

*Sygn. VPa 113/15*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 12 lutego 2016 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz (spr.)*

*Sędziowie: SSO Urszula Sipińska-Sęk*

SSR del. Marcin Wojciechowski

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 9 lutego 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa P. K., M. Ł., G. S.*

*przeciwko (...) I.*

*(...) + H. + B. + (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości likwidacyjnej w O.*

o wydanie świadectwa pracy i dokumentu PIT -11

*na skutek apelacji powodów: P. K., M. Ł., G. S.*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia*

*31 lipca 2015r. sygn. IV P 411/14*

*oddala apelację.*

*Sygn. akt V Pa 113/15*

## UZASADNIENIE

Powodowie w osobach: M. S., E. G., P. K., G. S., M. Ł., L. K. i M. C. wystąpili z odrębnymi pozwami przeciwko (...) (...) Spółka z o.o. w upadłości likwidacyjnej w O., w których wnosili o zasądzenie na ich rzecz wskazanych w pozwach kwot z tytułu wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, odszkodowania oraz odprawy pieniężnej. Każdy z powodów wnosił także o wydanie świadectwa pracy za okres zatrudnienia i dokumentu PIT-11 za rok 2013.

Powódki K. N. oraz A. D. w odrębnych pozwach skierowanych (...) I. (...) H. + (...) Spółka z o.o. w upadłości likwidacyjnej w O., wnosili o wydanie świadectwa pracy za okres zatrudnienia.

W uzasadnieniach pozwów powodowie wskazali, że pozwana spółka miała status agencji zatrudnienia i przerzedli do niej do pracy na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. w oparciu o trójstronną umowę. Ponieważ nie otrzymali wynagrodzenia za

pracę i nie mogli skontaktować się ze spółką skierowali do pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Sąd Rejonowy w Bełchatowie wyłączył do odrębnego rozpoznania roszczenia powodów M. S., E. G., P. K., G. S., M. Ł., L. K. i M. C. o wydanie świadectwa pracy i dokumentu PIT-11.

Postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 14 maja 2015 roku Sąd Rejonowy na podstawie art. 219 k.p.c. połączył sprawę z powództwa M. S., ze sprawami z powództw: E. G., P. K., G. S., M. Ł., L. K., K. N., A. D. i M. C. w celu łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia i dalej prowadził je pod wspólną sygn. akt IV P 411/14.

W odpowiedzi na pozew z dnia 16 lutego 2015 roku pozwany (...) I. (...) H. + (...) Spółka z o.o. w upadłości likwidacyjnej w O., wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu podnosił, że pozwana spółka nie stała się nigdy pracodawcą powoda, którego rzekomo miała przejąć w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., bowiem nigdy nie doszło do przejścia zakładu lub jego części na pozwaną. Powoda nie łączył z pozwaną stosunek pracy, nie zostały spełnione przesłanki z art. 22 § 1 k.p.

**Wyrokiem z dnia 31 lipca 2015 roku w sprawie o sygn. akt IV P 411/14 Sąd Rejonowy w Bełchatowie** oddalił powództwa i nie obciążył powodów obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego.

Sąd Rejonowy ustalił, że (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. jest firmą budowlaną, zajmującą się wykonywaniem robót ogólnobudowlanych oraz konstrukcji stalowych.

W dniu 1 sierpnia 2012 roku (...) Sp. z o.o. w K. zawarła umowę-porozumienie z (...) Sp. z o.o. we W., na mocy której (...) Sp. z o.o., jako dotychczasowy pracodawca przekazała (...) Sp. z o.o., jako nowemu pracodawcy wszystkich pracowników według załączonego wykazu na warunkach identycznych, jakie pracownicy mieli do dnia 31 sierpnia 2012 roku. Termin wejścia w życie umowy strony określiły na dzień 1 września 2012 roku.

Z dniem 1 września 2012 roku spółki zawarły umowę o świadczenie usług (outsourcing), której przedmiotem było świadczenie usług będących przedmiotem działalności (...) Sp. z o.o., m. in. w zakresie produkcji wyrobów budowlanych, konstrukcji metalowych, urządzeń dźwigowych, robót budowlanych. W dniu 2 września 2012 roku spółki zawarły aneks do umowy outsourcingowej, w którym ustaliły, że wszystkie czynności prawne wobec przejętych pracowników, spółka (...) będzie podejmować wyłącznie na pisemny wniosek spółki (...). Podstawą zawarcia umowy outsourcingu przez K. były przyczyny ekonomiczne, polegające na zmniejszeniu kosztów w zakresie danin publiczno-prawnych na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego.

Dotychczasowi pracownicy K., którzy przeszli do spółki (...) świadczyli usługi w tym samym miejscu i na tych samych stanowiskach. Otrzymywali także wynagrodzenie w takiej samej wysokości. Wszyscy pracownicy wyrazili zgodę na przejście do firmy (...). Spółka ta nieodpłatnie korzystała także ze sprzętu, stanowiącego własność spółki (...). Akta osobowe pracowników pozostały w dotychczasowym miejscu. Sprawami pracowniczymi zajmowały się te same osoby, które wcześniej wykonywały te czynności w spółce (...). Wynagrodzenie pracownikom wypłacała spółka (...). Rozliczenie usług następowało, zgodnie z umową zawartą pomiędzy spółkami, na podstawie faktur wystawionych przez R. i obciążających spółkę (...).

W dniu 31 października 2012 roku doszło do zawarcia trójstronnego porozumienia pomiędzy (...) Sp. z o.o. w K., a (...) Sp. z o.o. we W. i (...) I. (...) H. + (...) Sp. z o.o. w O.. Na mocy tej umowy (...) Sp. z o.o. jako dotychczasowy pracodawca przekazała (...) I. (...) H. + (...) Sp. z o.o., jako nowemu pracodawcy wszystkich pracowników według załączonego wykazu na warunkach identycznych, jakie pracownicy mieli do dnia 31 października 2012 roku. Termin wejścia w życie umowy strony określiły na dzień 1 listopada 2012 roku.

W dniu 1 listopada 2012 roku (...) Sp. z o.o. zawarła kolejną umowę outsourcingu z (...) I. (...) H. + (...) Sp. z o.o. w O.. Przedmiot tej umowy był tożsamy, jak zawartej ze spółką (...). Dotychczasowi pracownicy R., którzy przeszli ze spółki

(...) świadczyli usługi w tym samym miejscu i na tych samych stanowiskach. Otrzymywali także wynagrodzenie w takiej samej wysokości. Wszyscy pracownicy wyrazili zgodę na przejście. Spółka (...) nieodpłatnie korzystała także ze sprzętu, stanowiącego własność spółki (...). Akta osobowe pracowników pozostały w dotychczasowym miejscu. Sprawami pracowniczymi zajmowały się te same osoby, które wcześniej wykonywały te czynności w spółce (...). Rozliczenie usług świadczonych przez (...) na rzecz K. następowało po zakończeniu miesiąca na podstawie wystawionych przez(...) faktur VAT.

Kolejną umowę outsourcingu (...) Sp. z o.o. w K. zawarła w dniu 1 marca 2013 roku z Przedsiębiorstwem (...) Sp. z o.o. w Ł.. Przedmiot tej umowy był tożsamy, jak ze spółkami (...)(...)

