

Sygn. akt X P 1021/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 września 2013r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: Stefan Majka, Teresa Guźniczak- Tworzydło

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 18 września 2013r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa N. P., B. Z. (1)

przeciwko 1. S. P. M. O. N.

2. S. P. R. W. K. L. we W.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę

I. oddala powództwa wobec strony pozwanej ad.1 - S. P.-

M. O. N. ;

II. oddala powództwa wobec strony pozwanej ad.2 - S. P.-

R. W. K. L. we W.;

III. nie obciąża powódek kosztami zastępstwa procesowego w sprawie;

IV. pozostałe koszty postępowania zalicza ostatecznie na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka N. P. pozewem z dnia 4 października 2012 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko pozwanemu M. O. N. reprezentowanemu przez Przewodniczącego R. W. K. L. we W. (...) wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę wręzonego jej w dniu 27 września 2012 r. lub orzeczenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowanie według norm przepisanych.

Powódka B. Z. (1) pozewem z dnia 4 października 2012 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko pozwanemu M. O. N. reprezentowanemu przez Przewodniczącego R. W. K. L. we W. (...) wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę wręzonego jej w dniu 27 września 2012 r. lub orzeczenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowanie według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa powódki podniosły, iż były zatrudnione u pozwanego początkowo na czas określony a następnie na czas nieokreślony. Pozwany w dniu 27 września 2012 r. wypowiedział każdej z powódek umowę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako podstawę wypowiedzenia wskazując likwidację pracodawcy na podstawie Rozporządzenia M. O. N. z dnia 24 sierpnia 2012 r. w sprawie wojskowych komisji lekarskich oraz określenia ich siedzib, zasięgu działania i właściwości (Dz. U. z 12 września 2012 r., poz. 1013). W ocenie powódek wypowiedzenia umowy zostały dokonane z naruszeniem przepisów prawa pracy, ponieważ w wypowiedzeniach nie została podana dokładna postawa prawna. W ocenie powódek wskazane przez pozwanego rozporządzenie wskazuje że w niniejszej sprawie nie doszło do likwidacji, a do przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, w rozumieniu art. 23¹ k. p.

T.. Sąd zarządzeniem z dnia 11 października 2012 r. połączył sprawę w powództwa N. P. ze sprawą o sygn. akt XP 1021/12 z powództwa B. Z. (1) na zasadzie art.219 kpc celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia (vide zarządzenie k.18).

W piśmie z dnia 14 listopada 2012 (data prezentaty) Przewodniczący (...) wskazał, że nie posiada pełnomocnictwa do reprezentowania w niniejszym procesie Ministra Obrony Narodowej i zwraca się od zwolnienie go od dalszego udziału w sprawie (k. 28).

W piśmie z dnia 12 lutego 2013 r. powódki doprecyzowały, iż stroną pozwaną niniejszego postępowania jest Minister Obrony Narodowej T. S. (k. 61).

W piśmie z dnia 26 lutego 2013 r. powódki cofnęły roszczenie wobec Przewodniczącego R. K. L.bez zrzeczenia się roszczenia (k.68).

W piśmie z dnia 15 marca 2013 r. Przewodniczący R. W. K. L. we W.wyraził zgodę na cofnięcie powództwa i nie zgłosił żądań w zakresie kosztów zastępstwa procesowego (k. 71).

W odpowiedzi na pozew pozwany Minister Obrony Narodowej wniósł o odrzucenie pozwu stosunku do Ministra Obrony Narodowej, a ewentualnie oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódek kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, pozwany zarzucił, że pracodawcą powódek w rozumieniu art. 3 k.p. była Rejonowa Wojskowa Komisja Lekarska we W.. Pozwany podkreślił, że powódki nie były zatrudnione w strukturach M. O. N..

Ponadto pozwany wskazał, że w związku z reorganizacją orzecznictwa wojskowo – lekarskiego oraz likwidacją wojskowych komisji lekarskich, co nastąpiło na mocy § 12 pkt. 8 rozporządzenia M. O. N.z dnia 24 sierpnia 2012r. w sprawie wojskowych komisji lekarskich oraz określenia ich siedzib, zasięgu działania i właściwości (Dz. U. z 2012 r. poz. 1013) stanowiska służbowe zajmowane przez żołnierzy zawodowych i pracowników wojska uległy likwidacji. W związku z powyższym uznać należy, że przyzna wypowiedzeń umów o pracę powódek była uzasadniona i prawdziwa.

