

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 15 listopada 2013 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej A. S. (1) na rzecz J. Z. kwoty wskazane w sentencji wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę i odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz kwotę 510 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 1 lit. a – g i 4 wyroku); oddalił powództwo w stosunku do Przedsiębiorstwa Produkcyjno – Handlowego (...) W. Z. (1), (...) Spółki Jawnej w Ł. (pkt 2); umorzył postępowanie w zakresie przywrócenia do pracy, wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i wynagrodzenia za maj 2013 roku (pkt 3); nie obciążył A. S. (1) kosztami sądowymi (pkt 5) oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie 1 w zakresie kwoty 1.600 zł (pkt 6).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny.

Powódka była zatrudniona w pozwanej firmie Przedsiębiorstwie Produkcyjno – Handlowym (...) - W. Z., H. Z. – Spółce Jawnej w Ł. od 9 stycznia 1992 roku, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pakowaczka – brygadzystka z wynagrodzeniem 1.600 złotych brutto miesięcznie. Spółka (...) zajmowała się produkcją kosmetyków. W ostatnim czasie działalność była prowadzona w Ł. przy ul. (...), gdzie mieści się lokal będący własnością spółki. Sytuacja finansowa spółki pogarszała się z biegiem lat. Od 2012 roku firma stawała się niewypłacalna. Następowaly opóźnienia w płatności wynagrodzeń dla pracowników. W 2013 roku pozwana straciła zdolność finansową. (...) spółki (...) podjęli decyzję o jej likwidacji. W czerwcu 2013 roku spółka (...) rozpoczęła wyprzedaż sprzętu oraz maszyn służących do prowadzenia działalności gospodarczej. W dniu 31 lipca 2013 roku został złożony do sądu wniosek o wykreślenie spółki z właściwego rejestru. Obecnie spółka nie zatrudnia pracowników. W dniu 12 lipca 2013 roku odbyło się spotkanie, na którym A. S. (1), ówczesna szefowa produkcji w firmie (...), przedstawiła pracownikom sytuację finansową spółki i wskazała, że firma będzie likwidowana. Zaproponowała wszystkim pracownikom pracę w swojej firmie na podstawie umów na czas określony. Warunkiem zatrudnienia było rozwiązanie dotychczasowych umów ze spółką jawną na mocy porozumienia stron. Powódka nie zgodziła się na rozwiązanie umowy ze spółką jawną na zaproponowanych warunkach. W dniu 19 lipca 2013 roku firma (...) rozwiązała z nią umowę o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 października 2013 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy pracodawca wskazał: „likwidację stanowiska pracy”. W okresie wypowiedzenia powódka została zobowiązana do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, a następnie zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Powódka z tytułu zatrudnienia nie otrzymała wynagrodzenia: za maj 2013 roku w wysokości 1.390 złotych, zaś za okres czerwiec – październik 2013 roku po 1.600 złotych brutto za każdy miesiąc. Zaległe wynagrodzenia za pracę są wypłacane przez A. S. (1) pracownikom, którzy podjęli u niej zatrudnienie. Pracownicy spółki (...), którzy rozwiązali umowy z tą firmą na mocy porozumienia stron pracują obecnie w firmie (...). Zawierali umowy o pracę poczynając od dnia 1 sierpnia 2013 roku.

A. S. (1) prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) od dnia 10 października 2012 roku. Poczynając od sierpnia 2013 roku działalność ta polega także na produkcji kosmetyków. Jest to ten sam profil działalności gospodarczej, jaką prowadziła spółka (...). Firma (...) przejęła w większości klientów i kontrakty firmy (...), zawierając z nimi nowe umowy. Działalność prowadzi w tym samym miejscu, co wcześniej spółka jawna, od której wynajmuje na podstawie umowy najmu z dnia 1 lipca 2013 roku, zlokalizowane w Ł. przy ul. (...) pomieszczenie produkcyjne wraz z częścią biurową. Przy prowadzeniu swojej działalności A. S. (1) używa maszyn oraz sprzętu biurowego należących wcześniej do spółki (...). Sprzęt biurowy zakupiła od firmy (...), maszyny zakupiła od podmiotu, który wcześniej kupił je od tej spółki.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie w zakresie, w jakim zostało wytoczone przeciwko pozwanej A. S. (1).

Sąd meriti wskazał, że przedmiotem żądania powódki było wynagrodzenie za pracę za okres od maja do października 2013 roku oraz odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka zażądała powyższych kwot solidarnie od dwóch podmiotów - Przedsiębiorstwa Produkcyjno – Handlowego (...) - W. Z., H. Z. – Spółki Jawnej w Ł. oraz A. S. (1), bowiem w ocenie powódki doszło do przejęcia zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p.

W ocenie Sądu doszło do przejęcia zakładu pracy w trybie tego przepisu przez A. S. (1). Przejęcie zakładu pracy, o którym mowa w art. 23¹ § 1 k.p. oznacza sytuację, gdy w wyniku różnego rodzaju zdarzeń prawnych lub 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 zatrudniania) przechodzi z posiadania jednego podmiotu (dotychczasowego pracodawcy) w posiadanie kolejnego, który wskutek tego staje się pracodawcą dla przejętych pracowników.

Zdaniem Sądu meriti w niniejszej sprawie mamy do czynienia z sytuacją, w której doszło do przejęcia całości zakładu pracy przez nowego pracodawcę. Pozwana A. S. (1) przejęła bowiem Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Handlowego (...) - W. Z., H. Z. – Spółki Jawnej w Ł. w rozumieniu art. 23 (1) § 1 k.p. Wprawdzie między stronami nie było formalnych uzgodnień i czynności prawnej, np. umowy, z której wynikałoby to przejęcie, jednakże do transferu doszło na skutek zdarzeń faktycznych. Sąd podkreślił, że pozwana A. S. (1) prowadzi ten sam profil działalności gospodarczej, co wcześniej spółka (...), czyli produkcję kosmetyków i to po dniu, kiedy pozwana spółka złożyła wniosek o wykreślenie z rejestru w związku z uchwałą o likwidacji. Pozwana S. przejęła w większości klientów spółki oraz kontrakty i bez znaczenia pozostaje, że zawarła z nimi nowe umowy. Do prowadzenia działalności gospodarczej wykorzystuje mienie wcześniej należące do spółki, zwłaszcza maszyny służące do produkcji kosmetyków. Przy czym również bez znaczenia pozostaje fakt, że zakupiła je od podmiotu trzeciego, który uprzednio odkupił je od spółki (...). A. S. (1), na podstawie umowy najmu, prowadzi działalność w tych samych pomieszczeniach co firma (...), a umowa dotyczy całego budynku. Wreszcie Sąd podniósł, że A. S. (1) do wykonywania swojej działalności przejęła pracowników firmy (...), przynajmniej tych, którzy wyrazili zgodę na zawarcie z nią nowych umów o pracę. Z tym, że wolą pozwanej było zapewnienie miejsca pracy całej grupie, jednak część osób nie wyraziła zgody na taki sposób rozwiązania umowy o pracę, jaki zaproponowała pozwana. W ocenie Sądu konstrukcja prawna przejęcia pracowników, na mocy której dotychczasowy pracodawca proponował swoim pracownikom rozwiązanie umów na mocy porozumienia stron, a następnie nawiązanie nowego stosunku pracy z nowym pracodawcą, była sprzeczna z treścią art. 23¹ k.p. Sąd wskazał, że wadliwe było skłanianie pracowników firmy (...) do rozwiązywania dotychczasowych umów o pracę i nawiązywanie nowych - z pozwaną A. S. (1), skoro wstąpienie nowego pracodawcy w prawa i obowiązki zbywcy następuje automatycznie w chwili przejęcia zakładu pracy. Taki zabieg był o tyle niekorzystny dla powódki, gdyż A. S. (1) proponowała jej umowę na czas określony, podczas gdy powódkę łączył ze spółką jawną stosunek pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony. Pracownicy, którzy przystali na warunki pracy u A. S. (1) zostali przez nią przejęci i wykonują podobną pracę do tej, którą wykonywali u pozwanej spółki, na tych samych maszynach, w tym samym miejscu.

