

Sygn. akt IV P 247/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 listopada 2018 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Protokolant:	Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 października 2018 roku

sprawy z powództwa **P. A. (1)**

przeciwko (...) **we W. w likwidacji oraz Państwowemu Gospodarstwu (...) w W.**

o zapłatę

sprawy z powództwa **W. B. (1)**

przeciwko (...) **we W. w likwidacji oraz Państwowemu Gospodarstwu (...) w W.**

o zapłatę

sprawy z powództwa **R. D. (1)**

przeciwko (...) **we W. w likwidacji oraz Państwowemu Gospodarstwu (...) w W.**

o zapłatę

sprawy z powództwa **B. M. (1)**

przeciwko (...) **we W. w likwidacji oraz Państwowemu Gospodarstwu (...) w W.**

o zapłatę

sprawy z powództwa **M. S.**

przeciwko (...) **we W. w likwidacji oraz Państwowemu Gospodarstwu (...) w W.**

o zapłatę

ORZECZ:

1. Zasądzić od pozwanego **Państwowego Gospodarstwa (...) w W.** na rzecz powoda **P. A. (1)** kwotę 3.137,33 zł (trzy tysiące sto trzydzieści siedem złotych 33/100) tytułem dodatkowego rocznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1.04.2018r. do dnia zapłaty.

2. Oddalić powództwo co do pozwanego (...) *we W. w likwidacji*.
3. Opłatą od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony, obciążyć Skarb Państwa.
4. Zasądzić od pozwanego **Państwowego Gospodarstwa (...) w W.** na rzecz powoda **W. B. (1)** kwotę 4.224,33 (cztery tysiące dwieście dwadzieścia cztery złote 33/100) tytułem dodatkowego rocznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1.04.2018r. do dnia zapłaty.
5. Oddalić powództwo co do pozwanego (...) *we W. w likwidacji*.
6. Opłatą od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony, obciążyć Skarb Państwa.
7. Zasądzić od pozwanego **Państwowego Gospodarstwa (...) w W.** na rzecz powoda **R. D. (1)** kwotę 5.398,38 zł (pięć tysięcy trzysta dziewięćdziesiąt osiem złotych 38/100) tytułem dodatkowego rocznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1.04.2018r. do dnia zapłaty.
8. Oddalić powództwo co do pozwanego (...) *we W. w likwidacji*.
9. Opłatą od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony, obciążyć Skarb Państwa.
10. Zasądzić od pozwanego **Państwowego Gospodarstwa (...) w W.** na rzecz powoda **B. M. (1)** kwotę 2.506,75 (dwa tysiące pięćset sześć złotych 75/100) tytułem dodatkowego rocznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1.04.2018r. do dnia zapłaty.
11. Oddalić powództwo co do pozwanego (...) *we W. w likwidacji*.
12. Opłatą od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony, obciążyć Skarb Państwa.
13. Zasądzić od pozwanego **Państwowego Gospodarstwa (...) w W.** na rzecz powoda **M. S.** kwotę 3.854,09 zł (trzy tysiące osiemset pięćdziesiąt cztery złote 09/100) tytułem dodatkowego rocznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1.04.2018r. do dnia zapłaty.
14. Oddalić powództwo co do pozwanego (...) *we W. w likwidacji*.
15. Opłatą od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony, obciążyć Skarb Państwa.
16. Nie obciążać powodów kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego (...) *we W. w likwidacji*.

Sygn. akt IVP 247/18

UZASADNIENIE

Powód P. A. (1) był zatrudniony u pozwanego w (...) *we W.* w dziale TEK-sekcji ds. koszenia kanałów i rzek oraz robót awaryjnych - (...) przez cały rok 2017 na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym 2 995,00 złotych brutto plus dodatek za wieloletnią pracę oraz dodatek funkcyjny. Powód podnosił, że zgodnie z art. 36 ust.2 ustawy z dnia 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2016 poz.902) oraz regulaminem wynagradzania pracowników (...) *we W.*, wprowadzonym zarządzeniem nr 14A/2009 z 15 lipca 2009r., pracownikom Zarządu przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie roczne tzw. „trzynastka”. W związku z wejściem w życie od 1 stycznia 2018 roku ustawy z dnia 20 lipca 2017r. Prawa wodne (Dz. U. Z 2017r. poz. 1566 z późn. zm.) utworzone zostało Państwowe Gospodarstwo (...), które przejęło obowiązki m. in. Regionalnych Zarządów Gospodarki Wodnej i Zarządów Melioracji i tym samym „wchłonęło” zgodnie z art. 542 cytowanej ustawy pracowników (...) *we W.*

Zgodnie z w/w ustawą o pracownikach samorządowych i regulaminem wynagradzania w (...) we W. wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.

Dnia 10 kwietnia powód wezwał pozwanego tj. (...) we W. w likwidacji do zapłaty, zakreślając 7 dniowy termin. Wezwanie okazało się bezskuteczne.