Pozwany dodał, że powódki prezentując koncepcję przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, nie potrafią jednoznacznie określić ewentualnego pracodawcy „przejmującego”. W ocenie pozwanego przeprowadzona reorganizacja w strukturach wojskowych komisji, polegająca na zniesieniu niektórych z nich w istocie miała na celu ograniczenie zatrudnienia w tej strefie publicznej, a nie odtworzenie dotychczasowych placówek zatrudnienia w ramach nowej struktury terenowej administracji wojskowej. W związku z powyższym brak podstaw do uznania, że po przejściu zadań i kompetencji zachowana została tożsamość zatrudnienia powodów. Reasumując nie doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (k. 75-77).

Na rozprawie w dniu 5 czerwca 2013 r. tut. Sąd postanowił z urzędu wezwać do udziału w sprawie R. W. K. L. niezależnie od oświadczenia powódek o cofnięciu pozwu wobec tej strony (vide protokół rozprawy z dnia 5.06.2013 k.108-109).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. Z. (1) z wykształcenia jest technikiem ekonomistą. Była zatrudniona jako pracownik cywilny R. W. K. L. we W. od 2001 r., początkowo na umowę na czas określony, a od 30 grudnia 2003 r. na czas nieokreślony na stanowisku starszego referenta (pełen etat).

Powódkę obejmował Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy Dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1988 r. z późn. zm.

Do zadań powódki na stanowisku starszego referenta należało m.in. archiwizowanie dokumentów wytwarzanych w komórce organizacyjnej, pisanie orzeczeń opracowanych przez lekarzy orzeczników (...), prowadzenie uprzedzeń ewidencyjnych oraz udostępnianie dokumentów.

Bezpośrednim przełożonym powódki B. Z. (1) był ppłk A. P., Przewodniczący (...) we W..

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki brutto liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2726,15 zł (netto 1966,02 zł)

Dowody:

Akta osobowe powódki B. Z. (1),

Umowa o pracę z dnia 30 grudnia 2003 r. (w aktach osobowych)

Zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia, k. 30

Przesłuchanie powódki B. Z. (1), k. 120-122

Powódka N. P. posiada wykształcenie wyższe – ukończyła Pedagogikę Specjalną – Resocjalizację na Wydziale Nauk Historycznych i Pedagogicznych (...). Była zatrudniona jako pracownik cywilny Rejonowej Wojskowej Komisji Lekarskiej we W. na stanowisku specjalisty na pełen etat, od 1 maja 2007 r. na czas określony, następnie od dnia 23 kwietnia 2008 r. na czas nieokreślony. Do zakresu obowiązków zawodowych powódki należało kierowanie i kontrolowanie systemu obiegu dokumentów i informacji oraz nadzór nad przestrzeganiem przepisów o ochronie pracowników, nadzór nad pracą pracowników Kancelarii (...) we W., gospodarowanie składnikami majątkowymi oraz ich odpowiednie zabezpieczenie przed kradzieżą lub zniszczeniem miejsca pracy, archiwizacja dokumentów oraz nadzór nad prowadzeniem urzędzeń ewidencyjnych.

Bezpośrednim przełożonym powódki N. P. był ppłk A. P., Przewodniczący (...) we W..

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki brutto liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3606,70 zł (netto 2579,80 zł).

Dowody:

Umowa o pracę z dnia 30 kwietnia 2008 r., k. 14

Umowa o pracę z dnia 1 maja 2007 r., k. 15

Akta osobowe powódki N. P.,

Zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia, k. 31

Przesłuchanie powódki N. P., k. 120-122

(...)we W.została utworzona na podstawie paragrafu 2 pkt 8 rozporządzenia M. O. N. z dnia 25 czerwca 2004 r. w sprawie utworzenia wojskowych komisji lekarskich oraz określenia ich siedzib, zasięgu działania i właściwości (Dz. U. nr 151, poz. 1594 z póź. zm.) Stanowiła państwową jednostkę organizacyjną i nie posiadała osobowości prawnej. Nie miała własnego numeru w Krajowym Rejestrze Urzędowym Podmiotów Gospodarki Narodowej (REGON). Działała w ramach struktury trzystopniowej. Pierwszy szczebel wskazanej struktury stanowiły (...)Wojskowe Komisje Lekarskie, drugi Rejonowe Wojskowe Komisje Lekarskie, trzeci zaś Centralna Wojskowa Komisja Lekarska.

