

**Sygn. akt III P 2/18**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 22 lutego 2019 r.**

Sąd Okręgowy w Łomży III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący : SSO Jolanta Pardo**

**Protokolant : st. sekr. sąd. Małgorzata Olszewska**

po rozpoznaniu 21 lutego 2019 r. w Ł. na rozprawie

**sprawy P. Z.**

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

o wynagrodzenie i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

**1. oddała powództwo;**

**2. zasądza od powoda P. Z. na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...).(…) ((…)) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

**Sygn. akt III P 2/18**

## UZASADNIENIE

Powód P. Z. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Sp. z o.o. w K. kwoty 326.083 złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie:

- od kwoty 18.555 złotych od 11 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty,

- od kwoty 18.555 złotych od 11 lipca 2016 roku do dnia zapłaty,

- od kwoty 18.555 złotych od 11 sierpnia 2016 roku do dnia zapłaty,

- od kwoty 18.555 złotych od 11 września 2016 roku do dnia zapłaty,

- od kwoty 18.555 złotych od 11 października 2016 roku do dnia zapłaty,

- od kwoty 18.555 złotych od 11 listopada 2016 roku do dnia zapłaty,

- od kwoty 18.555 złotych od 11 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty,

- od kwoty 18.555 złotych od 11 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty,

- od kwoty 18.555 złotych od 11 lutego 2017 roku do dnia zapłaty,

- od kwoty 18.555 złotych od 11 marca 2017 roku do dnia zapłaty,

- od kwoty 18.555 złotych od 11 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty,

- od kwoty 18.555 złotych od 11 maja 2017 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 18.555 złotych od 11 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 18.555 złotych od 11 lipca 2017 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 18.555 złotych od 11 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 9.576 złotych od 11 września 2017 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 15.021,20 złotych od 26 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 23.160,80 złotych od 26 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty;

tytułem zaległego wynagrodzenia za okres od 01.05.2016 r. do 16.08.2017 r. i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w 2016 r. i 2017 r.

Wniósł również o rozpoznanie sprawy również pod nieobecność powoda i jego pełnomocnika; wydanie wyroku zaocznego opatrzonego rygorem natychmiastowej wykonalności w przypadku wystąpienia przesłanek do jego wydania; nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Czyniąc zadość dyspozycji art. 187 § 1 pkt 3 k.p.c. powód poinformował, że nie podjął próby mediacji z pozwanym, jednak wystąpił z próbą pozasądowego rozwiązania sporu, wysyłając pozwanemu przedsądowe wezwania do zapłaty, które nie doprowadziły do zaspokojenia jego roszczenia, w związku z czym powództwo okazało się konieczne.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej 1 lipca 2011 r. i kilkakrotnie zmienianej. W okresie od 1 maja 2016 r. do 16 sierpnia 2017 r. nie otrzymał należnego mu wynagrodzenia za pracę, które łącznie wynosi 278.352 złotych za 15 miesięcy i 16 dni. Podał też, że wielokrotnie wzywał pozwanego do wypłaty wynagrodzenia, który mimo zobowiązania, nie uregulował roszczenia. Ostatecznie pismem z 16 sierpnia 2017 r. powód wypowiedział pozwanemu umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 listopada 2017 r. oraz ponownie wezwał pozwanego do zapłaty zaległego wynagrodzenia, jednak bezskutecznie. Nadto wskazał, że nie został mu wypłacony ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, który w 2016 r. wynosił 17 dni i stanowi kwotę 15.021,20 złotych oraz w 2017 r. wynosił 26 dni i stanowi kwotę 23.160,80 złotych. Podniósł również, że 11 września 2017 r. otrzymał świadectwo pracy wystawione z datą wsteczną, tj. 2 maja 2016 r., które do dnia dzisiejszego nie zostało sprostowane i w dalszym ciągu zawiera również błędne powoływanie się w nim przez pracodawcę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron w sytuacji, gdy powód nigdy nie wyraził zgody na takie zakończenie pracy i żadnego porozumienia z pozwanym w tym przedmiocie nie zawierał. Wskazał, że roszczenie w zakresie daty początkowej odsetek ustawowych za opóźnienie od kwot zaległego wynagrodzenia za pracę wynika z dyspozycji przepisu art. 85 § 2 k.p., zaś datę początkową naliczania odsetek ustawowych za opóźnienie z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy określił na podstawie art. 455 k.c. i 481 k.c. Pozwany otrzymał wezwanie do zapłaty 18 sierpnia 2017 r. i miał wykonać zobowiązanie w terminie 7 dni, toteż początek terminu naliczania odsetek przypada na dzień 26 sierpnia 2017 r.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w K. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podała, że powód z dniem 01.07.2011 r. został zatrudniony na stanowisku (...), zastępca Dyrektora ds. Doradztwa i Sprzedaży, a następnie jego wynagrodzenie było rewaloryzowane od 1 lutego każdego roku i na tę okoliczność każdorazowo był sporządzany aneks do umowy o pracę. Następnie, z dniem 03.02.2014 r. zmieniono powodowi stanowisko na Dyrektora D. (...), co wynikało ze zmiany struktury organizacyjnej w Spółce, podziału produkcji i wyodrębnienia wytwórni pasz produktów dla bydła. Powód z dniem 02.05.2016 r. został zatrudniony w (...) Spółce

z ograniczoną odpowiedzialnością Strony porozumiały się, że umowa o pracę w pozwanej Spółce rozwiązana jest na zasadzie porozumienia stron, którego to porozumienia powód nie podpisał. Umowa o pracę jednak nie obowiązywała. Obsługę kadrową obu spółek prowadzi ta sama osoba, dlatego też rozwiązanie stosunku pracy i nawiązanie nowego odbywało się w jednym czasie i miejscu ze wszystkimi pracownikami. Powód podpisał umowę o pracę w (...) A., a wstrzymał się z podpisaniem wcześniej uzgodnionego z nim dokumentu o rozwiązaniu umowy o pracę u pozwanej Spółki na podstawie porozumienia stron. Na koniec pozwana Spółka wskazała, że nawet gdyby przyjąć, że umowa o pracę z powodem nie została skutecznie rozwiązana, to niewątpliwie nie należy mu się żadne wynagrodzenie od Spółki, gdyż powód w niej pracy nie świadczył.

