidacji (...) w (...) osób przeszło do pracy do OT w O., w tym powód z tym samym wynagrodzeniem i zbliżonym zakresem i charakterem obowiązków. Mienie, nad którym zarząd powierzono wcześniej (...) w K. powróciło do (...) SP (...) w O..

Powód dochodzi odprawy przewidzianej przez przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Dokonując analizy sytuacji zaistniałej w niniejszej sprawie, z uwagi na zaszłości historyczne związane z uregulowaną już sytuacją prawną osób, które były zatrudnione w (...) w K., zasadnym wydaje się rozważenie niniejszej sprawy na tle przepisu art. 23 (1) kp i 41 (1) kp jako najbardziej odpowiednich, celem ustalenia sytuacji prawnej powoda tj czy zachodzą podstawy do uznania, że mamy do czynienia z likwidacją zakładu pracy, co ewentualnie dawałoby podstawy dochodzenia odprawy, czy też taka sytuacja nie miała miejsca.

Należy wskazać, iż zgodnie z art. 23(1) § 1 k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Przepis ten po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej należy interpretować zgodnie z prawem unijnym. Zważywszy, że nie definiuje on przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, ani nie określa kryteriów oceny, czy przejście to nastąpiło, ograniczając się do wskazania jego skutków, najistotniejsze znaczenie ma ustalenie jego prowsólnotowej wykładni w tym zakresie. Z wykładni art. 1 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 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 wynika, iż przejście dotyczy jednostki gospodarczej, przez którą należy rozumieć zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza. (por. np. wyrok z 12 lutego 2009 r. w sprawie C-466/07 Dietmar Klarenberg przeciwko Ferrotron Technologies GmbH, pkt 39; wyrok z 10 grudnia 1998 r. w połączonych sprawach C-173/96 i C-247/96 Francisca Sánchez Hidalgo i inni przeciwko Asociación de Servicios Aser i Sociedad Cooperativa Minerva oraz Horst Ziemann przeciwko Ziemann Sicherheit GmbH i Horst Bohn Sicherheitsdienst, pkt 25).

Dopełnienie tej definicji znajduje wyraz w sprawie Süzen, w której Trybunał Sprawiedliwości uznał, że pojęcie jednostki podlegającej przejściu odnosi się do zorganizowanej grupy osób i środków ułatwiających wykonywanie działalności gospodarczej zmierzającej do osiągnięcia określonego celu. Pojęcie jednostki gospodarczej nie może być zredukowane do powierzonych jej zadań (activity) czy usług (services) (wyrok z 11 marca 1997 r., w sprawie C-13/95, Ayse Süzen przeciwko Zehacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice pkt 13, 15; podobnie w późniejszych orzeczeniach, np. w powołanych wyżej sprawach Hidalgo, pkt 25-34 i Nurten Güney-Görres, pkt 32; ponadto wyrok z 25 stycznia 2001 r., w sprawie C-172/99, Oy Liikenne Ab przeciwko Pekka Liskojärvi i Pentti Juntunen, pkt 31, 34 i inne; z 20 listopada 2003 r., w sprawie C-340/01, Carlito Ablar i inni przeciwko Sodexo MM Catering GmbH, pkt 30). Trybunał wykluczył zatem aby samo przejście zadań, usług przez inne przedsiębiorstwo stanowiło przejście zakładu pracy. W świetle tego wyroku podstawowe znaczenie dla prawidłowego rozstrzygnięcia w sprawach dotyczących transferu ma ocena charakteru jednostki gospodarczej: czy jest to jednostka, której zasadniczymi zasobami, wartościami (assets), decydującymi o jej charakterze i zdolności do prowadzenia działalności,

są pracownicy i ich kwalifikacje, czy też jest to jednostka, o której charakterze decydują składniki materialne. W przypadku tych pierwszych przejście może się dokonać bez przejęcia istotnych składników materialnych, jeśli większość pracowników (w sensie ich liczby i kwalifikacji) została przejęta. Dotyczy to według orzecznictwa Trybunału takich usług jak sprzątanie, pomoc domowa dla mieszkańców gminy potrzebujących takiej pomocy, nadzorowanie obiektów, utrzymanie parków i ogrodów (por. np. wyrok z 10 grudnia 1998 r., w połączonych sprawach C-127/96, C-229/96 i C-74/97, Francisco Hernández SA przeciwko Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez i Contratas y Limpiezas SL, Friedrich Santner przeciwko Hoechst AG oraz Mercedes Gómez Montaña przeciwko Claro Sol SA i Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (Renfe), pkt 32; wyrok w sprawie Hidalgo i in., pkt 32; wyrok z 24 stycznia 2002 r., w sprawie C-51/00, Temco Service Industries S.A. przeciwko Samir Imzilyen i inni pkt 33; wyrok z 29 lipca 2010 r., w sprawie C-151/09, Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) przeciwko Ayuntamiento de la Línea de la Concepción, María del Rosario Vecino Uribe, Ministerio Fiscal, pkt 29; wyrok z 20 stycznia 2011 r., w sprawie C-463/09, CLECE SA v. Marii Socorro Martín Valor, Ayuntamiento de Cobisa, pkt 33. W wymienionych sprawach Trybunał uznał, że w pewnych sektorach, których działalność opiera się głównie na sile roboczej, zespół pracowników, który prowadzi trwale wspólną działalność, może tworzyć jednostkę gospodarczą. W przypadku jednostek, których funkcjonowanie opiera się głównie na składnikach materialnych, decydujące jest przejęcie zasobów materialnych, nawet gdy nie przejęto większości zasobów pracy. Dotyczy to np. usług w zakresie komunikacji miejskiej (wyrok z 25 stycznia 2001 r., w sprawie C-172/99, Oy Liikenne Ab przeciwko Pekka Liskojärvi i Pentti Juntunen) oraz wyżywienia pacjentów szpitala