Powód M. S. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w K. od dnia 15 lutego 2011 roku na stanowisku kierownika budowy w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony do dnia 31 grudnia 2015 roku. Pismem z dnia 30 lipca 2012 roku został poinformowany o przejściu pracowników na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. z dniem 1 września 2012 roku na nowego pracodawcę – (...) Sp. z o.o. we W.. Następnie pismem z dnia 1 października 2012 roku spółka (...) poinformowała powoda o przejściu pracowników na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. do (...) I. (...) H. + (...) Sp. z o.o. w O. Oddział W.. Termin przejścia określono na dzień 1 listopada 2012 roku. Jako przyczyny przejścia wskazano wzmocnienie kapitału i porozumienie zakładów. W czasie zatrudnienia w (...) (...) powód nie miał kontaktu z żadną osobą ze spółki. Polecenia pracy wydawały mu te same osoby, co w spółkach (...). Wynagrodzenie otrzymywał na rachunek bankowy. Oświadczeniem z dnia 6 grudnia 2013 roku powód rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p. Jako przyczynę wskazał niewypłacanie wynagrodzenia, nie odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy, brak kontaktu z pracodawcą. Po ustaniu zatrudnienia powód wrócił do pracy w spółce (...). Za okres zatrudnienia w(...) nie otrzymał świadectwa pracy, ani PIT -11 za 2013 rok.

Powód E. G. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w K. od dnia 23 lipca 2012 roku na stanowisku monter sieci wodno-kanalizacyjnych w pełnym wymiarze czasu pracy na okres próbny do dnia 30 września 2012 roku. Pismem z dnia 30 lipca 2012 roku został poinformowany o przejściu pracowników na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. z dniem 1 września 2012 roku na nowego pracodawcę – (...) Sp. z o.o. we W.. W dniu 1 października 2012 roku powód zawarł umowę o pracę z (...) Sp. z o.o. na czas określony do dnia 31 grudnia 2015 roku na tożsamy warunkach, jak ze spółką (...). Następnie pismem z dnia 1 października 2012 roku R. poinformował powoda o przejściu pracowników na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. do (...) I. (...) H. + (...) Sp. z o.o. w O. Oddział W.. Termin przejścia określono na dzień 1 listopada 2012 roku. Jako przyczyny przejścia wskazano wzmocnienie kapitału i porozumienie zakładów. W czasie zatrudnienia w (...) powód nie miał kontaktu z żadną osobą ze spółki. Polecenia pracy wydawały mu te same osoby, co w spółkach (...). Wynagrodzenie otrzymywał na rachunek bankowy. Oświadczeniem z dnia 6 grudnia 2013 roku powód rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p. Jako przyczynę wskazał niewypłacanie wynagrodzenia, nie odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy, brak kontaktu z pracodawcą. Po ustaniu zatrudnienia powód wrócił do pracy w spółce (...) i nadal wykonuje takie same czynności. Za okres zatrudnienia w (...) nie otrzymał świadectwa pracy, ani PIT -11 za 2013 rok.

Powód P. K. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w K. od dnia 15 lutego 2011 roku na stanowisku spawacza w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony do dnia 31 grudnia 2015 roku. Pismem z dnia 30 lipca 2012 roku został poinformowany o przejściu pracowników na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. z dniem 1 września 2012 roku na nowego pracodawcę – (...) Sp. z o.o. we W.. Następnie pismem z dnia 1 października 2012 roku R. poinformował powoda o przejściu pracowników na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. do (...) I. (...) H. + (...) Sp. z o.o. w O. Oddział W.. Termin przejścia określono na dzień 1 listopada 2012 roku. Jako przyczyny przejścia wskazano wzmocnienie kapitału i porozumienie zakładów. W czasie zatrudnienia w(...) powód nie miał kontaktu z żadną osobą ze spółki. Nie zmieniły się żadne zasady pracy podczas zatrudnienia względem poprzedniego okresu. Powód rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p. Rozwiązanie umowy zostało zorganizowane przez spółkę (...). Po ustaniu zatrudnienia

powód wrócił do pracy w spółce (...). Za okres zatrudnienia w (...) nie otrzymał świadectwa pracy, ani PIT -11 za 2013 rok.

Powód G. S. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o.

w K. od dnia 1 marca 2011 roku na stanowisku montera konstrukcji w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony do dnia 31 grudnia 2015 roku. Pracę wykonywał w zakładzie w R.. Pismem z dnia 30 lipca 2012 roku został poinformowany o przejściu pracowników na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. z dniem 1 września 2012 roku na nowego pracodawcę – (...) Sp. z o.o. we W.. Następnie pismem z dnia 1 października 2012 roku R. poinformował powoda o przejściu pracowników na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. do (...) I. (...) H. + (...) Sp. z o.o. w O. Oddział W.. Termin przejścia określono na dzień 1 listopada 2012 roku. Jako przyczyny przejścia wskazano wzmocnienie kapitału i porozumienie zakładów. Polecenia pracy wydawały mu te same osoby, co w spółkach (...). Wynagrodzenie otrzymywał na rachunek bankowy. Oświadczeniem z dnia 6 grudnia 2013 roku powód rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p. Jako przyczynę wskazał niewypłacanie wynagrodzenia, nie odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy, brak kontaktu z pracodawcą. Po ustaniu zatrudnienia powód wrócił do pracy w spółce (...). Za okres zatrudnienia w (...) nie otrzymał świadectwa pracy, ani PIT -11 za 2013 rok.

Powód M. Ł. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w K. od dnia 4 maja 2011 roku na stanowisku montera konstrukcji w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na okres próbny, a następnie na czas określony do dnia 31 grudnia 2015 roku. Pracę wykonywał w wytwórni konstrukcji stalowych – w zakładzie w R.. Pismem z dnia 30 lipca 2012 roku został poinformowany o przejściu pracowników na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. z dniem 1 września 2012 roku na nowego pracodawcę – (...) Sp. z o.o. we W.. Następnie pismem z dnia 1 października 2012 roku R. poinformował powoda o przejściu pracowników na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. do (...) I. (...) H. + (...) Sp. z o.o. w O. Oddział W.. Termin przejścia określono na dzień 1 listopada 2012 roku. Jako przyczyny przejścia wskazano wzmocnienie kapitału i porozumienie zakładów. W czasie zatrudnienia w (...) powód nie miał kontaktu z żadną osobą ze spółki. Polecenia pracy wydawały mu te same osoby, co w spółkach (...). Wynagrodzenie otrzymywał na rachunek bankowy. Powód rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p. Rozwiązanie stosunku pracy przygotowała spółka (...). Po ustaniu zatrudnienia powód wrócił do pracy w spółce (...). Za okres zatrudnienia w (...) nie otrzymał świadectwa pracy, ani PIT-11 za 2013 rok.