Dowody:

Przesłuchanie powódki N. P., k. 120 - 122

Przesłuchanie powódki B. Z. (2), k. 120 - 122

Przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. K., k. 120 - 122

(...) we W. stanowiła drugą instancję względem Terenowej Wojskowej Komisji Lekarskiej we W.. W ograniczonym zakresie wydawała również decyzje I instancji, mianowicie w sprawach dotyczących pułkowników. Od decyzji (...) we W. wydanej w I instancji służyło odwołanie do Centralnej Wojskowej Komisji Lekarskiej.

Dowody:

Przesłuchanie powódki N. P., k. 120 - 122

Przesłuchanie powódki B. Z. (2), k. 120 - 122

Przesłuchanie za stronę pozwaną J. K., k. 120 – 122

Umowy o pracę z powódkami zawarł Przewodniczący (...) dokumentach związanych z zatrudnieniem powódek (tj. umowa o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie zawarta z powódką N. P. w dniu 27 października 2012 r.) jako pracodawca wskazywany był Przewodniczący (...). Przewodniczący (...) składał oświadczenia dotyczące zmiany wysokości wynagrodzenia oraz udzielał powódkom urlopu.

Akta osobowe powódek były prowadzone od 2008 r. przez kadrową zatrudnioną przez (...).

Powódki obowiązywał regulamin pracy wydany przez Przewodniczącego (...) we W..

Dowody:

Akta osobowe powódek

protokół kontroli PiP O/W. koperta k.42

Przesłuchanie powódki N. P., k. 120 - 122

Przesłuchanie powódki B. Z. (2), k. 120 - 122

Przesłuchanie za stronę pozwaną J. K., k. 120 - 122

Wynagrodzenie powódek było wypłacane ze środków budżetowych przez Centrum Reagowania Epidemiologicznego Sił Zbrojnych. Przewodniczący (...) przekazywał do (...) zwolnienia lekarskie powódek.

Dowody:

Przesłuchanie powódki N. P., k. 120 - 122

Przesłuchanie powódki B. Z. (2), k. 120 - 122

Przesłuchanie za stronę pozwaną J. K., k. 120 - 122

Orzecznictwo wojskowo – lekarskie uległo restrukturyzacji na podstawie rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 sierpnia 2012 r. w sprawie wojskowych komisji lekarskich oraz określenia ich siedzib, zasięgu działania i właściwości (Dz. U. z 2012 r. poz 1013). Struktury reorganizacji zostały określone w zatwierdzonej przez Szefa S. Generalnego WP „Koncepcji restrukturyzacji orzecznictwa wojskowo – lekarskiego” z dnia 24 sierpnia 2012 r. W wyniku restrukturyzacji wprowadzono ujednolicony system dwustopniowego orzecznictwa, w ramach, którego funkcjonować miało 11 wojskowych komisji lekarskich stopnia podstawowego oraz Centralna Wojskowa Komisja Lekarska, jako komisja stopnia wyższego. (...) zostały zniesione z dniem 31 grudnia 2012 r. na podstawie paragrafu 12 pkt 8 rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 sierpnia 2012 r. w sprawie wojskowych komisji lekarskich oraz określenia ich siedzib, zasięgu działania i właściwości (Dz. U. z 2012 r. poz 1013). Równocześnie paragrafem 2 pkt. 4 tego rozporządzenia dniem 1 stycznia 2013 r. utworzono Rejonowe Wojskowe Komisje Lekarskie z siedzibą w B., E., K. L., Ł., S., W., W. i Ż., które miały realizować w części zadania dotychczasowych Terenowych Wojskowych Komisji Lekarskich oraz Rejonowych Wojskowych Komisji Lekarskich. Nowe Komisje miały orzekać w pierwszej instancji, zatem zakres ich kompetencji w większości obejmował dotychczasowe kompetencje pierwszo instancyjnych Terenowych Wojskowych Komisji Lekarskich.