W toku postępowania pozwana, pismem z 13.11.2018 r. (k. 1053 akt), wskazała, że w sprawie doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23<sup>(1)</sup>KP. W maju 2015 r. oddano do użytku nowowybudowaną wytwórnię pasz w G. należąca do (...) sp. z o.o. A. od tego czasu przestała produkować pasze dla bydła, ale do 30.04.2016 r. jej pracownicy dystrybuowali wyprodukowane w G. pasze. Od 02.05.2016 r. sprzedaż towarów własnych i zewnętrznych przeznaczonych dla bydła była prowadzona wyłącznie przez (...) sp. z o.o. Z tym dniem pracownicy zajmujący się sprzedażą pasz i innych towarów dla bydła A. stali się pracownikami (...) A.. Przejście to nastąpiło w drodze rozwiązania umów o pracę na zasadzie porozumienia stron z (...) sp. z o.o. i nawiązanie nowych stosunków pracy na tych samych zasadach z (...) A.. Skoro doszło do transferu zadań między zakładami pracy pracownicy rozpoczęli świadczenie pracy na rzecz (...) A.. W A. D. (...) przestał istnieć. Taki dział z takim samym zakresem zadań, organizacją i w tym samym składzie osobowym rozpoczął funkcjonowanie w (...) sp. z o.o. Skutek w postaci przejścia części zakładu pracy dotknął również powoda, który z mocy prawa od 02.05.2016 r. stał się Dyrektorem D. (...) w (...) sp. z o.o. Nadto w ocenie pozwanej powód rozwiązał z nią stosunek pracy w drodze ustnego porozumienia lub przez czynności konkludentne i nie świadczył pracy na jej rzecz.

#### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód P. Z. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. z/s w K. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 1 lipca 2011 r. Zgodnie z umową P. Z. został zatrudniony na stanowisku (...), Zastępcy Dyrektora ds. (...), miejscem wykonywania pracy była Wytwórnia (...), a jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 9.000 złotych. Aneksem z 04.07.2011 r. w miejsce dotychczasowych warunków umowy dotyczących wynagrodzenia zasadniczego wskazano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 17.000 złotych. Uzgodniono, że wynagrodzenie od 01.02.każdego roku będzie rewaloryzowane minimum o wskaźnik inflacji dóbr konsumpcyjnych za poprzedni rok. Nadto przewidziano, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę pracownik uzyska prawo do odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia pomniejszonej o wynagrodzenie wypłacone za ewentualne zwolnienie ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Kolejnymi aneksami do umowy o pracę wynagrodzenie powoda była rewaloryzowane:

- aneks z 15.02.2011 r. (prawdopodobnie błędna data winna być 2012r.) podwyższył od 01.02.2012 r. wynagrodzenie zasadnicze o wskaźnik inflacji dóbr konsumpcyjnych w Polsce za 2011 r., który wyniósł 4,3% i ustalił je w wysokości 17.731 zł brutto;

- aneks z 18.02.2013 r. podwyższył od 01.02.2013 r. dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze o wskaźnik inflacji dóbr konsumpcyjnych w Polsce za 2012 r., który wyniósł 3,7% i ustalił je w wysokości 18.387 zł brutto;

- aneks z 17.02.2014 r. podwyższył do 01.02.2014 r. dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze o wskaźnik wzrostu cen i towarów i usług konsumpcyjnych w Polsce za 2013 r., który wyniósł 0,9% i ustalił je w wysokości 18.555 zł brutto.

Od 01.02.2014 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 18.555 zł brutto i nie było już waloryzowane, gdyż wskaźnik wzrostu cen na podstawie którego dokonywano waloryzacji, był albo zerowy albo ujemny.

Do zakresu obowiązków powoda na tym stanowisku należało m.in.:

- opracowywanie nowych produktów dla bydła;
- utrzymywanie współpracy z D. (...) w celu opracowania i akceptacji receptur produkcyjnych produktów dla bydła oraz z Laboratorium (...) w celu kontrolowania jakości produktów;
- koordynowanie pracami marketingowymi w celu wdrożenia nowych produktów na rynek;
- wyszukiwanie nowych klientów w celu rozbudowy sieci sprzedaży;
- sporządzanie umów z klientami (hodowcami);
- gromadzenie i analiza informacji o warunkach rynkowych hodowli bydła;
- rozliczanie cotygodniowe podległych pracowników z pracy w terenie;
- organizowanie planowanych spotkań z hodowcami;
- uczestnictwo w targach i wystawach związanych z promocją produktów firmy;
- uczestnictwo w seminariach i targach związanych z postępowaniem hodowlanym bydła.

Porozumieniem stron z 03.03.2014 r. w sprawie zmian wynikających z umowy warunków pracy pozwana (...) Sp. z o.o. i powód P. Z. zmienili rodzaj umówionej pracy dotyczącej zajmowanego przez powoda stanowiska. Od 01.03.2014 r. powód wykonywał pracę na stanowisku Dyrektora D. (...). Zakres obowiązków pozostał taki sam. Podstawowym jego zadaniem było kierowanie podwładnymi pracownikami i koordynowanie pracy działu sprzedaży pasz dla bydła, produkowanych we własnym zakładzie produkcyjnym w K. (akta osobowe powoda).

Podstawowym celem D. (...) było zwiększenie sprzedaży i wyników finansowych ze sprzedawanych pasz. Pozwana Spółka sprzedawała na niewielką skalę inne towary potrzebne hodowcom tzw. towary zewnętrzne, a w sprzedaży tych produktów uczestniczył cały pion handlowy zajmujący się sprzedażą w pozwanej Spółce, w tym pracownicy D. (...). P. (...) w (...) Sp. z o.o. funkcjonował dział sprzedaży pasz dla drobiu i dział trzody chlewnej oraz pracownicy zajmujący się całością sprzedaży. Pozwana Spółka produkowała pasze dla drobiu, dla trzody chlewnej i bydła oraz w niewielkich ilościach dla królików, koni, ślimaków. Zadaniem D. (...) poza podstawowymi zadaniami związanymi ze sprzedażą paszy, było między innymi proponowanie hodowcom towarów zewnętrznych, w tym: nasion kukurydzy, nasion traw, śruty sojowej, rzepakowej i kukurydzianej, wysłodków buraczanych, czy folii „straech”.

Jak zeznał prezes pozwanej S. P. w wytwórni pasz produktów dla bydła, nie mogły być stosowane niektóre komponenty dopuszczone do produkcji pasz dla trzody chlewnej i indyków, co było związane ze zmianą przepisów weterynaryjnych, pozwana Spółka pasze dla bydła wycofała z produkcji w maju 2015 r. Doszło do podziału produkcji i przeniesieniu produkcji paszy dla bydła do (...) Sp. z o.o., będącej współwłaścicielem pozwanej (...) sp. z o.o. Spółka ta wybudowała nowoczesną wytwórnię pasz dla bydła w G.. Do 30.04.2016 r., produkty dla bydła produkowane w nowej wytwórni pasz w G. dystrybuowane były przez pozwaną Spółkę i zajmowali się tym pracownicy pozwanej Spółki. Po 01.05.2016 r., w związku z reorganizacją sprzedaży w spółkach grupy kapitałowej i zmianą podmiotu sprzedającego towary własne dla bydła, sprzedaż towarów własnych i towarów zewnętrznych przeznaczonych dla bydła była prowadzona wyłącznie przez D. (...) Spółki (...)w Ł..