Zgodnie z art. 23¹ § 2 Kodeksu pracy oraz art. 542 ust.5 w/w Prawa wodnego za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

Powód wniósł o zasądzenie solidarnie od pozwanych na jego rzecz kwoty 3.854,09 złotych wraz z ustawowymi odsetkami.

Powód W. B. (1) był zatrudniony u pozwanego w (...) we W. Biuro Terenowe w C. przez cały rok 2017 na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym 3 280,00 złotych brutto plus dodatek za wieloletnią pracę. Także wskazywał, że zgodnie z art. 36 ust.2 ustawy z dnia 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2016 poz.902) oraz regulaminem wynagradzania pracowników (...) we W., wprowadzonym zarządzeniem nr 14A/2009 z 15 lipca 2009r., pracownikom Zarządu przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie roczne tzw. „trzynastka”.

W związku z wejściem w życie od 1 stycznia 2018 roku ustawy z dnia 20 lipca 2017r. Prawa wodne (Dz. U. Z 2017r. poz. 1566 z późn. zm.) utworzone zostało Państwowe Gospodarstwo (...), które przejęło obowiązki m. in. Regionalnych Zarządów Gospodarki Wodnej i Zarządów Melioracji i tym samym „wchłonęło” zgodnie z art. 542 cytowanej ustawy pracowników (...) we W. Biuro Terenowe w C..

Zgodnie z w/w ustawą o pracownikach samorządowych i regulaminem wynagradzania w (...) we W. wynagrodzenie roczne wypłaca się (...) nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.

Dnia 12 kwietnia powód wezwał pozwanego tj. (...) we W. w likwidacji do zapłaty, zakreślając 7 dniowy termin. Wezwanie okazało się bezskuteczne.

Zgodnie z art. 23¹ § 2 Kodeksu pracy oraz art. 542 ust.5 w/w Prawa wodnego za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

Powód wniósł o zasądzenie solidarnie od pozwanych na jego rzecz kwoty 4.224,33 złotych wraz z ustawowymi odsetkami.

Powód M. S. wywodził, że był zatrudniony u pozwanego w (...) we W. biuro terenowe w C. przez cały rok 2017 na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym 3.270,00 złotych brutto plus dodatek za wieloletnią pracę oraz dodatek funkcyjny. Podnosił, że zgodnie z art. 36 ust.2 ustawy z dnia 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2016 poz.902) oraz regulaminem wynagradzania pracowników (...) we W., wprowadzonym zarządzeniem nr 14A/2009 z 15 lipca 2009r., pracownikom Zarządu przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie roczne tzw. „trzynastka”. W pozostałym zakresie powód podnosił jak dotychczasowi powodowie i wobec powyższego powód wniósł o zasądzenie solidarnie od pozwanych na jego rzecz kwoty 3.854,09 złotych wraz z ustawowymi odsetkami.

Podobnie powód R. D. (1) był zatrudniony u pozwanego w (...) we W. Biuro Terenowe w C. przez cały rok 2017 na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym 3.630,00 złotych brutto plus dodatek funkcyjny w wysokości 750 zł oraz dodatek za wieloletnią pracę. Także podnosił, że zgodnie z art.

36 ust.2 ustawy z dnia 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2016 poz.902) oraz regulaminem wynagradzania pracowników (...) we W., wprowadzonym zarządzeniem nr 14A/2009 z 15 lipca 2009r., pracownikom Zarządu przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie roczne tzw. „trzynastka”.

W związku z wejściem w życie od 1 stycznia 2018 roku ustawy z dnia 20 lipca 2017r. Prawa wodne (Dz. U. Z 2017r. poz. 1566 z późn. zm.) utworzone zostało Państwowe Gospodarstwo (...), które przejęło obowiązki m. in. Regionalnych Zarządów Gospodarki Wodnej i Zarządów Melioracji i tym samym „wchłonęło” zgodnie z art. 542 cytowanej ustawy pracowników (...) we W. Biuro Terenowe w C..

Ostatecznie na podstawie argumentacji tak jak wskazywali powodowie powód wniósł o zasądzenie solidarnie od pozwanych na jego rzecz kwoty 5.398,38 złotych wraz z ustawowymi odsetkami.

Z kolei powód B. M. (1) był zatrudniony u pozwanego w (...) we W. – operator przeciwpowodziowych stacji pomp C., S. i K., przez cały rok 2017 na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym 2.048,00 złotych brutto plus dodatek za wieloletnią pracę oraz dodatek funkcyjny. Na podstawie takiego samego uzasadnienia powód domagał się solidarnie od pozwanych na jego rzecz kwoty 2.506,75 złotych wraz z ustawowymi odsetkami.

