

## WYROK

### *W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ*

Dnia 19 maja 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 8 maja 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa *E. W. (1)*

przeciwko (...) *Sp. z o.o. z siedzibą w W.*

o odprawę oraz o nagrodę

**I. zasądza od strony pozwanej (...) *Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki E. W. (1) kwotę 2.770 zł (słownie: dwa tysiące siedemset siedemdziesiąt złotych), z ustawowymi odsetkami od 1 marca 2012 r. do dnia zapłaty - tytułem odprawy pieniężnej;***

**II. w pozostałej części powództwo oddala;**

**III. zasądza od strony pozwanej (...) *Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki E. W. (1) kwotę 186,80 zł tytułem kosztów procesu;***

**IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.770 zł;**

**V. nakazuje stronie pozwanej (...) *Sp. z o.o. z siedzibą w W., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla W. we W.) kwotę 70 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była z mocy ustawy zwolniona, oraz kwotę 83,60 zł tytułem części wydatków;***

**VI. w pozostałym zakresie nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z 12 listopada 2013 r. (k.2-4) powódka *E. W. (1)* wniosła o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej (...) Centrum Medycznego w W. kwoty 3.932,35 zł z ustawowymi odsetkami od kwoty 2.770 zł od 1 marca 2012 r. i od kwoty 1.162,35 zł od 17 listopada 2010 r. do dnia zapłaty Wniosła ponadto o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Na żadaną kwotę złożyły się następujące kwoty: 2.770 zł tytułem uzupełnienia należnej odprawy oraz 1.162,35 zł tytułem przyznanej i niewypłaconej nagrody.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka podniosła, że jej staż pracy u strony pozwanej wynosił 27 lat, co uprawniała ją do otrzymania odprawy w wysokości trzymiesięcznego, nie zaś dwumiesięcznego wynagrodzenia. Na staż pracy powódki składały się jej zdaniem następujące okresy: zatrudnienie w Powiatowym Zespole Zakładów Opieki Zdrowotnej (PZ ZOZ) w W., w okresie od 24 lutego 1986 r. do 3 listopada 2008 r., a następnie zatrudnienie w (...)

Centrum Medycznym ( ...) w W. w okresie od 4 listopada 2008 r. do 29 lutego 2012 r. Powódka podniosła, że po przejęciu części PZ ZOZ przez stronę pozwaną, wykonywała taką samą pracę w (...), jaką do 3 listopada 2008 r. świadczyła na rzecz PZ ZOZ. Zdaniem powódki to, że do rozwiązania stosunku pracy z PZ ZOZ doszło wskutek porozumienia stron miało drugorzędne znaczenie, gdyż taki sposób rozwiązania stosunku pracy został pracownikom PZ ZOZ narzucony w celu uniknięcia skutków określonych art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy [dalej: k.p.] Powódka podniosła, że w rzeczywistości miała miejsce sytuacja określona tym przepisem, a zatem do stażu pracy u strony pozwanej powinien być doliczony staż pracy w PZ ZOZ. Powódka wskazała ponadto, że domaga się wypłaty przyznanej jej 15 listopada 2010 r. nagrody w kwocie 1.162,35 zł. Wyjaśniła, że o jej przyznaniu została zawiadomiona 17 listopada 2010 r., pomimo tego nie wypłacono jej tego świadczenia.

W odpowiedzi na pozew (k.17-24, por. k.37) strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Zarzuciła, że powódka była jej pracownikiem jedynie w okresie od 4 listopada 2008 r. do 29 lutego 2012 r. Strona pozwana przyznała, że z dniem 29 lutego 2012 r. rozwiązano z powódką umowę o pracę na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Z uwagi na przyczyny zwolnienia powódce została wypłacona należna odprawa, uwzględniająca staż pracy powódki u strony pozwanej. Zdaniem strony pozwanej nie doszło do przejścia powódki jako pracownika na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. od Powiatowego Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej w W.. Strona pozwana przejęła zorganizowaną część tego zakładu stosownie do uchwały Rady Powiatu (...) z 31 lipca 2008 r. i w konsekwencji (...) Sp. z o.o. stał się pracodawcą na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. w stosunku do pracowników przejętej zorganizowanej części zakładu. Powódka będąc pracownikiem PZ ZOZ w W. nie świadczyła pracy w przejętej przez stronę pozwaną części zakładu pracy (była zatrudniona na stanowisku administracyjnym), dlatego też nie została przejęta w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Zatrudnienie powódki u strony pozwanej nastąpiło na podstawie nawiązania z dniem 4 listopada 2008 r. stosunku pracy na podstawie złożonego przez nią wniosku, wobec czego powyższy przepis nie może mieć w odniesieniu do powódki zastosowania, gdyż o ile skutek przejścia części zakładu pracy polegający na zmianie pracodawcy następuje z mocy prawa, to jednak o tym, których pracowników dotyczy, decydowało w okolicznościach sprawy faktyczne związanie pracownika z przejmowaną częścią zakładu pracy. Ustalenie niezwiązania pracownika z przejętą częścią zakładu oznacza, że zmiana pracodawcy go nie dotyczy. Powódka była zatrudniona na stanowisku administracyjnym, a więc z całą pewnością nie można zaliczyć jej do personelu medycznego zatrudnionego w przejmowanej części zakładu, a tylko takie ustalenie mogłoby prowadzić do przyjęcia zastosowania art. 23<sup>1</sup> k.p. Strona pozwana podkreśliła, że zgodnie z powołaną przez nią uchwałą nastąpiło jedynie częściowe ograniczenie działalności PZ ZOZ. Gdyby powódka nie rozwiązała umowy z PZ ZOZ w W. za porozumieniem stron, nadal mogłaby kontynuować zatrudnienie w tym podmiocie, gdyż tylko część zakładu, w której nie była zatrudniona powódka, została przejęta przez stronę pozwaną.