(...) Sp. z o.o. w latach 2007-2013 korzystała ze środków unijnych na „budowę oraz uruchomienie nowoczesnego zakładu produkcyjnego wytwórni pasz z wykorzystaniem istniejącej infrastruktury” w ramach programu: „Poprawa konkurencyjności sektora rolnego i leśnego” oraz działania „Zwiększenie wartości dodanej podstawowej produkcji rolnej i leśnej”.

Aby uniknąć dodatkowych rozliczeń między Spółkami, postanowiono zatrudnić pracowników D. (...) w nowym podmiocie (...)sp. z o.o. Z wszystkimi pracownikami D. (...) pozwanej spółki (za wyjątkiem powoda) zostały rozwiązane

umowy o pracę w trybie porozumienia stron i jednocześnie nawiązane umowy o pracę z (...) Sp. z o.o. w Ł. na takich samych zasadach jak poprzednie bądź korzystniejszych (dowód zeznania świadków : J. B. (1) k.230-231 D. K. (1) k. 231 odw-232, Ł. M. k. 232, D. K. (2) k. 234, J. M. (1) k. 1063, D. M. (1) k. 1064- 1065, D. T. k. 1065 odw.- (...), A. P. (...)- (...), R. T. k. 1069, R. W. k. 1070).

O przeniesieniu działu sprzedaży paszy dla bydła do Spółki (...) pracownicy pozwanej Spółki byli informowani od dłuższego czasu, od początku 2016 r., na zebraniach. Powód brał udział w tych zebraniach jako szef działu. Z zeznań pracowników D. K. (1) k. 231 odw-232, Ł. M. k. 232, D. K. (2) k. 234, J. M. (1) k. 1063, D. M. (1) k. 1064- 1065, D. T. k. 1065 odw.- (...) wynika , że o zmianie pracodawcy informował ich powód P. Z., zaznajamiając z warunkami przejścia tj, że nie ulegną one zmianie. O tych okolicznościach mówił też Prezes pozwanej spółki. Pracownicy nie byli zaskoczeni zmianą pracodawcy, uznawali to za naturalną konsekwencję powstania wytwórni paszy dla bydła w G.. W tym zakresie zeznania R. W. i R. T., że byli zaskoczeni podpisaniem umowy z nowym pracodawcą i są niewiarygodne, odosobnione i stronnicze. Aktualnie osoby te pracują z powodem w jednej firmie i powód jest ich przełożonym co niewątpliwie wpłynęło na treść ich zeznań. Zarówno porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z pozwana spółka jak i nowe umowy o pracę przygotowywał dział (...) spółki (...). Kadrowa J. B. (1) ( zatrudniona w obu spółkach, w pozwanej na zasadzie umowy o pracę i na zasadzie zlecenia w (...)A.) sporządziła wszystkie potrzebne dokumenty na polecenie prezesa. Pracownicy podpisali porozumienia i otrzymali świadectwa pracy. Księgowość mieszcząca się w Ł. została poinformowana o tym i dopełniła formalności związanych z ZUSem. Powód również został wyrejestrowany jako pracownik pozwanej spółki.

Pismo zawierające porozumienie stron w rozwiązaniu umowy o pracę datowane 29.04.2016 r. zostało również przygotowane w celu rozwiązania umowy o pracę z powodem. Powód nie podpisał porozumienia. Podpisał natomiast umowę o pracę datowaną 02.05.2016 r. ze spółką (...) Sp. z o.o. w Ł.. Zgodnie z umową powód został zatrudniony na stanowisku Dyrektora D. (...) w (...) Oddział w G., a jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 9.000 złotych plus premia uznaniowa. J. B. (1) zeznała, że P. Z. gdy przyszedł dopełnić formalności powiedział, że wszystko rozumie i wie, ale zanim podpisze dokumenty musi porozmawiać z prezesem. Podpisze je dopiero po rozmowie. Dokumenty dotyczące umowy o pracę w (...) A. podpisał. Kadrowa sygnalizowała prezesowi, że powód nie odebrał świadectwa pracy, prezes odpowiadał, że pamięta o tym. Potem nie wracano już do tej sprawy.

Zarówno w (...) Sp. z o.o., jak i w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością obowiązywał Regulamin Wynagradzania oraz Regulamin Pracy wraz z późniejszymi aneksami, z którymi to dokumentami powód się zapoznał kolejno 01.07.2011 r. i 02.05.2016 r. i w tych dniach podpisał stosowne oświadczenie. Czas pracy powoda na każdym przez niego zajmowanym stanowisku został ustalony na zadaniowy.

Spółka (...) i Spółka (...), ustaliły m.in. że niektóre towary handlowe tzw. zewnętrzne nadal będą fakturowane przez pozwaną (...) Sp. z o.o. pomimo, że ich sprzedażą będą zajmowali się między innymi pracownicy zatrudnieni w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (...) Sp. z o.o. posiada towary zewnętrzne w swojej ofercie, chociaż niektóre z nich należą do (...) Sp. z o.o. Po maju 2016 r. zysk ze sprzedaży towarów zewnętrznych należał do spółki, która to fakturowała. Jeśli towary należały do (...) Sp. z o.o., to (...) Sp. z o.o. fakturowała i do niej należał zysk. Przedstawiciele handlowi (...) sprzedawali towary, które należały do pozwanej (...) Sp. z o.o. Wynikało to z faktu, że kontrakty na zakup takich towarów są zazwyczaj podpisywane z rocznym wyprzedzeniem. Sprzedaż produktów zewnętrznych zajmowała 1-2% całej sprzedaży. Była ona wpisywana w system prowizyjny i pracownicy otrzymywali od tej sprzedaży premie.

Zarówno w (...) Sp. z o.o. i w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, pod koniec roku kalendarzowego, wypłacano zatrudnionym pracownikom w D. (...) premię uznaniową za cały rok sprzedaży różnych towarów zewnętrznych (np. mykosorbanty, trawy, kukurydza) poza podstawą działania, tj. poza sprzedażą pasz dla bydła. Zaś premia za sprzedaż pasz była włączana w comiesięczne wynagrodzenie. Warunkiem otrzymania premii uznaniowej były dobre wyniki finansowe, zapłata przez kontrahentów za sprzedany im towar, istnienie stosunku pracy w dniu wypłaty premii, czy też ogólna postawa w sprzedaży innych towarów poza wymienionymi na liście naliczeń premii. Wysokość premii była uzgadniania z szefem D. (...), czyli z powodem.