Sąd połączył sprawy powodów celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Pozwany (...) we W. w odpowiedzi na pozew, nie zaprzeczał, iż powodowie pracowali w 2017r. Z dniem 1.01.2018r. powodowi przeszli do pracy u pozwanego Państwowe Gospodarstwo (...) w trybie art. 23(1) kp. co było następstwem czynności uregulowanych w przepisach przejściowych, dostosowujących i końcowych ustawy z dnia 20.07.2017r. Prawo wodne (Dz. U. z 23.08.2017r., poz. 1566 ze zm.)

Pozwany (...) we W. wskazał, iż także w art. 542 ust. 5 u.p.w. ustawodawca przesądził jednoznacznie cyt. : „. Przepisy art. 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy stosuje się odpowiednio,, iż jego celem było niewątpliwie zastosowanie tej regulacji do pracowników b. K- (...) w tym powoda w zakresie zmiany zakładu pracy również z uwagi na konieczność zabezpieczenia roszczeń pracowniczych i jednoznacznego uregulowania odpowiedzialności za te roszczenia. Pozwany podnosił ,że odpowiednie zastosowanie powołanych przepisów Kodeksu pracy oznacza, iż można stosować je wprost , z modyfikacją lub wcale. Należy jednak przyjąć, iż dla celów nowego Prawa wodnego odpowiednie zastosowanie art. 23¹ Kp będzie ograniczało się do unormowania tymi przepisami zakresu nie objętego Prawem wodnym, w tym także kwestii wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Ewentualne wątpliwości interpretacyjne powstałe przy stosowaniu obu ustaw powinny być wyjaśnione przez wykładnię zmierzającą do ich zgodności z art. 23¹ Kp będącym regulacją podstawową (zasadą).

Pozwany powołał się na poglądy judykatury i nauki prawa, stanowiące że zmiana podmiotu zatrudniającego nie wpływa na sytuację pracowników, jeśli odbywa się w trybie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę na podstawie art. 23¹ Kp. Powołana norma regulująca problematykę sukcesji stosunków pracy jest konstrukcją prawną, której istotą jest wstąpienie w prawa i obowiązki podmiotu zatrudniającego przez innego pracodawcę. Oznacza to, że nowy pracodawca jest związany wszystkimi postanowieniami obowiązujących umów, a ich zmiana może odbyć się tylko na mocy porozumienia stron lub dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego w trybie art. 42 Kp.

Pozwany odwołał się do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1997r. (sygn. akt III ZP 35/97, OSNP 1998/16/474). Dla pozwanego podmiot przejmujący pracowników musi stosować warunki płacowe wynikające z dotychczas obowiązujących w przejmowanym zakładzie układów zbiorowych pracy lub regulaminów, które po przejęciu zakładu pracy, stają się treścią umowy o pracę danego pracownika. Pozwany powoływał się także na stanowisko Sądu Najwyższy w wyroku z dnia 21 września 1995 r. , sygn. akt I PRN 60/95, OSNP 1996/7/1 stwierdził, że cyt : "W razie przejścia zakładu pracy (art. 23¹ K.p.) dotychczasowa treść stosunku pracy nie ulega zmianie, również w zakresie nabycia prawa do nagrody jubileuszowej i odprawy rentowej. Uprawnienia te, wynikające dotychczas z

układu zbiorowego lub zakładowego porozumienia płacowego, po przejęciu stają się treścią umowy o pracę. Zdaniem Sądu Najwyższego, treść umownego stosunku pracy jest kształtowana nie tylko przez umowę o pracę i uregulowania specyficznych źródeł prawa pracy (np. układy zbiorowe lub regulaminy pracy), ale również przez powszechnie obowiązujące przepisy ustawodawstwa pracy, czyli przepisy Kodeksu pracy i innych ustaw, ratyfikowanych umów międzynarodowych oraz normatywnych aktów wykonawczych. Innymi słowy, wpływ na treść stosunku pracy mają zarówno czynności prawne stron, jak i akty normatywne prawa pracy. Zawarcie umowy o pracę powoduje bowiem, że do treści kreowanego przez nią stosunku pracy zostają ex lege wprowadzone również prawa i obowiązki określone w aktach normatywnych (art. 56 K.c. w związku z art. 300 Kp.). To zaś powoduje, że nowy pracodawca wstępując w dotychczasowe stosunki pracy jest związany także i tymi elementami stosunku pracy, które wynikają nie tylko z treści samych umów o pracę, ale i z porozumień zbiorowych oraz przepisów ustaw i rozporządzeń dotyczących pracowników w chwili przejęcia zakładu pracy.

Reasumując pozwany uznał, że skutek z art. 23¹ § 1 Kp następuje niezależnie od woli pracodawców dokonujących tej czynności oraz od woli pracowników zatrudnianych w przejmowanym zakładzie. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 lutego 2000 r., sygn. akt I PKN 508/99, OSNAPiUS 2001, nr 12, poz. 412, przepis art. 23¹ § 1 Kp jest bezwzględnie obowiązujący i przejęcie w tym trybie pracowników przez nowego pracodawcę następuje z mocy prawa, co nie jest uzależnione od jakichkolwiek czynności pracowników. Nie jest również możliwe uchylenie skutków działania tego przepisu w wyniku czynności prawnej (umowy) pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą.