Przejęcie, w rozumieniu art. 23¹ kp firmy (...) przez A. S. (1) dotyczyło całego zakładu i nastąpiło, w ocenie Sądu, z początkiem sierpnia 2013 roku.

Skoro doszło do przejęcia całego zakładu pracy, tj. spółki (...), Sąd przyjął, że za zobowiązania spółki ze stosunku pracy poprzedzające to przejęcie odpowiada nowy pracodawca, czyli A. S. (1). Sąd zaznaczył, że podstawą odpowiedzialności pozwanej A. S. (1) jest art. 23¹ § 1 i 2 k.p. Paragraf drugi wskazanego artykułu stanowi, że za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Jak przyjmuje się w orzecznictwie brak szczególnej regulacji dotyczącej odpowiedzialności za tego rodzaju zobowiązania w razie przejęcia zakładu pracy w całości co oznacza, że odpowiada za nie nowy pracodawca. Z mocy art. 23¹ § 1 k.p. stał się on bowiem stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Pracodawca przejmujący zakład pracy odpowiada wobec zatrudnionych w nim pracowników w całości, wyłącznie i samodzielnie za zobowiązania zaciągnięte przed aktem przejęcia przez przejęty zakład. W razie przejścia całości

zakładu pracy na nowego pracodawcę i likwidacji pracodawcy dotychczasowego, za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę, odpowiedzialny jest tylko nowy pracodawca.

W przypadku powódki do zobowiązań należało zaliczyć, m.in. zaległości z tytułu wynagrodzenia za pracę. Sąd podniósł, że pozwana spółka (...) nie kwestionowała tych zaległości, ani co do zasady ani co do wysokości. Także A. S. (1) nie zgłosiła w tym zakresie żadnych zarzutów. Z tych względów Sąd zasądził od A. S. (1) na rzecz powódki kwotę 1.390 złotych tytułem zaległego wynagrodzenia za maj 2013 roku oraz kwoty po 1.600 zł miesięcznie za okres od czerwca do października 2013 roku, o czym Sąd orzekł w punkcie 1 wyroku.

O odsetkach od wynagrodzenia za poszczególne miesiące Sąd orzekł zgodnie z art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Przedmiotem żądania powódki było także odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd podkreślił, że czynności prawne ze stosunku pracy dokonane przez przekazującego pracodawcę są wiążące dla pracodawcy przejmującego. Jeżeli pracodawca przekazujący złożył wypowiedzenie pracownikowi z terminem upływającym już po przekazaniu, to umowa ulegnie rozwiązaniu w przewidzianym terminie, chyba, że nowy pracodawca i pracownik zgodnie porozumieją się co do innego skutku. Oznacza to, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę dokonane przez firmę (...) wiąże A. S. (1). Odpowiedzialność A. S. (1) za zobowiązania spółki (...) z tytułu stosunku pracy obejmuje również swym zakresem odpowiedzialność za wypowiedzenie przez firmę (...) umowy o pracę, które było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas nieokreślony (art. 23¹ § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p.).

Wypowiedzenie umowy o pracę nie może zmierzać do obejścia art. 23¹ k.p., a więc do wyłączenia ustawowych skutków przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), dlatego podlega ono kontroli sądu w postępowaniu wszczętym odwołaniem pracownika od wypowiedzenia (tak SN w wyroku z dnia 21.06.2005, II PK 28/05, OSNP 2006/3-4/44).

Firma (...) wypowiedziała powódce umowę zawartą na czas nieokreślony, podając jako przyczynę likwidację stanowiska pracy. Na gruncie niniejszej sprawy przejęcie przez pozwaną A. S. (1) spółki (...) nastąpiło wraz z pracownikami wykonującymi dotychczas pracę na rzecz spółki. To zdarzenie nie niesło za sobą likwidacji stanowisk pracy, bowiem stanowiska te dalej istniały u nowego pracodawcy w ujęciu normatywnym art. 23¹ k.p. Intencją pozwanej było zatrudnienie wszystkich pracowników i zaproponowała pracę całej grupie pracowników. Takiej oceny nie zmienia fakt, iż J. Z. nie została zatrudniona u A. S. (1). Brak tego zatrudnienia, jak wyżej wskazano, wynikał ze sprzecznego z art. 23¹ k.p., wdrożenia trybu rozwiązywania umowy o pracę z dotychczasowym pracodawcą i nawiązywania kolejnej umowy z nowym pracodawcą. Ta błędna procedura nie może nieść dla powódki ujemnych następstw. Zwłaszcza z faktu, iż nie pracuje ona u A. S. (1), nie można wyciągać wniosku, iż nastąpiła likwidacja jej stanowiska pracy. A. S. (1) przejęła pracowników spółki (...) (tych, którzy wyrazili zgodę na zawarcie z nią nowych umów) i wykonują oni podobne zadania jak u poprzedniego pracodawcy. Okoliczność, że pozwana nie uzupełniała zatrudnienia o osoby z zewnątrz, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia, bowiem pozwana nie wykazała także, by aktualnie w strukturze organizacyjnej firmy stanowisko akurat powódki zostało zlikwidowane.