Nadto przejście następuje pod warunkiem, że przekazywana jednostka gospodarcza zachowuje tożsamość. Podstawowe znaczenie miał w tym względzie wyrok z 18 marca 1986 r., w sprawie C-24/85, Jozef Maria Antonius Spijkers przeciwko Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV (pkt 11-14). W jego uzasadnieniu Trybunał wskazał, że decydujące dla uznania, czy nastąpiło przejście zakładu, jest zachowanie jego tożsamości. W konsekwencji, 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. Innymi słowy należy zbadać, czy zachowała ona po przejściu niezależność organizacyjną, tzn. pozostała dostatecznie ustrukturyzowana i autonomiczna (wyrok z dnia 10 grudnia 1998 r. w połączonych sprawach C-173/96 i C-247/96 Francisca Sánchez Hidalgo and Others przeciwko Asociación de Servicios Aser and Sociedad Cooperativa Minerva and Horst Ziemann przeciwko Ziemann Sicherheit GmbH i Horst Bohn Sicherheitsdienst, pkt 26).

W konsekwencji celem ustalenia czy doszło do przejścia zakładu pracy, należy w pierwszej kolejności dokonać identyfikacji zakładu pracy lub części zakładu pracy (jednostki gospodarczej) będących przedmiotem przejścia. Chodzi tu o ustalenie, czy występuje dostatecznie wyodrębniona jednostka (zakład pracy lub część zakładu pracy), którą można uznać za zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej.

Jak wynika, z poczynionych w sprawie ustaleń, (...) SP (...) w O. z dniem 01.01.2013r. przejęło mienie, którym gospodarowało (...) w K.. Mienie to stanowiło zorganizowaną całość. Wszystkie zadania związane z Gospodarstwem wróciły do OT, któremu podlega mienie administrowane przez (...) w K.. W tym też celu tj kontynuowania zadań związanych z gospodarowaniem przedmiotowym mieniem przyjęto 58 pracowników (...) w K.. Wskazując na zakres obowiązków powoda, w (...) SP (...) w O., co do zasady miał on tożsamy zakres zadań jak realizowane przez niego w (...) w K., z tym zastrzeżeniem, że obejmował swoim zakresem szersze terytorium. Tym samym, w ocenie Sądu, zasadne jest uznanie, iż w niniejszej sprawie, należy uznać, iż powód z dnia 01.01.2013r. został przejęty przez (...) SP (...) w O. jako podmiot przejmujący zarówno mienie jak i pracowników (...) w K.. Brak jest podstaw do uznania, iż mamy do czynienia z likwidacją podmiotu jakim było (...) w K.. Wskazują na to powyższe kwestie związane z przekazaniem mienia, przekazanie zorganizowanej całości do OT w O., tożsamość realizowanych zadań. W tym miejscu należy wskazać za pełnomocnikiem pozwanego, iż nie było miejsc dla pracowników fizycznych w (...) O., natomiast do Agencji przeszli pracownicy po konkursach. Głównym zadaniem (...) było gospodarowanie mieniem i to wykonywali pracownicy umysłowi na stanowiskach administracyjnych (k. 169v-170), takich jak powód. Tacy też pracownicy zostali w głównej mierze przejęci.

