

Sygn. akt VI Pa 185/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

P., dnia 13 czerwca 2014r.

Sąd Okręgowy w Poznaniu VI Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący SSO K. Z.

Sędziowie SSO Przemysław Horak (spr.)

del do SO SSR Jarosław Jankowiak

P., sek. sąd. A. T.

po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2014 r., w P.

na rozprawie

sprawy z powództwa J. G., P. K. (1), A. K., J. O.

przeciwko Rejonowej Wojskowej Komisji Lekarskiej w B.

o odszkodowanie

apelacji powodów J. G., P. K. (1), A. K.

od wyroku Sądu Rejonowego Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu z dnia 30 października 2013 r. sygn. akt V P 2227/12.

I. Oddała apelacje.

II. Kosztami postępowania apelacyjnego obciąża powodów i zasądza na rzecz pozwanej tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego:

1. od powoda J. G. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych)
2. od powódki P. K. (1) kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych)
3. od powódki A. K. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych).

SSO Przemysław Horak SSO Krzysztof Zaliwski del do SO SSR Jarosław Jankowiak

Sygn. akt: VI Pa 185/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 października 2012r. powód - J. G. domagał się zasądzenia od Terenowej Wojskowej Komisji Lekarskiej w P. kwoty 12.578,90 zł tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od daty wniesienia powództwa do dnia zapłaty oraz poniesionymi kosztami procesu. Powód, reprezentowany przez fachowego pełnomocnika, wskazał, że z pozwaną związany był umową o pracę na czas nieokreślony z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 4.226,30 zł. W dniu 27 września 2012r. powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu z nim stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji pracodawcy w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 sierpnia 2012r. w sprawie

wojskowych komisji lekarskich oraz określenia ich siedzib, zasięgu działania i właściwości. W przekonaniu powoda dokonane wypowiedzenie jest niezasadne, bowiem doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, zgodnie z treścią art. 23(1)k.p. Ww. akt prawny tworzy bowiem nowe komisje w miejsce starych, a w treści § 13 cytowanego rozporządzenia wprost wskazuje na następstwo prawne, przewidując przejęcie zadań likwidowanego pracodawcy. Zdaniem powoda nowopowstała komisja z siedzibą w B. przejęła zadania pozwanej, podobnie jak środki trwałe, co wyraźnie zaznaczono w „Harmonogramie reorganizacji orzecznictwa wojskowo- lekarskiego”.

Z roszczeniem opartym na analogicznej podstawie faktycznej i argumentacji prawnej wystąpili:

1/ w sprawie V P 2238/12 dnia 3 października 2012r. powódka - P. K. (1), domagając się od pozwanej zapłaty kwoty 8.426,64 zł tytułem odszkodowania z związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia poniesionych kosztów procesu,

2/ w sprawie V P 2239/12 dnia 3 października 2012r. powódka -A. K. domagając się od pozwanej zapłaty kwoty 9.915,45 zł tytułem odszkodowania z związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia poniesionych kosztów procesu,

3/ w sprawie V P 2255/12 powód - J. O. domagając się od pozwanej zapłaty kwoty 7.200 zł tytułem odszkodowania z związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia poniesionych kosztów procesu.

Zarządzeniami z dnia 18 października 2012r. ww. sprawy połączono do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Postanowieniem z dnia 1 marca 2013r. Sąd Rejonowy wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Rejonową Wojskową Komisję Lekarską w B. (dalej: (...) w B.”), jako następcę prawnego pracodawcy powodów.

W odpowiedzi na pozwy z dnia 15 maja 2013r. pozwana Rejonowa Wojskowa Komisja Lekarska w B. wniosła o oddalenie wniesionych powództw i zasądzenie od powodów na swoją rzecz kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 30 października 2013r. Sąd Rejonowy Poznań - Grunwald i Jeżyce w Poznaniu V Wydział Pracy oddalił powództwo (pkt 1) oraz zasądził na rzecz pozwanego tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego:

1/ od powoda J. G. kwotę 60 złotych,

2/ od powódki P. K. (1) kwotę 60 złotych,

3/ od powódki A. K. kwotę 60 złotych,

4/ od powoda J. O. kwotę 60 złotych (pkt 2). Sąd kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa – Sąd Rejonowy Poznań – Grunwald i Jeżyce w Poznaniu.