Dla pełnego wyjaśnienia wątpliwości pozwany odniósł się do kwestii solidarnej odpowiedzialności pracodawców wynikającej z § 2 art. 23¹ kp, wskazując, iż solidarna odpowiedzialność obejmuje wyłącznie przypadek przejścia części zakładu pracy. Przez zakład pracy należy rozumieć wyodrębnioną jednostkę organizacyjną tworzącą pewną zorganizowaną całość i zatrudniającą pracowników. Zdaniem Sądu Najwyższego częścią zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ Kp jest taka jego część, która może być potraktowana jako placówka zatrudnienia pracownika, a więc zespół składników umożliwiający wykonywanie w niej pracy. Podstawą prawną przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę może być akt administracyjny, a w szczególności decyzja uprawnionego organu o oddaniu nieruchomości w trwały zarząd na podstawie art. 43 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami (Dz. U. z 2015 r. poz. 1774 z późn. zm.) - vide : wyrok z dnia 29 listopada 2005 r., sygn. akt II PK 391/04, OSNP 2006, nr 19-20, poz. 297 .

Z § 2 art. 23¹ Kp wynika, że tylko w razie przejęcia części zakładu pracy za zobowiązania ze stosunku pracy poprzedzające przejęcie obaj pracodawcy odpowiadają solidarnie (tzn. każdy z nich za całość zobowiązania, a zaspokojenie żądania pracownika przez jednego z nich zwalnia drugiego z zobowiązania wobec pracownika - art. 366 § 1 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kp).Pozwany także zaznaczył , że zakres uprawnień pracownika przechodzącego na pracodawcę przejmującego nie jest w art. 23¹ Kp ograniczony tylko do praw powstałych u pracodawcy przekazującego w sposób pierwotny. Mogą to być także uprawnienia o charakterze wtórnym, czyli takie, które przeszły na pracodawcę obecnie przekazującego od pracodawcy uprzednio zatrudniającego pracownika (tu: pierwszego pracodawcy). Mogą one przejść z mocy prawa (w szczególności na podstawie art. 23¹ K.p) lub w drodze czynności prawnych.

Według pozwanego brak szczególnej regulacji dotyczącej odpowiedzialności za zobowiązania w razie przejęcia zakładu pracy w całości oznacza, że odpowiada za nie nowy pracodawca. Tak też przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 listopada 2006 r., sygn. akt II PK 57/06, OSNP 2008, nr 1-2, poz. 4. Z mocy § 1 stał się on bowiem stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Według wyroku SN z dnia 17 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 569/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 259, nieprzejęcie pracownika w trybie art. 23¹ § 1 na skutek rozwiązania stosunku pracy przed przejęciem zakładu pracy nie wyklucza następstwa prawnego podmiotu przejmującego w zakresie roszczeń wynikających z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przez dotychczasowego pracodawcę (por.

Kazimierz Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art.23¹ Kodeksu pracy LEX/el., 2017 nr 536330). Zatem także za zobowiązania powstałe po przejściu odpowiada wyłącznie nowy pracodawca.

Pozwany powołał się także na rozwiązania systemowe mające swój wyraz np. w uregulowaniu kodeksowym wypłaty nagród jubileuszowych przewidzianych postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 241⁸ § 1 Kp). Na podstawie tej regulacji w okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Co istotne, pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu.

Pozwany podnosił, że po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu, wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków, przy czym przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu (art. 241¹³ § 2 zdanie drugie w związku z art. (...) § 2 Kp). Nowy pracodawca obowiązany jest przez okres jednego roku do stosowania układu zbiorowego pracy obowiązującego w przejmowanym zakładzie nie będąc stroną tego układu.

Pozwany wskazywał, że od początku prezentował taki pogląd w korespondencji z Zarządem PGW Wody Polskie a także przed organami Państwowej Inspekcji Pracy , która poparła jego stanowisko.

Pozwany Państwowe Gospodarstwo (...) w W. w uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podnosił, iż zgodnie z art.1 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, dodatkowe wynagrodzenie roczne jest wypłacane z wyodrębnionych na ten cel środków wynagrodzenia, zgromadzonych przez pracodawcę.

Wedle art. 2 ust.1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, pracownik nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu roku kalendarzowego u danego pracodawcy, wynagrodzenie to wypłacane jest do końca pierwszego kwartału roku następującego po roku, za który przysługuje. Pracodawcą w momencie nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego był (...) we W. w likwidacji. Pracodawca ten dysponował niezbędną dokumentacją, którą stanowi podstawę do wyliczenia prawidłowo i rzetelnie dodatkowego wynagrodzenia rocznego, a jego niewypłacenie w terminie nosi znamiona uchylenia się od podstawowego obowiązku pracodawcy jakim jest wypłata wynagrodzenia.