Powód L. K. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w K. od dnia 21 lutego 2011 roku na stanowisku spawacza w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony do dnia 31 grudnia 2015 roku. Pismem z dnia 30 lipca 2012 roku został poinformowany o przejściu pracowników na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. z dniem 1 września 2012 roku na nowego pracodawcę – (...) Sp. z o.o. we W.. Następnie pismem z dnia 1 października 2012 roku R. poinformował powoda o przejściu pracowników na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. do (...) I. (...) H. + (...) Sp. z o.o. w O. Oddział W.. Termin przejścia określono na dzień 1 listopada 2012 roku. Jako przyczyny przejścia wskazano wzmocnienie kapitału i porozumienie zakładów. Polecenia pracy wydawały mu te same osoby, co w spółkach (...), jego przełożonym był M. N.. Wynagrodzenie otrzymywał na rachunek bankowy. Za okres zatrudnienia do dnia 29 marca 2013 roku powód otrzymał świadectwo pracy. Następnie w dniu 7 października 2013 roku zawarł z(...) nową umowę o pracę na tożsamy warunkach, jak poprzednio na czas określony do dnia 1 grudnia 2015 roku. Powód rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p. (...) oświadczenia przygotowała spółka (...). Za okres zatrudnienia w (...) od dnia 7 października 2013 roku nie otrzymał świadectwa pracy, nie otrzymał też PIT-11 za 2013 rok.

Powódka K. N. została zatrudniona w (...) I. (...) H. + (...) Spółka z o.o. w O. Oddział W. od dnia 17 kwietnia 2013 roku na stanowisku dyspozytora w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 28 lutego 2014 roku. Czynności wykonywała na terenie spółki (...) w K.. Organizowała pracę kierowców przewożących urządzenia należące do spółki (...). Umowę o pracę otrzymała od koordynatora A. W., która wcześniej była pracownikiem K.. Polecenia pracy wydawała jej Z. W.. Obie były długoletnimi pracownikami spółki (...). Od dnia

12 września 2013 roku do końca zatrudnienia powódka przebywała na urlopie macierzyńskim. Za okres zatrudnienia w spółce (...) nie otrzymała świadectwa pracy.

Powódka A. D. została zatrudniona w (...) I. (...) H. + (...) Spółka z o.o. w O. Oddział W. od dnia 1 lutego 2013 roku na stanowisku specjalisty budowlanego w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2013 roku. Czynności wykonywała na terenie spółki (...) w K., czasami wyjeżdżała na budowę samochodem spółki (...). Umowę o pracę otrzymała od koordynatora A. W.. Jej przełożoną była T. T.. Powódka nie miała kontaktu z kierownictwem spółki (...) Wynagrodzenie za pracę odbierała w siedzibie firmy (...). Za okres zatrudnienia w spółce (...) nie otrzymała świadectwa pracy.

Powód M. C. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w K. od dnia 8 marca 2011 roku na stanowisku mechanika w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na okres próbny, a następnie na czas określony do dnia 31 grudnia 2015 roku. Pismem z dnia 30 lipca 2012 roku został poinformowany o przejściu pracowników na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. z dniem 1 września 2012 roku na nowego pracodawcę – (...) Sp. z o.o. we W.. Następnie pismem z dnia 1 października 2012 roku R. poinformował powoda o przejściu pracowników na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. do (...) I. (...) H. + (...) Sp. z o.o. w O. Oddział W.. Termin przejścia określono na dzień 1 listopada 2012 roku. Jako przyczyny przejścia wskazano wzmocnienie kapitału i porozumienie zakładów. Oświadczeniem z dnia 6 grudnia 2013 roku powód rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p. Jako przyczynę wskazał niewypłacalność wynagrodzenia, nie odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy, brak kontaktu z pracodawcą. Po ustaniu zatrudnienia powód wrócił do pracy w spółce (...). Za okres zatrudnienia w (...) nie otrzymał świadectwa pracy, ani PIT -11 za 2013 rok.

Spółka (...) wypłaciła powodom zaległe wynagrodzenia za 2013 rok i ponownie nawiązała z powodami stosunek pracy.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody w postaci: umów, aneksów, porozumień, umów o świadczenie usług wraz z aneksami, umów o pracę, pism informacyjnych, dokumentów znajdujących się w aktach osobowych, zeznań świadka R. K. oraz zeznań powodów: M. S., E. G., P. K., G. S., M. Ł., L. K., M. S., K. N. i A. D..

Sąd Rejonowy pominął zeznania świadka H. M., gdyż nie miały one wpływu na treść rozstrzygnięcia.

### ***Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy oddalił powództwa.***

W ocenie Sądu I instancji materiał dowodowy zgromadzony w sprawie jednoznacznie wskazywał, że nie doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części na pozwaną spółkę na mocy art. 23<sup>1</sup> k.p., a co za tym idzie nie doszło do skutecznego nawiązania stosunku pracy pomiędzy powodami a (...) w O. w rozumieniu art. 22 k.p.

Sąd Rejonowy powołał się na przepis art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Sąd I instancji przywołał treść przepisu art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Sąd Rejonowy podniósł, że powodowie M. S., E. G., P. K., G. S., M. Ł., L. K. i M. C., zanim zostali „przejęci” przez spółkę (...), byli pracownikami (...) Sp. z o.o. w K.. Sąd I instancji podkreślił, że wszyscy pracownicy K. „przeszli” do spółki (...) z siedzibą we W., a następnie do (...) I.(...)H. + (...) Spółki z o.o. w O..

Sąd Rejonowy wskazał, że zarówno po zawarciu umów o pracę z R., jak i po „przejściu” przez (...) warunki pracy powodów się nie zmieniły. Nadal miejscem wykonywania pracy był (...) Sp. z o.o. w K.. Powodowie wykonywali takie same czynności, jak dotychczas. Ze strony podmiotów R. i (...) nikt nie nadzorował ich pracy i nie przyjeżdżał do K.. Dotychczasowi przełożeni powodów nadal pozostali ich zwierzchnikami. Funkcję koordynatora ze strony (...) pełniła

A. W., która razem z pozostałymi pracownikami „przeszła” do tego podmiotu ze spółki (...), której była pracownikiem. Powodowie wszystkie sprawy pracownicze załatwiali na terenie K.. Rola „nowych” pracodawców sprowadzała się do zgłoszenia zatrudnionych pracowników, w tym powodów, do ubezpieczenia społecznego oraz wypłaty wynagrodzenia przelewem na rachunki bankowe, co odbywało się po uprzednim obciążeniu usługobiorcy – (...) Sp. z o.o. fakturami VAT i zapłacie przez niego kwot z tego tytułu.

W ocenie Sądu Rejonowego nie doszło do skutecznego zawarcia umów o pracę pomiędzy powodami i spółką (...), a następnie (...) Te umowy o pracę były ściśle powiązane z umowami outsourcingu zawartymi najpierw z R., a potem z(...)Sąd I instancji podniósł, że z dniem 1 września 2012 roku (...) Sp. z o.o. zawarła ze spółką (...) umowę o świadczenie usług (outsourcing), na mocy której R. była zobowiązana do świadczenia usług będących przedmiotem działalności (...) Sp. z o.o., m. in. w zakresie produkcji wyrobów budowlanych, konstrukcji metalowych, urządzeń dźwigowych, robót budowlanych. Sąd Rejonowy wskazał również, że w dniu 2 września 2012 roku spółki zawarły aneks do umowy outsourcingowej, w którym ustaliły, że wszystkie czynności prawne wobec przejętych pracowników, spółka (...) będzie podejmować wyłącznie na pisemny wniosek spółki (...). Podstawą zawarcia umowy outsourcingu przez K. były przyczyny ekonomiczne, polegające na zmniejszeniu kosztów w zakresie danin publiczno-prawnych na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego. Równocześnie usługobiorca udostępnił usługodawcy nieodpłatnie narzędzia i maszyny do pracy. Sąd I instancji podniósł, że w rezultacie wszyscy „przejęci” pracownicy, w tym powodowie, wykonywali nadal takie same czynności, jak poprzednio w K. i na jego rzecz, w tym samym miejscu, a także pod nadzorem tych samych osób, w tym koordynatora będącego dotychczas pracownikiem K.. Rola nowego podmiotu – (...) Sp. z o.o. sprowadzała się tylko do wypłaty wynagrodzenia pracownikom.