Podstawą wyroku był następujący stan faktyczny i wywód prawny:

J. G. od dnia 1.09.2008r. do dnia 31.12.2012r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy jako asystent w Terenowej Wojskowej Komisji Lekarskiej w P..

Dnia 27 września 2012r. J. G. otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim stosunku pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji pracodawcy na podstawie rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 sierpnia 2012r. w sprawie wojskowych komisji lekarskich oraz określenia ich siedzib, zasięgu działania i właściwości (Dz. U. z 2012 roku, poz. 1013).

J. O. od dnia 1 lutego 2002r. do dnia 31.12.2012r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako asystent w Terenowej Wojskowej Komisji Lekarskiej w P., w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dnia 27 września 2012r. J. O. otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim stosunku pracy z zachowaniem 3-

miesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji pracodawcy na podstawie rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 sierpnia 2012 roku w sprawie wojskowych komisji lekarskich oraz określenia ich siedzib, zasięgu działania i właściwości (Dz. U. z 2012 roku, poz. 1013).

A. K. od dnia 3 października 2005r. była zatrudniona w Terenowej Wojskowej Komisji Lekarskiej w P. na podstawie umowy o pracę, początkowo na czas określony, a następnie na czas nieokreślony na stanowisku referenta oraz starszego referenta, w pełnym wymiarze czasu pracy. Dnia 27 września 2012r. A. K. otrzymała od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji pracodawcy na podstawie rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 sierpnia 2012 roku w sprawie wojskowych komisji lekarskich oraz określenia ich siedzib, zasięgu działania i właściwości (Dz. U. z 2012 roku, poz. 1013).

P. K. (2) od dnia 1 marca 2008r. była zatrudniona w Terenowej Wojskowej Komisji Lekarskiej w P. na podstawie umowy o pracę, początkowo na okres próbny, a następnie na czas nieokreślony na stanowisku referenta, w pełnym wymiarze czasu pracy. Dnia 27 września 2012r. P. K. (1) otrzymała od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji pracodawcy na podstawie rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 sierpnia 2012 roku w sprawie wojskowych komisji lekarskich oraz określenia ich siedzib, zasięgu działania i właściwości (Dz. U. z 2012 roku, poz. 1013).

Sąd ustalił, iż do dnia 31 grudnia 2012r. na obszarze całego kraju funkcjonowało 28 wojskowych komisji lekarskich, podzielonych w ramach trójstopniowej struktury: 21 komisji stopnia terenowego (w tym pozwana Terenowa Wojskowa Komisja Lekarska w P.), 6 komisji stopnia rejonowego oraz Centralna Wojskowa Komisja Lekarska w W., pełniąca zadania nadzorcze nad całą strukturą. W związku z profesjonalizacją armii i tym samym zniesieniem powszechnego naboru w ramach zasadniczej służby wojskowej, w latach 2007-2012 znacznie spadła liczba wydawanych przez wojskowe komisje lekarskie orzeczeń, w tym w Terenowej Wojskowej Komisji Lekarskiej w P., gdzie liczba ta spadła z (...) do 1890. W celu dostosowania dotychczasowej lekarsko - wojskowej struktury orzeczniczej do aktualnych potrzeb, z dniem 1 stycznia 2013r., na podstawie rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 sierpnia 2012r. w sprawie wojskowych komisji lekarskich oraz określenia ich siedzib, zasięgu działania i właściwości (Dz.U. z dnia 12 września 2012r.), zmieniono jej organizację, zastępując wcześniejsze komisje dwunastoma nowymi, osadzonymi w dwustopniowej hierarchii, w której Centralna Wojskowa Komisja Lekarska w W. stanowi organ odwoławczy wobec komisji rejonowych. Jednocześnie na podstawie § 12 rozporządzenia zniesiono m.in. Terenową Wojskową Komisję Lekarską w P..