Pozwany podnosił, że okoliczność, że marszałek województwa (...) nie wywiązał się z obowiązku wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego wobec pracowników (...) we W. w likwidacji, był dla pozwanego podejrzeniem o zaplanowanym działaniu w tej kwestii.

Według pozwanego pracownicy nie otrzymali informacji w sprawie wysokości i terminu wypłacenia im należnego za 2017 rok dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Powyższy problem został przedstawiony i sygnalizowany w piśmie z dnia 16 lutego 2018 roku przez Prezesa Państwowego Gospodarstwa (...), P. D., skierowanym do wszystkich marszałków województw.

Obowiązek zapłaty przez marszałków województw oraz starostów wynagrodzenia rocznego pracownikom, którzy na podstawie art. 542 ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. - Prawo wodne, stali się pracownikami Państwowego Gospodarstwa (...) ma charakter obowiązujący i nie nasuwa wątpliwości.

Sąd ustalił, co następuje:

Powodowie byli zatrudnieni u pozwanego (...) we W. w likwidacji : P. A. od dnia 1.01.2014r. na czas nieokreślony, na stanowisku pracownika gospodarczego, W. B. od dnia 2.05.1989r. jako inspektor nadzoru w biurze terenowym w C. (od dnia 1.01.2002r.), M. S. od dnia 8.10.2006r. jako starszy referent do spraw eksploatacji i konserwacji urządzeń melioracyjnych w biurze terenowym w C., R. D. od dnia 29.03.1999r. w oddziale rejonowym w C. jako referent do spraw melioracji, B. M. od 2017r.

Pismem z dnia 30 listopada 2017r. powodowie zostali poinformowani, iż z dniem 1 stycznia 2018 r. zostanie utworzone Państwowe Gospodarstwo (...), w związku z czym został opracowany wykaz pracowników, który uwzględniający zakres wykonywanych dotychczas czynności, w którym zostali ujęci powodowie. Łącznie przejęto według wykazu 53 pracowników. Od dnia 1 stycznia 2018 r. powodowie rozpoczęli wykonywanie tych samych obowiązków dla nowego pracodawcy pozwanego Państwowe Gospodarstwo (...) w W.. W dniu 31 stycznia 2018 r. powodowie zawarli porozumienie, na mocy którego powierzono im następujące stanowiska: P. A.- robotnik gospodarczy w zarządce zlewni w T., B. M. – operator stacji pomp w nadzorze wodnym w C., R. D.- główny specjalista w nadzorze wodnym w G., M. S. – specjalista w nadzorze wodnym w C., W. B.- specjalista w nadzorze wodnym w G..

dowód: porozumienia z dnia 31.01.2018r. k. 11 akt sprawy IVP 247/18, k. 5-7 akt sprawy IVP 251/18, k. 7-10 akt sprawy IVP 248/18, k. 7-10 akt sprawy IVP 250/18, protokoły (...)przekazania dokumentów pracowniczych – k. 31-33, przesłuchanie likwidatora – k. 60).

Okolicznością bezsporną było prawo powodów do nagrody rocznej. Powodowie wskazywali na art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r o pracownikach samorządowych i regulamin wynagradzania pracowników (...) we W. wprowadzony zarządzeniem dyrektora z dnia 15 lipca 2009r (okoliczność bezsporna).

Sejmik Województwa (...) uchwałą nr XXXVIII/628/17 z dnia 27 listopada 2017r. postanowił dokonać likwidacji (...) Zarządu (...) we W. z ustaleniem daty rozpoczęcia likwidacji – 1.01.2018r. i zakończeniem na dzień 30.06.2018r. Uchwałą nr 50/2278/17 z dnia 12 grudnia 2017 r. Zarząd Województwa (...) z dniem 1 stycznia 2018r. powołał na jej likwidatora R. G. uchwałą z dnia 25 czerwca 2018r. przedłużono proces likwidacji (...) Zarządu (...) we W. do dnia 31.12.2018r.

dowód: uchwały wskazane wyżej z dnia 27 listopada 2017r z dnia 12 grudnia 2017r. k. 34-37).

Powstanie Państwowego Gospodarstwa (...) skutkowało przejęciem mienia zlikwidowanej jednostki w zakresie wskazanym w przepisie ustawy z dnia 20 lipca 2017r. Prawo Wodne i wykonywanie zadań dotychczas wykonywanych przez (...). Wiązało się to również z przejęciem pracowników jednostki samorządowej, którzy do dnia 31 grudnia 2017r. wykonywali te same obowiązki u dotychczasowego pracodawcy. Po przekształceniach pracownicy ci wykonywali nie tylko te same obowiązki u nowego pracodawcy, ale również w tych samych miejscach i na tym samym sprzęcie.

Pozwani nie wypłacili powodom należnego im dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Pismem z dnia 30 kwietnia 2018 r. Państwowa Inspekcja Pracy zwróciła się do Wicemarszałka Województwa (...) z wystąpieniem dotyczącym wypłaty uprawnionym do tego pracownikom dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2017 r.