W tym miejscu należy także odnieść się do kwestii relacji art. 23 (1) kp i art. 41 (1) kp. W orzecznictwie prezentowane jest stanowisko, że przepis art. 41⁽⁽¹⁾⁾ § 1 k.p. nie może być stosowany w wypadkach, gdy w istocie rzeczy następuje nie likwidacja zakładu pracy lecz jego przejęcie przez inny podmiot (wyrok SN z dnia 19 lipca 1995 r., I PRN 36/95 (OSNAPiUS 1996 nr 3, poz. 47). Po wejściu w życie aktu nowelizującego art. 41(1) kp Naczelny Sąd Administracji w wyroku z dnia 3 września 1998 r., II SA 1438/97 (Prawo Pracy 1999 nr 2, s. 39), stwierdził, iż prawna likwidacja pracodawcy, która prowadzi do wykorzystania jego zorganizowanego mienia (zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym) w celu kontynuowania dotychczasowej działalności w ramach nowej struktury organizacyjnej nie jest likwidacją, o której mowa w art. 41⁽⁽¹⁾⁾ k.p., lecz stanowi przejście zakładu lub jego części na innego pracodawcę, zaś jego skutki w sferze stosunków pracy określa art. 23⁽⁽¹⁾⁾ § 1 k.p. Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 573/00 (OSNP 2003 nr 5, poz. 124), zauważono, że proces likwidacji zakładu pracy, który zmierza do wykorzystania majątku dotychczasowego pracodawcy do realizacji tych samych zadań przez nowego pracodawcę i któremu towarzyszy przejście części pracowników, mieści się w formule przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23⁽⁽¹⁾⁾ k.p. Wreszcie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 2004 r., I PK 489/03 (OSNP 2005 nr 6, poz. 78), sformułowano tezę, że przepis art. 41⁽⁽¹⁾⁾ k.p. nie ma zastosowania w razie likwidacji pracodawcy, w związku z którą następuje przejście całości lub części prowadzonego przez niego zakładu na innego pracodawcę, kontynuującego tę samą bądź podejmującego podobną działalność. W uzasadnieniu tegoż orzeczenia wyrażono pogląd, iż z treści art. 41⁽⁽¹⁾⁾ k.p. nie wynika, aby zarządzenie likwidacji pracodawcy wyłączało stosowanie konsekwencji prawnych określonych w art. 23⁽⁽¹⁾⁾ k.p. Celem art. 23⁽⁽¹⁾⁾ k.p. jest ochrona pracowników przed utratą miejsc pracy oraz pogorszeniem warunków zatrudnienia w sytuacji, gdy następcą prawnym dotychczasowego pracodawcy, przejmujący zakład pracy lub jego część, prowadzi w nich nadal taką samą bądź podobną działalność, z czego wynika możliwość dalszego zatrudniania pracownika. Z kolei celem art. 41⁽⁽¹⁾⁾ k.p. jest uchylenie ochrony pracowników przed utratą pracy w przypadku, gdy ich dalsze zatrudnienie nie jest możliwe. Sytuacja taka nie zachodzi wtedy, gdy w toku postępowania likwidacyjnego następuje przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, który kontynuuje działalność prowadzoną w tym zakładzie lub jego części albo podejmuje w oparciu o nie działalność podobną. W takim przypadku art. 41⁽⁽¹⁾⁾ k.p. nie znajduje zastosowania, a pracownicy podlegają nadal ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, wynikającej z art. 38, 39 i 41 k.p. oraz z przepisów szczególnych. W razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem tej ochrony, pracownikowi przysługują stosowne roszczenia przewidziane w przepisach prawa na wypadek bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. (...)Problematykę przejścia zakładu pracy w toku postępowania upadłościowego lub likwidacyjnego regulowała dawniej dyrektywa z dnia 14 lutego 1977 r. (77/187/EWG) w brzmieniu ustalonym dyrektywą z dnia 17 lipca 1998 r. (98/50/WE, Dziennik Urzędowy L 201,17/07/1998, s. 0088-0092) w sprawie zbliżania ustawodawstwa Państw Członkowskich w zakresie ochrony praw pracowników w razie przejścia przedsiębiorstw, zakładów pracy lub części zakładów pracy. Z art. 4a ust. 1 tej dyrektywy wynika, że, o ile państwa członkowskie nie postanowią inaczej, jej podstawowe unormowania, zawarte w art. 3 (ustalającym zasadę wstąpienia nabywcy zakładu w stosunki pracy nawiązane przez zbywcę) i art. 4 (zakazującym dokonywania zwolnień z pracy uzasadnionych samym faktem transferu) nie mają zastosowania do przejścia zakładu pracy lub jego części, jeżeli wobec zbywcy (dotychczasowego pracodawcy) toczy się postępowanie upadłościowe lub analogiczne postępowanie likwidacyjne związane z jego niewypłacalnością, podjęte w celu likwidacji jego aktywów i prowadzone pod nadzorem właściwego organu publicznego. Tak samo zagadnienie to reguluje art. 5 obowiązującej obecnie dyrektywy z dnia 12 marca 2001 r. (2001/23/WE, Dziennik Urzędowy L 082, 22/03/2001, s. 0016-0020). Dyrektywa nie znajduje zatem zasadniczo zastosowania do przejścia zakładu pracy lub jego części w toku postępowania upadłościowego, natomiast znajduje ona pełne zastosowanie do przejścia zakładu pracy lub jego części w toku postępowania likwidacyjnego, z wyjątkiem likwidacji związanej z niewypłacalnością pracodawcy, prowadzonej w trybie analogicznym do postępowania upadłościowego. W szczególności stosuje się ją do przejścia zakładu lub jego części w trakcie dobrowolnej likwidacji.

Reasumując, w ocenie Sądu zasadne jest stanowisko , iż w niniejszej sprawie nie można mówić o likwidacji (...) w K. lecz o jego przejęciu przez (...) w O.. Tym samym w związku z brakiem przesłanek do nabycia odprawy uregulowanej przez przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, należało powództwo oddalić.

SSR Grażyna Giżewska- Rozmus