Jeśli chodzi o żądanie wypłacenia nagród, zdaniem strony pozwanej było ono całkowicie bezzasadne. Powódka swe roszczenie wywodziła, zdaniem pracodawcy, wyłącznie z faktu posiadania wiedzy o podjęciu decyzji przez poprzedniego prezesa J. S.. Nie wiadomo jednak, w jaki sposób powódka weszła w posiadanie dokumentu, na który się powołuje. Nowa prezes zarządu strony pozwanej (sprawująca swoje obowiązki od 1 marca 2011 r.) stwierdziła, że nie doszło do złożenia pracownikom oświadczeń woli o przyznaniu im nagród. Gdyby rzeczywiście tak było, to powódka otrzymałaby nagrodę już 2 grudnia 2010 r., wraz z wynagrodzeniem za listopad 2010 r. Nagrody przyznawane były pracownikom zgodnie z procedurą przyjętą u pracodawcy; złożenie oświadczenia woli o przyznaniu nagrody następowało przez wręczenie pracownikowi zatwierdzonego przez prezesa wniosku. W przypadku powódki wniosek (podobnie jak i inne wnioski nagrodowe zatwierdzone w tym okresie) pozostał w kadrach i pracodawca nie podjął działań zmierzających do wręczenia go powódkie. Strona pozwana wskazała również, że w zbliżonej sprawie powództwo o zapłatę tego rodzaju świadczenia zostało oddalone przez Sąd II instancji.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

E. W. (1) była zatrudniona w Powiatowym Zespole Zakładów Opieki Zdrowotnej w W. w okresie od 1 października 1985 r. do 3 marca 2008 r. W końcowym okresie zatrudnienia w tym podmiocie zajmowała stanowisko starszego inspektora - magazyniera. W dniu 3 listopada 2008 r. E. W. (1) i Powiatowy Zespół Zakładów Opieki Zdrowotnej w W. zawarli porozumienie o rozwiązaniu w dniu 3 listopada 2008 r. stosunku pracy. Zawarcie tego porozumienia nastąpiło w związku z przeniesieniem części działalności leczniczej pracodawcy na nowoutworzoną spółkę. Powódce zaproponowano przejście do nowego podmiotu.

#### **Dowody:**

- kopia świadectwa pracy z 5.11.2008 r. (k.7)
- przesłuchanie E. W. (1) w charakterze powódki (k.56)

Uchwałą Rady Powiatu (...) nr (...)z 31 lipca 2008 r. w sprawie przekształcenia Powiatowego Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej w W., zlikwidowana została działalność Powiatowego Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej w W. w zakresie: (1) opieki stacjonarnej – tj. chorób wewnętrznych, chirurgii, ginekologii i położnictwa wraz z neonatologią, rehabilitacji, a ponadto bloku operacyjnego i izby przyjęć, (2) pielęgnacyjno-opiekuńczym, (3) diagnostyki laboratoryjnej i obrazowej, (4) rehabilitacji ambulatoryjnej, (5) podstawowej opieki zdrowotnej (w B. i W.), (6) opieki specjalistycznej, (6) apteki szpitalnej, patomorfologii, sterylizatorni.

Zgodnie z § 2 uchwały, udzielanie świadczeń w pozostałym niewymienionym zakresie, a widniejącym w księdze rejestrowej prowadzonej przez Wojewodę (...), nadal miało być realizowane przez Powiatowy Zespół Zakładów Opieki Zdrowotnej w W., w szczególności w zakresie: oddziału dziecięcego, oddziału anestezjologii i intensywnej terapii, poradni specjalistycznej zdrowia psychicznego i uzależnień, poradni specjalistycznej pulmonologii i chorób płuc, stacji dializ.

Zgodnie z § 3 i 4 uchwały, termin zakończenia działalności likwidowanych w PZ ZOZ jednostek organizacyjnych określono na dzień 1 listopada 2008 r., zaś udzielanie świadczeń zdrowotnych, którymi zajmowały się likwidowane jednostki organizacyjne PZ ZOZ w W., powierzono nowoutworzonej spółce pod nazwą (...) Sp. z o.o.

#### **Dowody:**

- kopia uchwały Rady Powiatu (...) nr (...) z 31.07.2008 r. (k.32-33)

W związku z podjętą uchwałą o przeniesieniu części funkcji medycznych do nowo powstałej jednostki (...), doszło do przejścia przez nią w trybie art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy pracowników tzw. „białego personelu” (lekarzy i pielęgniarek) PZ ZOZ zatrudnionych w przejmowanych częściach medycznych. Natomiast w przypadku pozostałych pracowników przyjęto zasadę, że w razie woli zatrudnienia ich w (...), dobrowolnie będą oni rozwiązywać umowy z PZ ZOZ i zawierać umowy z (...). W przeciwnym razie będą dalej zatrudnieni w PZ ZOZ, przy czym w tym momencie było wiadome, że działalność PZ ZOZ zostanie w najbliższym czasie wygaszona i jego pracownicy zostaną ostatecznie zwolnieni. W tej sytuacji nowoutworzona jednostka zatrudniła niezbędne do obsługi administracyjnej osoby posiłkując się w przeważającej mierze pracownikami PZ ZOZ, którzy w powyższym trybie rozwiązywali stosunek pracy z PZ ZOZ i zatrudniali się w (...). Pracownicy zostali poinformowani, że jeżeli chcą pracować w nowoutworzonej jednostce, muszą przed zawarciem umowy o pracę rozwiązać stosunek pracy z PZ ZOZ.