Sąd zaznaczył, iż wśród komisji stopnia niższego ulokowano pozwaną Rejonową Wojskową Komisję Lekarską w B., która przejęła, m.in. zadania dotychczas wykonywane przez zniesioną z tą datą Terenową Wojskową Komisję Lekarską w P.. Prócz zwiększenia w efekcie opisywanych działań obszaru podległego Rejonowej Wojskowej Komisji Lekarskiej w B., zmienił się też częściowo rodzaj wydawanych decyzji (decyzje dotyczące przyznania odszkodowania i orzekania o stopniu niepełnosprawności są obecnie zatwierdzane nie przez komisję rejonowe, a Centralną Wojskową Komisję Lekarską w W.).

Sąd wskazał, iż w aktualnej strukturze obsadzono 111 etatów w miejsce dotychczasowych 140 etatów. Pracownicy zlikwidowanych jednostek terenowych otrzymali wypowiedzenia umów o pracę z uwagi na likwidację pracodawcy. Rozpoczęto rekrutację na stanowiska utworzone w ramach nowej struktury. Brali w niej udział zarówno pracownicy zlikwidowanych podmiotów, jak i osoby z zewnątrz. Ostatecznie wśród 111 etatów zatrudniono 96 osób pracujących wcześniej w ramach komisji lekarskich przed reorganizacją. Zatrudnieni w ten sposób pracownicy zawierali z pracodawcą nowe umowy o pracę.

Właściwe Rejonowe Wojskowe Komisje Lekarskie przejęły do prowadzenia sprawy będące w toku, a rozpoczęte przez zlikwidowane (...) Wojskowe Komisje Lekarskie, przejmując również stosowne dokumenty archiwalne. Rejonowa Wojskowa Komisja Lekarska w B. przejęła w ten sposób sprawy i dokumentację Terenowej Wojskowej Komisji Lekarskiej w P..

Komisje nowopowstałe nie przejęły mienia komisji zniesionych, które zostało przejęte przez oddziały gospodarcze właściwych jednostek wojskowych, na zaopatrzeniu których znajdowały się zlikwidowane komisje.

Sąd Rejonowy wskazał, iż powodowie wystąpili o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia zawartych z nimi umów o pracę przez dotychczasowego pracodawcę – Terenową Wojskową Komisję Lekarską w P.. Zdaniem powodów wezwana do udziału sprawie Rejonowa Wojskowa Komisja Lekarska w B. jest jego następcą prawnym dotychczasowego pracodawcy powodów z uwagi na przejście zakładu pracy w trybie art. 23(1) § 1 k.p.

Sąd wskazał, iż konieczne okazało się rozpoznanie podniesiony przez pozwaną (...) w B. zarzut braku legitymacji biernej ze względu na niespełnienie się w niniejszym przypadku przesłanek uzasadniających zastosowanie art. 23(1) § i 2 k.p. Sąd zaznaczył, iż zgodnie z treścią cytowanego przepisu, 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 (§ 1). Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie (§ 2).

Jak wyjaśnił Sąd norma ta pełni funkcję gwarancyjną względem praw pracownika, chroniąc trwałość zatrudnienia w przypadku zmian własnościowych zachodzących po drugiej stronie stosunku pracy. W sytuacji regulowanej przywołaną normą, nowy pracodawca staje się stroną zawartych wcześniej z przejmowanymi pracownikami umów o pracę z mocy samego prawa. Jest on też wyłącznie odpowiedzialny za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, a powstałe przed przejściem zakładu pracy. Ten ostatni skutek ma miejsce wówczas, gdy na nowy podmiot przechodzi zakład pracy w całości, a nie jedynie w części. Dotychczasowy pracodawca traci bowiem byt prawny, a w jego miejsce wstępuje jego następca prawny. Jednym z takich zobowiązań jest bez wątpienia odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie stosunku pracy, które nastąpiło przed datą przejścia zakładu pracy. Dlatego – zdaniem Sądu Rejonowego - podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu miała ocena, czy w realiach rozpatrywanego przypadku doszło w istocie do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę.