Od maja 2016 r. do września 2017 r. powód P. Z. otrzymywał wynagrodzenie od (...) A. Sp. z o.o w następujących wysokościach:

- za maj 2016 – 12.869 zł. netto
- za czerwiec 2016 r. – 13.777,55 zł. netto
- za lipiec 2016 r. – 14.579,29 zł. netto
- za sierpień 2016 r. – 14.579,29 zł. netto
- za wrzesień 2016 r. – 14.579,29 zł. netto
- za październik 2016 r.- 14.579,29 zł. netto
- za listopad 2016 r. – 14.579,29 zł. netto
- za grudzień 2016 r. – 12.869,42 zł. netto plus premia roczna – 9.058,11 zł. netto
- za styczeń 2017 r. – 12.869,42 zł. netto
- za luty 2017 r. - 12.869,42 zł. netto
- za marzec 2017 r. – 13.876,09 zł. netto
- za kwiecień 2017 r. - 12.869,42 zł. netto
- za maj 2017 r. – 10.570,42 zł. netto
- za czerwiec 2017 r. – 15.662 zł. netto
- za lipiec (...). – 15.195,71 zł. netto
- za sierpień 2017 r. – 11.030,18 zł. netto
- za wrzesień 2017 r. – 2.041,67 zł. netto ( k. 101-118 akt)

Powód użytkował samochód służbowy S. (...), który wykorzystywał także do celów prywatnych. Przy przejściu pracowników z (...) Sp. z o.o. do (...) uznano, że nie ma potrzeby wytwarzania dokumentów zwrotu samochodów służbowych Spółce (...) i przekazywania ich na nowo Spółce (...). Dział (...) miał wszystkie samochody przenieść automatycznie na nowego pracodawcę. Samochód użytkowany przez powoda nr rej (...) był leasingowany przez pozwaną spółkę i od 01.05.2016 r. pozwana obciążała (...) A. kosztami leasingu ( faktura za maj-wrzesień 2016 r. na kwotę 9.452,86 zł. k. 1373 akt) . Podobnie było w przypadku pojazdów użytkowanych przez innych pracowników D. (...): D. T., D. K. (2), R. W., J. Z., Ł. M. . Ich samochody były wzięte w leasing i (...) A. pozwana obciążała kosztami leasingu (faktury k. 1372-1375). Po zakończeniu umowy leasingu (...) odkupiła samochody od pozwanej spółki. Natomiast samochody będące własnością pozwanej a użytkowane przez pracowników D. (...) zostały sprzedane (...)A. 26.09.2016 r. ( faktury Vat k. 1379-1382, 1387). (...)sp. z o.o. w Ł. kupiła też komputery i programy komputerowe ( k. 1363- 1365). Pracownicy D. (...) (...) A. korzystali z telefonów A., a kosztami rozmów za okres maj-grudzień 2016 r. pozwana obciążała (...) A. ( k. 29-30).

Powód tak jak i inni pracownicy D. (...), zaliczał się do pracowników, którzy swoją pracę wykonywali głównie w terenie poprzez wizyty u klientów, ale także w domu poprzez e-mail. W mniejszym stopniu pracę wykonywał pracę biurową w siedzibie Spółki. Pracownicy D. (...) w obu spółkach nie mieli wyodrębnionych własnych biur. Zebrania wszystkich pracowników, które odbywały się raz w miesiącu, zazwyczaj miały miejsce w sali konferencyjnej w K..

16.08.2017 r. powód P. Z. przekazał do (...) wypowiedzenie umowy o pracę zawartej 02.05.2016 r. z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego 1 miesiąc oraz do pozwanej (...) Sp. z o.o. wypowiedzenie umowy o pracę zawartej 01.07.2011 r. z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego 3 miesiące. Tego samego dnia powód P. Z. wystosował do pozwanej (...) Sp. z o.o. wezwanie do wypłaty zaległego wynagrodzenia, którego w jego ocenie nie otrzymywał od 01.05.2016 r. Wezwane powtórzył 16.03.2018 r., uszczegółowiając swoje żądanie.

Z dniem 08.09.2017 r. pomiędzy powodem P. Z. a (...)Sp. z o.o. nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

W trakcie zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. powód P. Z. wykorzystał:

- 2 dni urlopu okolicznościowego w okresie od 25.08.2011 r. do 29.08.2011 r.;
- 2 dni urlopu na żądanie w dniach 24.02.2014 r. i 14.10.2015 r.;
- 2 dni z tytułu opieki nad dzieckiem w dniach 24.12.2014 r. i 31.12.2014 r.;
- 5 dni urlopu wypoczynkowego w roku 2011 w dniach: 18.10., 06.12., 15.12., 23.12., 29.12.;
- 24 dni urlopu wypoczynkowego w roku 2012 w dniach: 05.01., 06.02-08.02., 22.03., 27.03., 06.04., 10.04., 30.04., 02.05., 04.05., 08.06., 25.06.-27.06., 27.08., 03.09., 28.09., 31.10., 02.11., 05.11., 17.12., 24.12., 31.12.;
- 28 dni urlopu wypoczynkowego w roku 2013 w dniach: 07.02.-08.02., 25.02.-26.02., 29.03., 15.04.-19.04., 02.05., 31.05., 10.06.-11.06., 15.07.-19.07., 09.08., 30.09., 04.10., 07.11-08.11., 24.12., 27.12., 30.12.-31.12.;
- 25 dni urlopu wypoczynkowego w roku 2014 w dniach: 02.01.-03.01., 05.03., 26.03.-28.03., 18.04., 22.04., 20.06., 30.06.-04.07., 01.09.-12.09., 14.11.;
- 23 dni urlopu wypoczynkowego w roku 2015 w dniach: 02.01., 05.01., 11.03., 18.03., 03.04., 07.04., 13.05., 05.06., 27.07.-31.07., 01.09., 06.10., 09.11.-19.11.;
- 19 dni urlopu wypoczynkowego w roku 2016 w dniach: 01.02.-05.02., 24.03.-29.03., 04.04.-18.04.

W trakcie zatrudnienia w (...)Sp. z o.o. powód P. Z. wykorzystał:

- 2 dni urlopu okolicznościowego w okresie od 04.05.2017 r. do 05.05.2017 r.;
- 14 dni urlopu ojcowskiego w okresie od 17.07.2017 r. do 30.07.2017 r.;
- 7 dni urlopu wypoczynkowego w roku 2016 w dniach: 12.08., 16.08., 31.10., 02.11., 23.12., 27.12., 30.12.;
- 30 dni urlopu wypoczynkowego w roku 2017 w dniach: 17.03., 20.03., 13.04.-18.04., 21.04.02.05., 16.06., 04.07., 14.08., 18.08.-07.09.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Powód swoje roszczenia wywodzi z obowiązku pracodawcy wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Twierdzi, że skoro nie podpisał porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną spółką, a pracodawca nie wypowiedział umowy, umowa miała charakter wiążący i trwała do czasu rozwiązania jej za wypowiedzeniem przez powoda. Okres wypowiedzenia jego zdaniem upłynął 30.11.2017 r. Jednocześnie dowodził, że pracował w dwóch zakładach pracy w pełnym wymiarze czasu pracy tj. w (...)A. jako Dyrektor D. (...) i w ramach tego zatrudnienia sprzedawał pasze dla bydła produkowane przez spółkę oraz koordynował pracę D. (...) oraz w A. jako Dyrektor D. (...) zajmujący się sprzedażą kukurydzy nasiennej, mieszanek traw pastewnych, doradztwem w stosowaniu środków produkcji rolnej i sprzedażą śrutu sojowej, rzepakowej,

kukurydzianej wysłodki buraczanej, folii strech oraz współpracą w zakresie sprzedaży tych towarów, negocjacjami handlowymi, wyborem odmian, tworzeniem planów rozwoju sprzedaży.