Zdaniem Sądu I instancji powyższe okoliczności świadczyły o tym, że nie doszło do skutecznego nawiązania stosunku pracy pomiędzy powodami a spółką (...). Umowa outsourcingu wymuszała zatrudnienie powodów tak, aby w tym samym miejscu i na takich samych stanowiskach świadczyli pracę nie jako pracownicy K., ale jako pracownicy R.. Celem ekonomicznym dla K. miało być ograniczenie kosztów.

W ocenie Sądu Rejonowego podobnie sytuacja przedstawiała się w zakresie „przejścia” powodów z R. do (...) I. (...) H. + (...) Spółka z o.o. w O.. Przejęcie to poprzedziło zawarcie w dniu 31 października 2012 roku trójstronnego porozumienia pomiędzy (...) Sp. z o.o. w K., a (...) Sp. z o.o. we W. i (...) I. (...) H. + (...) Sp. z o.o. w O. oraz kolejnej umowy outsourcingu. Na mocy porozumienia (...) Sp. z o.o. jako dotychczasowy pracodawca przekazała (...) I. (...) H. + (...) Sp. z o.o., jako nowemu pracodawcy wszystkich pracowników według załączonego wykazu na warunkach identycznych, jakie pracownicy mieli do dnia 31 października 2012 roku. Termin wejścia w życie umowy strony określiły na dzień 1 listopada 2012 roku.

Natomiast zdaniem Sądu I instancji umowa outsourcingu zawarta w dniu 1 listopada 2012 roku pomiędzy spółką (...) (...) I. (...) H. + (...) Sp. z o.o. w O. miała tożsamy przedmiot, jak ze spółką (...). Dotychczasowi pracownicy R., w tym powodowie, którzy przeszli ze spółki (...) świadczyli usługi w tym samym miejscu i na tych samych stanowiskach. Otrzymywali także wynagrodzenie w takiej samej wysokości. Spółka (...) nieodpłatnie korzystała także ze sprzętu, stanowiącego własność spółki (...). Akta osobowe pracowników pozostały w dotychczasowym miejscu. Sprawami pracowniczymi zajmowały się te same osoby, które wcześniej wykonywały te czynności w spółce (...). Rozliczenie usług świadczonych przez(...) na rzecz K. następowało po zakończeniu miesiąca na podstawie wystawionych przez(...)faktur VAT.

Sąd Rejonowy przywołał treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2010 roku w sprawie o sygn. akt I PK 210/09, zgodnie z którym powierzenie przez pracodawcę wykonywania zadań pomocniczych podmiotowi zewnętrznemu świadczącemu usługi w tym zakresie (outsourcing) może oznaczać przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23<sup>1</sup> k.p.) pod warunkiem, że przemawia za tym kompleksowa ocena takich okoliczności, jak rodzaj zakładów, przejście składników majątkowych i niematerialnych, przejście większości pracowników, przejście klientów, a zwłaszcza stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed przejściem zadań i po ich przejściu.

Sąd I instancji podniósł, że dokonując wykładni pojęcia przejścia części zakładu pracy Sąd Najwyższy odwołał się do dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 21 marca 2001 roku w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U.UE.L.2001.82.16; Dz.U.UE-sp.05-4-98). Wskazał, że zarówno motywy i przepisy powołanej dyrektywy, jak też orzecznictwo unijne oraz poglądy krajowej judykatury powinny być uwzględniane w wykładni powołanej regulacji w odniesieniu do ustaleń faktycznych poczynionych w danym postępowaniu w zakresie weryfikacji prawidłowości realizacji koncepcji tzw. outsourcingu kadrowo-płacowego. Sąd Rejonowy podniósł, że odnosząc się do regulacji zawartej w dyrektywie, Sąd Najwyższy wskazał, że „przejęcie” następuje wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, która zachowuje tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza. Sąd I instancji podniósł także, że z orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości wynika ogólny wniosek, że kryterium decydującym o uznaniu za rzeczywiste przeniesienie przedsiębiorstwa lub jego części jest zachowanie tożsamości jednostki gospodarczej, która wynika przede wszystkim z rzeczywistego kontynuowania lub przejęcia przez nowego pracodawcę tej samej działalności gospodarczej lub działalności podobnej. Aby jednak możliwe było zastosowanie powołanej dyrektywy, przejęcie części zakładu pracy powinno obejmować jednostkę zorganizowaną w sposób stały, której działalność nie ogranicza się do wykonania określonego zadania. Sąd Rejonowy wskazał, że dla stwierdzenia, czy przesłanki przejęcia zostały spełnione, należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności faktyczne, które charakteryzują dane zachowanie, a do których zalicza się w szczególności rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych, takich jak budynki i ruchomości, wartości składników niematerialnych, przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klientów, a także stopień podobieństwa prowadzonej działalności przed i po przejęciu.

W ocenie Sądu Rejonowego w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie miało miejsca przejście zakładu pracy z K. na spółkę (...), następnie (...)Sp. z o.o., a tym samym przejęcie powodów, przez te podmioty. Zdaniem Sądu I instancji kompleksowa ocena całokształtu okoliczności związanych z realizacją umów outsourcingu, przy uwzględnieniu przedstawionych wyżej poglądów i wykładni przepisów wykluczała zastosowanie trybu przewidzianego w art. 23<sup>(1)</sup> k.p. Obie spółki (...) ograniczyły swoją rolę do obsługi kadrowo-płacowej, co sprowadzało się wyłącznie do przelewania wynagrodzenia na konta pracowników. Sąd Rejonowy wskazał, że ani (...) Sp. z o.o., ani (...) Sp. z o.o. nie prowadziły samodzielnej działalności na rzecz innych podmiotów. Tym samym zdaniem Sądu I instancji nie doszło do przejścia pracowników, w tym powodów, z dniem 1 listopada 2012 roku na nowego pracodawcę - (...) Nie doszło także do faktycznego nawiązania stosunku pracy powodów z (...)Sp. z o.o., bowiem nadal wykonywali taką samą pracę, jak w spółce (...).

W ocenie Sądu I instancji w przedmiotowej sprawie istotnym było także, że to K., a nie (...) wypłacił powodom zaległe wynagrodzenia za 2013 rok i ponownie nawiązał z powodami stosunek pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego powyższe rozważania należało odnieść także do powódek K. N. i A. D., które nie zawarły na piśmie umów o pracę ani ze spółką (...), ani ze spółką (...). Jednakże w ocenie Sądu I instancji pracę faktycznie wykonywały na terenie K., tam załatwiały wszystkie formalności związane z zatrudnieniem i jego przebiegiem. Nie miały kontaktu z przedstawicielami (...) Sp. z o.o., a wszystkie czynności wykonywały w rzeczywistości na rzecz spółki (...).