W ocenie Sądu pierwszej instancji wobec poczynionych ustaleń faktycznych Sąd rozważył, czy samo przejęcie od zniesionej jednostki zadań w ramach administracji wojskowej przez pozwaną (...) w B., bez równoczesnego transferu zasobów ludzkich i mienia – stanowiło o spełnieniu wymogów zawartych w art. 23(1) § 1 k.p. Przeprowadzone w toku procesu postępowanie dowodowe, zniesienie Terenowej Wojskowej Komisji Lekarskiej w P. było elementem szerszego procesu reorganizacji orzecznictwa wojskowo – lekarskiego, obejmującego obszar całego kraju, nakierowanego na dostosowanie zastanej struktury organizacyjnej do aktualnych potrzeb armii zawodowej. Analizowana reorganizacja ograniczyła się do całkowitego zniesienia najniższego szczebla w hierarchii orzeczniczej – komisji terenowych – przy jednoczesnym przejęciu ich zadań przez komisje rejonowe. W ślad za tą zmianą nie podążyło przejęcie kadry zatrudnionej w zniesionych jednostkach, jak też użytkowanych tam środków materialnych. Umowy o pracę z pracownikami likwidowanych podmiotów zostały masowo wypowiedziane, a środki trwale terenowych komisji przejęły oddziały gospodarcze właściwych jednostek wojskowych, na zaopatrzeniu których pozostawały te podmioty. W efekcie przesunięciu na pozwaną (...) w B. podlegały jedynie zadania wykonywane dotąd przez (...) w P..

Sąd pierwszej instancji wskazał, iż zgodnie z § 12 rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 sierpnia 2012r. w sprawie wojskowych komisji lekarskich oraz określenia ich siedzib, zasięgu działania i właściwości (Dz.U. z dnia 12 września 2012r.), z dniem 31 grudnia 2012r. znosi się jednostki utworzone na mocy § 2 rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 czerwca 2004r. w sprawie utworzenia wojskowych komisji lekarskich oraz określenia ich siedzib, zasięgu działania i właściwości (Dz. U. Nr 151, poz. 1594, z późn. zm.), m.in. terenową wojskową komisję lekarską z siedzibą w P..

Z kolei § 13 rozporządzenia stanowi, iż sprawy wszczęte i niezakończone przez właściwe wojskowe komisje lekarskie przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia rozpatrują wojskowe komisje lekarskie według właściwości określonej w § 3-11 niniejszego rozporządzenia (ust.1). Sprawy prowadzone przez wojskowe komisje lekarskie dotychczas właściwe na podstawie rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 czerwca

2004r. w sprawie utworzenia wojskowych komisji lekarskich oraz określenia ich siedzib, zasięgu działania i właściwości zostaną przekazane komisjom właściwym na podstawie niniejszego rozporządzenia do dnia 7 stycznia 2013r. (ust. 2). Sąd podkreślił, iż wśród postanowień cytowanego aktu prawnego brak wyraźnego wskazania na następstwo prawne nowoutworzonych komisji względem komisji znoszonych. W ocenie Sądu nie ulega przy tym wątpliwości, że przywołany wyżej § 13 stanowi jedynie normę o charakterze proceduralnym, zapewniającym ciągłość postępowań wszczętych, a niezakończonych przed dniem wejścia w życie zmienionych przepisów. Sąd równocześnie zaakcentował, iż sukcesję prawną przewidywało natomiast wprost wymienione w § 13 ust 2, a obowiązujące wcześniej, rozporządzenie z 2004r. W treści § 17 ust. 1 cyt. rozporządzenia stwierdzano bowiem, że istniejące w dniu wejścia w życie tamtego aktu prawnego komisje stają się odpowiednio wojskowymi komisjami lekarskimi nowotworzonymi. Zakładając zatem racjonalność prawodawcy, który zmieniając stan prawny zdawał sobie sprawę z treści uchylanych przepisów i mimo to nie zdecydował się na wprowadzenie analogicznego zapisu w aktualnym rozporządzeniu – należy uznać, że świadomie wykluczył następstwo prawne komisji nowotworzonych względem komisji znoszonych.