Z powyższego wynika, że podana przez firmę (...) przyczyna wypowiedzenia nie była rzeczywista ani prawdziwa, lecz pozorna. Sąd uznał więc, że spółka (...) wypowiedziała powódce umowę o pracę z naruszeniem art. 45 § 1 k.p., bowiem wypowiedzenie to nie było uzasadnione. Stąd żądanie powódki o odszkodowanie zasługuje na uwzględnienie. Wysokość tego odszkodowania, tj. 4.800 złotych brutto, odpowiada 3 – miesięcznemu okresowi wypowiedzenia, co jest zgodne z dyspozycją art. 47 (1) k.p. Jako że odpowiedzialność za niezgodne z prawem wypowiedzenie przez firmę (...) umowy o pracę z powódką ponosi, zgodnie z art. 23¹ § 1 k.p., A. S. (1), należało właśnie od tej pozwanej zasądzić na rzecz powódki kwotę 4.800 złotych.

Sąd Rejonowy wskazał, że zobowiązania firmy (...) wynikające ze stosunku pracy całkowicie przejęła A. S. (1). To powoduje, że pozwana spółka, od strony materialno prawnej, nie odpowiada za będące przedmiotem procesu zobowiązania wobec powódki (wyklucza to solidarną odpowiedzialność z pozwaną A. S. (1)), a od strony procesowej nie była legitymowana biernie. To spowodowało, iż Sąd oddalił powództwo względem spółki (...), przyjmując, że uznanie przez nią powództwa w zakresie wynagrodzeń za pracę, w świetle powyższych rozważań co do zasad odpowiedzialności, jest sprzeczne z prawem i zmierza do jego obejścia.

Sąd umorzył postępowanie w zakresie wynagrodzenia za kwiecień 2013 roku oraz przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, bowiem powódka w tym zakresie cofnęła pozew wraz ze zrzeczeniem się roszczenia, bądź nastąpiło to przed rozpoczęciem rozprawy. W takiej sytuacji, zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c., zgoda pozwanych nie była konieczna. Cofnięcie pozwu w świetle okoliczności sprawy jawi się jako dopuszczalne, bowiem powódka otrzymała zaległe świadczenie, nadto wystąpiła z roszczeniem alternatywnym. Sąd uznał, że nie zmierzało ono do obejścia prawa, nie było sprzeczne z przepisami prawa, zasadami współżycia społecznego ani nie naruszało słusznego interesu pracownika (zob. art. 203 § 4 oraz art. 469 k.p.c.).

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.

Sąd odstąpił od obciążania pozwanej kosztami sądowymi zgodnie z art. 113 ust. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. nr 167/05, poz. 1398 ze zm.) w związku z art. 102 k.p.c. Sąd miał na uwadze przede wszystkim pierwszeństwo zaspokojenia roszczeń pracowniczych przed roszczeniami Skarbu Państwa z tytułu kosztów sądowych.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł zgodnie z art. 477 (2) § 1 k.p.c.

Powyższe orzeczenie zostało zaskarżone przez obie strony.

Strona powodowa zaskarżyła powyższy wyrok w części tj. w zakresie punktu 2.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła naruszenie prawa materialnego tj. przepisu art. 23¹ k.p. poprzez jego niewłaściwą interpretację polegającą na uznaniu, że w sytuacji, gdy dochodzi do przejścia całego zakładu pracy na nowego pracodawcę, jedynie nowy pracodawca jest odpowiedzialny za zobowiązania pracownicze, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że w przypadku gdy dotychczasowy pracodawca nie uległ likwidacji odpowiedzialność obu podmiotów jest oparta na solidarności nieprawidłowej.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa również przeciwko pozwanej (...) W. Z., H. (...) Spółce Jawnej w ten sposób, że zapłata przez którąkolwiek z pozwanych zwolni pozostałą oraz o zasądzenie od pozwanej spółki, na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje według norm przepisanych.

Pozwana A. S. (1) zaskarżyła powyższy wyrok w części tj. w zakresie punktu 1, 2, 4 i 6.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła:

1. naruszenie przepisów procesowych mających wpływ na treść rozstrzygnięcia, a mianowicie:

a) art. 227 k.p.c.- poprzez brak ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności i treści oświadczeń składanych podczas spotkania w dniu 12 lipca 2013 roku, terminów i cen zakupu maszyn służących apelującej do prowadzenia działalności, przedmiotu tej działalności, relacji między pozwaną 1 i pozwaną 2, treści umów zawartych z kontrahentami przez pozwaną 1 i pozwaną 2. Poczynienie wyżej opisanych ustaleń doprowadziłoby do przyjęcia, że nie doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Ponadto wskazywałyby, że powódka naruszyła zasady współżycia społecznego oraz dopuściła się nadużycia prawa podmiotowego, co w konsekwencji winno doprowadzić do oddalenia powództwa w stosunku do pozwanej nr 2;

b) art. 231 k.p.c. - poprzez bezzasadne przyjęcie domniemania faktycznego, że wypłaty dokonywane na rzecz byłych pracowników pozwanego nr 1 stanowią wypłatę zaległego wynagrodzenia i są regulowane przez pozwaną nr 2. Podczas gdy pozwana A. S. (1) dokonywała wypłat wypełniając swoje zobowiązania w stosunku do pozwanego nr 1 wynikające z zawartej między nimi umowy najmu;

c) art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez dowolną ocenę zeznań stron, a w konsekwencji dojście do przekonania, że doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Gdyby bowiem Sąd I instancji wszechstronnie rozpatrzył materiał dowodowy uznałby, że w przedmiotowej sytuacji nie miało miejsce przejście zakładu pracy opisane w art. 23¹ k.p., co by w konsekwencji pozwoliło Sądowi zastosować art. 8 k.p. i oddalić powództwo w stosunku do pozwanej nr 2;

d) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zeznań powódki w zakresie jej oświadczenia że na jej miejsce w zakładzie pozwanej nr 2 nikt nie został zatrudniony. Podczas gdy stanowisko powódki faktycznie zostało zlikwidowane, bez względu na to czy w ocenie Sądu doszło do przejścia w trybie art. 23¹ k.p. czy nie;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 23¹ §1 k. p. poprzez jego błędne zastosowanie w sytuacji, gdy całokształt okoliczności faktycznych wskazuje, że w rozpatrywanej sprawie nie zostały spełnione przesłanki stanowiące o przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę. W szczególności Sąd I instancji nie wziął pod uwagę szczególnych okoliczności sprawy, m.in. czasu rozpoczęcia, przedmiotu i skali działalności prowadzonej przez pozwaną nr 2, przyczyn zakupu konkretnych maszyn, oświadczeń składanych podczas spotkania w dniu 12 lipca 2013 roku, relacji pozwanej nr 2 z byłymi pracownikami pozwanego nr 1, czasu likwidowania działalności gospodarczej przez pozwanego nr 1, dobrej woli pozwanej nr 2 mającej na celu uchronienie przez utratą pracy dotychczasowych współpracowników, nadużycia prawa podmiotowego przez powódkę;

