

Sygn. akt IV P 253/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 kwietnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|-----------------|--|
| Przewodniczący: | SSR Barbara Kokoryn |
| Ławnicy: | Alicja Maksimow Danuta Czepułkowska |
| Protokolant: | sekretarz sądowy Tomasz Miłosz |

po rozpoznaniu w dniu 07 kwietnia 2017 r. w (...)

na rozprawie sprawy z powództwa L. M.

przeciwko E. (...) E. Sp. z o.o w E.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. Ustala, że strony łączy stosunek pracy od dnia 01 kwietnia 2014 r.,

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 253/16

UZASADNIENIE

Powód L. M. wniósł o ustalenie, że jest zatrudniony w (...) sp. z o.o. w E. (zwana dalej także (...) E.) od 1 kwietnia 2014 r. W uzasadnieniu wskazał, że istnieje wątpliwość kto jest jego pracodawcą, zatem on ma interes prawny w ustaleniu.

Pełnomocnik powoda wnosił na rozprawie jak wyżej, wskazując, że Sąd Okręgowy utrzymał w mocy orzeczenie Sądu Rejonowego w części dotyczącej (...) sp. z o.o., utrzymał również orzeczenie w części dotyczącej E. E.. W stosunku do roszczenia przeciwko (...) Sąd wyłącznie uchylił wyrok, ale nie orzekł, co do istoty i nie przekazał sprawy do ponownego rozpoznania pomimo wniosku (...). Stoimy na stanowisku, że ta sprawa nie była osądzona i dlatego zostało złożone nowe powództwo.

(...) sp. z o.o. w E. wniosła o odrzucenie pozwu z uwagi na stan rzeczy osądzonej albo oddalenie powództwa, z uwagi na brak interesu prawnego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Na skutek konsolidacji zakładów energetycznych działających na terenie Polski, 1 stycznia 2005r. rozpoczął działalność koncern energetyczny (...) S.A z siedzibą w G. - obecnie (...) S.A. L. M. był zatrudniony po dniu 01.05.2012r.

u pozwanego. Wykonywał pracę w O., gdyż od 1.05.1985r. został zatrudniony jeszcze w Zakładzie (...) w O. (dowód: dokumenty w aktach osobowych powoda)

W dniu 19 lipca 2007r. zawarta została Umowa (...) pomiędzy (...) S.A. z siedzibą w G., w tym m. in. (...) S. A. Oddział w O. oraz reprezentującymi załogę związkami zawodowymi - (...) w E.(...)r Oddział w O. oraz (...) S. A. Oddział Zakład (...) w O.. Umowa ta została zawarta na podstawie art. 9 Kodeksu pracy, art. 261 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. Z 2001r., Nr 79, poz. 854 ze zm.). Zgodnie z art. 2 ust. 2 Umowy (...) jej strony uznały za główny cel społeczny takie zarządzanie Grupy (...), które sprzyjać będzie utrzymaniu dotychczasowych i tworzeniu nowych miejsc pracy oraz wzrostowi jej znaczenia w otoczeniu społeczno -gospodarczym. (dowód: Umowa (...) z dnia 19 lipca 2007r. w aktach dołączonych IVP 440/14)

W grudniu 2011r. zarząd (...) Spółka Akcyjna podjęła decyzję o wydzieleniu ze swojego obszaru działalności zadania eksploatacyjno – inwestycyjne i powierzeniu ich podmiotom zewnętrznym. W 2012r. (...) S.A. rozpoczęła realizację ww. planu. W tym celu utworzono pięć zależnych od pozwanej spółek, których w 100% udziałowcem była i jest E. (...)r. Nadano każdej z nich początkowo nazwę E. (...)e (zwane były potocznie (...)ami) z siedzibami w E., G., K., S. i T.. Do nowo utworzonych spółek (...) przekazano z poszczególnych Oddziałów E. (...)r pracowników w ramach całego Departamentu Usług (...) (podzielonego na biura: Usług (...), Usług (...), (...). Do tak utworzonych spółek córek E. (...)r najpierw przekazała majątki o kilkumilionowej wartości aportem na utworzenie, a następnie na podwyższenie kapitału zakładowego. Majątek ten był niezbędny do prowadzenia działalności, która miała być zlecona.

(...) SA przekazała majątek do nowoutworzonej spółki. Przekazanie większości majątku nastąpiło poprzez wniesienie aportu przez E. Operator jako pokrycie udziału w podwyższonym kapitale zakładowym w (...) E. o wartości (...) zł z tym, że kwota (...) stanowił wkład niepieniężny, zaś pozostała kwota (...) wkład pieniężny. Wkład niepieniężny obejmował głównie środki trwałe, narzędzia, wyposażenie (za wyjątkiem pojazdów) niezbędne do prowadzenia działalności przez nowo utworzoną spółkę (przekazano (...) pozycji). Nadto, spółka matka w zakresie zawartych umów (zwanych umowami (...)) z poszczególnymi (...)ami udostępniała im także zajmowane dotychczas pomieszczenia. Oddział w O. i Oddział w E. udostępnił (...) w E. pomieszczenia, powierzchnie oraz pojazdy niezbędne do wykonywania przekazanych zadań. Pracownicy zatem z zasady wykonywali prace w dotychczasowych miejscach pracy, np.: L. M. wykonywał pracę w przy ul. (...) przez pierwszych 30lat pracy, a następnie przy ul. (...) w O..