W okolicznościach sprawy koniecznym stało się rozważenie czy doszło do przejścia części zakładu pracy - (...) sp. z o.o. do innej spółki - (...). Unormowana w art. 23<sup>(1)</sup> KP instytucja przejścia zakładu lub jego części na innego pracodawcę oznacza sytuację, gdy w wyniku różnego rodzaju zdarzeń prawnych, a nawet faktycznych zakład pracy (rozumiany jako zorganizowany zespół środków materialnych i niematerialnych, służący realizacji przez pracodawcę konkretnej działalności i stanowiący dla związanych z nim pracowników placówkę zatrudnienia) bądź jego część przechodzi z posiadania jednego podmiotu (dotychczasowego pracodawcy) w posiadanie kolejnego, który wskutek tego staje się pracodawcą dla przejętych pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 sierpnia 1995 roku w sprawie I PRN 38/95). Konsekwencją jest zmiana pracodawcy i wstąpienie nabywcy zakładu w prawa oraz obowiązki zbywcy, będącego do tej pory stroną w stosunkach pracy z załogą. Skutek ten następuje w chwili przejścia zakładu, automatycznie, z mocy prawa, bez potrzeby dokonywania przez strony jakichkolwiek dodatkowych czynności, zwłaszcza rozwiązywania wcześniejszych i nawiązywania nowych stosunków pracy. Z racji ściśle, bezwzględnie obowiązującego charakteru unormowań art. 23<sup>(1)</sup> KP nie jest możliwe ich wyłączenie w drodze porozumienia pracownika z pracodawcą lub stron transferu. Przepis art. 23<sup>(1)</sup> § 1 KP gwarantuje pracownikom zakładu objętego transferem nie tylko ciągłość stosunków pracy, ale także ich niezmiennalność, co do terminowego lub bezterminowego charakteru oraz treści.

W ocenie Sądu Okręgowego, pomimo podpisania przez wszystkich pracowników (z wyjątkiem powoda) porozumienia o rozwiązaniu umów o pracę z dotychczasowym pracodawcą - pozwaną spółką i podpisania nowych umów o pracę z (...)sp. z o.o. doszło do faktycznego przejścia władztwa nad częścią zakładu pracy przez nowego pracodawcę.

Świadczą o tym niekwestionowane w sprawie fakty. (...) Spółka z o.o. w (...) sp. z o.o. są podmiotami powiązanymi kapitałowo i rodzinie. (...)i S. P. są udziałowcami (...) sp. z o.o. w K.. S. P. jest jej prezesem a A. P. (jego syn) prokurentem (k. 72-78). A. P. jest też współnikiem i prezesem zarządu (...)sp. z o.o. ( odpis krs na stronie ms.gov.pl). Pozostałymi współnikami są żona i córka S. P.. Do 2015 r. (...) sp. z o.o. w K. zajmowała się m.in. produkcja paszy dla bydła. Sprzedają tej paszy i innych towarów (nieprodukowanych przez spółkę) przeznaczonych do hodowli bydła zajmował się D. (...), którego dyrektorem był powód. W 2015 r. w G. powstała nowa wytwórnia paszy dla bydła stworzona przez (...) A.. Produkowaną paszę sprzedawał (...) sp. z o.o. Jak zeznał A. P. ( k. 1066 odw- (...)) wynikało to z faktu, że odbiorcy towarów dla bydła mieli podpisane umowy z (...) sp. z o.o., spółka ta też miała zabezpieczone należności od klientów. W międzyczasie zostały dopracowane umowy z kontrahentami bezpośrednio przez (...)A. i dotychczasowy układ stał się niekorzystny. Spółki postanowiły, że dystrybutorem paszy dla bydła będzie jej producent czyli (...). Doszło do reorganizacji, o której relacjonował w zeznaniach powód, pozwany i wszyscy świadkowie będący pracownikami D. (...). Dotychczasowi pracownicy tego działu od 02.05.2016 r. stali się pracownikami (...) A., podpisali umowy o pracę z nowym pracodawcą. Z wyjątkiem powoda, pracownicy rozwiązali umowy o pracę z (...) sp. z o.o. w K. podpisując porozumienie. Dział (...) w (...)A. był zorganizowany identycznie jak w (...) sp. z o.o. Pracownicy zatrudnieni zostali na identycznych stanowiskach, dyrektorem D. (...) pozostał P. Z.. Pracownicy D. (...) (...) A. zajmowali się sprzedażą pasz dla bydła oraz tzw. towarów zewnętrznych (nieprodukowanych przez spółkę) np. śruty, nasion kukurydzy, nasion traw. P. fakturowane były na (...) A. a towary zewnętrzne na A. jeśli były jej własnością- zeznania D. K. (1) k. 231 odw-232, Ł. M. k. 232, W. A. K. 232odw-233 akt, J. M. (1) k. 1063, D. M. (1) k. 1064-1065, D. T. k. 1065 odw.- (...), A. P. (...)- (...), R. W. k. 1070). Zeznania R. T. (k. 1069) dotyczące tej kwestii są niewiarygodne ze względu na wewnętrzną sprzeczność. Świadek początkowo twierdził, że w A. sprzedawał i pasze i towary zewnętrzne a po przejściu do (...) A. tylko pasze. Potem stwierdził, że teoretycznie miał nie sprzedawać towarów zewnętrznych ale musiał to robić, bo był z tego rozliczany. Wymagał tego prezes A. P. i o konieczności sprzedaży tych towarów powiedział mu P. Z.. Świadek jako podwładny powoda próbuje przyjąć linię zeznań korzystną dla niego, co w konsekwencji powoduje niespójność i sprzeczność treści zeznań.

Pracownicy D. (...) przeniesieni do (...) A. nadal korzystali ze sprzętu otrzymanego w A. : telefonów i samochodów służbowych. Jeśli samochody były leasingowane, to A. obciążała (...) A. kosztami leasingu, podobnie było z kosztami



połączeń telefonicznych. Po zakończeniu umowy leasingu (...) odkupiła samochody od pozwanej spółki. Natomiast samochody będące własnością pozwanej a użytkowane przez pracowników D. (...) zostały sprzedane G.A. 26.09.2016 r. (faktury Vat k. 1379-1382, 1387). (...) sp. z o.o. w Ł. kupiła też komputery i programy komputerowe (k. 1363- 1365). Jak zeznał A. P. jeśli licencje programów komputerowych potrzebnych w D. (...) nie mogły zostać cedowane na (...) A., to umowy zostały rozwiązane i zawierano nowe już przez (...) A..