b) z ostrożności procesowej wskazuję na naruszenie art. 23¹ §2 k. p. poprzez jego niezastosowanie. W sytuacji, jeżeli nawet uznać za prawidłowe twierdzenie Sądu I instancji, iż doszło do zmiany pracodawcy w trybie art. 23¹ §1 k. p. to Sąd błędnie ustalił, że przejście dotyczyło całego zakładu. Pozwana nabyła wyłącznie część składników majątkowych, należących wcześniej do pozwanego nr 1, jak również zaproponowała tylko części pracowników zatrudnienie, a działalność przez nią prowadzona, już z założenia, była dużo mniejszych rozmiarów niż działalność pozwanego nr 1. Dlatego, jeżeli miałoby nastąpić przejście zakładu pracy na pozwaną to tylko w części, a odpowiedzialność przez nią ponoszona byłaby solidarna z pozwanym nr 1 który tej odpowiedzialności nie unika;

c) art. 45 §1 k.p. poprzez jego zastosowanie i uznanie wręczonego powódce wypowiedzenia za nieuzasadnione, a na tej podstawie zasądzenie odszkodowania, w sytuacji gdy dotychczasowy pracodawca - pozwany nr 1 został postawiony w stan likwidacji i wszystkie stanowiska podlegały likwidacji. Niezależnie od powyższego, powódka sama zeznała, że w „nowym” zakładzie pracy nikt nie został zatrudniony na jej miejsce, co nawet w sytuacji przyjęcia, że doszło do zmiany pracodawcy uzasadnia fakt likwidacji stanowiska pracy powódki, a zatem przyczyna wypowiedzenia w postaci likwidacji stanowiska pracy była konkretna i rzeczywista;

d) art. 11 k.p. poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, że powódkę oraz pozwaną łączył stosunek zatrudnienia. Powódce przysługiwało prawo aplikowania do pracy w ramach nowo rozpoczynanej działalności pozwanej nr 2. Niemniej jednak powódka w żaden sposób nie wyraziła chęci podjęcia pracy u pozwanej A. S. (1), stąd uznać trzeba, że powódki z pozwaną nigdy nie łączył żaden stosunek pracy;

e) art. 8 poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy zebrany w sprawie materiał procesowy wskazuje, że wytoczenie powództwa przeciwko pozwanej A. S. (1) od samego początku było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz zasadami współżycia społecznego. Takie zachowanie powódki nie powinno być uważane jako wykonywanie prawa i nie powinno korzystać z ochrony.

Ponadto skarżąca wniosła o:

1. dopuszczenie dowodu z przesłuchania świadka Pani K. R. -wezwanie na adres pozwanej nr 2, na okoliczność przebiegu spotkania pracowników pozwanego nr 1 z pozwaną nr 2 do którego doszło w dniu 12 lipca 2013 roku, składanych tego dnia oświadczeń woli przez pozwaną A. S. (1), okoliczności zatrudnienia świadka i innych pracowników w nowym miejscu pracy, świadczenia pracy na rzecz pozwanego nr 1, rodzaju działalności pozwanej A. S. (1) i parku maszynowego służącego do wykonywania zadań, kontrahentów dla których pozwana wykonuje produkcję;
2. dopuszczenie dowodów z załączonych do apelacji dokumentów;
3. dopuszczenie dowodu z uzupełniającego przesłuchania stron na okoliczność zatrudniania pracowników przez pozwaną A. S. (1) oraz z dodatkowo A. S. (1) na okoliczność prowadzenia przez nią działalności gospodarczej i czynności podejmowanych dla jej rozpoczęcia i kontynuacji, miejsca jej prowadzenia z uwzględnieniem zawieranych umów zakupu maszyn oraz umowy najmu, okoliczności związanych z prowadzeniem działalności pozwanego nr 1, w tym likwidacji spółki oraz prowadzonych postępowań egzekucyjnych i ich przebiegu z udziałem pozwanej nr 2, przebiegu spotkania z dnia 12 lipca 2013 roku i składanych na wskazanym spotkaniu oświadczeń woli, zatrudniania w swojej firmie pracowników, kontroli Inspekcji Pracy i jej wyników.

Dopuszczenie w/w dowodów na tym etapie postępowania jest uzasadnione w świetle art. 381 k.p.c. Na etapie postępowania toczącego się przed Sądem I instancji pozwana A. S. (1) nie zgłaszała wniosków dowodowych głównie z uwagi na stan psychiki związany z ciężką oraz jej komplikacjami (dowód: zaświadczenie lekarskie). Nadto, pozwana S. trwała w przeświadczeniu, że wszystkie podjęte przez nią działania na etapie rozpoczynania działalności gospodarczej oparte były na dobrej wierze więc nie korzysta z pomocy profesjonalnego pełnomocnika przed Sądem I instancji

Mając na względzie powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości w stosunku do pozwanej A. S. (1), alternatywnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji oraz o nieobciążanie pozwanej nr 2 kosztami za postępowanie w I instancji i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych za postępowanie w II instancji.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 25 marca 2014 roku pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji pozwanej i wniosków w niej zgłoszonych, poparł złożoną apelację oraz wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Pełnomocnik strony pozwanej poparł apelację i wnioski dowodowe w niej zawarte.

Postanowieniem z dnia 25 marca 2014 roku Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił wnioski dowodowe zgłoszone w apelacji strony pozwanej.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobejuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje za własne, podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

I. w przedmiocie apelacji strony powodowej.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Brak jest podstaw do podzielenia zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 23¹ k.p. poprzez błędne przyjęcie, że gdy dochodzi do przejścia całego zakładu pracy na nowego pracodawcę, jedynie nowy pracodawca

jest odpowiedzialny za zobowiązania pracownicze, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że w przypadku gdy dotychczasowy pracodawca nie uległ likwidacji odpowiedzialność obu podmiotów jest oparta na solidarności nieprawidłowej.

Art. 23¹ § 2 k.p. stanowi, że za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie (art. 23¹ § 2 k.p.)