W PZ ZOZ pozostały poradnie: zdrowia psychicznego i uzależnień oraz pulmonologii i chorób płuc. W zatrudnieniu (do czasu likwidacji placówki) pozostał personel medyczny związany z tymi poradniami. Obsługę administracyjną zapewniono w ramach umów zawieranych z byłymi pracownikami, którzy wykonywali dane zadania w PZ ZOZ (a później w (...)); działo się to w porozumieniu z (...). Stanowisko powódki (magazyniera) nie było utrzymywane w PZ ZOZ, gdyż było zbędne. Zadania związane z obsługą magazynową poradni przejętych przez (...) przeszły do (...), gdzie wykonywała je powódka. Były to zadania zasadniczo tożsame z tymi, które powódka wykonywała poprzednio.

Przejęciowo wykonywała ponadto dodatkowo zadania dietetyka, przydzielone jej w związku z nieobecnością jednej z pracownic.

**Dowody:**

- dokumenty w aktach osobowych powódki, w szczególności zakres czynności z 3.11.2008 r., pismo z 27.10.2009 r., pismo z 2.08.2010 r., pismo z 21.01.2010 r., pismo z 16.12.2010 r., pismo z 24.01.2011 r.
- częściowo: zeznania A. C. (k.56)
- przesłuchanie E. W. (1) w charakterze powódki (k.56)

W dniu 3 listopada 2008 r. powódka zawarła z Niepublicznym Zakładem Opieki Zdrowotnej (...) Centrum Medycznym w W. ( (...) sp. z o.o.) umowę o pracę na czas nieokreślony, w ramach której z dniem 4 listopada 2008 r. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku inspektora ds. zaopatrzenia.

Pismem z 25 listopada 2011 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 29 lutego 2012 r. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę wskazaną przez pracodawcę były zmiany organizacyjne i restrukturyzacja zatrudnienia (likwidacja stanowiska pracy), na które wpływ miały przyczyny ekonomiczne zakładu zmierzające do aktualnych potrzeb.

**Dowody:**

- akta osobowe powódki, w szczególności umowa o pracę z 3.11.2008 r., wypowiedzenie umowy o pracę z 25.11.2011 r., świadectwo pracy z 29.02.2012 r. (kopia: k.8)
- przesłuchanie E. W. (1) w charakterze powódki (k.56)

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, strona pozwana naliczyła i wypłaciła powódce odprawę pieniężną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

**Dowody:**

- pismo z 24.02.2012 r. (w aktach osobowych powódki)

U strony pozwanej pracownicy jako jeden ze składników wynagrodzenia otrzymywali nagrody. W celu wypłacenia nagrody kierownicy komórek organizacyjnych składali do dyrektora (...) (prezesa zarządu strony pozwanej) wnioski o ich przyznanie, na których były wypisane kwoty nagrody. Wnioski o nagrody były wypisywane na specjalnym druku. Każdy druk nagrody był indywidualny, imienny i podpisywany przez przełożonego pracownika (wnioskodawcę), weryfikowany przez głównego księgowego i zatwierdzany przez dyrektora placówki (prezesa zarządu). Wniosek był później przekazywany do kadr. Pracownik był zawiadamiany o przyznaniu mu nagrody w ten sposób, że otrzymywał jeden egzemplarz zatwierdzonego wniosku, drugi egzemplarz z potwierdzeniem wręczenia pracownikowi trafiał do akt osobowych. Kopia wniosku trafiała wówczas do działu księgowości, celem wypłacenia nagrody.

Na przełomie 2010 i 2011 r. ówczesny dyrektor strony pozwanej J. S. przyznał pracownikom nagrody pieniężne. Z uwagi na ograniczenia finansowe miały być one wypłacane nie w jednym terminie, lecz stopniowo. J. S. zatwierdził m.in. złożony 15 listopada 2010 r. wniosek nagrodowy w sprawie przyznania nagrody powódce. Przełożony powódki zawniósł, aby przyznać jej nagrodę w kwocie 2.500 zł. Uzasadniał to przepracowaniem przez powódkę w zakładzie 25 lat, a ponadto tym, że powódka jest bardzo dobrym, samodzielnym pracownikiem, cechującym się dużym zaangażowaniem w wykonywaną pracę. Główna księgowa zweryfikowała tę kwotę z budżetem i wskazała, że nagroda przysługiwać może do kwoty 1.162,35 zł. J. S. zatwierdził przyznanie powódce tej kwoty.

Nagroda powyższa miała w założeniu pełnić funkcję swoistej nagrody jubileuszowej, której w tym czasie nie przewidywały przepisy płacowe (...). W czasie negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi dotyczących

treści regulaminu wynagradzania uzgodniono, że pewna część funduszu nagród zostanie przeznaczona na wypłatę świadczeń dla wieloletnich pracowników, jednak nie nastąpi to w ramach obligatoryjnych regulaminowych świadczeń jubileuszowych, a w ramach nagród uznaniowych.