Zdaniem Sądu Rejonowego za przyjęciem braku następstwa prawnego pozwanej (...) w B. względem (...) w P. wskazuje jednak nie tylko porównanie treści wspomnianych aktów prawnych, lecz także kontekst czasowy wdrożonego procesu reorganizacji. Jak ustalono, nastąpił on w odpowiedzi na aktualne potrzeby armii, w której zrezygnowano z naboru powszechnego w ramach zasadniczej służby wojskowej. Spadła zatem znacznie liczba orzeczeń wydawanych przez te komisje. Utrzymanie struktury zajmującej się orzecznictwem wojskowo – lekarskim w dotychczasowym rozmiarze stało się w związku z tym zbędne. Wyraźne zmniejszenie liczby komisji wiązało się nierozdzielnie z redukcją zatrudnienia, postrzeganą w ujęciu globalnym. Jak wykazano w odtworzonym przez Sąd stanie faktycznym, w efekcie reorganizacji ograniczono liczbę etatów ze 140 do 111. Zrezygnowano również z eksploatacji sprzętu wykorzystywanego przez zniesione jednostki, gdyż podmioty przejmujące ich zadania dysponowały już własnymi zasobami. W ten sposób osiągnięto główny cel przedsięwziętych działań reformujących organizację armii w tym obszarze, jakim było dostosowanie obowiązującej struktury do obecnych potrzeb, zapobiegając generowaniu nadmiernych kosztów. Wniosek przeciwny w dużej mierze zniweczyłby proekonomiczny cel wdrożonej reorganizacji, nastawionej na zredukowanie zbyt rozbudowanej (również pod względem kadrowym) administracji obsługującej pion orzecznictwa wojskowo – lekarskiego.

W dalszej kolejności Sąd wskazał, iż w judykaturze przyjmuje się odnośnie podmiotów prywatnych, że o przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23(1) § 1 k.p. można mówić wówczas, gdy w rezultacie zachowana zostanie tożsamość jednostki gospodarczej, która wynika przede wszystkim z rzeczywistego kontynuowania tej samej działalności gospodarczej, lub działalności podobnej (tak SN w wyroku z dnia 29 marca 2012 roku, I PK 150/11). Zapatrywanie to powtarza i rozbudowuje w swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: (...)). Odwołanie się do jego dorobku było w niniejszej sprawie niezbędne, gdyż problematyka przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę jest przedmiotem regulacji wspólnotowych, zamieszczonych w dyrektywie Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. UE. L. z 2001 r. Nr 82, s. 16). Sąd podał, iż z art. 1 ust. 1 lit. c zdanie drugie dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. UE. L. z 2001 r. Nr 82, s. 16) wynika, że reorganizacja administracyjna organów administracji publicznej lub przeniesienie funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej nie stanowi przejęcia w rozumieniu dyrektywy. Ponieważ polskie ustawodawstwo nie zawiera takiego zastrzeżenia, przyjmuje się, że na gruncie art. 23(1) § 1 k.p. nie jest wykluczone przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę również na skutek zmian strukturalnych w administracji, będących następstwem przeniesienia zadań i kompetencji między jej organami. Oznacza to, że przepis ten korzystniej niż przepisy prawa wspólnotowego chroni uprawnienia pracownicze pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym. Ponieważ nie zawiera on definicji przejścia zakładu pracy, normując jedynie jego konsekwencje, a - zgodnie z obowiązującą w Unii Europejskiej zasadą dokonywania proeuropejskiej (prowspólnotowej) wykładni prawa - obowiązkiem sędziego krajowego jest nadanie regulacji prawa wewnętrznego takiego sensu normatywnego, który będzie pozostawał w zgodzie z porządkiem prawnym Wspólnoty, przeto przydatne są w tym przypadku