W oparciu o powyższe Sąd Rejonowy podniósł, że umowy zawierane przez powodów z (...) Sp. z o.o. i (...) Sp. z o.o. należało ocenić jako sprzeczne z ustawą, art. 22 § 1 k.p. i art. 23<sup>(1)</sup> k.p., a przez to nieważne z mocy art. 58 k.c. W ocenie Sądu I instancji nie odpowiadały one bowiem wymogowi świadczenia pracy i przejęcia zakładu i pracowników w rozumieniu wyżej wymienionych przepisów. Dlatego też zdaniem Sądu Rejonowego (...) Sp. z o.o. w O. nie była pracodawcą powodów i nie była zobowiązana do wydania powodom na mocy art. 97 k.p. świadectw pracy ani dokumentu PIT -11 za okres zatrudnienia.

Sąd I instancji na zasadzie słuszności, wyrażonej w art. 102 k.p.c., nie obciążył powodów kosztami procesu, mając na uwadze skomplikowany charakter sprawy.

Apelacje od powyższego wyroku wnieśli powodowie P. K., M. Ł. i G. S. zaskarżając go w części dotyczącej punktu 1 wyroku i zarzucili naruszenie prawa materialnego, tj.:

1. Art. 97 § 1 k.p. z którego wynika, że, cyt.: „W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy”;

2. art. 18 k.p. w związku z art. 97 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że możliwe jest zastosowanie niekorzystnej interpretacji przepisów prawa pracy wobec powodów jako pracowników będących stroną zdecydowanie słabszą od pozwanej spółki (pracodawcy) w stosunku pracy i wskutek tego oddalenie powództw w części dotyczącej wydania powodom świadectw pracy;

3. art. 23<sup>1</sup> k.p., poprzez ustalenie, że nie nastąpiło „przejście” powodów do nowego pracodawcy, którym była agencja (...) (...) Sp. z o.o., bo nie nastąpiły zmiany w zakresie miejsca pracy, zajmowanego stanowiska służbowego i wynagrodzenia - a przecież istotą art. 23<sup>1</sup> k.p. jest właśnie, aby te elementy treści stosunku pracy nie uległy zmianie, bowiem w przeciwnym razie pracodawca musiałby zastosować w stosunku do powodów wypowiedzenie zmieniające, określone w art. 42 k.p., a nie przepis art. 23<sup>1</sup> k.p., który to przepis jest właśnie przepisem zabezpieczającym przede wszystkim interesy pracowników, a nie pracodawcy, jako pracownicy powodowie mieli pełną orientację i wiedzę w kwestii, kto jest ich faktycznym pracodawcą i mieli prawo z własnej inicjatywy w ciągu dwóch miesięcy od przejścia do następcy (...) spółki (...) rozwiązać stosunek pracy z nowym pracodawcą za siedmiodniowym pisemnym uprzedzeniem na podstawie art 23<sup>1</sup> § 4 k.p. czego nie uczynili;

4. art. 4 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 121), z którego wynika, iż płatnikiem dla większości z powodów była najpierw spółka (...) Sp. z o.o. we W., która następnie przekazała powodów na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. do spółki (...) Sp. z o.o. jako do pracodawcy i do podmiotu gospodarczego prawa handlowego, który na ściśle określonym formularzu (...) P (...), zgłosił powodów do ubezpieczenia społecznego oraz zdrowotnego i dobrowolnie wskazał siebie jako zobowiązanego do opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, zatem nie może być takim płatnikiem osoba, czy też firma wskazana (wybrana) drogą uznaniowości, jak to uczyniła pozwana i Sąd I Instancji, bo to zaburzałoby cały faktycznie zaistniały obrót gospodarczy;

5. art. 38 i art. 68 w zw. z art. 83 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, ponieważ dotąd, od 2012 roku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jako wpisany do Krajowego Rejestru Sądowego wierzyciel spółek (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. w ogóle nie wyłączył, powodów z pracowniczego ubezpieczenia społecznego w firmach (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. i nie wydał żadnej decyzji w przedmiocie podlegania powodów ubezpieczeniom społecznym w spółce (...) - a więc zapadły w sprawie powodów wyrok pozostaje w całkowitej sprzeczności z tym okolicznościami,

6. art. 3 k.p. który określa, iż „pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników” - takim pracodawcą była w spornym okresie dla powodów spółka (...) Sp. z o.o. jako certyfikowana i nadzorowana przez wiele organów i instytucji Rzeczypospolitej Polskiej agencja zatrudnienia, która w miejscu wykonywania pracy przez powodów, tj. w siedzibie firmy (...) w K. i w zakładzie w R. wyznaczyła stałego Koordynatora, także pracownika (...) Sp. z o.o. w osobie pani A. W., która utrzymywała codzienny bieżący kontakt z wyznaczonymi dla grupy powodów, pracowników firmy (...) Sp. z o.o. we W. i jako umownie ustanowiony pośrednik, faktycznie tę współpracę koordynowała;

7. art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w zw. z art. 300 k.p., z których wynika że Rzeczypospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej oraz, że wszyscy są równi wobec prawa i nikt nie może być dyskryminowany w życiu społecznym z jakiegokolwiek przyczyny -



poprzez ukaranie zaskarżonym wyrokiem powodów (pracowników) za rażące błędy, nieprawidłowości i naruszenia przez pozwaną przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych; z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej wyraźnie wynika, że „1. Wszyscy są równi wobec prawa. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. 2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.” - a powodowie czują się dyskryminowani zarówno poprzez treść zaskarżonego wyroku, wydanego przez Sąd Pracy w Belchatowie jak i przez byłego – od dnia 29 maja 2014 roku upadłego pracodawcę - którym jest spółka (...) Sp. z o.o., a nadto naruszenie prawa procesowego, tj.

8. sprzeczność istotnych dla tej sprawy ustaleń Sądu I Instancji z zebrany materiał dowodowy, oraz prawomocnymi wyrokami sądowymi, poprzez błędne przyjęcie, iż:

a. nie mają znaczenia w tej sprawie, choć faktycznie mają i to znaczenie zasadnicze prawomocne wyroki Sądu Rejonowego w Belchatowie IV Wydziału Pracy, zapadłe w sprawach powodów w 2014 roku, oznaczone sygnaturami: IV P 355/14, IV P 354/14, IV P 188/14, IV P 118/14, IV P 201/14, IV P 204/14, IV P 392/14; wyrokami tymi Sąd zasądził od pozwanej na rzecz większości z powodów następujące roszczenia ze stosunku pracy: wynagrodzenia za pracę, ekwiwalenty urlopowe, odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., odprawy z tytułu redukcji zatrudnienia; wyrokom tym nadano klauzule wykonalności i zostały one zgłoszone do dnia 4 września 2014 roku do Sędziego-Komisarza i Syndyka upadłej (...) Sp. z o.o.;

b. jakoby nie powinny być wydane powodom świadectwa pracy, choć wydane być powinny przez byłego pracodawcę powodów - spółkę (...) Sp. z o.o., ponieważ wszystkie fakty i dokumenty w tej sprawie oraz wyżej wymienione prawomocne wyroki sądowe świadczą o pełnej legalności stosunku pracy powodów w (...) Sp. z o.o.;

c. całkowite pominięcie faktu że (...) Sp. z o.o., jako pracodawca powodów realizowała swoje obowiązki pracodawcy i płatnika składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, wydawała stosowne zaświadczenia o podleganiu ubezpieczeniu społecznemu oraz zdrowotnemu, a także zaświadczenia o zatrudnieniu i zarobkach, wypłacała wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia chorobowe i zasiłki, realizowała szkolenia bhp oraz badania lekarskie profilaktyczne itp.;

d. uznanie nieistotnymi bardzo istotnych faktów, że w sprawach analogicznych w całej Polsce w sądach rejonowych - sądach pracy podobnie jak w przypadku powodów, zapadło kilka tysięcy wyroków przeciwko pozwanej (...) (...) +H.+B.+ (...) Spółce z o.o. o różne roszczenia pracownicze, opatrzone klauzulami wykonalności, a także w sprawach wielu innych pracowników wykonujących usługi w spółce (...).