(okoliczności bezsporne – uchwały z dnia 25.06.2018r., pismo z dnia 19.01.2018r., uchwała z dnia 27.11.2017r. k. 34-35), uchwała z dnia 12.12.2017r. k. 36-37, pismo PIP k. 39).

Pismami z dnia 10 kwietnia 2018 r. powodowie wystąpili do (...) Zarządu (...) we W. o zapłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego wraz z odsetkami.

dowód: wezwania do zapłaty z dnia 10 kwietnia 2018 r. wraz z dowodami nadania.

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach osobowych powodów, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron, oraz przesłuchania likwidatora.

Poza sporem pozostawał fakt, iż powodowie przepracowali w (...) Zarządzie (...) we W. cały 2017r., a na podstawie Regulaminu wynagradzania, pracownikom jednostki przysługiwało m.in. dodatkowe wynagrodzenie roczne zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej. Wysokość świadczenia nie była sporna. W związku ze zmianami prawnymi wprowadzonymi przez ustawodawcę w gospodarce wodnej od dnia 1 stycznia 2018r. obowiązki pozwanego (...) we W. z tą datą przejęło nowoutworzone Państwowe Gospodarstwo (...). Również na mocy decyzji ustawodawcy, do wykonywania przejmowanych obowiązków, jednostka samorządowa miała przekazać wykonujących przedmiotowe czynności pracowników i na tej podstawie, właśnie z dniem 1 stycznia 2018 r., przejęto 53 osoby w tym powodów. Z uwagi na te zmiany, pozwany (...) został postawiony przez Sejmik Województwa w stan likwidacji, początkowo termin wyznaczono do dnia 30 czerwca 2018 r., a następnie przedłużono do dnia 31 grudnia 2018 r. W likwidowanej jednostce pozostawiono 5 pracowników w tym likwidatora, którym zlecono zadania dotyczące formalnego zamknięcia działalności, przekazania majątku, porządkowania archiwum. Poza sporem było, że u pozwanego (...) we W. z dniem 1 stycznia rozpoczął się proces likwidacji. Sama uchwała z dnia 27 listopada 2017r. stanowiła, że likwiduje się (...) – (...) we W.. Ponadto ustalono, że zakres zadan zostaje przejęta przez pozwanego Państwowe Gospodarstwo (...). Prawo wodne z dnia 20 lipca 2017r (Dz. U. 2017 poz. 1566) wprost stwierdzała, iż likwiduje się zakres zadań dotychczas wykonywanych przez pozwanego (...) i z dniem 1 stycznia 2018r zadania przejmuje nowy podmiot - pozwany (...). Bezsporne było, że w ślad za uchwałą z dnia 27 listopada 2017r następowało przekazanie mienia likwidowanego pozwanego (...). Likwidator jednoznacznie stwierdzał, że funkcjonowanie pozwanego (...) w roku 2018 wiązało się wyłącznie z definitywną likwidacją tego podmiotu. Postępowanie dowodowe nie dowiodło, że likwidator prowadzi działalność gospodarczą, wręcz przeciwnie automatycznie od 1 stycznia 2018r powodowie zarówno z mocy prawa jak i przez fakty dokonane stali się pracownikami pozwanego Wody Polskie. Natomiast pracownicy którzy pozostali u pozwanego (...) zajmowali się wyłącznie przekazywaniem mienia i sprawami związanymi z uporządkowaniem dokumentacji i tak że jej przekazaniem do nowego podmiotu. Zamysłem ustawodawcy jest likwidacja całkowita pozwanego (...). Świadczą o tym zapisy ustawy z dnia 20 lipca 2017r Prawo Wodne (Dz. U. 2018r poz. 2268), począwszy od art. 526 do art. 534. W ocenie Sądu postępowanie dowodowe i analiza ustawy wyżej powołanej wskazuje na całkowitą likwidację pozwanego (...) na tej podstawie nie ma zastosowania art. 23¹ § 2 kp.

Uprawnienie pracowników do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, przysługującego na podstawie przepisów ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, stanowi element treści stosunku pracy pracowników zakładu pracy przejętego w trybie art. 23¹ k.p. i wiąże nowego pracodawcę do czasu zmiany treści tego stosunku na podstawie porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego (tak trafnie SN w wyroku z dnia 23 lutego 2005 r., III PK 65/04, OSNAPiUS 2005/20/320). Przejęcie więc pracownika z dniem 1 stycznia 2018 r. i podpisanie porozumienia z dnia 31 stycznia 2018 r. nie ma znaczenia dla niniejszej sprawy o dodatkowe wynagrodzenie roczne za 2017 r.

Stosownie do art. 23¹ k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy (§ 1); za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie (§ 2).