Podpisane i zaakceptowane przez J. S. i główną księgową wnioski nagrodowe zostały złożone w kadrach i oczekiwały na decyzję o skierowaniu ich do wypłaty. Ostatecznie nie doszło jednak do ich wypłaty. W dniu 1 marca 2011 r. J. S. został odwołany ze stanowiska. Teczka z zatwierdzonymi wnioskami znajdowała się w tym czasie w dyspozycji głównego księgowego i decyzję co do nich miał podjąć nowy prezes zarządu. W maju 2011 r. nowy główny księgowy – R. Ś. – zapoznał się z jej zawartością i stwierdził, że w dokumentacji księgowej brak jest odnotowania tego typu zobowiązań na rzecz pracowników; w kadrach spółki uzyskał informację, że pracownicy nie byli zawiadamiani o przyznaniu nagród, zaś zatwierdzone wnioski nagrodowe nie zostały umieszczone w aktach osobowych i nie były skierowane do wypłaty. N. dyrektor (...) (prezes zarządu strony pozwanej J. K.) podjęła decyzję o tym, aby nagród przyznanych przez jej poprzednika nie wypłacać, z uwagi na związane z tym obciążenia finansowe.

Powódka nie została poinformowana przez J. K. o tym, że przyznane jej nagrody zostały cofnięte. Formalna decyzja w tym przedmiocie nie została podjęta ani zakomunikowana powódce, gdyż zdaniem J. K. nie było to konieczne, bo w jej ocenie nie doszło w ogóle do skutecznego przyznania pracownikom nagród.

Pismem z 23 marca 2012 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej o wypłacenie jej zaległej nagrody w kwocie 1.162,35 zł wraz z odsetkami. Do pisma dołączyła kopię wniosku. Ponownie zwróciła się z tym wnioskiem 3 lipca 2012 r. Strona pozwana nie wypłaciła powódce żądanej przez nią kwoty.

#### **Dowody:**

- kopia wniosku z 15.11.2010 r. (k.9)
- kopia pisma z 23.03.2012 r. (k.10)
- kopia pisma z 3.07.2012 r. (k.11)
- regulamin wynagradzania (...) (k.72-79)
- zeznania R. Ś. (k.56)
- zeznania J. M. (k.83)
- częściowo: zeznania E. W. (2) (k.56)
- częściowo: przesłuchanie E. W. (1) w charakterze powódki (k.56)
- przesłuchanie J. K. w charakterze strony pozwanej (k.83)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki w okresie bezpośrednio poprzedzającym rozwiązanie stosunku pracy wynosiło 2.770 zł brutto (1.996,11 zł netto).

#### **Dowody:**

- zaświadczenie z 2.12.2013 r. (k. 25)

#### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo było w części uzasadnione.

Stan faktyczny w sprawie był w znacznej mierze bezsporny. Poza sporem pozostawał w szczególności przebieg zatrudnienia powódki w PZ ZOZ w W. oraz u strony pozwanej, jak również rozwiązanie umowy o pracę ze stroną

pozwaną z przyczyn dotyczących pracodawcy. Strona pozwana nie kwestionowała tego, że co do zasady powódce przysługiwała odprawa w oparciu o przepisy ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm., dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych), jak również nie kwestionowała tego, że poprzedni dyrektor (...) zaakceptował wniosek nagrodowy, na który powoływała się powódka. Okolicznością bezsporną był również fakt, że strona pozwana wypłaciła powódce odprawę pieniężną wynikającą z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, przyjmując na potrzeby ustalenia tego świadczenia, że powódka była zatrudniona od 4.11.2008 r., a więc około 3 lat. Bezsporne było także, że strona pozwana odmówiła powódce wypłaty nagrody oraz odprawy ponad przyznaną kwotę. Kwestiami spornymi było to, czy w przypadku powódki doszło do przejścia jej w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. przez stronę pozwaną (a więc czy jej staż pracy powinien ulec wydłużeniu o okres zatrudnienia w PZ ZOZ w W.), jak również to, czy pracodawca złożył powódce oświadczenie woli o przyznaniu nagród objętych spornymi wnioskami.

W zakresie okoliczności spornych Sąd ustalił stan faktyczny przede wszystkim w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie strony pozwanej, posiłkowo kierując się dowodem z przesłuchania powódki.

Pierwsze z żądań powódki dotyczyło wypłacenia jej uzupełniającej **odprawy pieniężnej** z tytułu rozwiązania z nią stosunku pracy w warunkach określonych art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych. Strona pozwana przyznała, że powódka została zwolniona z przyczyn rodzących po jej stronie obowiązek wypłacenia powódce odprawy, wskazywała jednak, że ze względu na staż pracy powódki przysługiwała jej odprawa w wysokości dwukrotności, a nie trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia. Powódka z kolei podnosiła, że do okresu jej zatrudnienia powinien zostać wliczony również wcześniejszy okres jej pracy w Powiatowym Zespole Zakładów Opieki Zdrowotnej w W. (PZ ZOZ). Przy założeniu, że powódka była łącznie w obu placówkach zatrudniona od 1985 r., przysługiwałaby jej odprawa odpowiadająca trzykrotności jej wynagrodzenia. Spór sprowadzał się zatem nie tyle do ustalenia faktów, lecz do ich oceny – a mianowicie do ustalenia, czy do zatrudnienia powódki u strony pozwanej doszło w warunkach określonych art. 23<sup>1</sup> k.p., czy też nawiązany został między stronami nowy stosunek pracy.

Zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5. Ustawodawca, posługując się w art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. zwrotem „przejście zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę” nie wyjaśnia, kiedy i w jakich warunkach można mówić, że dochodzi do takiego „przejścia”. Przy wyjaśnianiu tego pojęcia należy mieć na uwadze różnorodność zakładów pracy oraz różnorodność ich prawnego i faktycznego położenia. O ile w przypadku zakładów pracy o celach gospodarczych przy wyjaśnianiu tychże pojęć oraz istoty aktu ich „przejścia” zasadnicze znaczenie mają elementy i uwarunkowania typu majątkowego, o tyle nie mogą one odgrywać dominującej roli tam, gdzie dochodzi do przejścia zakładu pracy realizującego cele społeczne, polityczne lub publiczne. W wypadku takich zakładów pracy, realizujących np. cele publiczne, zasadniczymi elementami dla wyjaśnienia ich istoty, a tym samym odpowiednio i dla ustalenia istoty przejścia, obok organizacji i majątku, są ich zadania, jakie wykonują. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do uchwały z 7.06.1994 r. (I PZP 20/94, OSNAPiUS 1994, Nr 9, poz. 141), pojęcie „przejście” zakładu pracy powinno być rozumiane szeroko, jako wszelkie czynności i zdarzenia, które powodują przejście na inną osobę zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym w całości lub w części. Innymi słowy - przejście zakładu pracy ma miejsce zawsze wówczas, gdy do innej osoby przechodzą składniki majątkowe, z którymi związane było zatrudnienie pracowników. Zdarzeniem, na skutek którego dochodzi do przejścia, może być zarówno czynność prawna dwustronna, jak i jednostronna, a także inne zdarzenie (np. dziedziczenie).

Przepis art. 23<sup>1</sup> k.p. ma charakter bezwzględnie obowiązujący (ius cogens), wobec czego ma zastosowanie nie tylko w sytuacji, gdy pracodawcy podejmują zgodnie czynności mające na celu realizację treści powyższego przepisu (tj. uzgodnią, że dochodzi do przejścia w tym trybie zakładu pracy i następstwa prawnego w zakresie stosunków pracy), ale również w sytuacji, kiedy nie działają oni zgodnie dla osiągnięcia celu przewidzianego w powyższym unormowaniu. Podstawową przesłanką zastosowania art. 23<sup>1</sup> k.p. jest objęcie faktycznego władztwa nad zakładem pracy, czy też

jego częścią przez nowy podmiot, nie zaś zgodna wola stron zmierzających do osiągnięcia skutków przewidzianych w przywołanym przepisie. Wynika stąd, że do przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę może dojść na skutek różnego rodzaju zdarzeń prawnych i faktycznych, nie ma natomiast znaczenia wola stron, albowiem do przejścia dochodzi z mocy prawa, bez potrzeby dokonywania jakichkolwiek dodatkowych czynności. Taki pogląd jest ugruntowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który wyraził go m.in. chociażby w uzasadnieniu wyroku z 19.10.2010 r. (II PK 91/10, Lex nr 687022), stwierdzając, że unormowana w art. 23<sup>1</sup> k.p. instytucja przejścia zakładu lub jego części na innego pracodawcę oznacza sytuację, gdy w wyniku różnego rodzaju zdarzeń prawnych, a nawet faktycznych zakład pracy (rozumiany jako zorganizowany zespół środków materialnych i niematerialnych, służący realizacji przez pracodawcę konkretnej działalności i stanowiący dla związanych z nim pracowników placówkę zatrudnienia) bądź jego część przechodzi z posiadania jednego podmiotu (dotychczasowego pracodawcy) w posiadanie kolejnego, który wskutek tego staje się pracodawcą dla przejętych pracowników. Konsekwencją transferu jest zatem zmiana pracodawcy i wstąpienie nabywcy zakładu w prawa oraz obowiązki zbywcy, będącego do tej pory stroną w stosunkach pracy z załogą. Skutek ten następuje w chwili przejęcia zakładu, automatycznie, z mocy prawa, bez potrzeby dokonywania przez strony jakichkolwiek dodatkowych czynności, zwłaszcza rozwiązywania wcześniejszych i nawiązywania nowych stosunków pracy. Z racji ściśle, bezwzględnie obowiązującego charakteru unormowań art. 23<sup>1</sup> k.p. nie jest możliwe ich wyłączenie w drodze porozumienia pracownika z pracodawcą lub w drodze porozumienia stron transferu, ani też przez akty prawa miejscowego (jak zdaniem strony pozwanej miało to miejsce w niniejszej sprawie).

Jak zatem wynika z powyższych spostrzeżeń, zbywca i nabywca zakładu pracy mogą wpływać na to, którzy pracownicy zostaną przejęci w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. tylko w pośredni sposób – poprzez określenie części zakładu pracy przejmowanej przez nowy podmiot. Co do samej zasady ma więc rację strona pozwana wskazując, że w sytuacji, gdy przejmowana jest zorganizowana część zakładu pracy, skutek z art. 23<sup>1</sup> k.p. dotyczy pracowników „przypisanych” do tej części zakładu pracy, świadczących pracę w ramach tej wyodrębnionej części zakładu. Nie można jednak zdaniem Sądu podzielić poglądu strony pozwanej, że w przypadku powódki brak było powiązania organizacyjnego jej pracy z częścią zakładu przejętą przez stronę pozwaną od PZ ZOZ.

Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, uchwałą Rady Powiatu (...) z 31.07.2008 r. została podjęta decyzja o przekształceniu Powiatowego Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej w W. i zlikwidowaniu działalności w zakresie: opieki stacjonarnej (chorób wewnętrznych, chirurgii, ginekologii i położnictwa wraz z neonatologią, rehabilitacji, a ponadto bloku operacyjnego i izby przyjęć), pielęgnacyjno-opiekuńczym, diagnostyki laboratoryjnej i obrazowej, rehabilitacji ambulatoryjnej, podstawowej opieki zdrowotnej, opieki specjalistycznej, apteki szpitalnej, patomorfologii, sterylizatorni. Dalsze nieprzerwane udzielanie tychże świadczeń miało być zapewnione przez nowo utworzoną spółkę pod nazwą (...) sp. z o.o., która przejęła faktyczne wykonywanie świadczeń medycznych w oparciu o majątek i pracowników przejętych z PZ ZOZ w W.. W związku z powyższą uchwałą doszło do przejścia w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. przez nową spółkę pracowników działalności podstawowej, a więc tzw. „personelu białego”. Strona pozwana wywodziła w związku z tym, że przejęła wyłącznie oddziały/jednostki wyszczególnione w w/w uchwale, bez żadnych struktur administracyjnych, które były przez nią zorganizowane we własnym zakresie. Z relacji powódki wynika wszakże, że faktycznie niemal całe struktury administracyjne (...) stworzono w oparciu o pracowników administracyjnych PZ ZOZ w W.. Strona pozwana nie zaoferowała dowodów, które by temu faktowi przeczyły.

W ocenie Sądu w zakresie dotyczącym powódki ograniczenie skutków wynikających z art. 23<sup>1</sup> k.p. jedynie do personelu medycznego należy uznać za bezskuteczne i pozostające bez znaczenia dla ustalenia jej sytuacji pracowniczej. Zakład opieki zdrowotnej jest wprawdzie szczególnego rodzaju zakładem pracy, którego podstawowym i nadrzędnym celem jest udzielania świadczeń medycznych, jednakże jego funkcjonowanie nie jest możliwe bez odpowiedniego zaplecza administracyjnego. Nie można, jak chce tego strona pozwana, uznać, że na potrzeby działalności konkretnego oddziału szpitala (czy też innego rodzaju jednostki organizacyjnej, takiej jak laboratorium, apteka szpitalna, sterylizatornia) pracę świadczy wyłącznie tzw. „biały personel”, gdyż oznaczałoby to, że działalność tego konkretnego oddziału/jednostki

nie wymaga żadnych czynności administracyjnych – porządkowych, organizacyjnych, kadrowych czy księgowych. Fakt, że tego typu „zaplecze” organizacyjne jest w stanie zapewnić w swoim zakresie podmiot przejmujący zakład pracy jest nieistotny, gdyż nie chodzi o to, że po przejęciu części zakładu pracy czynności organizacyjne w tym zakresie mogliby wykonywać pracownicy nowego pracodawcy, lecz o to, że w chwili przejęcia wyodrębnionej części zakładu pracy czynności organizacyjne związane z tą częścią zakładu pracy świadczyli pracownicy dotychczasowego pracodawcy, który w związku z tym automatycznie, z mocy prawa stali się pracownikami nabywcy zakładu pracy.

Jak wynika z relacji powódki, strona pozwana równocześnie z przejęciem „personelu białego” zatrudniła na podstawie osobnych umów o pracę pracowników do obsługi gospodarczo-administracyjnej nowopowstałego podmiotu i w tym zakresie oparła się w praktyce przede wszystkim o dotychczasowy personel PZ ZOZ w W.. W celu umożliwienia zatrudnienia u strony pozwanej wymagano od tychże pracowników wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę z dotychczasowym pracodawcą, po czym zawierano nowe umowy o pracę na nowych warunkach. W takich właśnie okolicznościach doszło m.in. do zatrudnienia powódki przez stronę pozwaną. Jak przy tym wynika z zeznań powódki, praca jaką wykonywała powódka u strony pozwanej niczym się nie różniła do dotychczasowej pracy u poprzedniego pracodawcy. Powódka przeszła do pracy u strony pozwanej w sposób „płynny”, tj. umowa o pracę z dotychczasowym pracodawcą została rozwiązana w dniu 3.11.2008 r., natomiast zatrudnienie u strony pozwanej podjęła od 4.11.2008 r., zaś umowę o pracę zawarła z nią już 3.11.2008 r., a więc w momencie rozwiązania stosunku pracy z PZ ZOZ w W.. Pracując u strony pozwanej powódka zatrudniona była w praktyce na tym samym stanowisku pracy (choć nieco inaczej nazywanym), miała te same obowiązki, wykonywała te same czynności jak dotychczas, pracowała dalej w tych samych warunkach w ramach niemal tożsamego (pod względem funkcjonalnym, materialnym i personalnym) zakładu pracy.

Powyższe okoliczności w ocenie Sądu w przekonujący sposób wskazują, że powódka została „przejęta” przez nowego pracodawcę – stronę pozwaną, po pierwsze z uwagi na to, że świadczona przez nią praca o charakterze administracyjnym (na stanowisku gospodarczym) była niezbędną pracą pomocniczą (organizacyjną) wykonywaną na potrzeby oddziałów PZ ZOZ przejętych przez (...), integralnie związaną ze świadczeniem przez PZ ZOZ usług medycznych w ramach tych oddziałów; po drugie z uwagi na to, że w praktyce doszło do kontynuacji zatrudnienia powódki w niezmienionym kształcie w ramach identycznego kompleksu majątkowo-osobowego (tożsamego zakładu pracy), zmiana dotyczyła zaś wyłącznie osoby pracodawcy. Twierdzenia strony pozwanej, jakoby nie doszło do przejścia stanowiska pracy powódki, są zatem fikcją – gdyż nie tylko doszło do faktycznego przejścia tego stanowiska w niemal niezmienionym kształcie, lecz również z charakteru przejmowanej części zakładu pracy wynikała wprost konieczność przejścia nie tylko personelu stricte medycznego, lecz również personelu pomocniczego.