Pomiędzy powiązаныmi spółkami (...) -ami doszło w dniu 27 kwietnia 2012r. do zawarcia umowy o świadczenie usług (umowa (...)), której przedmiotem były głównie zadania eksploatacyjne (wykonywanie zabiegów eksploatacyjnych na sieci i infrastrukturze telekomunikacyjnej, usuwanie awarii masowych i zdarzeń szkodowych, usuwanie awarii oraz wykonywanie prac doraźnych), zaś w mniejszym zakresie zadania inwestycyjne (wykonywanie remontów na sieci oraz inwestycji na sieci). Prace inwestorskie zlecane były spółkom zależnym w stosunkowo niewielkim zakresie (90% prac zamawianych przez E. Operator w zakresie inwestycji zleczanych było podmiotom zewnętrznym na zasadach rynkowych (z pominięciem (...) ów). Z kolei usługi eksploatacyjne na rzecz E. Operator wykonywały wyłącznie (...)y. W (...)ie E. nie istniał (formalny, bądź nieformalny) podział pracowników na „eksploatacyjnych” oraz „inwestycyjnych”. Prace te były finansowane przez E. Operator z dwóch odrębnych źródeł. Nazwa poszczególnych sektorów odpowiadała podziałowi związanemu z zasadami finansowania robót. Załoga była przyporządkowana do wykonywania robót, bez podziału czy są to zadania „eksploatacyjne” czy „inwestycyjne”.

W przypadku (...) Sp. z o.o. zostało przekazanych do niej łącznie 456 pracowników świadczących dotychczas pracę w Departamentach Usług (...) spółek (...) wraz z całą dokumentacją pracowniczą (opisaną w odrębnym porozumieniu)

Strony zawarły porozumienie ws. kwestii organizacyjnych związanych z przejściem części zakładu pracy Oddziału E. i Oddziału w O. (zwanych także Oddziałami (...)) do (...).

(...) w E. potwierdził, że w związku z przejściem z dniem 1.05.2012r. pracowników z Oddziału (...) E. i O. doszło do przejścia na (...) E. obszaru usług utrzymania sieci obejmującej usługi sieciowe, usługi specjalistyczne oraz funkcje wsparcia ekonomiczno- finansowe, organizacji, logistyki, BHP i (...) w zakresie utrzymania sieci.

W § 1 strony ustaliły, że (...) stał się nowym pracodawcą pracowników określonych na dołączonej liście. Na liście tej znajdował się L. M..

W § 2, 3 i 5 porozumienia ustalono, że Oddział (...) O. wypłaci pracownikom należne świadczenia a od dnia przejścia pracowników, do wszystkich świadczeń ze stosunku pracy będzie zobowiązany (...) E.. Dodatkowo pracownicy mogli korzystać z kontynuacji świadczeń w (...) na dotychczasowych zasadach jak w Oddziale (...) O..

Oddział (...) O. i (...) E. w ramach solidarnej odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązań wobec pracowników, które stały się wymagalne do dnia przejścia w przypadku Oddziału (...) O. i po dniu przejścia w przypadku (...) E., ustaliły, że rozliczenia będą dokonywane na podstawie dokumentów potwierdzających zgłoszenie żądań przez uprawnionych pracowników. Porozumienie to zostało wykonane. Utworzona odrębna spółka (...) zmieniła następnie nazwę z (...) Sp. z o. o. w E. na (...) Sp. z o.o. (dokumenty w aktach IVP 440/14)

L. M. był pracownikiem na stanowiskach kierowcy, operatora dźwigu, konserwatora urządzeń energetycznych także przy wytwarzaniu, przesyłaniu energii elektrycznej i ciepłej oraz montażu, remoncie i eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych i ciepłych w warunkach szczególnych. Z dniem 1 maja 2012r. został przeniesiony na mocy art. 23(1) k.p. z (...) O. do (...) Sp. z o. o. Otrzymał oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy na stanowisko pomocnika elektromontera. Nie składał oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli od wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

L. M. w (...) O. pracował jako elektromonter, na podobnym stanowisku pracy w (...) E. wykonywał oba rodzaje zadań („eksploatacyjnych” i „inwestycyjnych”).

W sprawie objętej pozwem z dnia 07.08.2014 r. o sygn. IV P 440/14 L. M. wniósł o:

1. ustalenie, że powód jest zatrudniony w (...) S.A Oddział w O. od dnia 15.12.1986r.,
2. ustalenie, że powód nie był pracownikiem (...) Sp. z o. o. od dnia 01.05.2012r. do 31.03.2014r.,
- 3.ustalenie, że powód nie jest pracownikiem (...) Spółka z o.o. od dnia 01.04.2014r.

ewentualnie wniósł o 4. ustalenie, że powód L. M. jest pracownikiem (...) Sp. z o. o. od dnia 1 maja 2012r.

Wyrokiem z dnia 8 stycznia 2016r. Sąd Rejonowy w (...), IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie o sygn. akt IVP 440/14 ustalił, że w punkcie I stosunku do L. M. nie nastąpiło przejście zakładu pracy (art. 23⁽¹⁾§ 1 kp) ze spółki (...) spółka z o. o. w E. na E. E. sp o.o. w W., zaś w punkcie IV oddalił powództwa L. M..

Na skutek apelacji pozwanych Sąd Okręgowy, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Wyrokiem z dnia 30 maja 2016r. w punkcie I umorzył postępowanie odwoławcze wywołane wniesieniem apelacji przez (...) sp. z. o. o. w E., Uchylił punkt I zaskarżonego wyroku oraz oddalił apelację (...) Spółka z o.o. od dnia 01.04.2014r.