Przepis powyższy zapewnia wszystkim pracownikom, którzy mieli roszczenia ze stosunku pracy gwarancję ich zaspokojenia, bądź to przez poprzedniego pracodawcę, bądź przez pracodawcę, który przejął część zakładu pracy. Odpowiedzialność solidarna bowiem polega na obowiązku zaspokojenia roszczenia przez każdego z dłużników solidarnych (w tym wypadku przez zbywcę części zakładu i przez jego nabywcę) z tym skutkiem, że zaspokojenie roszczenia przez jednego z nich zwalnia z długu drugiego. Odpowiedzialność solidarna poprzedniego i następnego pracodawcy nie wchodzi w grę, gdy przedmiotem przejścia na nowego pracodawcę był cały zakład pracy. Dyspozycją tego przepisu są objęte wyłącznie zobowiązania powstałe przed przejściem części zakładu pracy. Czyli w przypadku przejścia zakładu pracy w całości, nowy pracodawca odpowiada samodzielnie za zobowiązania wynikające z tego stosunku, powstałe przed transferem (nawet jeśli stały się one wymagalne jeszcze przed przejściem zakładu), gdyż wstępuje z mocy prawa we wszystkie obowiązki wynikające ze stosunków pracy przejmowanych pracowników. Zasada ta obowiązuje także w sytuacji przejścia całości zakładu pracy na nowego pracodawcę i likwidacji pracodawcy dotychczasowego (wyr. SN z 23.11.2006 r., II PK 57/06, OSNP 2008, Nr 1-2, poz. 4).

Zdaniem Sądu Okręgowego, stanowisko Sądu I instancji, iż niekoniecznie musi być spełniony łącznie warunek przejścia całego zakładu pracy i likwidacji dotychczasowego pracodawcy, aby odpowiedzialność za zobowiązania powstałe przed przejściem zakładu pracy przeszły wyłącznie na nowego pracodawcę – jest jak najbardziej prawidłowe. Wystarczającą przesłanką do przypisania tej odpowiedzialności nowemu pracodawcy jest przejście całości zakładu pracy.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka, nie może się ostać. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej interpretacji przepisów tj. art. 23¹ § 1 i 2 k.p. oraz trafnie wywiódł, iż pozwana spółka, od strony materialno-prawnej, nie odpowiada za będące przedmiotem procesu zobowiązania wobec powódki (wyklucza to solidarną odpowiedzialność z pozwaną A. S. (1)), a od strony procesowej nie była legitymowana biernie. Co z kolei uzasadniało oddalenie powództwa wobec (...) W. Z., H. (...) Spółce Jawnej.

Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle obowiązujących przepisów prawa było oczywiście uzasadnione.

W konsekwencji Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k. p. c. oddalił apelację strony powodowej, uznając, iż jest ona bezzasadna.

II. w przedmiocie apelacji strony pozwanej.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy na brak podstaw do uwzględnienia wniosku skarżącego o dopuszczenie dowodów wskazanych w apelacji.

Zgodnie z art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Ta strona, która twierdzi, że określona okoliczność miała miejsce obowiązana jest zatem zgłosić dowód lub dowody wykazujące jej istnienie. Natomiast w art. 217 § 1 k.p.c. został określony przez ustawodawcę termin przedstawienia faktów i dowodów. W świetle tego przepisu, strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, jakie według przepisów niniejszego kodeksu mogą dla niej

wyniknąć z działania na zwłokę. Podczas całego postępowania strona pozwana nie była ograniczona, co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Dodatkowo w świetle uregulowań art. 381 k.p.c. strona, która powołuje w postępowaniu apelacyjnym nowe fakty lub dowody powinna wykazać, że nie mogła ich powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji lub że potrzeba powołania się na nie wynika później. Strona powinna zatem przynajmniej uprawdopodobnić wystąpienie okoliczności, o których mowa w art. 381 k.p.c. Przepis ten został wprowadzony głównie w celu dyscyplinowania stron przez skłonienie ich do przedstawiania całego znanego im materiału faktycznego i dowodowego już przed sądem pierwszej instancji. Jednocześnie tym sposobem ustawodawca zapobiega także przewlekłości postępowania. Obostrzenia zawarte w omawianym przepisie są wyrazem dążenia do koncentracji materiału procesowego, a nie ograniczania rozpoznawczych i kontrolnych funkcji apelacji. Dla strony zapobiegliwej i dbającej należyte o swoje procesowe interesy, obostrzenia te nie stanowią przeszkody w zrealizowaniu celu procesowego, w szczególności polegającego na ujawnieniu prawdy materialnej. Chodzi o to, aby na skutek obostrzeń przewidzianych w omawianym przepisie, ustanowionych zasadniczo w celach pragmatycznych, nie ucierpiało prawidłowe rozstrzygnięcie sprawy.

Zauważyć należy, że wprawdzie pozwana na etapie postępowania rozpoznawczego występowała samodzielnie, bez wsparcia profesjonalnego pełnomocnika, jednakże Sąd Rejonowy pouczył ją o treści art. 162 k.p.c., art. 207 k.p.c., art. 217 k.p.c., art. 229 k.p.c., art. 230 k.p.c. i art. 232 k.p.c. (k. 1). Zatem A. S. (1) miała wiedzę, w jaki sposób oraz w jakim terminie winna niezbędne dla wyjaśnienia sprawy okoliczności przytaczać, czy też przedstawiać dowody na ich poparcie. Z kolei z wniosku o załączenie wskazanej w apelacji dokumentacji wynika, że pochodzi ona z okresu sprzed ogłoszenia zaskarżonego wyroku. Oznacza to, że nie było żadnych przeszkód w przedłożeniu jej przez pozwaną na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego. Natomiast negatywne rozstrzygnięcie nie może być impulsem do poszukiwania nowych dowodów. Okoliczność przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę była już kwestionowana przez pozwaną na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego i wtedy był obowiązek przedkładania dowodów na poparcie swojej tezy. Zatem okoliczność pozostawania w dobrej wierze – jak ujął to skarżący - nie może uzasadniać braku inicjatywy dowodowej, ponieważ jest to etap, kiedy strony mają obowiązek dowodzić swoich twierdzeń. Podobnie nie może być usprawiedliwieniem dla tak późnego zgłoszenia przedmiotowych dowodów fakt, że pozwana pozostawała w złej kondycji psychicznej z uwagi na komplikacje związane z ciążą. Wydaje się logicznym, że osoba mająca świadomość swej nieporadności czy też dyskomfortu fizycznego z uwagi na stan zdrowia ustanawia pełnomocnika, aby mieć zawodowe wsparcie. Natomiast jak wynika z akt sprawy A. S. (1) nie sygnalizowała na etapie postępowania rozpoznawczego powyżej wskazanych okoliczności, jako utrudniających osobiste jej działanie w procesie. Brak skorzystania z pomocy profesjonalnego pełnomocnika oznacza, że stan zdrowia nie był na tyle uciążliwy dla pozwanej, aby uniemożliwił jej czynne uczestniczenie w procesie. Prawdopodobnie nie było też innych przeszkód, aby z takiej pomocy skorzystać, skoro już w postępowaniu apelacyjnym reprezentował pozwaną zawodowy pełnomocnik.