Stosunek pracy powódki trwał zatem nieprzerwanie od 1.10.1985 r. i tym samym uprawniał ją do wypłaty odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Zgodnie bowiem z art. 8 ust. 1 pkt 3) w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Bez istotniejszego znaczenia dla sytuacji prawnej powódki pozostaje okoliczność rozwiązania z nią stosunku pracy z PZ ZOZ i zawarcia umowy z (...) na nowych warunkach. W kontekście art. 23<sup>1</sup> k.p. działania takie należy traktować w taki sposób, jakby powódka rozwiązała umowę ze swoim pracodawcą i natychmiast zawarła z nim nową umowę – a zatem jakby jej zatrudnienie było nieprzerwane, zaś zmiana dotyczyła wyłącznie warunków tego zatrudnienia.

W związku z powyższym w ocenie Sądu roszczenie powódki było w świetle obowiązujących przepisów uzasadnione. W sprawie poza sporem pozostawało, że powódce wypłacono wyłącznie odprawę w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, a zatem do wypłaty pozostała kwota odpowiadająca jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powódki. Jej wysokość wynika z zaświadczenia przedłożonego przez pracodawcę (k.25), wskazującego, że jednomiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.770 zł brutto. Taką też kwotę Sąd przyznał powódce w punkcie I wyroku. Kwotę tę Sąd przyznał powódce wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi zgodnie z żądaniem pozwu, a więc od 1.03.2012 r. do dnia zapłaty, gdyż przedmiotowe roszczenie stało się wymagalne z dniem ustania stosunku pracy, tj. 29.02.2012

r., wobec czego od 1.03.2012 r. strona pozwana pozostawała w opóźnieniu (co wynika z art. 481 k.c. i art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Drugie ze zgłoszonych roszczeń dotyczyło wypłaty **nagrody** w kwocie 1.162,35 zł. Zgodnie z art. 105 k.p., pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika. Nagroda jest świadczeniem przyznawanym pracownikowi przez pracodawcę według swego uznania i co do zasady pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej wypłatę. Odstępstwo od tej zasady może mieć miejsce w przypadku, kiedy pracodawca najpierw przyznał nagrodę, a następnie odmówił jej wypłaty (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 21.01.2011 r., II PK 169/10, Lex nr 1095824). Jest to bowiem specyficzna sytuacja, w której dochodzi najpierw do jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy przyznającego pracownikowi prawo do nagrody, które to oświadczenie woli nie może zostać później cofnięte jednostronnie przez samego pracodawcę, lecz wymaga zgody adresata - pracownika (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W niniejszej sprawie w ocenie Sądu nie doszło do złożenia pracownikowi oświadczenia o przyznaniu nagrody, wobec czego nie powstał obowiązek jej wypłacenia. Jak wynika z relacji przesłuchiwanych osób, procedura przyznawania nagród u strony pozwanej wyglądała w ten sposób, że po skontrolowaniu wniosku przez głównego księgowego zatwierdzał go prezes zarządu. Następnie jeden egzemplarz wniosku był doręczany pracownikowi, a drugi trafiał do akt osobowych. Kopia wniosku przekazywana była do księgowości celem wypłaty. Do złożenia pracownikowi oświadczenia o przyznaniu nagrody dochodziło wraz z wręczeniem mu duplikatu zatwierdzonego wniosku nagrodowego. Potwierdzeniem tego faktu było umieszczenie wniosku w aktach osobowych. Następnie (z reguły w terminie wypłaty wynagrodzenia) następowała wypłata przyznanej nagrody. W niniejszej sprawie z zeznań świadków oraz z akt osobowych powódki wynika, że nie doszło do złożenia powódce oświadczenia o przyznaniu jej nagrody i nie przekazano go ani do dokumentacji kadrowej powódki, ani do księgowości celem wypłaty. Z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną spółki wnioski zatwierdzone przez J. S. nie zostały przekazane pracownikom ani też nie wypłacono im zatwierdzonych przez niego nagród. Wnioski z tego okresu (tj. koniec 2010 r. i początek 2011 r.) przechowywane były w jednej teczce i czekały na możliwość skierowania ich do wypłaty w razie pozyskania środków na ten cel. W takim wypadku pracownicy byliby poinformowani o przyznaniu nagród i wnioski trafiłyby do akt osobowych i do księgowości. Ostatecznie do tego nie doszło – dyrektor placówki został zmieniony, zaś nowy dyrektor (prezes zarządu) uznał, że nagrody nie będą wypłacone. Ani J. S., ani J. K. nie składali oświadczeń pracownikom o przyznaniu tych nagród; wnioski nie zostały przekazane osobom, których dotyczyły, zaś w maju 2011 r. R. Ś. (nowy główny księgowy) stwierdził, że ani w księgowości, ani w kadrach nie odnotowano przyznania tego typu nagród. Wnioski nagrodowe nadal oczekiwały na decyzję J. K.. Wobec tego zdaniem Sądu rację ma strona pozwana, wskazując, że nie doszło do przyznania powódce przedmiotowej nagrody.