Dowody:

Przesłuchanie powódki N. P., k. 120 – 122,

Przesłuchanie powódki B. Z. (2), k. 120 – 122,

Przesłuchanie za stronę pozwaną J. K., k. 120 - 122

W związku z powyższym pracownikom Terenowych Wojskowych Komisji Lekarskich oraz (...) wypowiedziano umowy o pracę.

Powódki otrzymały w dniu 27 września 2012 r. wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano likwidację pracodawcy na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 sierpnia 2012 r. w sprawie wojskowych komisji lekarskich oraz określenia ich zasięgu działania i właściwości.

Dowody:

Pismo rozwiązujące umowę o pracę z powódką N. P., k. 16

Pismo rozwiązujące umowę o pracę z powódką B. Z. (2), w aktach pracowniczych

Przesłuchanie powódki N. P., k. 120 - 122

Przesłuchanie powódki B. Z. (2), k. 120 - 122

Przesłuchanie za stronę pozwaną J. K., k. 120 - 122

Część ze zwolnionych pracowników dostała następnie propozycję zatrudnienia w nowoutworzonych Rejonowych Wojskowych Komisji Lekarskich. W nowej (...) we W. zatrudniono byłych pracowników Terenowej Wojskowych Komisji Lekarskiej, natomiast nie zatrudniono żadnego ze zwolnionych pracowników byłej (...) we W..

W dniu 1 stycznia 2012 r. (...) we W. dysponowała 8 pełnymi etatami, z których dwa zajmowali żołnierze zawodowi oraz 4 niepełnymi, natomiast (...) we W. dysponowała 8 pełnymi etatami, z których 4 zajmowali żołnierze, oraz 6 niepełnymi.

W dniu 1 stycznia 2013 r. nowa (...) we W. dysponowała 10 etatami w pełnym wymiarze z czego dwa zajmowali żołnierze zawodowi oraz 5 w wymiarze niepełnym. W dniu 20 sierpnia 2013 r. nowa (...) we W. dysponowała 11 etatami w pełnym wymiarze z czego 3 zajmowali żołnierze zawodowi oraz 3 w wymiarze niepełnym oraz zawarła umowę zlecenia z radcą prawnym.

Dowody:

Przesłuchanie powódki N. P., k. 120 – 122,

Przesłuchanie powódki B. Z. (2), k. 120 – 122,

Przesłuchanie za stronę pozwaną J. K., k. 120 - 122

Tabele obsady (...) i (...) we W.,- wykazy stanu zatrudnienia na dzień 1.01.2012, 31.12.2012, 1.01.2013; 208.08.2013; rozkaz dzienny nr (...) z 9.08.2013, pisma Przewodniczącego Centralnej Wojskowej Komisji Lekarskiej z 5.03.2012, 13.09.2012 wraz z załącznikami, meldunek Przewodniczącego (...) z 27.09.2012 k.128-142.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódek jako nieuzasadnione nie zasługiwało na uwzględnienie zarówno co do zasady jak i co do wysokości.

W pierwszej kolejności Sąd rozważył, kto w tej sprawie powinien być legitymowany biernie Skarb Państwa – M. O. N. oznaczony w procesie jako strona pozwana ad. 1 czy też Skarb Państwa – R. W. K. L. wezwana z urzędu do udziału w sprawie i oznaczona jako strona pozwana ad.2.

Wątpliwości co do powyższego miały same powódki, jak również obie strony pozwane. W piśmie z dnia 13 listopada 2012 r., Przewodniczący nowoutworzonej (...) we W. wniósł o zwolnienie go z dalszego udziału w sprawie, bowiem uznał, że nie jest umocowany do reprezentowania w tej sprawie Ministra Obrony Narodowej i zajęcia stanowiska w sprawie (k.28) . Minister Obrony Narodowej w piśmie z dnia 30 stycznia 2013 r. wskazał, że nie jest pracodawcą dla powódek, bowiem powódki nie były zatrudnione w strukturach Ministerstwa Obrony Narodowej. Jako podmiot będący pracodawcą dla powódek w rozumieniu art. 3 k. p. wskazał (...) we W. (k.48). Wątpliwości co do podmiotu będącego pracodawcą pracowników cywilnych w Rejonowych i Terenowych W. Komisjach Lekarskich, pojawiły się już w 2008 r., kiedy to Państwowa Inspekcja Pracy nie potrafiła powyższego jednoznacznie rozstrzygnąć, co wynika wprost z treści protokołu kontrolnego w aktach sprawy (k.34).