W uzasadnieniu Sąd Okręgowy wskazał (k. 776 akt o sygn. akt IVP 440/14), że fakt rozwiązania umowy o pracę przez E. E. w trybie art. 52 kp nie umożliwił ustalenia czyim pracownikiem jest L. S. nie doszło do przejścia zakładu pracy już od kwietnia 2014r. , to możliwe było ustalenie, że wymieniony pracownik od daty wskazanej w żądaniu ewentualnym jest pracownikiem (...) sp. z. o. o. w E.. Powód nie złożył apelacji co do daty oraz nie zaskarżył wyroku w punkcie I, co uniemożliwiało orzekanie na niekorzyść wnoszącego apelację.

Podobnych roszczeń domagał się P. Ż. w sprawie o sygn.. akt IVP 444/14 i J. G. w sprawie o sygn. akt IVP 441/14. W tych sprawach zostały wydane takie orzeczenia jak w przypadku powoda.

(...) Sp. z o.o. nie potwierdziła na piśmie, że L. M. pozostaje w istniejącym stosunku pracy między stronami.

Natomiast potwierdziła ostatecznie staż pracy sprzed wymienionej daty innym pracownikom, np.: T. K. i A. T., którzy również prowadzili analogiczne postępowania przed tutejszym sądem pod sygn. IVP 238/16 oraz IVP 442/14 a potem IVP 744/15. Pierwszy z nich żądał ustalenia stosunku pracy od dnia 01 kwietnia 2014r. (...) w E., a sprawa drugiego została wyłączona ze sprawy o sygn. IVP 442/14. W obu wypadkach Sąd ustalił, że wymienionych powodów łączy stosunki pracy od dnia 01 kwietnia 2014r. z (...) w E.. Pozwana także zawarła na skutek porozumienia pomiędzy organizacjami związkowymi i Zarządem (...) S.A w G., uwzględniające roszczenia analogiczne do zgłoszonych przez L. M., w którym (...) S.A w G. zwrócił się do podległych spółek z zaleceniem zatrudnienia przeniesionych w trybie art. 23 1 kp pracowników. Na skutek czego pracownicy ci zawierali z (...) w E. umowy o pracę na dotychczasowych stanowiskach pracy, przy jednoczesnym rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ kpc z E. E. sp o.o. w W., z uwagi na niewypłacone wynagrodzenia za miesiąc maj 2016 oraz premię roczną za rok 2015r., tak było w przypadku K. P. i S. K. (dowód: częściowo bezsporne, dokumenty w aktach dołączonych sprawy o ustalenie stosunku pracy i w aktach o sygn. IVP 441/14, IVP 442/14, IVP 440/14 i IVP 443/14, IV P 106/16, IV P105/16).

Sąd zważył, co następuje:

Brak jest podstaw do odrzucenia pozwu, a roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie.

Sąd dał wiarę powodowi, gdyż wypowiedział się jasno i pewnie. Okoliczności przez niego podane zostały potwierdzone przez inne przeprowadzone dowody.

Żadna ze stron nie kwestionowała wiarygodności dokumentów, zatem Sąd dał im wiarę.

Roszczenia z jakimi zgłosili się wymienieni pracownicy obejmował całokształt problemów związanych przejściem w ramach Koncernu (...) E. i podmiotów z nim związanych. Spory toczyły się na różnych płaszczyznach, w tym czy powód był pracownikiem (...) S.A. Oddział w O., a następnie (...) S.A. Oddział w E. do dnia 30 kwietnia 2012r. , czy z dniem 1 maja 2012r. został przeniesiony na mocy art. 23⁽¹⁾ k.p. z tego zakładu do (...) Sp. z o. o., a następnie czy na skutek zawiadomienia w dniu 24 marca 2014r. z (...) Sp. z o.o., nastąpiło w dniu 1 kwietnia 2014r. jego przeniesienie w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. do innego pracodawcy - (...) Sp. z o.o. w W..

W pierwszej sprawie IV P 440/14 powodowi chodziło o to, aby ustalić, że jest nadal zatrudniony u pozwanego (...) SA O/O. i w związku z tym nie był w okresie od 1 maja 2012 r do 31 marca 2014 r pracownikami E.(...)r (...) E. sp. z.o.o E. (zwana dalej (...) E.), a od 1 kwietnia 2014 r spółki (...) sp. z. o. o. w W., co wynikało nie tylko z petitum pozwu, ale i uzasadnienia pozwu.

W analogicznej sprawie pozwem z dnia 07.08.2014 r. A. T. wniósł najpierw o:

1. ustalenie, że powód jest zatrudniony w (...) S.A Oddział w O. od dnia 15.12.1986r.,
2. ustalenie, że powód nie był pracownikiem (...) Sp. z o. o. od dnia 01.05.2012r. do 31.03.2014r.,
- 3.ustalenie, że powód nie jest pracownikiem (...) Spółka z o.o. od dnia 01.04.2014r.

ewentualnie wniósł o 4. ustalenie, że powód A. T. jest pracownikiem (...) Sp. z o. o. od dnia 1 maja 2012r.

Poprzednio, w sprawie o sygn. IV P 440/14 istotą sprawy nie było ustalenie, iż od dnia 1 maja 2012 r. L. M. nadal jest pracownikiem (...) E., ale że nadal jest zatrudniony u pozwanego (...) SA O/O. i w związku z tym nie był w okresie od 1 maja 2012r. do 31 marca 2014r. pracownikiem E. E..