wypracowane przez ETS (aktualnie (...)) kryteria, od których zależy uznanie, że doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. a i b dyrektywy, ma ona zastosowanie do każdego przypadku przejścia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa, zakładu, przez innego pracodawcę w wyniku prawnego przeniesienia własności lub łączenia. Przejście w rozumieniu dyrektywy następuje wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, która zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza. Obszernej analizy orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości w tym zakresie dokonał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2012 r., II PK 228/11 (niepublikowanym). Sąd zaznaczył przy tym, iż jednostka organizacyjna stanowiąca zakład pracy to zorganizowana grupa osób i aktywów (składników materialnych). W zależności od jej typu dominującą rolę dla potwierdzenia transferu odgrywa czynnik materialny, bądź ludzki. W tym pierwszym przypadku decydujące znaczenie w zachowaniu tożsamości po transferze należy przypisać składnikom materialnym, bez których nie jest możliwe prowadzenie tego samego typu działalności. Jeśli natomiast tożsamość jednostki konstituuje czynnik ludzki, rozumiany jako "zorganizowana grupa pracowników, która jest ściśle i na stałe wyznaczona do wykonywania wspólnych zadań, przy braku innych dziedzin produkcji", to za przejście zakładu pracy może być uważane przejście większej części pracowników wraz z ich kwalifikacjami zawodowymi, specjalnie przez poprzednika wyznaczonymi do wykonywania określonego zadania (np. wyroki w sprawie C-13/95, A. S. przeciwko (...) K. [1997] (...), s. I- (...) oraz w sprawie C-51/00, (...) SA przeciwko S. I. and O., [2002] (...), s. I- (...)). Zdaniem Sądu o ile więc w przypadku zakładów pracy realizujących cele społeczne, polityczne czy publiczne dominującą rolę przy ocenie, czy doszło do transferu, odgrywają przekazywane zadania i kompetencje (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1993 r., I PZP 10/93, (...) 1994 r. nr 6, s. 73 oraz wyroki tego Sądu: z dnia 18 lutego 1994 r., I PRN 2/94, OSNAPiUS 1994 nr 1, poz. 6; z dnia 16 marca 1994 r., I PRN 4/94, OSNAPiUS 1994 nr 3, poz. 42; z dnia 10 maja 1994 r., I PRN 19/94, OSNAPiUS 1994 nr 4, poz. 64; z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 489/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 381 oraz z dnia 10 października 2003 r. I PK 456/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 335), o tyle nie stanowią one same w sobie o zachowaniu tożsamości przejmowanej jednostki ekonomicznej w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. b dyrektywy Rady 2001/23/WE. Oznacza to, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie może polegać wyłącznie na przekazaniu zadań i kompetencji. Nieodzownym składnikiem transferu jest bowiem także - w przypadku podmiotu funkcjonującego zasadniczo w oparciu o składniki materialne - przejście tych składników, a w przypadku podmiotów konstituowanych na podstawie czynnika ludzkiego - przejście większości pracowników, tworzących zorganizowaną strukturę powołaną do realizacji zadań w ramach przyznanych im kompetencji. W ostateczności Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że wzgląd na ochronę stosunku pracy nie może powodować uznania za transfer samego przekazania określonych zadań innemu podmiotowi. Funkcjonowanie pracodawcy w tzw. strefie publicznej powoduje, że realizuje on misję publiczną, która uwypukla czynnik zadaniowy, co nie oznacza, że stanowi on jedyne kryterium dla oceny zachowania jego tożsamości.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji w analizowanym przypadku działalność zniesionej komisji w P. opierała się przede wszystkim na pracy czynnika ludzkiego, ale przy jednoczesnym wykorzystaniu niezbędnego zaplecza złożonego ze środków materialnych. W niniejszej sprawie umowy o pracę zostały wypowiedziane, a majątek rozdysponowany do właściwych jednostek wojskowych, na wyposażeniu których znajdowały się likwidowane komisje wojskowe, miała więc miejsce zarówno likwidacja o charakterze formalnym - likwidacja podmiotu prawa będącego pracodawcą oraz likwidacja zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, jako zorganizowanej placówki zatrudnienia. W tym znaczeniu nie można więc mówić o przejściu na innego pracodawcę zakładu pracy, jako jednostki stanowiącej zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie określonej działalności, zachowującej tożsamość po przejściu na nowego pracodawcę. Nie nastąpiło także przejście pracowników.