W tym miejscu zauważyć należy, że **pracodawcą** w myśl art. 3 k.p. jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. W orzecznictwie Sądu Najwyższego widoczna jest wyraźna tendencja do uznawania za pracodawcę, w złożonych strukturach organizacyjnych, niższego szczebla tej struktury. Na przykład jeżeli spółka prawa handlowego ma oddziały w różnych miejscowościach, to one są zazwyczaj uważane za pracodawców, a nie spółka, mimo że ona jest osobą prawną. Na przykład w wyroku z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992, z. 7–8, poz. 151, SN stwierdził, że każda osoba prawna jest pracodawcą w rozumieniu art. 3, chyba że dla niektórych pracowników za pracodawcę należy uznać jednostkę organizacyjną stanowiącą jej część składową.

Podobnie jest w odniesieniu do jednostek organizacyjnych Skarbu Państwa – za pracodawcę sędziego sądu rejonowego uważany jest ten sąd (uchwała SN z dnia 23 lipca 1993 r., I PZP 30/93, OSNCP 1994, nr 6, poz. 123). Z uchwały SN z dnia 29 lipca 2003 r., III PZP 8/03, OSNP 2004, nr 5, poz. 75, wynika, że pracodawcą prokuratora prokuratury rejonowej jest ta prokuratura. Pracodawcą dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy jest ten

urząd, a nie Krajowy Urząd Pracy (wyrok SN z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 448/97, OSNAPiUS 1998, nr 22, poz. 649). Analogicznie traktowane są gminne jednostki organizacyjne. Według wyroku SN z dnia 20 października 1998 r., I PKN 390/98, OSNAPiUS 1999, nr 23, poz. 744, gminny ośrodek pomocy społecznej jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 również wobec kierownika ośrodka, choćby kompetencja do jego zatrudnienia i zwalniania należała do zarządu gminy, a kompetencja do wydawania poleceń dotyczących pracy przysługiwała burmistrzowi (wójtowi). Z wyroku z dnia 11 września 1998 r., II UKN 196/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 589, wynika, że szkoły podstawowe prowadzone przez gminy są pracodawcami dla zatrudnionych w nich nauczycieli i innych pracowników. Wobec pracowników za tego rodzaju zobowiązania pracodawców odpowiedzialność ponosi Skarb Państwa lub gmina.

Aby te jednostki będące częścią większej struktury mogły być uznane za pracodawcę, muszą spełniać dwa podstawowe warunki, uregulowane w przepisach wewnętrznych określających ich status: wyodrębnienie finansowo-organizacyjne oraz samodzielne zatrudnianie pracowników. W ocenie Sądu (...) we W. spełniała wskazane warunki. Jako państwowa jednostka organizacyjna była wyodrębniona finansowo – organizacyjnie, choć wynagrodzenia pracowników były wypłacane przez inny podmiot. Ponadto wskazać należy, że to Przewodniczący Rejonowej Wojskowej Komisji Lekarskiej zawarł z powódkami umowy o pracę, był wskazywany jako pracodawca w dokumentach związanych z zatrudnieniem powódek. On też udzielał powódkom urlopu i składał oświadczenia dotyczące zmiany wysokości wynagrodzenia.

W związku z powyższym zarzut braku biernej legitymacji procesowej po stronie Ministra Obrony Narodowej okazał się zasadny. W ocenie Sądu Minister Obrony Narodowej nie był pracodawcą powódek w rozumieniu art. 3 k.p., ponieważ jak wskazano powyższej była nim Wojskowa Rejonowa Komisja Lekarska reprezentowana przez Przewodniczącego (...).

Poczyniwszy przedstawione ustalenia Sąd orzekł jak **w pkt. I sentencji orzeczenia**, oddalając powództwo przeciwko Ministrowi Obrony Narodowej jako stronie która nie była legitymowana biernie do występowania w sprawie.

Przechodząc do merytorycznej analizy prawidłowości wypowiedzenia powódkom umowy o pracę przez (...) we W. stwierdzić należy na wstępie, iż podstawy prawnej roszczenia powódek, upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana Rejonowa Wojskowa Komisja Lekarska we W. dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Na wstępie rozważań należy zaznaczyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99 OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97 OSNP 1998/17/501), „ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy)”.

Wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia, oceniać należy w kontekście całokształtu sytuacji towarzyszącej rozwiązaniu umowy o pracę, a ich oceny pod kątem ich należytego skonkretyzowania, należy dokonywać z perspektywy jego adresat tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

To, co w subiektywnej ocenie pracodawcy, dawało podstawę do wypowiedzenia, w obiektywnej ocenie Sądu, może okazać się niewystarczające do uznania, że wypowiedzenie było uzasadnione. Do Sądu należy ocena, czy sporne wypowiedzenie, w związku ze wskazaną przez pracodawcę przyczyną było zasadne, a przyczyna ta była rzeczywista i konkretna.

Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem je uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli.

Jak wynika z treści oświadczenia woli pracodawcy z dnia 27 września 2012 r. przyczyną wypowiedzenia powódkiem umów o pracę, była likwidacja pracodawcy na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 sierpnia 2013 r. w sprawie wojskowych komisji lekarskich oraz określenia ich siedzib, zasięgu działania i właściwości.

W ocenie powódek wskazana przyczyna nie była rzeczywista, ponieważ zakład pracy nie został zlikwidowany, lecz przeszedł lub też przeszedł w części na innego pracodawcę. Art. 23¹ k. p., określa konsekwencje przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, określając, że co do zasady razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

W doktrynie podkreśla się, że art. 23¹ k. p. ma ochronny charakter. Najprościej mówiąc polega on na tym, że przekazanie zakładu pracy lub jego części (w znaczeniu przedmiotowym) innemu podmiotowi nie może powodować, aby pracownik pozostał bez pracodawcy. Jeżeli więc zakład pracy, w którym pracownik jest zatrudniony przechodzi pod władanie innego podmiotu, to staje się on jego pracodawcą. Natomiast jeżeli nie dochodzi do przejęcia placówki zatrudnienia, to nie występuje zmiana pracodawcy. W orzecznictwie podkreśla się automatyzm działania wskazanego przepisu i wyklucza możliwość jego modyfikowania przez pracodawców (por. np. wyrok z dnia 1 lutego 2000 r. I PKN 508/99 OSNAPiUS 2001/12 poz. 412; wyrok z dnia 22 września 1999 r. I PKN 264/99 OSNAPiUS 2001/2 poz. 37; wyrok z dnia 8 kwietnia 1998 r. I PKN 28/98 OSNAPiUS 1999/7 poz. 241; wyrok z dnia 29 sierpnia 1995 r. I PRN 38/95 OSNAPiUS 1996/6 poz. 83; wyrok z dnia 17 maja 1995 r. I PRN 9/95 OSNAPiUS 1995/20 poz. 248; wyrok z dnia 6 stycznia 1995 r. I PRN 116/94 OSNAPiUS 1995/12 poz. 145; wyrok z dnia 20 maja 1993 r. I PRN 40/93 i I PRN 41/93 OSNCP 1994/4 poz. 89; Przegląd Sądowy 1994/5 str. 80 z głosem M. Gersdorf).

Wskazać należy, że zagadnienie przejścia zakładów pracy w prawie europejskim reguluje dyrektywa 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 (Dz. Urz. WE L 2001.82.16). Zgodnie z obowiązującą w Unii Europejskiej zasadą dokonywania proeuropejskiej wykładni prawa, obowiązkiem sędziego krajowego jest nadanie regulacji prawa wewnętrznego takiego sensu normatywnego, który będzie pozostawał w zgodzie z porządkiem prawnym UE. Dotyczy to także orzecznictwa (...) (poprzednio ETS).

Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. c wskazanej dyrektywy, reorganizacja administracyjna organów administracji publicznej, lub przeniesienie funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej, nie stanowi przejścia w rozumieniu niniejszej dyrektywy. Polskie ustawodawstwo nie zawiera takiego zastrzeżenia, wobec tego przyjmuje się, że w polskim porządku prawnym nie jest wykluczone przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę także na skutek zmian strukturalnych w administracji, będących następstwem przeniesienia zadań i kompetencji między jej organami. Pozostaje to w zgodzie z dyrektywą, która nakłada minimalne wymagania a państwa członkowskie mogą stosować lub wprowadzić przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, które są korzystniejsze dla pracowników.

Nie zmienia to jednak faktu, że w tej sprawie Sąd ma do czynienia z sytuacją czysto wewnętrzną, poza zakresem normowania tej dyrektywy.