Analizując sekwencję zdarzeń i fakty nie sposób podważyć następstwa prawnego określonego art. 23<sup>1</sup> KP. Przeniesienie działu bydła nie było sytuacją doraźną czy tymczasową ale miało charakter stały i nieodwracalny w okolicznościach sprawy. Związane to było z przeniesieniem produkcji paszy do (...) A. a co za tym idzie również przeniesieniem odbiorców tej paszy i innych produktów służących bydłu. Dział (...) w pozwanej spółce przestał istnieć, sprzedano G. A. samochody służące pracownikom oraz transportowi paszy dla bydła ale też dokonano cesji innych składników majątkowych potrzebnych do funkcjonowania działu w (...) A..

Interpretacji art. 23<sup>(1)</sup> KP dokonał Sąd Najwyższy w wyroku z 18.04.2018 r. II PK 53/17. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że art. 23<sup>(1)</sup> KP nie definiuje pojęcia części zakładu pracy ani pojęcia zakładu pracy. Wobec tego zasadnicze znaczenie dla określenia tych pojęć na gruncie wskazanego przepisu ma wykładnia stosownych przepisów dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, powoływana dalej jako „dyrektywa” lub „dyrektywa (...)”. Należy wskazać, że użyte w art. 23<sup>(1)</sup> KP pojęcia „zakład pracy” i „część zakładu pracy” są desygnatami przyjętego w dyrektywie określenia „jednostka gospodarcza”, które jest zbiorczym pojęciem oznaczającym przejmowane przedsiębiorstwo, zakład lub część przedsiębiorstwa lub zakładu. Pojęcie „jednostka gospodarcza”, zdefiniowane w art. 1 ust. 1 lit. b dyrektywy, oznacza zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza. Sąd Najwyższy w wielu orzeczeniach przyjął odpowiadające unijnemu pojęciu jednostki gospodarczej określenie części zakładu pracy, wskazując, że jest to pewna zorganizowana całość, na którą składają się określone elementy materialne i majątkowe, system organizacyjny i struktura zarządzania, które dają możliwość dalszego wykonywania pracy przez zatrudnionych w niej pracowników (zob. wyrok z dnia 13 kwietnia 2010 r., I PK 210/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 249 i tam powołane orzeczenia). Pojęcie jednostki gospodarczej zostało wprowadzone do prawa wspólnotowego dyrektywą Rady 98/50/WE z 29 czerwca 1998 r. zmieniającą dyrektywę 77/187/EWG. Zmiana ta nastąpiła w reakcji na ewolucję orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, prowadzącą do uznania, że przejście może dotyczyć jedynie stabilnej ekonomicznie jednostki, której funkcjonowanie nie jest ograniczone do wykonywania jednego określonego zadania, jak np. ukończenia prac budowlanych rozpoczętych przez poprzedniego pracodawcę. Skryształowanie tego stanowiska nastąpiło w sprawie S., w której Trybunał Sprawiedliwości uznał, że pojęcie podlegającej przejściu jednostki odnosi się do zorganizowanej grupy osób i środków ułatwiających wykonywanie działalności gospodarczej, zmierzającej do osiągnięcia określonego celu i nie może być zredukowane do powierzonych jej zadań czy usług (wyrok z dnia 11 marca 1997 r. w sprawie C-13/95 A. S. v. (...) K. pkt 13, 15). Trybunał odszedł więc od traktowania samego zadania jako jednostki podlegającej przejściu. To stanowisko zostało zaakceptowane w późniejszym orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości i wyrażone we wskazanej wyżej definicji jednostki gospodarczej przyjętej przez dyrektywę (...). W świetle sprawy S., podstawowe znaczenie dla prawidłowego rozstrzygnięcia w sprawach dotyczących transferu ma ocena charakteru jednostki gospodarczej: czy jest to jednostka, której zasadniczymi zasobami, wartościami, 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 liczby i kwalifikacji) została przejęta. Dotyczy to w świetle orzecznictwa Trybunału takich usług jak sprzątanie, pomoc w domu dla mieszkańców gminy potrzebujących takiej pomocy, nadzorowanie obiektów, utrzymanie parków i ogrodów. Trybunał uznaje, że w pewnych sektorach, których działalność opiera się głównie na sile roboczej, zespół pracowników, który prowadzi trwale wspólną działalność, może tworzyć jednostkę gospodarczą. W wypadku 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 oraz wyżywienia pacjentów szpitala. Przejście jednostki gospodarczej następuje pod warunkiem, że zachowuje ona tożsamość. Pojęcie tożsamości zostało wprowadzone do unijnej regulacji transferu zakładu pracy dopiero dyrektywą 98/50 WE. Jednakże wcześniej zostało ono uznane za podstawowe kryterium skuteczności przejścia w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości. Podstawowe znaczenie miał w tym względzie wyrok w sprawie S. (wyrok z dnia 18 marca 1986 r. w sprawie C-24/85 J. M. (2) (...)B. C. et A. B. en Z. B., 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, lecz konieczne jest przede wszystkim rozważenie, czy został przekazany jako funkcjonująca jednostka, czy jego działanie jest rzeczywiście kontynuowane lub podjęte ponownie przez nowego pracodawcę. W celu oceny, czy przesłanki przejścia zostały spełnione, należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności faktyczne, które charakteryzują dane zachowanie, do których zalicza się w szczególności rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, o który chodzi, przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych takich jak budynki i ruchomości, wartość składników 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. Od sprawy S. Trybunał Sprawiedliwości przyjmuje konsekwentnie, że jednostka gospodarcza (a więc przedsiębiorstwo, zakład, część zakładu) będąca przedmiotem transferu nie może być sprowadzona tylko do działalności, którą prowadzi. Jej tożsamość wynika z wielości nierozłącznych elementów, jak wchodzący w jej skład personel, kierownictwo, organizacja pracy, metody działania czy ewentualnie jej środki trwałe (co do ewolucji orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości w opisanych wyżej kwestiach zob. pkt 2 uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2012 r., I PK 179/11, zob. także np. wyroki Sądu Najwyższego z: 29 marca 2012 r., I PK 150/11, 14 czerwca 2012 r., I PK 235/11). Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, dokonanie przez sąd oceny, czy nastąpiło przejście zakładu pracy lub części zakładu pracy na innego pracodawcę, wymaga przeprowadzenia testu składającego się z następujących działań. **Po pierwsze**, sąd powinien zidentyfikować jednostkę - zakład pracy lub część zakładu, będącą przedmiotem przejścia. Chodzi o ustalenie, czy w strukturach dotychczasowego pracodawcy występowała dostatecznie wyodrębniona jednostka, którą można uznać za zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie określonej działalności. Aby dokonać takiego ustalenia należy odwołać się do wypracowanych w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Najwyższego kryteriów ustalania istnienia takiej jednostki, takich jak przypisanie jej określonego zadania, wyodrębnienie zespołu pracowników, ustalenie określonej struktury kierownictwa, umożliwienie dysponowania środkami materialnymi, urządzeniami, specjalistyczną wiedzą itp. **Po drugie**, należy ustalić czy jest to jednostka, której zasadniczymi zasobami, wartościami, 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. **Po trzecie**, sąd powinien zbadać, czy jednostka ta zachowała tożsamość po dokonaniu transferu. W wypadku jednostek, których zdolność do działania opiera się na pracy ludzkiej, stwierdzenie tożsamości jednostki przed i po przejęciu zależy w decydującej mierze od stwierdzenia przejęcia większości pracowników (w sensie liczby i kwalifikacji). Jeśli natomiast funkcjonowanie jednostki opiera się głównie na składnikach materialnych, decydujące jest przejęcie zasobów materialnych, nawet gdy nie przejęto większości personelu. Nie oznacza to jednak, że inne kryteria zachowania tożsamości nie mają znaczenia.