W ocenie Sądu nie ma decydującego znaczenia to, że większość nowopowstałych etatów obsadzili pracownicy znoszonych podmiotów. Był to bowiem jedynie wynik preferencji nowego pracodawcy w ramach ogólnodostępnej rekrutacji, a nie założony z góry cel procesu reorganizacji.

Powyższa argumentacja stanowiła podstawę do przyjęcia przez Sąd braku podstaw do przyjęcia w rozpatrywanym przypadku konstrukcji przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23(1) § 1 k.p.. Transfer zadań

pozbawiony jednoczesnego przejęcia czynnika ludzkiego wykluczał uznanie odpowiedzialności pozwanej Rejonowej Wojskowej Komisji Lekarskiej w B. na podstawie art. 23(1) § 2 k.p., za zobowiązania zniesionego wskutek reformy pracodawcy powodów. Mając na uwadze powyższe Sąd powództwo oddalił.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego Poznań – G. i J. w P. z dnia 30 października 2013 r. wniósł powód Jan G. reprezentowany przez fachowego pełnomocnika, zaskarżając orzeczenie w całości. Orzeczeniu zarzucono sprzeczność ustaleń faktycznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym poprzez:

1. przyjęcie, iż w sprawie nie doszło do przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23(1) k.p. ze względu na fakt nieprzejęcia przez nowy podmiot zatrudnionej uprzednio kadry lub używanych uprzednio środków trwałych podczas, gdy prawidłowa analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż pozwana w całości przyjęła kompetencje i zadania likwidowanego pracodawcy, a także przejęła większą część kadry pracowniczej, na której likwidowane podmioty, w tym Terenowa Wojskowa Komisja Lekarska w P., opierały całokształt swojej działalności.

2. przyjęcie, iż reorganizacja zakładu pracy nastąpiła w związku z likwidacją zasadniczej służby wojskowej podczas, gdy zasadnicza służba wojskowa została zawieszona już w 2008 roku, a stosowna nowelizacja ustawy o powszechnym obowiązku obrony nastąpiła, krótko potem.

3. przyjęcie, iż dotychczasowy pracodawca powoda został „zlikwidowany” podczas, gdy ze zgromadzonych w sprawie dowodów oraz instrumentarium pojęciowego zastosowanego przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wynika, iż nie doszło do likwidacji pracodawcy, a do jego reorganizacji, ergo przyczyna rozwiązania stosunku pracy podana w wypowiedzeniu nie jest rzeczywista.

Wskazując na powyżej zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i uwzględnienie powództwa w całości, a nadto o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, przy uwzględnieniu postępowania w obu instancjach.

Apelację od wyroku z 30 października 2013 r. wniósła w imieniu własnym powódka- P. K. (1). Skarżąca wniosła o zmianę wyroku Sądu Rejonowego i uwzględnienie roszczenia pozwu.

W uzasadnieniu skarżąca wskazała, iż w jej ocenie doszło do przejęcia przez następcę prawnego instytucji a nie do jej likwidacji. Powódka zwróciła uwagę, iż skoro polskie ustawodawstwo jest korzystniejsze niż przepisy prawa wspólnotowego odnośnie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23(1) k.p to należy przyjąć, że jest to celowe posunięcie mające właśnie szczególną ochronę praw pracowniczych.

Apelację od wyroku z 30 października 2013 r. wniósła w imieniu własnym powódka A. K.. Skarżąca podała, iż w jej ocenie doszło do przejęcia przez następcę prawnego instytucji, a nie do jej likwidacji, co uzasadnia wywiedzione w pozwie roszczenie o odszkodowanie w związku z nieprawdziwą przyczyną wypowiedzenia.

W odpowiedzi na apelację powoda J. G., A. K. i P. K. (1) strona pozwana - Rejonowa Wojskowa Komisja Lekarskiej w B., reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, wniosła o oddalenie apelacji powoda J. G. w całości i zasądzenie od powoda J. G. na rzecz pozwanej Rejonowej Wojskowej Komisji Lekarskiej w B. kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacje powodów okazały się bezzasadne.