W oparciu o powyższe powodowie wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku w ten sposób, aby pozwana wydała powodom świadectwa pracy, gdyż wydanie informacji PIT-11 za rok 2013 stało się bezprzedmiotowe oraz o zasądzenie od pozwanej na ich rzecz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych. Ewentualnie powodowie wnieśli o przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W toku postępowania apelacyjnego powodowie podnieśli także zarzut nieważności postępowania albowiem w ich ocenie do udziału w postępowaniu winna zostać wezwana spółka (...) z siedzibą we W. jako ich pracodawca w okresie od września do października 2012 roku, który z dniem 1 listopada 2012 roku przekazał pracowników na podstawie art.23<sup>1</sup> KP do spółki (...).

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

**Apelacje jako nieuzasadnione podlegają oddaleniu.**

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i wydał trafne odpowiadające prawu rozstrzygnięcie przedstawiając logiczną argumentację prawną. Ustalenia sądu I instancji i wyprowadzone na ich podstawie wnioski Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne. Sprawia to, że nie zachodzi potrzeba powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych oraz dokonanej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku interpretacji przepisów prawa mających

zastosowanie w niniejszej sprawie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 1997 r., sygn. akt II UKN 61/97 - OSNAP 1998 r. nr 3, poz. 104; wyrok Sądu Najwyższego z 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97 - OSNC 1999 r., z. 3, poz. 60; wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999 r., sygn. akt I PKN 21/98 - OSNAP 2000, nr 4, poz. 143).

W ocenie Sądu Okręgowego chybiony okazał się zarzut nieważności postępowania zgłoszony w toku postępowania apelacyjnego.

Za ugruntowane należy uznać stanowisko wyrażane na tle art. 378 § 1 k.p.c według którego sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania ( uchwała SN z dnia 31 stycznia 2008 r. III CZP 49/07 ).

Zdaniem powodów do udziału w postępowaniu winna zostać wezwana spółka (...) z siedzibą we W. jako ich pracodawca w okresie od września do października 2012 roku, który z dniem 1 listopada 2012 roku przekazał pracowników na podstawie art.23<sup>1</sup> KP do spółki (...). Na poparcie swojego stanowiska powodowie wskazali na treść art. 23<sup>1</sup>§ KP., w myśl którego za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

Stanowiska tego nie sposób zaaprobować.

W świetle art. 477 k.p.c. w postępowaniu wszczętym z powództwa pracownika wezwania do udziału w sprawie, o którym mowa w art. 194 § 1 i § 3. Użyte w powołanym przepisie określenie, że sąd "może" wezwać z urzędu, należy rozumieć w ten sposób, że wezwania sąd dokonuje w sytuacji gdy na podstawie przeprowadzonych dowodów dojdzie do przekonania, że zachodzą przesłanki określone w art. 194 § 1 i 3 kpc. ( por. wyrok SN z dnia 24-09-2009 II PK 78/09).

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy przyjął, iż nie miało miejsca przejście zakładu pracy z K. na spółkę (...), następnie (...) Sp. z o.o., a tym samym przejęcie powodów, przez te podmioty. Zdaniem Sądu I instancji kompleksowa ocena całokształtu okoliczności związanych z realizacją umów outsourcingu, wykluczała zastosowanie trybu przewidzianego w art. 23<sup>1</sup> k.p. Obie spółki (...) ograniczyły swoją rolę do obsługi kadrowo-płacowej, co sprowadzało się wyłącznie do przelewania wynagrodzenia na konta pracowników.

Przyjęcie takiego stanowiska przez Sąd Rejonowy czyni bezprzedmiotowym rozważania co do celowości zastosowania przez ten Sąd art. 477 kpc.

Sąd Okręgowy oddalił wnioski dowodowe zgłoszone przez stronę apelującą w piśmie procesowym z dnia 5 maja 2015 r.

Stosownie bowiem do art.381 kpc sąd drugiej instancji może pominać nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później.

Przez nowe fakty i dowody należy rozumieć te, które nie były stronie znane do chwili wydania wyroku przez sąd pierwszej instancji (art. 316 KPC), lub te, które powstały już po wydaniu wyroku.

Strona powodowa wnioskując o przeprowadzenie w postępowaniu apelacyjnym dodatkowych dowodów nie wykazała, iż dowodów tych nie mogła powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji ani też, że potrzeba ich powołania wynikła później.

Przechodząc do oceny zarzutów zawartych w samej apelacji, zdaniem Sądu Okręgowego nie zasługują one na uwzględnienie.

Jak wynika z uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia i twierdzeń zawartych w apelacji, istotą sporu również na obecnym etapie postępowania jest ocena skuteczności zawartych przez spółkę (...) w K. ze spółką (...) we W. a następnie ze

spółką(...) O. umów "outsourcingu pracowniczego" i w konsekwencji ustalenie, kto był w spornym okresie pracodawcą osób wykonujących prace na rzecz spółki (...), a tym samym na kim ciążyły obowiązki wobec pracowników, w tym obowiązek w zakresie wydania świadectwa pracy ( art.97 KP oraz ) oraz dokumentu PIT. Istota sporu sprowadza się więc do ustalenia, czy w związku z zawartymi porozumieniami między Spółkami doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części o którym mowa w art. 23<sup>1</sup> K.P.

Prawidłowa wykładnia prawa materialnego wymaga uprzednio poprawnego ustalenia okoliczności faktycznych. Stąd też w pierwszej kolejności należy ocenić zarzut sprzeczności istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego zachodzi wtedy, gdy powstaje dysharmonia między materiałem zgromadzonym w sprawie, a konkluzją do jakiej dochodzi sąd na podstawie tego materiału. Innymi słowy mówiąc, sąd zebrał materiał dowodowy, lecz źle go ocenił (por. komentarz do KPC pod redakcją Jerzego Jodłowskiego Tom 2 str.607 i nast. Wydawnictwo Prawnicze Warszawa 1989 r.)