Przenosząc te założenia na stan faktyczny sprawy stwierdzić należy, że doszło do transferu całego D. (...) z (...) sp. z o.o. w K. do (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.. Od maja 2016 r. (...) sp. z o.o. zakończyła działalność w zakresie sprzedaży paszy dla bydła, zadania te przejęła (...)na zasadzie ciągłości usług. Dla zapewnienia tej ciągłości nastąpiło przejęcie wszystkich pracowników działu bydła i składników majątkowych w zakresie niezbędnym do kontynuowania zadań. A zatem między obiema Spółkami doszło do transferu nie tylko w aspekcie zadaniowym (sprzedaż produktów dla bydła), ale i aspekcie majątkowym (wykorzystanie przez (...) A. części środków służących do realizacji zadań przez D. (...)). Skoro z perspektywy zachowania ciągłości sprzedaży ważny był nie tyle zasób materialny, ale pracownicy i kontrahenci, to z tego punktu widzenia należy uznać, że to właśnie one były istotnym wskaźnikiem zachowania tożsamości przez przejmowaną część zakładu pracy. Co więcej, istniało zapotrzebowanie

na pracę powoda, który od 02.05.2016 r. wykonywał w D. (...) swoje dotychczasowe obowiązki jako Dyrektor działu (...). W rezultacie uprawniony jest wniosek, że doszło do generalnego przekształcenia podmiotowego po stronie pracodawcy na warunkach określonych w art. 23<sup>(1)</sup>KP, a powód nie tylko że przeszedł do nowego pracodawcy z mocy prawa, ale i faktycznie świadczył na jego rzecz pracę. Do transferu dochodzi z mocy prawa, po spełnieniu się warunków wskazanych w omawianym przepisie, a zatem nie podpisanie przez powoda porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną spółką nie niweczy przejścia. Zauważyć też trzeba, że ze względu na istotę instytucji przejścia zakładu pracy, rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron (jak każda inna czynność prawna) nie może zmierzać do obejścia art. 23<sup>(1)</sup> KP, a więc do wyłączenia ustawowych skutków przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP). Z racji ściśle, bezwzględnie obowiązującego charakteru unormowań art. 23 KP nie jest możliwe ich wyłączenie w drodze porozumienia pracownika z pracodawcą lub stron transferu. Przepis art. 23<sup>(1)</sup> § 1 KP gwarantuje pracownikom zakładu objętego transferem nie tylko ciągłość stosunków pracy, ale także ich niezmiennalność, co do terminowego lub bezterminowego charakteru oraz treści. Z art. 23<sup>(1)</sup> § 1 KP wynika, że razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie (§ 2).

Nie sposób zgodzić się z powodem, że od maja 2016 r. był pracownikiem obu spółek, gdyż nie podpisał porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną, co w jego odczuciu powoduje, że stosunek pracy trwał nadal. Jak już Sąd wyżej wskazał w przypadku transferu części zakładu pracy nie ma potrzeby rozwiązywania dotychczasowych umów o pracę i nawiązywania nowych. Przejście następuje z mocy prawa. Ustawodawca wykluczył też możliwość wypowiedzenia stosunku pracy z powodu przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę – art. 23<sup>1</sup> § 6 KP.

Nie ma żadnej podstawy aby kwestionować twierdzenia powoda, że po maju 2016 r. sprzedawał odbiorcom towary zewnętrzne np. nasiona kukurydzy czy traw, śrutę sojową i rzepakową bądź folię strech, które fakturowane były na pozwaną spółkę. Potwierdzają to faktury (k. 123-217) i zeznania świadków P. C. k. 233 czy Ł. P. k. 233 odw akt. Z zeznań tych świadków wynika, że powód sprzedawał im pasze dla bydła oraz fakturowane na A. towary w postaci śruty czy nasion kukurydzy lub trawy oraz inne. Doradzał też np. kiedy ściąć trawę i jaką odmianę trawy wybrać. Nie można jednak na tej podstawie konstruować dodatkowego stosunku pracy. Wszyscy pracownicy D. (...) przed transferem sprzedawali i paszę i towary zewnętrzne. Za sprzedaż tych ostatnich otrzymywali roczną premię. Po przejściu działu do grupy A. nic się nie zmieniło o czym relacjonowali wszyscy przesłuchani pracownicy działu. Nadal sprzedawali paszę dla bydła i towary zewnętrzne. Jedynie faktury wystawiane były na obie spółki. Sprzedaż towarów zewnętrznych w porównaniu ze sprzedażą paszy dla bydła była znikoma, stanowiła od 1% do 10% sprzedaży – zeznania J. M. (1) k. 1063, D. M. (1) k. 1064, A. P. k. 1067. W zakresie obowiązków powoda od maja 2016 r. nic się nie zmieniło. Nie świadczy również o wykonywaniu pracy na rzecz pozwanej fakt przebywania przez powoda w K., gdzie mieści się pozwana spółka. Jeżdżą do K. wszyscy pracownicy D. (...). Tam mieści się bowiem laboratorium, gdzie wozi się próby kiszzonek (świadek D T. k. 1066), w K. odbywały się też narady D. (...) (świadek D. M., J. M.), tam jest dział zamówień, logistyki (J. B. k. 230, D. K. ). Świadkowie zeznali, że żaden z pracowników D. (...) nie ma swego biura, ich praca jest praca terenową. Na tle zeznań pozostałych świadków zeznania D. K. (2) (k. 234), że powód miał biuro i w K. i w G. są niewiarygodne i odosobnione. Nie ma najmniejszej wątpliwości, że również po maju 2016 r. zebrania działu (...) odbywały się w K. w budynkach pozwanej spółki. P. Z. cały czas był też w kontakcie z pracującą w K. M. N.. Za jej pośrednictwem zwoływał zebrania D. (...) np. zebranie na 17.05.2016 r. – (k.890-891). Na tych zebraniach również omawiano sprzedaż towarów zewnętrznych co wynika z treści emaila kierowanego do M. N. w dniu 11.05.2016 r. „ M. – na naradę przygotuj mi proszę zrzut sprzedaży Foli, T. i zakiszaczy ( pisownia oryginalna k. 891). M. N. informowała też P. Z. o sprawach D. (...) np. o konieczności przypomnienia D. (...) o voucherach z Pioniera ( k. 850 akt). P. Z. przeprowadzał też szkolenia np. nawozowe z udziałem pracowników swego D. o czy świadczy np. email z 02.02.2017 r. ( k. 844). Komunikował się w sprawie pracowników D. (...) (tj. ich zatrudnienia, wynagradzania, wykonywania zadań, oceny pracy itp.) z prezesem pozwanej spółki (...) we wrześniu 2016 r. ( k. 894-895), który jednocześnie był pełnomocnikiem (...) A. jak zeznał.