Skoro w pierwszej sprawie o sygn. IV P 440/14 powodowi chodziło o to, aby ustalić, że jest nadal zatrudniony u pozwanego (...) SA O/O. i w związku z tym nie był w okresie od 1 maja 2012 r do 31 marca 2014 r pracownikami E. (...)r (...) E. sp. z.o.o w E., a od 1 kwietnia 2014 r spółki (...) sp. z. o. o. w W., co wynikało nie tylko z petitum pozwu, ale i uzasadnienia pozwu, to nie ma tożsamości przedmiotu sporu z niniejszą sprawą w rozumieniu art. 365 kpc . (zwana

dalej (...) E.) Przypomnieć należy podstawą odrzucenia może być tylko prawomocne osądzenie sprawy, które było już brane pod uwagę przy odrzuceniu pozwu (Postanowienie SN z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 20/21).

Skutkiem odrzucenia pozwu co do zasady jest to, iż nie wywołuje on żadnych skutków prawnych. W związku z tym nie dochodzi przykładowo do przerwania biegu terminu przedawnienia. Co do skutków oddalenia powództwa to najważniejszym z nich jest to, iż między stronami orzeczenie takie korzysta z powagi rzeczy osądzonej. W sytuacji tej brak jest możliwości skutecznego wniesienia pozwu o to samo roszczenie między tymi stronami, ponieważ skutkowałoby to jego odrzuceniem na podstawie art. 199 § 1 pkt. 2 k.p.c.

Sąd Rejonowy przy rozstrzygnięciu sprawy IVP 440/14 nie rozstrzygał w zakresie za okres od dnia 1 kwietnia 2014 r., E.(...)r (...) E. sp. z.o.o E. był pracodawcą powoda. Pozwany (...) E. nie utracił przymiotu pracodawcy E.(...)r (...) E. sp. z.o.o E.. Pełnomocnik powoda nie zaskarżył pkt IV wyroku oddalającego wszystkie roszczenia pozwu, a apelację złożyła strona pozwana zarówno E. E. , jak i E.(...)r (...) E. sp. z.o.o E.. E.(...)r (...) E. sp. z.o.o E. cofnęła apelację, a apelacja E. E. została oddalona. Pełnomocnik powoda mógł pozostawać więc w mylnym przekonaniu, że powód wygrał proces. W sensie procesowym zatem wobec roszczenia o ustalenie stosunku pracy, co do pierwszego i drugiego podmiotu z pozwu zostały oddalone powództwa oraz wobec trzeciego także są prawomocnie oddalone. Jednocześnie porównanie treści pozwu, wyroku i uzasadnienia w sprawie o sygn. IV P 440/14 wskazuje, że powód chciał być zatrudniony w (...) SA O/O., ewentualnie w E.(...)r (...) E. sp. z.o.o E. zatem wyrok zawierał w sobie sprzeczność, a powód może mieć wątpliwości co do stanu prawnego. W dniu 08.01.2016 r. ogłoszony został wyrok w sprawie o sygn. akt IV P 440/14 , ale pozwana E. rozwiązała już stosunek pracy z powodem.

Z zasady Sąd odrzuci pozew zawsze, gdy powód żąda tego samego, czego już zażądała we wcześniejszym pozwie na podstawie tych samych okoliczności. Powództwo o ustalenie stosunku prawnego jakim jest stosunek pracy jest o tyle specyficzne, że może być określone za pewien okres czasu, podany w sposób zamknięty np.: od dnia do dnia, albo w sposób otwarty od dnia do chwili obecnej i / lub na przyszłość. Roszczenie z art. 189 kpc może być zarówno o ustalenie istnienia, jak o ustalenie nieistnienia stosunku pracy. Są to dwa różne roszczenia. Najistotniejsze jest zatem ustalenie, co było i co jest roszczeniem powoda. Ustalenie nie istnienia stosunku pracy i ustalenie istnienia stosunku pracy z (...) Sp. z o. o. to nie jest to samo roszczenie w rozumieniu art. 365 kpc.

Roszczenie L. M. o ustalenie stosunku pracy w niniejszej sprawie, podobnie jak wymienionych wyżej pracowników zasługuje na uwzględnienie.

Poprzednicy pozwanej i L. M. zawarli zgodnie z art. 22 § 1 i 2 kp umowy o pracę. Nie było to kwestionowane przez pozwaną w trakcie procesu, że przed otrzymaniem informacji od (...) Sp. z o.o., że nastąpi w dniu 1 kwietnia 2014 r. przeniesienie powoda w trybie art. 23' k.p. do innego pracodawcy - (...) Sp. z o.o. w W., strony łączył stosunek pracy.

Zgodnie z art. 22 kp w zw. z art. 29 § 1 kp umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, termin jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy a w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiaru czasu pracy, terminu rozpoczęcia pracy. Jednocześnie z treści art. 23 kp wynika, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Pozwana zarzucała, że powód nie interesu prawnego w ustaleniu z nią stosunku pracy. Przypomnieć należy, że interes prawny w świetle art. 189 kpc jako materialnoprawna podstawa zasadności powództwa o ustalenie istnieje wtedy , gdy powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym.