Tego rodzaju zarzut jest zasadny wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu I instancji jest sprzeczne z istotnymi dla rozstrzygnięcia okolicznościami, które sąd ustalił w toku postępowania albo, gdy wyprowadził logicznie błędny wniosek z ustalonych przez siebie okoliczności, albo wreszcie, gdy sąd przyjął fakty za ustalone bez dostatecznej podstawy (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 19.08.2009 r. w sprawie I ACA 507/09)

Mając na uwadze powyższe rozważania należy przyjąć, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy i przy wyrokowaniu nie pominął istotnych okoliczności wywierających wpływ na kierunek rozstrzygnięcia.

Powodowie zarzut ten opierają przede wszystkim na pominięciu istotnej ich zdaniem okoliczności , iż prawomocnymi wyrokami zapadłymi w 2014 roku ( w apelacji wskazano sygnatury akt ) Sąd Rejonowy w Bełchatowie , zasądził od pozwanej na rzecz większości z powodów następujące roszczenia ze stosunku pracy: wynagrodzenia za pracę, ekwiwalenty urlopowe, odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., odprawy z tytułu redukcji zatrudnienia; wyrokom tym nadano klauzule wykonalności i zostały one zgłoszone do dnia 4 września 2014 roku do Sędziego-Komisarza i Syndyka upadłej (...) Sp. z o.o.. Powodowie podnieśli ponadto, iż w sprawach analogicznych w całej Polsce w sądach rejonowych - sądach pracy podobnie jak w przypadku powodów, zapadło kilka tysięcy wyroków przeciwko pozwanej o różne roszczenia pracownicze, opatrzonych klauzulami wykonalności.

Odnosnie podniesionego zarzutu należy na wstępie zauważyć, że w myśl art. 365 § 1 KPC, orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Z prawomocnością orzeczenia sądowego (zarówno w ujęciu materialnym, jak i formalnym) związana jest powaga rzeczy osądzonej (art. 366 KPC), przy czym jest to konstrukcja prawna odmienna - choć ściśle powiązana - z regulacją art. 365 § 1 KPC. Wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami. Moc wiążąca orzeczenia (art. 365 § 1 KPC) może być rozważana tylko wtedy, gdy rozpoznawana jest inna sprawa niż ta, w której wydano poprzednie orzeczenie oraz gdy kwestia rozstrzygnięta innym wyrokiem stanowi zagadnienie wstępne. (szerzej wyrok SN w sprawie I UK 329/13). Ponadto sądy rozpoznające między tymi samymi stronami nowy spór muszą przyjmować, że dana kwestia prawna kształtuje się tak, jak przyjęto to w prawomocnym, wcześniejszym wyroku, a więc w ostatecznym rezultacie procesu uwzględniającym stan rzeczy na datę zamknięcia rozprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., II CSK 12/09).

Z oświadczeń złożonych przez powodów, którzy wnieśli apelacje wynika, iż w stosunku do żadnego z nich nie został wydany wyrok uwzględniający zgłoszone przez nich w stosunku do pozwanej roszczenia majątkowe, a nadto, iż postępowania w tych sprawach są zawieszono ( k. 689).

W świetle poważnego nie sposób zarzucić Sądowi Rejonowemu naruszenie zasad wynikających z przywołanych przepisów kpc, jak też uczynić zasadnym zarzut sprzeczności ustaleń sądu z zebraniem materiałem dowodowym.

Zdaniem Sądu Okręgowego za nieuzasadnione należy uznać zarzuty naruszenia prawa materialnego. Powoływanie się przez skarżących na art. 97 § 1 k.p., art. 18 k.p. w związku z art. 97 § 1 k.p., art. 23<sup>1</sup> k.p., art. 4, art. 38 i art. 68 w zw. z art. 83 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 3 k.p. jak też art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w zw. z art. 300 k.p., wynika z ich założenia, że w spornym okresie to pozwana (...) (...) +H.+B.+ (...) Spółka z o.o. była ich pracodawcą. Stanowiska tego nie sposób jednak zaaprobować. Poszczególne zarzuty jak również ich zespół, nie upoważniają do uznania, że doszło do transferu pracowników ( w tym apelujących powodów ). Zarzuty powodów w powyższym zakresie, ze swojej istoty, przenoszą rozważania na płaszczyznę „działania w granicach prawa” w kontekście instytucji przejścia zakładu pracy na inną osobę ( art. 23 KP ).

Wart w tym miejscu wskazać, iż w kwestii zmiany pracodawcy w ramach „outsourcingu pracowniczego”, w kontekście płatnika składek na ubezpieczenie społeczne pracowników, wypowiadał się Sąd Apelacyjny w Białymstoku, przy czym były to sprawy o porównywalnych do omawianej sprawy stanach faktycznych. Miedzy innymi w wyroku z dnia 15-09-2015, III AUa 180/15, Sąd Apelacyjny stwierdził, iż sam transfer zadań nie jest wystarczający do stwierdzenia zachowania tożsamości przedsiębiorstwa będącego warunkiem przejścia zakładu pracy. Konieczne jest także przejście składników majątkowych służących ich wykonywaniu. Jeżeli spółka nie korzystała z żadnych składników mienia związanych z wykonywaniem produkcji, to nie można skutecznie wywodzić o uzyskaniu statusu pracodawcy przez ten podmiot. ( por. także wyrok SA w Białymstoku z dnia 20.05.2014 roku, III AUa 146/14, z 20.05.2014 r., IIIAUa30/14 )

Z materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd pierwszej instancji wynika, że umowy zawarte przez spółkę (...) w K. ze spółką (...) we W. a następnie ze spółką (...) O. sposób formalny zostały wykonane. Dokonano wyrejestrowania pracowników z ubezpieczenia społecznego przez spółkę (...) a następnie kolejny nowy podmiot zgłosił ich do ubezpieczenia społecznego. Również wypłata wynagrodzenia za pracę była realizowana przez nowego pracodawcę, choć dopiero w momencie uzyskania płatności za usługę od spółki (...). Znamiona te nie przesądzają jeszcze, na co zwrócił uwagę Sąd Apelacyjny w przywołanym wyroku, że doszło do transferu pracowników. Wypłata wynagrodzenia przez nowy podmiot nie prowadzi samoistnie do konkluzji, że stanowisko Sądu pierwszej instancji jest wadliwe. Wynika to z faktu, że wola stron w styku z instytucją przejścia zakładu pracy (art. 23KP) i konstrukcją podlegania ubezpieczeniu społecznemu, nie może korygować (modyfikować) bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa. Zatem dokonanie czynności prawnych w sposób sprzeczny ze standardami ochrony pracownika przewidzianymi w art. 23 KP należy uznać za działanie sprzeczne z prawem, o którym mowa w treści art. 58 § 1 KC, a tym samym nieważne. Przypisany skutek nieważności oznacza, że nie doszło do zmiany pracodawcy.

Decydującego znaczenia w sprawie nabiera zatem, jak wskazał w uzasadnieniu powołanego wyżej wyroku Sąd Apelacyjny w Białymstoku, wykładnia art. 23KP. Zagadnienie to wymaga szerszego omówienia, zwłaszcza że regulacja dotycząca transferu czerpie swoje źródła z prawodawstwa UE. (dyrektywa konsolidująca Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, przywołana także w uzasadnieniu Sądu Rejonowego ). Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. b tej dyrektywy z transferem mamy do czynienia wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, która zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza.