Stwierdzić zatem należy, że apelujący nie wykazał w sposób przekonujący, iż powołanie rzeczonych dowodów w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji nie było możliwe ani że potrzeba powołania się na nie wynika później. Zgłoszenie zatem przedmiotowych wniosków dowodowych na obecnym etapie postępowania nie mogło odnieść zamierzonego skutku procesowego. W tej sytuacji Sąd Okręgowy powyższe wnioski oddalił.

Przechodząc do meritum wskazać należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Na wstępie zauważyć należy, że apelacja nie czyni zadość wymaganiom tego środka odwoławczego. Zaskarżając bowiem wyrok w zakresie pkt 4 i 6 strona pozwana nie wskazała w apelacji, na czym miałyby polegać wadliwość orzeczenia Sądu pierwszej instancji we wskazanej materii, a w szczególności, które rozważania są jej zdaniem błędne oraz jakie konkretne przepisy zostały zaskarżonym rozstrzygnięciem naruszone. Również na rozprawie apelacyjnej strona pozwana – reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika - nie przywołała żadnej w tej mierze argumentacji, ograniczając się jedynie do poparcia apelacji i wniosków dowodowych w niej zawartych. W tej sytuacji

Sąd Okręgowy nie miał możliwości merytorycznego wypowiedzenia się we wskazanym zakresie i dokonania oceny prawidłowości zaskarżonego rozstrzygnięcia w kierunku, którego apelacja nie wyznaczyła.

Przede wszystkim brak jest podstaw do uwzględnienia zarzut niewłaściwego zastosowania art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Skarżący nie podnosi żadnych konkretnych uchybień Sądu Rejonowego w zakresie oceny materiału dowodowego, które mogłyby zostać zweryfikowane w postępowaniu odwoławczym. Skarżący przedstawił jedynie własne wnioski i opinię prawną, co nie jest wystarczające dla przyjęcia obrazu przepisów postępowania procesowego i przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów.

Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Taka ocena, dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a nadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2010 roku, II UK 154/09 LEK nr (...)), z istoty zatem sędziowskiej oceny wynika jej swoboda, ale nie dowolność.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy nie naruszył reguł oceny materiału dowodowego - w żaden sposób dokonana ocena materiału dowodowego nie jest dowolna. Podkreślić również należy, że stan faktyczny w zasadzie nie budził wątpliwości. Przede wszystkim nie było sporu, że pozwana A. S. (1) prowadzi ten sam profil działalności gospodarczej, co wcześniej spółka (...), czyli produkcję kosmetyków i to po dniu, kiedy pozwana spółka złożyła wniosek o wykreślenie z rejestru w związku z uchwałą o likwidacji. Bezspornie pozwana A. S. przejęła w większości klientów spółki, zawierając z nimi nowe umowy. Bez wątplenia do prowadzenia działalności gospodarczej wykorzystuje mienie wcześniej należące do spółki. Część sprzętu, zwłaszcza biurowego, nabyła bezpośrednio od pozwanej spółki. A. S. (1), na podstawie umowy najmu zawartej ze spółką jawną, prowadzi działalność w tym samym budynku, co firma (...). Bezspornie część pracowników firmy (...) wyraziło zgodę na zawarcie z A. S. (1) nowych umów o pracę.

Powyzsze okoliczności – jak słusznie uznał Sąd meriti - świadczą, że faktycznie doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Natomiast odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez pełnomocnika pozwanego, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności, pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a ocena dowodów była dowolna. Zauważyć należy, że skarżący pomija zupełnie powyższe okoliczności i skupia się jedynie na fakcie braku zawarcia umowy o przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę. Jednak brak ten nie pozbawia doniosłości prawnej zaistniałych zmian. Kwestia ta była już w orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie poruszana. I tak zgodnie z tezą 1 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 75/06 (OSNP 2007, nr 17-18, poz. 250) – na którą powołuje się także Sąd Rejonowy - ocena, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 23¹ Kp), zależy od ustalenia, iż przejął on w faktyczne władanie część zadania lub zadań, stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych. Nie musi to polegać na nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części oraz nie zależy od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której następuje. W związku z tym brak odpowiedniej umowy między pozwanymi nie niwelował faktycznie podjętych czynności. Czynności zaś te wskazują w sposób jednoznaczny, że doszło do przejścia zakładu pracy w całości na nowego pracodawcę. Przy czym nie można przyjąć – jak próbuje wykazać skarżący – że doszło do przejścia jedynie części zakładu. Zapewne okolicznością potwierdzającą tę tezę nie może być podnoszony w apelacji fakt przejścia jedynie części składników majątku, czy też części pracowników. Zauważyć należy, że Kodeks pracy nie zawiera definicji "część zakładu pracy". W potocznym rozumieniu częścią zakładu pracy jest każdy jego składnik, np. lokal, maszyna, określone prawo majątkowe itd. Jednakże uznanie, że przejście każdej takiej części zakładu na innego pracodawcę rodzi skutki określone w art. 23¹ KP, byłoby nie do przyjęcia. Częścią zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ KP jest taka jego część, która może być potraktowana jako placówka zatrudnienia

pracownika, a więc zespół składników umożliwiający wykonywanie w niej pracy (wyr. SN z 29.11.2005 r., II PK 391/04, OSNP 2006, Nr 19-20, poz. 297). Części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 KP nie można utożsamiać wyłącznie ze składnikami materialnymi, ponieważ mogą ją także stanowić zadania pracodawcy (wyr. SN z 7.2.2007 r., I PK 212/06, OSNP 2008, Nr 5-6, poz. 66). Zatem przejęcie zakładu pracy ma miejsce nie tylko przy przekazaniu składników majątkowych, ale także przy przejęciu zadań zakładu (wyr. SN z 9.12.2004 r., I PK 103/04, OSN 2005, Nr 15, poz. 220). Ocena, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę zależy od ustalenia, iż przejął on w faktyczne władanie część zadania lub zadań stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych. Nie musi to polegać na nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części oraz nie zależy od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której następuje (wyr. SN z 15.9.2006 r., I PK 75/06, OSNP 2007, Nr 17-18, poz. 250). W niniejszej sprawie doszło do przejęcia w całości pewnych składników majątkowych, zaś niektórych w części oraz przekazania w całości zadań dotychczasowego pracodawcy na nowego tj. w zakresie produkcji kosmetyków. Dotychczasowy pracodawca wydzierżawił posiadane pomieszczenia, wyprzedał całość maszyn do produkcji oraz sprzęt biurowy, nie zatrudnia żadnych pracowników, a ponadto w dniu 31 lipca 2013 roku złożył wniosek o wykreślenie z właściwego rejestru. Powyższe okoliczności świadczą, że spółka jawna zmierzała do całkowitego zlikwidowania działalności, nie pozostawiając ani składników majątku ani zadań do realizowania dotychczasowej działalności. W związku z tym uznać należy, że doszło do przejęcia całego zakładu pracy przez nowego pracodawcę, ponieważ dotychczasowy pracodawca wyzbył się zarówno mienia jak i zadania jakie do tej pory stanowiły podstawę jego funkcjonowania.