Orzecznictwo wskazuje, że ww. powództwo o ustalenie nie może służyć uzyskaniu dowodów niezbędnych do realizacji konkretnych roszczeń bądź ustaleniu stanu prawnego dla takiej realizacji. Dlatego powszechnie przyjmuje się, że nie istnieje interes prawny w ustaleniu, jeżeli możliwa jest realizacja konkretnego roszczenia wynikającego z łączącego strony stosunku prawnego (por. np. wyroki SN: z 1.12.1983 r., I PRN 189/83, OSNCP Nr 7/1984, poz. 121; z 11.10.1985 r., II CR 302/85, OSNCP Nr 10/1986, poz. 155. Zob. także: uchwałę SN z 17.6.1987 r., III PZP 19/87, OSNCP Nr 10/1988, poz. 132). Wówczas bowiem stan niepewności w zakresie łączącego strony stosunku prawnego może być

usunięty przez realizację konkretnego roszczenia w powództwie o świadczenie. Konieczne jest jednak, aby możliwość realizacji takiego roszczenia wyczerpywała w całości interes prawny w ustaleniu. Takiego wyczerpania interesu prawnego z reguły nie ma w sytuacji, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane, a jeszcze nie są określone (skonkretyzowane, wymagalne). Dlatego w orzecznictwie powszechnie przyjmuje się istnienie interesu prawnego w takich sytuacjach (por. np. uchwały SN: z 11.5.1994 r., II PZP 1/94, OSNAPiUS Nr 6/1994, poz. 96 czy (7) z 17.4.1970 r., III PZP 34/69, OSNCP Nr 12/1970, poz. 217). Powód w chwili obecnej nie może zrealizować swojego interesu prawnego poprzez powództwo o świadczenie. Na gruncie spraw pracowniczych o ustalenie istnienia stosunku pracy, w orzecznictwie Sądu Najwyższego od dawna prezentowany jest pogląd, iż prawo pracownika do powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest niczym wyjątkowym. Sam ustawodawca umieszcza je w systemie prawnym. Jest však sprawa pracownika o "istnienie" stosunku pracy (art. 23¹ k.p.c.). Sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy, to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 k.p.c. i potwierdzają, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. Sprawa z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy należy bowiem do właściwości rzeczowej sądów rejonowych (art. 461 § 1¹ k.p.c.). Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy przysługuje inspektorowi pracy i może je wytaczać na rzecz pracownika albo za zgodą powoda wstępować do postępowania w takiej sprawie (art. 63¹ k.p.c.). Sprawa o ustalenie stosunku pracy wymieniona jest też bezpośrednio jako sprawa z zakresu prawa pracy w art. 476 § 1¹ k.p.c. Wobec powyższego nie trzeba szerzej uzasadniać, że w sporze o istnienie stosunku pracy żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym, lecz także przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia, ale również ubezpieczenia społecznego (por. wyrok SN z 2002-12-05, I PKN 629/01, z 2002-03-19, I PKN 959/00, uzasadnienie. wyroku SN z 2009-12-15, II PK 156/09 - O.: oraz tezy z uzasadnienia do wyroku Sądu Okręgowego, Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim, z dnia 8 kwietnia 2014 roku w sprawie o sygn. VPa 202/13)

Powód miał interes w tym, aby na podstawie art. 189 kpc ustalić stosunek pracy z pozwaną, gdyż stosunek pracy u pozwanej był dla niego korzystniejszy niż w (...) Sp. z o.o. w W.. Był zatrudniony w ramach jednego stosunku pracy od dnia 1.05.1985r., w tym w warunkach szczególnych, objęty umową społeczną. Z wyjątkiem niewielu sytuacji, dla pracownika jest korzystniejsze trwanie w umowie o pracę z pracodawcą dotychczasowym, u którego obowiązują i są realizowane postanowienia umów społecznych nawet, przy porównywalnych dochodach z obu stosunków, niż stanie się stroną w stosunku pracy, którym stroną jest pracodawca przejmujący zakład lub część zakładu pracy, który prowadzi odmienną politykę zatrudnienia.

Powód nie miałby interesu prawnego w ustaleniu, że strony łączył stosunek pracy w okresie od dnia 1.05.1985r. do dnia 30.04.2012r. Nie ma takiego dobra prawnego, które musiałby chronić wytaczając powództwo o ustalenie w tym zakresie. Okoliczność ta nie była w ogóle sporna między stronami. Przejście zakładu pracy było wadliwe w dniu 1.04.2014r. zatem istnieje interes prawny, aby powód dochodził ustalenia, że pozostawał w stosunku pracy z pozwanym (...) E. po tym czasie. S. roszczenie jest sformułowane w sposób otwarty od dnia 1.04.2014r. to obejmuje także okresy po wydaniu wyroku przez Sąd Rejonowy w sprawie IV P 440/14., czyli w zakresie nie objętym res iudicata . Powód przychodził do pozwanej spółki, do miejsca, w którym od długiego czasu świadczył pracę w okresie czerwca 2016r., żądając przed (...)em E. dopuszczenia go do pracy, zatem pozostawał w stanie wątpliwości kto jest jego pracodawcą oraz chciał być zatrudniony u pozwanej. Powód po dniu 05. 01.2014r., gdy E. złożyła mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, zgłaszał gotowość do świadczenia pracy w Oddziale (...) O.. Ale powód w obecnej sprawie wnosi o ustalenie stosunku pracy od dnia 1 kwietnia 2014 r. W sprawie o sygn. akt IV P 442/14, w dniu 07.08.2014 r. A. T. wniósł analogiczny pozew, co powód. A następnie w dniu 09.09.2016r. w sprawie o sygn. akt IV P 238/16, pozwany (...) E. uznał powództwo T. K. w całości zgodnie z jego czyli ustalenie, że strony łączył stosunek pracy od dnia 01.04.2014r. W uzasadnieniu wskazał, że bezsporne jest, że strony łączył stosunek pracy od dnia 1.05.2012r. do dnia 1.04.2014r. (dokumenty w aktach sprawy o sygn. IV P 238/16)