Sąd Najwyższy konsekwentnie przyjmuje, że w przypadku zakładów pracy realizujących cele społeczne, polityczne czy publiczne niezwykle istotną rolę przy ocenie, czy doszło do transferu, odgrywają przekazywane zadania i kompetencje (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1993 r. I PZP 10/93 Wokanda 1993/11 str. 11; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 1994 r. I PRN 2/94 OSNAPiUS 1994/1 poz. 6; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1994 r. I PRN 4/94 OSNAPiUS 1994/3 poz. 42; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 1994 r. I PRN 19/94 OSNAPiUS 1994/4 poz. 64; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000 r. I PKN 489/99 OSNAPiUS 2001/11 poz. 381 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 r. I PK 456/2002 OSNP 2004/19 poz. 335), jednak nie stanowią one same w sobie o zachowaniu tożsamości przejmowanej jednostki w rozumieniu wskazanej dyrektywy. Funkcjonowanie pracodawcy w tzw. strefie publicznej powoduje, że realizuje on misję publiczną, która uwypukla czynnik zadaniowy, ale realizowany przez zorganizowaną grupę pracowników (placówkę zatrudnienia), a więc o zachowaniu tożsamości po transferze decyduje czynnik ludzki. Zatem przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę nie może polegać wyłącznie na przekazaniu zadań i kompetencji. Nie sposób więc przyjąć przejścia zakładu pracy na podstawie art. 23¹k.p., jeśli podmiot publiczny przejęte na podstawie aktu prawnego zadania i kompetencje będzie realizował wyłącznie przez własne wyspecjalizowane zasoby kadrowe, modyfikując (poszerzając) zakres obowiązków poszczególnych urzędników, a więc gdy celem przeprowadzanej reorganizacji jest w istocie ograniczenie zatrudnienia w danej sferze publicznej.

W związku z powyższym wskazać należy, że na nowoutworzone (...) nie przeszedł zakład pracy powódek w rozumieniu 23¹ § 1 k. p. Nowopowstała (...) we W. przejęła przede wszystkim kompetencje oraz kadre (...) we W.. W ocenie Sądu przeprowadzona reorganizacja polegająca na zniesieniu jednego szczebla orzecznictwa w istocie miała na celu ograniczenie zatrudnienia w tej sferze publicznej, a nie odtworzenie dotychczasowych placówek zatrudnienia w ramach nowej struktury. W związku z tym nie ma podstaw do uznania, że po przejściu zadań i kompetencji zachowana została tożsamość placówki zatrudnienia powódek. Nie doszło więc do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, które usprawiedliwiłoby podstawową tezę powódek, że w świetle art. 45 § 1 k.p. nie można uznać za uzasadnione wypowiedzenie umowy pracę ze względu na okoliczność, z którą ustawodawca wprost powiązał inny skutek prawny niż rozwiązanie stosunku pracy. W związku z powyższym wskazana przez stronę pozwaną likwidacja pracodawcy (równoznaczna z likwidacją wszystkich etatów pracowniczych) stanowiła prawdziwą i uzasadnioną przyczynę dokonanych wypowiedzeń.

Również zarzut naruszenia Decyzji M. O. N. nr 88 z dnia 24 marca 2010 r. okazał się chybiony. Powódka B. Z. (2)wskazywała, że zwolnienie pracowników (...)we W.odbyło się wbrew wskazaniom wyrażonym w przywołanej decyzji. Powódka zapewne odniosła się do § 20 tegoż aktu, zgodnie z treścią którego **przy podejmowaniu decyzji w zakresie zmniejszenia zatrudnienia pracodawcy uwzględnią: przedsięwzięcia organizacyjne określone w § 5 ust. 3 decyzji;**

konieczność zabezpieczenia właściwego funkcjonowania jednostki organizacyjnej i realizacji określonych dla niej zadań;
umiejętności i doświadczenie zatrudnionych pracowników, dotychczasowy przebieg ich zatrudnienia raz wyniki i jakość ich pracy;
zasady współżycia społecznego, w tym sytuację materialną, rodzinną i osobistą pracowników;
możliwość zmniejszenia zatrudnienia wśród grupy pracowników: posiadających dodatkowe, stałe źródło utrzymania,
zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na okres próbny i czas określony (w tym poprzez nie zawieranie kolejnych umów o pracę), posiadających uprawnienia do przejścia na emeryturę. Ponieważ wszyscy pracownicy (...) we W. otrzymali wypowiedzenia ze względu na likwidację zakładu pracy i żaden z nich nie został zatrudniony w nowoutworzonym podmiocie bezprzedmiotowym byłoby dobieranie ich do zwolnienia zgodnie z kluczem zawartym we wskazanej decyzji.