Konsekwencją zaś przejęcia całego zakładu było to, że odpowiedzialność za zobowiązania powstałe wcześniej wobec pracowników ponosi wyłącznie nowy pracodawca. Odpowiedzialność nowego pracodawcy wynika z faktu przejęcia całego zakładu pracy od dotychczasowego pracodawcy. Nie ma przy tym znaczenia okoliczność, że dotychczasowy pracodawca takiej odpowiedzialności nie unika. Jak już wyjaśniono odpowiedzialność za zobowiązania powstałe wcześniej tj. przed przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę obciążają jedynie tego nowego. I tak też prawidłowo orzekł Sąd Rejonowy zasądzając wszelkie świadczenia od pozwanej A. S. (1) nie zaś od Przedsiębiorstwa Produkcyjno – Handlowego (...) W. Z. (1), (...) Spółki Jawnej w Ł..

Nieuzasadniony jest także kolejny zarzut dotyczący naruszenia prawa procesowego tj. art. 227 k.p.c. poprzez niedokonanie przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności i treści oświadczeń składanych podczas spotkania w dniu 12 lipca 2013 roku, terminów i cen zakupu maszyn, przedmiotu działalności, relacji między pozwanymi czy też treści umów zawartych z kontrahentami przez A. S..

Zauważyć należy, że ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c.,) spoczywa na stronie, która wywodzi z tych faktów skutki prawne. Ta strona, która twierdzi, że określona okoliczność miała miejsce obowiązana jest zatem zgłosić dowód lub dowody wykazujące jej istnienie. Podczas całego postępowania rozpoznawczego pozwana nie była ograniczona, co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Mimo tego, ani w odpowiedzi na pozew, ani w toku postępowania pierwszo instancyjnego nie podnosiła powyższych kwestii jako istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Dodatkowo nieuprawnionym było oczekiwanie – zgodnie z sugestią skarżącego – że to Sąd Rejonowy winien w tym zakresie czynić ustalenia. Co z kolei mogłoby sugerować o powinności przedsięwzięcia inicjatywy dowodowej. Zauważyć należy, iż w postępowaniu cywilnym obowiązuje zasada równości stron i kontradiktoryjności oznaczająca, że to strony są gospodarzami procesu i to one są zobowiązane wykazać się aktywnością i inicjatywą dowodową w zakresie podnoszonych twierdzeń. Czyli to nie Sąd ma poszukiwać niezbędnych dowodów na potwierdzenie podnoszonych przez stronę okoliczności, ale jest to zadaniem strony, która na nie się powołuje. W przeciwnym wypadku doprowadziłoby to do nieuzasadnionego naruszenia przez Sąd powyższych zasad. W związku z tym błędnym było zarzucanie Sądowi Rejonowemu braku aktywności we wskazanym kierunku, skoro obowiązek ten spoczywa na stronie. Jeśli zatem z jakichś względów uważała pozwana, że wskazane dokumenty mają znaczenie dla sprawy, winna je przedstawić. Nie zaś obecnie czynić zarzut, niedokonania ustaleń faktycznych we wskazanym zakresie, pomijając swoją całkowitą bierność w dowodzeniu.

W żadnym wypadku nie do przyjęcia jest również zarzut naruszenia art. 231 k.p.c. mający polegać na bezzasadnym przyjęciu domniemania faktycznego, że wypłaty dokonywane na rzecz byłych pracowników pozwanego nr 1 stanowią wypłatę zaległego wynagrodzenia i są regulowane przez pozwaną nr 2, podczas gdy pozwana A. S. (1) dokonywała wypłat, wypełniając swoje zobowiązania w stosunku do pozwanego nr 1 wynikające z zawartej między nimi umowy najmu.

Z art. 231 k.p.c. wynika iż sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wnioski takie można wyprowadzić z innych ustalonych faktów (domniemanie faktyczne). Zastosowanie domniemania faktycznego powinno mieć miejsce w postępowaniu sądowym wówczas, gdy brak jest bezpośrednich środków dowodowych albo istnieją znaczne utrudnienia dowodowe dla wykazania faktu, a jednocześnie jego ustalenie jest możliwe przy zastosowaniu reguł logicznego rozumowania, przy uwzględnieniu zasad wiedzy i doświadczenia życiowego. Przy czym powinno opierać się ono na określonej podstawie faktycznej, która może być skontrolowana co do jej rzeczywistego istnienia. Domniemanie faktyczne opiera się na doświadczeniu życiowym i logicznym wyciąganiu wniosków płynących z ustalonych faktów. Trzeba jednak podkreślić, że z art. 231 k.p.c. nie wynika obowiązek sądu stosowania domniemań faktycznych w sprawie.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy powyższych zasad nie naruszył. Wbrew twierdzeniom apelacji, podejmując szczegółowe rozważania dokonał, prawidłowych ustaleń faktycznych, a także ocenił materiał dowodowy w sposób wyczerpujący i spójny. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd Rejonowy dokonał powyższych ustaleń dotyczących wypłaty zaległych wynagrodzeń przez A. S. (1), na podstawie konkretnych dowodów w postaci zeznań powódki oraz zgłoszonych przez nią świadków. Natomiast twierdzenia pozwanej były gołosłownymi, gdyż nie znajdowały potwierdzenia w żadnym dowodzie. W związku z tym zeznania A. S. jako odosobnione nie mogły być uznane w tym zakresie jako wiarygodne. Uznać należy, że dość nieprzekonujące jest obecne tłumaczenie pozwanej, dlaczego określone kwoty pieniędzy były wypłacane do rąk pracowników, nie zaś bezpośrednio podmiotowi uprawnionemu.

Nie ma żadnych wątpliwości, że ustalenia Sądu I instancji oparte na zeznaniach powódki oraz powołanych przez nią świadków były jak najbardziej prawidłowe.