Pełnomocnik powoda w niniejszej sprawie wnosił na rozprawie jak w pozwie, powołując się nie tylko na wymieniony wyrok, ale i inne prawomocne wyroki w podobnych sprawach, które dotyczyły np.: A. T., P. Ż., J. G., K. P. i S. K., gdzie

doszło do ustalenia bądź potwierdzenia stosunku pracy. W świetle różnych rozstrzygnięć Sądu oraz sytuacji zaistniałej u powoda, istniała i istnieje wątpliwość po stronie powoda, z kim łączy go stosunek pracy. Sprawy o sygn. akt: IV P 140/16, IV P 744/15, IV P 238/16, IV P 106/16, IV P105/16, IV P442/14 oraz IV P440/14 zakończyły się, a wyroki ustalające stosunek pracy z pozwaną lub potwierdzające stosunek pracy z pozwaną są prawomocne w stosunku do innych pracowników niż powód.

Wynikało z nich, że żądanie powoda w zakresie ustalenia, iż nie doszło do skutecznego przejścia w trybie art. 23¹ kp z pozwanego (...) S.A. (Oddział (...) O.) do (...) sp. z.o.o. E. (...) E.) nie zasługiwało na uwzględnienie. Pełnomocnik podkreślał, że przejście jest „nieskuteczne” z uwagi „wadę prawną” w postaci złamania postanowień, tzw. umowy społecznej, a w szczególności jej art. 18 ust. 3. 12 oraz 7. Pełnomocnik powoływał się na treść art. 9 kp i 58kp. Tak sformułowane zarzuty nie zasługiwały na uwzględnienie. Podobnie jak inni pracownicy L. M. wykonywał na rzecz (...) Sp. z o.o. powierzoną mu pracę. Powód swoją pracę cały czas wykonywał w O.. Miał zapewniony kask od pozwanej, ubrania otrzymał od (...) Sp. z o.o. Powód nie wiedział do kogo należały narzędzia, z których korzystał. Po złożeniu oświadczenia umowy o pracę w trybie art. 52 kp przez (...) Sp. z o.o., stawił się w miejscu pracy i chciał być dopuszczony do pracy

Zarzuty pozwanego, że powód nie świadczył pracy za wynagrodzeniem mogłyby dotyczyć sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy, przede wszystkim w sytuacji, gdyby wątpliwość budziły charakter stosunku łączącego strony i rozróżnienie czy został zawarty na podstawie umowy o pracę czy na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło. Charakter stosunku łączącego strony przed 1.04.2014r. nie był jest przedmiotem sporu stron. Było bezsporne, że poprzedników prawnych strony pozwanej łączyła z powodem umowa o pracę, zatem skoro sporne było czy doszło do przejścia w trybie art. 23¹ kp, to spór obejmował który z podmiotów był stroną stosunku pracy istniejącego 1.05.1985r., czy w okresie objętym pozwem był nim pozwany (...) E. czy podmiot, na który pozwany w sposób nieuprawniony chciał przekazać swoje obowiązki.

Bezpośrednio po otrzymaniu zawiadomienia o przejściu powód, nie informował swojego nowego pracodawcy o tym, że nie uważa się za jego pracownika i nadal zamierza świadczyć pracę na rzecz dotychczasowego pracodawcy (...) E., ale już w dniu 07.08.2014r. wytoczył powództwo o ustalenie nieistnienia stosunku pracy z E. . Kwestionował zatem uprawnienie tego podmiotu do bycia stroną jego stosunku pracy w okresie od dnia 1.04.2014r. do chwili obecnej.

Natomiast istnieją podstawy do ustalenia, że strony łączyła umowa o pracę. Sąd Rejonowy popiera stanowisko Sądu Okręgowego, który wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie jest przeszkodą do ustalenia stosunku pracy.

Skoro okolicznością prejudycjalną było to, że nie doszło do przejścia w trybie art. 23⁽¹⁾kp to stosunek pracy nadal istniał i istnieje pomiędzy powodem a(...) E., a nie z E. E..

Nie zasługują na uwzględnienie zarzuty pełnomocnika pozwanego, że stosunek ten nie był wykonywany, gdyż powód nie świadczył pracy dla (...) E., powstał nie z winy powoda, ale na skutek nieuprawnionych działań pozwanego, zatem powód nie może ponosić negatywnych konsekwencji jego działań.

Skoro oczywistym było i nadal jest bezsporne, że strony (...) E. i powoda łączyła umowa o pracę w okresie od 1 maja 2012r. do 31 marca 2014r. to w tym zakresie powód nie ma interesu prawnego, aby to ustalać w niniejszym postępowaniu. Była ta okoliczność objęta powództwem w sprawie IV P 440/14 i skorygowana w pozwie z dnia 22.06.2016r. złożonym w niniejszej sprawie.

Inaczej należy jednak oceniać okres od dnia 1 kwietnia 2014r. do chwili obecnej, bo w sprawie o sygn. akt IV P 440/14 powód nie wnosił o ustalenie, że jest zatrudniony u pozwanego E.(...)r (...) E. sp. z.o.o w E. za okres od dnia 1 kwietnia 2014r., a czyni to w niniejszej sprawie, zatem nie ma w tym zakresie stanu rzeczy osądzonej. Jednocześnie nadal toczy się postępowanie o przywrócenie powoda do pracy na skutek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez E. E..