O zatrudnieniu w pozwanej spółce nie świadczą też wydruki (...) (k. 1240-1344). Nie dowodzą one, że powód pracował po 16 godzin dziennie, a jedynie, że wykonywał pracę na rzecz (...) A. jako dyrektor D. (...) i przyjmował zamówienia zarówno na produkty G. (...) jak i towary pozwanej spółki, co należało do obowiązków wszystkich pracowników działu (...). Wskazują też, że w spornym okresie przebywał w siedzibie pozwanej w K., w biurze (...) w G.. Nie sposób jednak na podstawie tych dokumentów wywieść, że powód pracował w dwóch różnych podmiotach jednocześnie.

Nie ulega wątpliwości, że od maja 2016 r. Dział (...) w strukturze pozwanej spółki przestał istnieć, został włączony w strukturę (...) A.. Zeznania świadków Ł. Ż. (k. 1068 odw- (...), R. T. k. 1069, R. W. k. 1070 czy Ł. P. k. 2330dw, D. K. (2) k. 234 są niewiarygodne w części w której świadkowie twierdzą, że P. Z. pracował w dwóch spółkach jednocześnie. Świadczenie ten fakt łączy albo ze sprzedażą towarów fakturowanych na pozwaną i (...) A., albo z faktem nie podpisania porozumienia przez powoda. Niektórzy podają, że o pracy w A. relacjonował im powód, co zdaniem Sądu dowodzi jedynie kreowania przez niego rzeczywistości pod kątem dochodzonych roszczeń. Zeznania powoda też w tym zakresie nie są wiarygodne. Zresztą wynika z nich, że nie był przeciwny zakończeniu pracy w pozwanej spółce, chciał jednak negocjować warunki przejścia. Zdaniem Sądu wysoce prawdopodobne jest, że oczekiwał wypłaty sześciomiesięcznej odprawy, dlatego nie podpisał porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Jak zeznał nie godził się wyłącznie na rozwiązanie umowy w trybie porozumienia stron (k. 224 akt) należy zatem wnioskować, że zaakceptowałby rozwiązanie umowy w drodze wypowiedzenia rekompensowanego sześciomiesięczną odprawą.

Oczywistym też jest w okolicznościach sprawy, że pracodawca – pozwana spółka nie dopełniła formalności określonych art. 23<sup>1</sup> § 3 i 4 KP. Zgodnie z tą normą jeżeli u pracodawców, o których mowa w § 1, nie działają zakładowe organizacje związkowe, **dotychczasowy i nowy pracodawca informują** na piśmie swoich pracowników o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania; przekazanie informacji powinno nastąpić co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Przepis § 4 stanowi natomiast, że w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Zawiadomienie o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę powinno być dokonane nie tylko niezwłocznie i w terminie poprzedzającym zmiany, ale także w sytuacji, gdy przejście zakładu jest zdarzeniem pewnym z punktu widzenia pracodawcy. Przejęcie zakładu pracy musi być więc pewne w aspekcie jego podstawy. W art. 23<sup>1</sup> KP nie przewidziano sankcji na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracodawcę obowiązku zawiadomienia pracowników o przejściu zakładu pracy i wynikających z tego skutkach prawnych w zakresie ich stosunków pracy. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z tytułu niewykonania lub niewłaściwego wykonania tego obowiązku opiera się jednak na art. 471 KC, stosowanym poprzez art. 300 KP. Odpowiedzialność ta wchodzi w grę w razie wykazania przez pracownika jej przesłanek, w tym poniesienia szkody majątkowej wskutek nienależytego wykonania tego obowiązku, przy domniemaniu winy- wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.09.2003 r. I PK 280/02. Tego rodzaju roszczenia nie były jednak objęte pozwem w niniejszej sprawie.

Nie ulega też wątpliwości, że umowa o pracę zawarta z (...)sp. z o.o. w Ł. odbiega w swej treści od umowy zawartej z pozwaną spółką. W pozwanej spółce powód zarabiał 18.555 zł brutto. Aneks z 04.07.2011 r. uzgodniono, że wynagrodzenie powoda od 01.02. każdego roku będzie rewaloryzowane minimum o wskaźnik inflacji dóbr konsumpcyjnych za poprzedni rok. Nadto przewidziano, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę pracownik uzyska prawo do odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia pomniejszonej o wynagrodzenie wypłacone za ewentualne zwolnienie ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Natomiast w G. A. wynagrodzenie powoda określono na 9.000 zł. plus premia uznaniowa. Nie dopełniono zatem formalności w postaci zmiany warunków płacy w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Nie było natomiast przedmiotem rozpoznania czy powód zarabiał mniej czy tyle samo w G. A., która nie była stroną w sprawie i wobec niej nie zgłoszono żadnych roszczeń. Podnoszone przez S. P. okoliczności ustalania wysokości

wynagrodzenia w umowie o pracę z G. A. są przekonujące i wskazują, że kadry nie dysponowały aneksami do umów, które nie były włączane do akt osobowych z uwagi na specjalne traktowanie powoda jako Dyrektora D. (...) a w szczególności zasadę nieujawniania innym pracownikom wysokości jego wynagrodzenia. Niemniej jednak jasne jest, że nie zagwarantowano powodowi chociażby prawa do odprawy czy rewaloryzacji wynagrodzenia. Okoliczności te nie mają jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, nie są bowiem objęte żądaniami pozwu.

Reasumując, powód od 02.05.2016 r. nie był pracownikiem pozwanej spółki, nie świadczył na jej rzecz pracy i nie należy mu się wynagrodzenie dochodzone pozwem. Zeznania jego w tym zakresie należy ocenić jako niewiarygodne. Zgodnie z art. 80 KP wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Materiał dowodowy sprawy nie daje żadnych podstaw do przyjęcia, że powód był pracownikiem- Dyrektorem D. (...) w obu spółkach.

Nie ma też podstaw do wypłacenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Art. 171 KP stanowi, że w dopiero przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Powód wykorzystał cały urlop wypoczynkowy należny do maja 2016 r. Od maja 2016 r. nie był pracownikiem spółki a zatem nie przysługiwało mu prawo do urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 152 § 1 KP.

W konsekwencji powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie art. 98 KPC, obciążając nimi powoda. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego obliczono na zasadach z § 2 pkt 7 w zw. z § 9 ust 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22.10.2015