Należy wyraźnie podkreślić, iż celem art. 23⁽¹⁾ k.p. jest ochrona nie pracodawców, a pracowników – przed utratą miejsc pracy oraz pogorszeniem warunków zatrudnienia w sytuacji, gdy następcą prawnym dotychczasowego pracodawcy, przejmujący zakład pracy lub jego część, prowadzi w nich nadal taką samą lub podobną działalność, z czego wynika dalsza możliwość zatrudniania przejętych pracowników. Według utrwalonego orzecznictwa, również przejęcie zadań (kompetencji) w przypadku pracodawcy realizującego cele publiczne jest przejściem zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, rozumianym jako placówka zatrudnienia (uchwała SN z dnia 1 lutego 2000 r., III ZP 20/99). Sąd Najwyższy przyjął, że zakres zastosowania art. 23⁽¹⁾ k.p. nie jest ograniczony ze względu

na rodzaj podmiotów zatrudniających, w szczególności dotyczy także przekształceń po stronie pracodawców ze sfery administracji publicznej (rządowych i samorządowych) w przypadkach, które nie zostały objęte szczególnymi regulacjami odnoszącymi się do przekształceń organizacyjnych, kompetencyjnych i własnościowych (wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2004 r., I PK 362/03). Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie może polegać wyłącznie na przekazaniu zadań i kompetencji. Nieodzownym składnikiem transferu jest także – w przypadku podmiotu funkcjonującego zasadniczo w oparciu o składniki materialne – przejście tych składników, a w przypadku podmiotów konstytuowanych na podstawie czynnika ludzkiego (jak w niniejszej sprawie) – przejście większości pracowników, tworzących zorganizowaną strukturę powołaną do realizacji zadań w ramach przyznanych im kompetencji (SN w uchwale 7 sędziów z dnia 28 marca 2013 r., III PZP 1/13). Art. 23⁽¹⁾ k.p. ma zastosowanie w razie przejścia przez jedną jednostkę organizacyjną administracji publicznej zadań wykonywanych dotychczas przez inną jednostkę organizacyjną administracji publicznej, jeżeli nowy pracodawca przejmuje nie tylko zadania, ale także część (większość) załogi poprzednika zaangażowanej w wykonywanie tych zadań (SN w wyrokach z dnia 14 maja 2012 r., II PK 228/11 i z dnia 23 maja 2012 r., I PK 200/11). W rozpoznawanej sprawie nie budziło jakichkolwiek wątpliwości, iż doszło do przejścia dotychczasowego zakładu pracy powodów przez nowoutworzone Polskie Gospodarstwo (...) w W.. Podmiot ten został powołany do życia od dnia 1 stycznia 2018 r. na podstawie art. 525 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. Prawo wodne (Dz.U. poz. 1566 ze zm.; powoływana dalej, jako „ustawa”).

Z dniem wejścia w życie ustawy Wody Polskie należy ponownie podkreślić, że wykonują one zadania dotychczasowego pozwanego (...) we W. oraz marszałków województw związane z utrzymaniem wód oraz pozostałego mienia Skarbu Państwa związanego z gospodarką wodną, a także inwestycjami w gospodarce wodnej (art. 526 ustawy). Z dniem wejścia w życie ustawy należności, zobowiązania, prawa i obowiązki pozwanego (...) będącego państwową jednostką budżetową oraz regionalnych zarządów gospodarki wodnej będących państwowymi jednostkami budżetowymi stają się odpowiednio należnościami, zobowiązaniami, prawami i obowiązkami Wód Polskich (art. 527 ustawy).

Taka właśnie sytuacja nastąpiła w stosunku do powodów i z dniem 1 stycznia 2018 r. stali się oni pracownikami Wód Polskich, przy czym do sytuacji powodów należy stosować odpowiednio cały art. 23⁽¹⁾ k.p.

Przepis art. 23¹ k.p. należy przy tym do kategorii przepisów bezwzględnie obowiązujących, co oznacza, że nie jest możliwe uchylenie skutków jego działania w wyniku jakichkolwiek czynności pracodawców czy pracowników (por. wyrok SN z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 508/99, OSNAPiUS 2001/12/412). Niewątpliwie, pracodawca przejmujący zakład pracy odpowiada wobec zatrudnionych w nim pracowników w całości, wyłącznie i samodzielnie za zobowiązania powstałe po przejściu. W świetle natomiast chroniącego pracowników art. 23¹ § 2 k.p., za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

W ocenie Sądu w sprawie ma zastosowanie art. 23¹ § 1 k.p. Nie ma zastosowania art. 23¹ § 2 kp.

Istotnie, jak wskazywał pozwany (...), w razie przejścia całości zakładu pracy na nowego pracodawcę i likwidacji pracodawcy dotychczasowego, za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę, odpowiedzialny jest tylko nowy pracodawca (wyrok SN z dnia 23 listopada 2006 r., II PK 57/06), co wynika z istoty stanu, w którym uprzedni pracodawca już nie istnieje lub nie funkcjonuje, więc brak jest podmiotu odpowiedzialnego w tym zakresie.