Jak wynika z wskazanych wyżej spraw (...) Sp. z o.o. w W. zaprzestała opłacania składek na ubezpieczenie społeczne i powód chciałby ustalić, czy i który z wymienionych podmiotów jest zobowiązany odprowadzić wymienione świadczenia.

Przypomnieć w tym miejscu należy, że zgodnie z art. 22 kp w zw. z art. 29 § 1 i 2 kp strony w zgodzie z art. 29 § 2 kp powinny zawrzeć umowę na piśmie, a jeżeli umowa nie została zawarta na piśmie, pracodawca powinien najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez pracownika pracy, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

Jednocześnie z treści art. 23¹ kp wynika, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Istotne jest zatem w niniejszej sprawie wyjaśnienie pojęcia „przejścia zakładu pracy lub jego części”, którym posługuje się art. 23⁽¹⁾ § 1 k.p. Przepis ten nie zawiera wprost definicji takiego transferu lecz normuje wyłącznie jego konsekwencje. Norma ta wzorowana jest na dyrektywie Rady 2001/23/WE z dnia 21 marca 2001r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. Urz. WE L 82 dnia 22 marca 2001 r., s. 16 - Dz. Urz. UE - sp. 05, t. 4, s. 98). Sąd może zatem posługiwać się dorobkiem TSUE (ETS) przy ustalaniu desygnatu pojęciowego wymienionego przepisu. Należy zwrócić uwagę, że orzecznictwo ETS w omawianym zakresie istotnie ewoluuje. Kształtująca się teraz linia orzecznicza, zakłada istnienie różnych przesłanek koniecznych do uznania, że w rozumieniu dyrektywy doszło do transferu zakładu pracy lub jego części. Waga tych przesłanek dla rozstrzygnięcia każdego przypadku zależy od charakteru działalności prowadzonej przez pracodawcę, tj. metod produkcji lub eksploatacji, które wykorzystywane są w danym przedsiębiorstwie lub zakładzie (zob. m.in. wyrok z dnia 10 grudnia 1998r. w sprawach połączonych C-173/96 i C-247/96 Hidalgo i in). 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 dyrektyw Rady 2001/23/WE konieczne jest bowiem przejęcie znaczącej części majątku. Na podstawie art. 1 obecnie obowiązującej dyrektywy Rady 2001/23, w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości ukształtował się pogląd o konieczności przejęcia nie tylko zadań, ale także istotnych składników majątkowych służących ich wykonaniu w razie zmiany wykonawcy usługi. Gdy przedsiębiorstwo wykorzystuje w zasadniczym zakresie fachową załogę (czynnik ludzki), a majątek przedsiębiorstwa ma mniejsze znaczenie dla prowadzonych przez to przedsiębiorstwo usług/zadań, można uznać, że do przejęcia doszło również wtedy, gdy nie wszystkie składniki majątkowe zostały przekazane. Dla stosowania dyrektywy Rady 2001/23/WE w takim przypadku staje się istotne zachowanie tożsamości przedsiębiorstwa. Sąd powinien zatem ustalić czy zachowana jest tożsamość przedsiębiorstwa, czy doszło do przejęcia przez pracodawcę przejmującego zadania również większości wykonujących je pracowników.

Sąd podzielił stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 4 lutego 2010r. w sprawie sygn. akt III PK 49/09 (i wskazane tam szczegółowo orzecznictwo), zgodnie z którym przepis art. 23¹ k.p. ma zastosowanie w razie zmiany przez przedsiębiorcę wykonawcy usługi, jeżeli nowy wykonawca przejmuje istotne składniki mienia związane z wykonaniem tej usługi przez jego poprzednika. Tożsame stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 4 lutego 2010 r. w sprawie sygn. akt III PK 51/09. Taka sytuacja nie miała miejsca w niniejszej sprawie. (...) sp. z o.o. nie przejęła od E.(...)r eksploatacja (...) sp. z o.o. żadnych istotnych składników majątkowych, maszyn czy narzędzi niezbędnych do wykonywania usługi. Środki te natomiast w postaci m.in.: 5 samochodów, drobnych narzędzi oraz wyposażenia indywidualnego „przejętych” pracowników, nie można ocenić jako zorganizowaną grupę środków, pozwalających na wykonywanie przez „przejętych” pracowników działalności inwestycyjnej. (...) sp. z o.o. świadczyła usługi na rzecz (...) sp. z o.o. częściowo w oparciu o własne zasoby osobowe i materialne oraz o zasoby pracowników i mienie zakupione od innych (...). Należy podkreślić, iż (...) sp. z o.o. wcześniej prowadziła usługi inwestycyjne na rzecz innych kontrahentów i miała zarówno pracowników, jak i sprzęty niezbędne do wykonywania tego typu

prac. Jednakże, co wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, koniecznym okazało się zatrudnienie nowych pracowników oraz doposażenie stanowisk pracy.

Przejęcie samej usługi nie wystarczyło do uznania, że nowy wykonawca usługi staje się z mocy prawa stroną stosunków z pracownikami swojego poprzednika. W wyroku z dnia 4 lutego 2010r. Sąd Najwyższy wręcz podkreślił, iż: „pogląd o konieczności przejęcia nie tylko zadań, ale także istotnych składników majątkowych służących ich wykonywaniu w razie zmiany wykonawcy usługi jest ugruntowany w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, wydanym na podstawie art. 1 obecnie obowiązującej dyrektywy rady 2001/23 z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub części zakładów”.