W zgromadzonym materiale dowodowym nie znalazł również potwierdzenia zarzut N. P., jakoby istniały osobiste przyczyny nienawiązania z nią stosunku pracy przez nowoutworzoną (...) we W.. Zarówno powódki jak również reprezentujący stronę pozwaną (...) Przewodniczący zgodnie przyznali, że żaden z pracowników starej (...) we W. nie został zatrudniony w nowoutworzonej (...) we W., zaś Przewodniczący Komisji w ocenie Sądu wiarygodnie i przekonująco wyjaśnił okoliczności chronologii porządku i organizacji obowiązującej przy przekształceniach organizacyjnych wojskowego orzecznictwa lekarskiego, likwidacji dotychczasowych struktur, tworzenia nowych, a w szczególności w jaki sposób i według jakiego klucza zatrudnieni zostali nowi pracownicy (...).

Sąd dokonał ustaleń w niniejszej sprawie w oparciu o dokumenty przedłożone przez strony oraz wyjaśnienia stron.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd dał wiarę przedstawionym w sprawie dowodom z dokumentów jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich autentyczności i wiarygodności.

Oceny wyjaśnień powódek oraz przedstawiciela strony pozwanej ad. 2, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. W ocenie Sądu, ich zeznania w większości były jasne, logiczne i zbieżne ze sobą, wzajemnie się pokrywały i uzupełniały zgromadzone w sprawie dowody w postaci dokumentów. Okoliczności faktyczne sprawy w dużej części były pomiędzy stronami bezsporne, a spór pomiędzy stronami w ocenie Sądu sprowadzał się do odmiennego znaczenia prawnego przydawanego tym okolicznościom.

Mając powyższe na uwadze Sąd nie znalazł podstaw do przyjęcia bezzasadności wypowiedzenia umów o pracę powódkom oraz uwzględnienia roszczeń odszkodowawczych i powództwo wobec strony pozwanej ad.2 oddalił, co znajduje swoje odzwierciedlenie **w punkcie II sentencji wyroku.**

Orzeczenie o kosztach w punkcie III sentencji wyroku znajduje swoje uzasadnienie w treści art. 102 k.p.c. Zasadę ogólną ustanawia art. 98 k.p.c., który stanowi, iż strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Sąd jednakże postanowił zastosować art. 102 k.p.c. stanowiący, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca przyznał sądowi w powołanym przepisie pewną swobodę w zasądzaniu kosztów procesu, gdy stosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik sporu (art. 98 k.p.c.) sprzeciwiają się względy słuszności.

Mając na uwadze tak charakter sprawy, jak również fakt, iż pracodawca nie poinformował powódek w sposób należyty o przyczynie reorganizacji oraz nienawiązania z nimi umów przez nowo powstałą (...) we W. Sąd nie obciążył powódek kosztami procesu w tym kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez strony pozwane. W ocenie Sądu powódki mogły czuć się pokrzywdzone nienawiązaniem z nimi umowy o pracę przez nowo powstały podmiot, zaś nazwanie go w sposób tożsamy z ich dotychczasowym pracodawcą mogło wprowadzić je w błąd i wywołać wrażenie,

że nie doszło do likwidacji ich zakładu pracy. Wskazanej sytuacji można było w prosty sposób uniknąć, poprzez jasne i wyczerpujące poinformowanie powódek o ich sytuacji. Sąd podchodzi również ze zrozumieniem do wątpliwości powódek odnośnie podmiotu legitymowanego biernie do występowania w tej sprawie. Skoro nawet Państwowa Inspekcja Pracy nie potrafiła w sposób jednoznaczny określić pracodawcy powódek, uzasadnione były ich wątpliwość w tym zakresie. Powyższe w ocenie Sądu czyni niesłusznym obciążanie powódek kosztami tego postępowania.

W pkt IV sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie stron pozwanych, zaś powódki były zwolnione od kosztów sądowych na mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.