Nie można podzielić także zarzutu apelacji, że nie prawidłowe były ustalenia Sądu meriti co do przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Zauważyć należy, że wdrożenie procedury przejęcia zakładu pracy niesie ze sobą pewne obwarowania co do przejmowanych pracowników. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 lutego 2000 roku wydanym w sprawie I PKN 508/99 (OSNAPiUS 2001, nr 12, poz. 412) wskazał, że przepis art. 23¹ § 1 Kp jest bezwzględnie obowiązujący i przejęcie w tym trybie pracowników przez nowego pracodawcę następuje z mocy prawa, co nie jest uzależnione od jakichkolwiek czynności pracowników. Nie jest również możliwe uchylenie skutków działania tego przepisu w wyniku czynności prawnej (umowy) pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą. W wyroku zaś z dnia 30 września 2009 r., II PK 86/09, LEX nr 559937, Sąd Najwyższy orzekł, że z uwagi na bezwzględnie obowiązujący charakter art. 23¹ § 1 k.p. autonomia woli stron stosunku pracy, w zakresie kształtowania treści tego stosunku ulega ograniczeniu, a pracodawca przejmujący zakład pracy nie może zmienić warunków pracy pracownika na jego niekorzyść z powodu samego przejęcia zakładu pracy, bez względu na to, czy pracownik wyraża zgodę na taką zmianę, czy nie. Pozwana natomiast kompletnie pominęła i zignorowała powyższe uregulowanie dotyczące przejścia pracowników do nowego pracodawcy i złożyła propozycje rozwiązania umów z dotychczasowym pracodawcą oraz zawarcia, ale już na mniej korzystnych warunkach, umowy z nowym podmiotem. W związku z tym powódka prawidłowo, w dniu 12 lipca 2013 roku na spotkaniu z pozwaną wyraziła dezaprobatę dla takiej formy przejścia do nowego pracodawcy, które nie było zgodne z dyspozycją art. 23¹ § 1 k.p. W niniejszej zaś sprawie pozwana spółka, nie uzyskując zgody powódki, złożyła jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska pracy. Nie była to prawdziwa przyczyna. A. S. nie planowała zlikwidowania stanowiska powódki, ponadto nie wykazała, aby w efekcie zostało ono zlikwidowane. Jak wynika z akt sprawy, zatrudniła nowe osoby co mogłoby oznaczać, że uzupełniła braki kadrowe po pracownikach, którzy nie przeszli do jej firmy – podobnie jak

powódka - gdyż nie wyrazili zgody na takie zmiany. W związku z tym trudno uznać, że faktycznie doszło do likwidacji stanowiska powódki.

Sąd Okręgowy w pełni podziela pogląd wyrażony w orzecznictwie Sądu Najwyższego - na który słusznie zwrócił także uwagę Sąd I instancji - że likwidacja stanowiska pracy jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie będzie uchodzić za prawdziwą w sytuacji gdy przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę powoduje przejście zatrudnionych w niej pracowników, bowiem wówczas nie dochodzi do likwidacji ich stanowisk pracy (zob. wyrok SN z dnia 9 grudnia 2004 roku, I PK 103/04, OSNP 2005, Nr 15, poz. 220).

W tej sytuacji zasadnym było zasądzenie przez Sąd Rejonowy na rzecz J. Z. odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy.

Uznać zatem należy, że nie doszło do naruszenia prawa procesowego. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie, a ocena materiału dowodowego wszechstronna i przekonująca. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku.

Akceptacja powyższych ustaleń faktycznych i rozważań Sądu Rejonowego, czyni bezzasadnym zarzut obrazy prawa materialnego tj. art. 23¹ § 1 i 2 k.p., art. 45 § 1 k.p. oraz art. 11 k.p. Pozwana nie podważyła w żaden skuteczny sposób, że nie doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Wszystkie zaistniałe okoliczności wskazywały, że faktycznie - pomimo braku umowy - miało miejsce przejście całości zakładu pracy przez A. S.. Konsekwencją tego transferu było przejście także zobowiązań wobec pracowników. Pozwana natomiast chciała uniknąć obowiązków wpływających z tego zdarzenia i zaproponowała pracownikom dotychczasowego pracodawcy zawarcie nowych umów i to na gorszych warunkach. Takie zaś działanie żadną miarą nie zasługuje na aprobatę, gdyż zmierza do obejścia przepisów dotyczących przejścia zakładu pracy przez nowego pracodawcę.

Ponadto trudno zgodzić się z twierdzeniami apelacji, że to powódka występując z roszczeniem przeciwko pozwanej A. S. dopuściła się naruszenia zasad współżycia społecznego. Art. 8 k.p. stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Ciężar dowodu w zakresie pozwalającym na zakwalifikowanie określonego zachowania jako nadużycia prawa obciąża tego, kto zarzuca drugiemu naruszenie zasad współżycia społecznego. Pozwana w żaden sposób nie wykazała, że powódka naruszyła w sposób rażący jakiegokolwiek przepisy korzystając z przysługującego uprawnienia do wytoczenia powództwa przeciwko pracodawcy. Wręcz przeciwnie, to pozwanej można powyższy zarzut nadużycia prawa postawić.

Istotą tego zagadnienia jest to, że na wskazaną w art. 8 Kp normę prawną nie może powoływać się strona stosunku pracy, która sama lekceważy i narusza zasady współżycia społecznego (wyr. SN z 6 marca 1998 roku, I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124; wyr. SN z 8 czerwca 1999 roku, I PKN 96/99, OSNP 2000, Nr 16, poz. 615).

W niniejszej sprawie nieuprawnionym było powoływanie się przez pozwaną na wskazaną klauzulę generalną, skoro sama nie postępuje zgodnie z zasadami współżycia społecznego i w sposób bezprawny lekceważy normy dotyczące przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę.

W tych okolicznościach nie było możliwe zastosowanie przez Sąd Rejonowy - zgodnie z żądaniem skarżącego - wskazanej regulacji prawnej.

Reasumując uznać należy, że Sąd pierwszej instancji, dokonał prawidłowej interpretacji wskazanych przepisów. a poczynione ustalenia i wysnute wnioski są w pełni poprawne, logiczne i spójne. Z tych też względów brak jest podstaw do zmiany zaskarżonego wyroku. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej, jako bezzasadną.

O kosztach procesu za II instancję Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c.

Przepis ten stanowi, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

Jeśli strony w równym lub zbliżonym stopniu wygrały i przegrały proces, a jednocześnie w takim samym stosunku poniosły koszty procesu, koszty te powinny zostać wzajemnie zniesione. Realny wynik wzajemnego zniesienia kosztów procesu nie może być inny niż wynik ich rozdzielania w takim stosunku, w jakim każda ze stron procesu przegrała (zob. postanowienie SN z dnia 10 maja 1985 r., II CZ 56/85, Lex nr 8716).

W niniejszej sprawie zarówno apelacje strony pozwanej, jak i strony powodowej nie odniosły zamierzonego skutku instancyjnego. W związku z tym zasadnym było zniesienie wzajemnie między stronami kosztów postępowania apelacyjnego.