W oparciu o materiał dowodowy należy ustalić, że sam transfer zadań nie był wystarczający do stwierdzenia zachowania tożsamości przedsiębiorstwa, będącej warunkiem przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 kp. Dla stwierdzenia przejścia koniecznym byłoby także przejęcie znacznej części środków materialnych potrzebnych do ich wykonywania. Taka zaś sytuacja nie zaistniała.

Skoro działalność zakładu pracy wykonującego usługę na rzecz podmiotu zlecającego opiera się na elementach materialnych, to przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (art. 23¹ k.p.) kolejnego wykonawcę tej usługi, wymaga przejęcia tych elementów materialnych.

W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że (...) sp. z o.o., przejmująca wykonywanie usług inwestycyjnych, nie przejęła od pozwanego żadnych istotnych środków materialnych potrzebnych do jej wykonywania. Wykonywała ją własnymi środkami materialnymi (aktualnie posiadającymi, bądź nabytymi od innych (...)), które zresztą okazały się niewystarczające i konieczne okazało się doposażenie stanowisk pracy. (...) sp. z o.o. dokonała sztucznego podziału pracowników na eksploatacyjnych i inwestycyjnych. Załącznik nr 2 do umowy (w aktach o sygn. IV P 441/14) z dnia 31 marca 2014r., zawiera wykaz osób, które miały stać się pracownikami (...) sp. z o.o., obejmuje jedynie 27 pracowników spośród grupy zatrudnionych, którzy we wrześniu 2013 r. zostali wytypowani na pracowników inwestycyjnych. Należał do nich powód, ale jak wynika z zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego (przesłuchania świadków w aktach dołączonych do akt o sygn. IV P 441/14), pracownicy, w tym powód nie świadczyli pracy z zakresu inwestycji, zajmowali się kopaniem rowów, kładzeniem kabli.

Nie doszło zatem do przejęcia przez (...) sp. z o.o. wykonujących usługi inwestycyjne grup pracowników. Grupaprzejętych" przez (...) sp. z o.o. pracowników, do której należał powód nie była jednostką wyodrębnioną w ramach struktury i zatrudnienia w (...) sp. z o.o. Wymieniona części załogi zakładu była niewielka i nie tworzyła jednej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w strukturze pozwanej (...) sp. z o.o., pozwalającej na prowadzenie usług inwestycyjnych przez oba przedsiębiorstwa.

Składniki majątkowe nabyte przez (...) sp. z o.o. nie stanowiły samoistnej i należytej wyodrębnionej struktury zakładu pozwanej, ani wystarczającej podstawy do świadczenia usług inwestycyjnych przez wymienioną na wstępie spółkę.

(...) sp. z o.o. została wybrana w publicznym postępowaniu ofertowym jako podmiot, który miał przejąć część zleceń inwestycyjnych od (...), jednakże dopiero było to możliwe po połączeniu środków materialnych i zasobów ludzkich, jakimi podmiot ten już dysponował, nabył od poszczególnych (...), czy też później zakupił, nawet już po zatrudnieniu nowych pracowników. Majątek i sprzęt, na którym miały być wykonywane zadania nie był jednolity. Powód podał, że miał tylko kask. Przejmowany z (...) sprzęt wymagał rozbudowy i przemieszczania, a pracownicy dostawali także ubrania od (...) sp. z o.o. Spółka ta badała też kompetencje pracowników. Z częścią z nich rozwiązano stosunki pracy.

Mając powyższe na uwadze należy podnieść, że grupa pracowników przejętych na podstawie art. 23¹ § 1 kp nie była jednostką wyodrębnioną w ramach struktury i zatrudnienia w (...) sp. z o.o. Nie stanowiła zatem części zakładu pracy. Podlegająca przejęciu przez (...) Sp. z o.o. część jednostki organizacyjnej pozwanej nie była należytej wyodrębniona w ramach struktury nowego podmiotu stosunku pracy. Część pracowników (...) Sp. z o.o., nie zachowała tożsamości po

przejściu do (...) sp. z o.o., składniki majątkowe przejęte (zakupione) przez (...) sp. z o.o., od pozwanej nie stanowiły wystarczającej podstawy do świadczenia usług inwestycyjnych na rzecz (...) S.A.

Z powyższych względów, Sąd Rejonowy stwierdził, że nie doszło do przejęcia zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p., zatem po dniu 31 marca 2014r. powód powinien pozostawać w stosunku pracy z E.(...)r (...) E. sp. z o. czyli z pozwaną.

E.(...)r (...) E. sp. z o. powinna potwierdzić pozostawanie w tym stosunku pracy za okres wcześniejszy niż to uczyniła przy sprawie powoda K. obejmujący, również okres, po poinformowaniu o przejęciu z dniem 1.04.2014r. części zakładu pracy przez (...) Sp. z o.o.

Wobec powyższego na podstawie art. 189 kpc, Sąd uwzględnił powództwo, jak w pkt I sentencji wyroku. Sąd ustalił, że strony L. M. i (...) sp. z o .o. w E. łączy stosunek pracy w okresie od dnia 01 kwietnia 2014 r.

Z uwagi na zasadę odpowiedzialności za wynik postępowania z art. 98 kpc, art. 108 kpc, Sąd rozstrzygnął o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej jak w pkt II sentencji wyroku.

SSR Barbara Kokoryn