Sąd uznał, że sam fakt, iż powódka dysponuje kopią wniosku z 15.11.2010 r., nie stanowi dostatecznego dowodu na to, że doszło do złożenia jej oświadczenia przez pracodawcę. Relacja powódki w części, w jakiej dotyczy tego, w jakich okolicznościach weszła w posiadanie kopii wniosku, nie jest jasna, zaś poza własną relacją powódka nie wskazała żadnych dowodów (w tym – z zeznań świadków), które by potwierdziły, że doszło do złożenia jej oświadczenia przez pracodawcę. Warto w tym miejscu wskazać, że gdyby istotnie doszło do złożenia powódce oświadczenia o przyznaniu nagrody, to nie tylko powódka otrzymałaby duplikat wniosku, ale przede wszystkim niejako automatycznie trafiłby on do jej akt osobowych i do księgowości. Tak jednak nie było. Podobnie jak w przypadku pozostałych pracowników ani w dokumentacji kadrowej, ani w księgowości nie odnotowano przyznania nagrody (co potwierdził m.in. R. Ś., opisując stan zastany przez niego w maju 2011 r.). Pozostali pracownicy nie zostali powiadomieni przez pracodawcę o przyznaniu nagród i ich nie otrzymali; nie jest zatem zrozumiałe, dlaczego w przypadku powódki miałyby być inaczej. Zeznania E. W. (2), która wiedziała o przyznaniu jej własnej nagrody, nie mogą stanowić dowodu na to, że powódce złożono stosowne oświadczenie – gdyż bezpośrednim przełożonym E. W. (2) był J. S., a świadek informacje o tym, co się dzieje z jej wnioskiem nagrodowym otrzymywała bezpośrednio od niego. Sytuacja pracownicza powódki była zasadniczo odmienna. Można również wskazać, że z zeznań przesłuchiwanych

pracowników (...) wynika, że wszystkie wnioski nagrodowe z tego okresu oczekiwały w teczce na ostateczną decyzję dyrektora – jak należy przypuszczać, nie chodziło o decyzję o samej wypłacie, lecz przede wszystkim o przekazaniu pracownikom informacji o przyznaniu nagród. Samo bowiem wstrzymanie wypłaty do czasu pozyskania środków finansowych – przy jednoczesnym powiadomieniu pracowników o przyznaniu nagród – było w małym stopniu racjonalne, gdyż prowadziło do powstania wymagalnego zadłużenia po stronie pracodawcy.

Nagroda powyższa nie miała przy tym charakteru nagrody (premii) jubileuszowej, a więc świadczenia regulaminowego, o charakterze roszczeniowym, przysługującego w razie uzyskania określonego stażu pracy (w przypadku powódki – 25 lat). Jak wynika z regulaminu wynagradzania, w (...) nie przewidziano tego rodzaju świadczenia. Przesłuchane osoby potwierdziły, że kwestia nagród jubileuszowych była przedmiotem negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi, ale ostatecznie związki zawodowe zgodziły się, aby świadczenia o charakterze jubileuszowym były wypłacane w ramach funduszu nagród uznaniowych i by nie regulowano tej kwestii w regulaminie wynagradzania. Powódka nie przedstawiła zaś żadnych dowodów, które potwierdzałyby, że nagroda jubileuszowa przysługiwała jej na mocy jakichkolwiek aktów wewnętrzzakładowych (...) lub PZ ZOZ.

Wobec powyższego w części dotyczącej żądania zapłaty nagrody powództwo podlegało oddaleniu (punkt II wyroku).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono jak w pkt IV sentencji wyroku na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., nadając z urzędu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, którego wysokość, zgodnie z zaświadczeniem przedstawionym przez pracodawcę (k.25) wynosiła 2.770 zł.

Orzeczenie o kosztach procesu (punkt III sentencji wyroku) znajduje podstawę w treści art. 100 zd. 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), zaś w razie częściowego uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Każda ze stron poniosła koszty zastępstwa w kwocie 450 zł (wynikające z § 11 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. 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.) oraz opłaty skarbowej w kwocie 17 zł, tj. łącznie 467 zł. Powódce przysługiwało uprawnienie do żądania zwrotu 70% poniesionych kosztów (bo w takiej części spór wygrała), stronie pozwanej zaś – 30% poniesionych kosztów. Powódka powinna zatem otrzymać od przeciwnika 326,90 zł, zaś strona pozwana – 140,10 zł. Po wzajemnym rozliczeniu pozostawała do zapłaty na rzecz powódki kwota 186,80 zł – i taką też kwotę zasądzono na rzecz powódki od strony pozwanej w punkcie III wyroku.

O obowiązku zapłaty kosztów sądowych w postaci nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od wniesienia której powódka była zwolniona z mocy ustawy (w kwocie 100 zł) oraz wydatków związanych ze stawiennictwem świadków (w kwotach 38,16 zł i 81,26 zł) orzeczono w punkcie V i VI sentencji wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005 r., nr 167, poz. 1398 ze zm.) w zw. z art. 100 zd. 1 k.p.c., nakładając na stronę pozwaną obowiązek uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa niepokrytych kosztów sądowych w części, w jakiej strona ta przegrała spór (tj. w wysokości 70% - a więc co do kwoty 70 zł tytułem opłaty od pozwu i co do kwoty 83,60 zł tytułem wydatków), a w pozostałej części obciążając nimi Skarb Państwa.