Należy podkreślić, iż zupełnie bez znaczenia dla odpowiedzialności obu podmiotów pozostaje fakt, który z nich i w jaki sposób posiada lub może uzyskać środki na wypłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Nie jest bowiem rzeczą Sądu w niniejszej sprawie było badać możliwości płatnicze dotychczasowego i nowego pracodawcy.

Brak jest szczególnej regulacji dotyczącej odpowiedzialności za tego rodzaju zobowiązania w razie przejścia zakładu pracy w całości. W uzasadnieniu uchwały z dnia 7 lipca 2000 r., III ZP 16/00 (OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 847), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że gdy przejściu całości zakładu pracy nie towarzyszy likwidacja dotychczasowego

pracodawcy, to w rachubę może wchodzić ewentualnie odpowiedzialność in solidum poprzedniego i nowego pracodawcy, natomiast gdy jest inaczej, to - w razie braku odmiennych uregulowań prawnych, przewidujących np. następstwo prawne po zlikwidowanym pracodawcy - odpowiedzialnym jest tylko nowy pracodawca, albowiem z mocy art. 23¹ § 1 KP stał się on stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

W tym miejscu Sąd odwołuje się do uchwały z dnia 7 lipca 2000r III ZP 16/00., której SN stwierdził, że w razie gdy dochodzi do przejęcia całego zakładu pracy, połączonego z likwidacją dotychczasowego pracodawcy, to za zobowiązania powstałe u poprzedniego pracodawcy odpowiedzialność ponosi nowy pracodawca. Nie do przyjęcia jest w takim przypadku uznanie, że za zobowiązania te nikt nie ponosi odpowiedzialności (nowy pracodawca nie odpowiada dlatego, że nie są to jego zobowiązania, dawny zaś z tego powodu, że już nie istnieje). W art. 23¹ KP ustawodawca stara się w szczególności sposób ochronić interes pracownika w związku ze zmianą pracodawcy i istnieniem zaległych zobowiązań powstałych jeszcze u poprzedniego pracodawcy. Odpowiedzialność tę zdaje się on przy tym w takich przypadkach bardziej wiązać z tym podmiotem, który dysponuje zakładem pracy (jego częścią), z którym związana jest praca danego pracownika, aniżeli z osobą pracodawcy, u którego powstało zobowiązanie.

Znajduje to wyraz w art. 23¹ § 2 KP, który stanowi, że za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Nowy pracodawca odpowiada więc, mimo że przejmuje tylko część zakładu pracy i mimo że istnieje poprzedni pracodawca, tym bardziej więc musi on ponosić odpowiedzialność, gdy przejmuje cały zakład pracy, a jednocześnie dotychczasowy pracodawca przestaje istnieć. Inaczej mówiąc brak jest logiki w rozwiązaniu, w którym przyjmuje się, że jeżeli nowy pracodawca przejmuje tylko część zakładu pracy, to odpowiada za "stare długi pracownicze", natomiast nie ponosi odpowiedzialności, gdy przejmuje cały zakład pracy. Sensowne jest bowiem, by oczekiwać, że odpowiedzialność tę ponosić on będzie tym bardziej, gdy przejmuje zakład pracy w całości, a nie tylko w części.

Ograniczenie w art. 23¹ § 2 KP reguły odpowiedzialności solidarnej jedynie do przypadku przejęcia części zakładu pracy pozostaje, jak należy sądzić, w związku z przeświadczeniem, że przejęcie całego zakładu pracy łączy się z likwidacją poprzedniego pracodawcy, z czym jednakże nie zawsze mamy do czynienia (gdy jest tylko jeden podmiot odpowiedzialności, a mianowicie nowy pracodawca, to nie może być mowy o odpowiedzialności solidarnej). Nie może to jednakże prowadzić do wniosku, że nowy pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za zobowiązania dotychczasowego pracodawcy, jeżeli dochodzi do przejęcia całego zakładu pracy. Gdy przejęciu temu nie towarzyszy likwidacja dotychczasowego pracodawcy, to w rachubę może wchodzić odpowiedzialność in solidum poprzedniego i nowego pracodawcy, natomiast gdy jest inaczej to - w razie braku odrębnych uregulowań prawnych, przewidujących np. następstwo prawne po zlikwidowanym pracodawcy - odpowiedzialnym jest tylko nowy pracodawca.

O odsetkach orzeczono w myśl art. 481 § 1 i 2 k.c., zgodnie z którym, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za opóźnienie, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Roszczenie o zapłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2017 r. stało się wymagalne z dniem 31 marca 2018 r., stąd żądania pozwów w tym zakresie uznać należało za w pełni zasadne wraz z odsetkami od dnia 1 kwietnia 2018r.

Z uwagi na powyższe orzeczono, jak sentencji wyroku.

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 113.4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2018 r., poz. 300 ze zm.) oraz na podstawie art. 102 kpc Sąd nie obciążył pozwanych kosztami opłaty od pozwów, biorąc pod uwagę specyficzną sytuację prawną i finansową obu pozwanych.