Przechodząc do szczegółowego wyjaśnienia przedstawianego zagadnienia należy ocenić w pierwszej kolejności rodzaj przejmowanej jednostki gospodarczej. Chodzi o to, czy jest to jednostka, której decydującym elementem są pracownicy i ich kwalifikacje, czy jest to jednostka o której decydują składniki materialne. Jeśli jednostka opiera się na pracownikach, to przejście może nastąpić bez przenoszenia majątku (np. sprzątanie, dozór). Inaczej natomiast jest w sytuacji, gdy funkcjonowanie podmiotu opiera się na składnikach materialnych. Wówczas przejście wyłącznie zadań nie jest wystarczające dla transferu. Obowiązek przejścia składników majątkowych, które pozwalają normalnie

prować (kontynuować) działalność gospodarczą jest w takim wypadku konieczne i znajduje akceptację również w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości na tle poprzednio obowiązującej dyrektywy (...) dotyczącej przejścia zakładu pracy (wyrok z 25 stycznia 2001 r. C-172/99, (...) v. P. L. i P. J.; wyrok TS z 20 listopada 2003 r. C-340/01, C. A. i inni v. (...)). Zaprezentowane wyżej orzeczenia dotyczyły sytuacji, gdy przejście obsługi przewozów autobusowych wiązało się z przejściem składników majątkowych, czy też gdy szpital zlecał przygotowywanie posiłków nowemu wykonawcy o ile ten używa składników majątkowych swego poprzednika. W takich wypadkach można mówić o skutkach wynikających z dyrektywy (odpowiednio art. 23 KP).

Oczywiście, o tym czy przesłanki przejścia zostały spełnione, należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności faktyczne w konkretnym wypadku. Istotne pozostaje, z jakim rodzajem przedsiębiorstwa lub zakładu mamy do czynienia, czy doszło do przejścia składników majątkowych (budynki, ruchomości, wyposażenie, narzędzia). 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.

W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy nie doszło do „przejścia” na (...) składników majątkowych służących do prowadzenia produkcji. W takiej zaś sytuacji, przy braku rozdysponowania infrastruktury majątkowej, sam transfer zadań nie jest wystarczający do stwierdzenia zachowania tożsamości przedsiębiorstwa, będącego warunkiem przejścia zakładu pracy. Konieczne jest bowiem także przejście składników majątkowych służących ich wykonywaniu. Skoro spółka (...) nie korzystała z żadnych składników mienia związanych z wykonywaniem produkcji, to nie można skutecznie wywodzić o uzyskaniu statusu pracodawcy przez ten podmiot.

Zwrócić należy uwagę, iż przepis art. 23 § 1 KP koncentruje uwagę na relacji zachodzącej między trzema podmiotami (dotychczasowym pracodawcą, pracodawcą przejmującym oraz pracownikiem). Przepis wskazuje na konkretne zdarzenie określane jako „przejście zakładu pracy”.

Zakład pracy stanowi zorganizowaną całość osobową i rzeczowo - majątkową, która jest dla pracowników placówką, miejscem świadczenia pracy. Podkreśla się, że zakład pracy stanowi zorganizowany zespół środków, na który w typowym układzie składają się elementy materialne i niematerialne, system organizacyjny i załoga (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.11.2005 r. II PK 391/04). W konsekwencji rozważając zakres desygnatów pojęcia zakład pracy warto zwrócić uwagę, że określenie to mieści w sobie aspekty: majątkowy, niemajątkowy, osobowy, organizacyjny i zadaniowy, które w całości wypełniają jego treść. Odniesienie pojęcia zakład pracy do instytucji transferu zmusza do podkreślenia aspektu majątkowego, zadaniowego i organizacyjnego. Ustawodawca nie przesądził, który z nich ma charakter dominujący. Nie można pominąć, że zakładem pracy jest również załoga, czyli zespół pracowników powiązanych funkcjonalnie z zadaniami i majątkiem. Można też przyjąć, że niekiedy zadania i majątek nie muszą iść w parze. Mogą zaistnieć sytuacje, w których nowy pracodawca przejmie zadania, z pominięciem majątku. Nie przekreśla to zasady zastosowania automatyzmu art. 23 § 1 KP. Zawsze jednak należy mieć na uwadze faktyczny aspekt przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, który można określić stwierdzeniem, że zakład (bądź jego część), stanowiący zorganizowaną całość nastawioną na osiągnięcie określonego celu technicznego, oddawany jest do dyspozycji innego pracodawcy, który uzyskuje realną możliwość zarządzania tym zakładem, to jest korzystania z jego majątku i kierowania zespołem pracowniczym. Ważne jest jedynie, czy nowy pracodawca miał rzeczywistą możliwość zarządzania majątkiem i wykonywania własnych celów, w tym kierowania pracownikami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.04.2006 r. I PK 184/05).

W rozpoznawanej przez Sąd pierwszej instancji sprawie nie doszło do przekazania spółce (...) w O. substancji majątkowej służącej realizacji zadań. Pracownicy wykonywali je za pomocą majątku, będącego w dyspozycji spółki (...) w K.. Co więcej, zachowano struktury i organizację, a nowy pracodawca nie sprawował kierownictwa nad zatrudnionymi. W takich okolicznościach powoływanie się skarżącego na transfer pracowników jest nieuprawnione. Sąd pierwszej instancji słusznie stwierdził, że nie doszło do przejścia pracowników do nowego pracodawcy (mimo wystąpienia formalnych działań wskazujących na to przejście). O tym czy dochodzi do spełnienia przesłanek zawartych w art. 23 § 1 KP nie decydują umowy i porozumienia zawarte między spółką (...) a następnie spółką (...) i spółką (...) ale okoliczności faktyczne identyfikujące normatywne pojęcie przejścia zakładu pracy.

Dokonana wykładnia art. 23 § 1 KP nie pozwala na podzielenie stanowiska powodów, że Sąd pierwszej instancji naruszył wspomniany przepis. Konsekwencją tego twierdzenia jest również przyjęcie, że Sąd Rejonowy nie naruszył art. 58 § 1 i § 2 KC. Skoro nie doszło do zmiany podmiotowej po stronie pracodawcy to należało przyjąć jak to uczynił Sąd Rejonowy, iż powodów nie łączył z pozwanym stosunek pracy, wobec nie wypełnienia jego znamion z art. 22 § 1 k.p.

W świetle wskazanych wyżej okoliczności w ocenie Sądu Okręgowego za niezasadny uznać należy także zarzut naruszenia art. 2 w związku z art. 32 Konstytucji RP. Skarżący utożsamiają go z poczuciem dyskryminowania ich zarówno poprzez treść zaskarżonego wyroku, jak też przez byłego – od dnia 29 maja 2014 roku upadłego pracodawcę - którym jest spółka (...) Sp. z o.o. (...) należy art. 2 Konstytucji RP wyraża zasadę, iż Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej. Z kolei 32 Konstytucji stanowi, że wszyscy są równi wobec prawa, wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne, nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Przede wszystkim zarzut ten został sformułowany zbyt ogólnie i w żaden sposób nie może niweczyć skutków słusznego, z punktu widzenia mających w sprawie zastosowanie przepisów prawa, wyroku Sądu Rejonowego.

Mając na uwadze powyższe apelacja podlega oddaleniu z mocy art. 385 KPC - pkt I sentencji wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 KPC w zw. z § 11 ust. 3 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) - pkt II sentencji wyroku.