Na wstępie rozważań zaznaczyć należy, iż zakres kognicji sądu II instancji wyznacza treść przepisu art. 378 § 1 k.p.c., stanowiącego, że sąd ten rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, a z urzędu bierze pod rozwagę jedynie nieważność postępowania, która to okoliczność w niniejszym przypadku nie zachodzi. Kierunek kontroli instancyjnej wskazują zaś zarzuty apelacyjne. Sąd odwoławczy nie jest jednak związany granicami zarzutów podniesionych w

apelacji, lecz pełni również funkcję sądu merytorycznego, który może rozpoznać sprawę od początku, uzupełnić materiał dowodowy lub powtórzyć już przeprowadzone dowody, a także poczynić samodzielnie ustalenia na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji. Wskazać należy, iż Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne przyjęte przez Sąd Rejonowy, w tym ocenę dowodów, jak i ocenę prawną ustalonych faktów. Zarówno sposób przeprowadzenia dowodów, jak i ocena ich wiarygodności i mocy oraz wszechstronne rozważenie zebranego materiału odpowiada przepisom kodeksu postępowania cywilnego dotyczącym dowodów. Prawidłowo ustalony stan faktyczny stał się podstawą do dokonania przez Sąd Rejonowy właściwej oceny prawnej, a w konsekwencji prawidłowego rozstrzygnięcia o zgłoszonych roszczeniach procesowych. Z uwagi na to Sąd Odwoławczy przyjął ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji za własne, w pełni podziеляjąc także przytoczoną dla uzasadnienia rozstrzygnięcia podstawę prawną i dotyczące jej wywody (art. 382 k.p.c.). Przeprowadzając ocenę zarzutów zawartych w apelacji wskazać należy, że nie podważają one dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny prawnej ani oceny materiału dowodowego. W przedmiotowej sprawie istotą sporu było rozstrzygnięcie czy w sprawie doszło do przejścia zakładu pracy w trybie art. 23 (1) k.p., co determinowało ocenę w przedmiocie istnienia legitymacji po stronie pozwanej oraz rozstrzygnięcie o roszczeniach pozwu. Ocena czy nastąpiło przejście zakładu pracy lub części zakładu pracy na innego pracodawcę polega na subsumcji danego stanu faktycznego do normy wynikającej z art. 23(1) k.p. Sąd drugiej instancji uznał, iż dokonana przez Sąd pierwszej instancji ocena była zgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wskazaniem wiedzy i doświadczenia życiowego, a zatem nie ma podstaw do zdyskwalifikowania zaskarżonego rozstrzygnięcia. Zarzuty powodów okazały się bezzasadne.

Skarżący skutecznie nie podważyli oceny Sądu pierwszej instancji, iż doszło do likwidacji dotychczasowego ich pracodawcy, ani nie wykazali iż subsumpcja w tej sprawie obarczona była wadą logicznego rozumowania oraz wynikała z wadliwej oceny prawnej. Sąd Okręgowy zauważa, że podniesione w apelacji zarzuty okazały się chybione i nie mogły stanowić podstawy do wydania orzeczenia reformatoryjnego.

Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż w ustalonym stanie faktycznym brak podstaw do przyjęcia, iż doszło do przejścia (części) zakładu pracy. Trafna była ocena Sądu, iż przejście od zniesionej jednostki zadań w ramach administracji wojskowej przez pozwaną (...) w B., bez równoczesnego transferu zasobów ludzkich, nie stanowiło przejścia zakładu pracy w trybie art. 23 (1) k.p., skoro nie pociągało to za sobą przepływu majątku ani załogi. Trafność tej oceny potwierdzają: przepisy prawa, poglądy judykatury oraz ustalenia faktyczne wskazujące, iż doszło do całkowitego zniesienia najniższego szczebla w hierarchii orzeczniczej komisji terenowych. W celu dostosowania dotychczasowej lekarsko - wojskowej struktury orzeczniczej do aktualnych potrzeb, z dniem 1 stycznia 2013r., na podstawie rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 sierpnia 2012r. w sprawie wojskowych komisji lekarskich oraz określenia ich siedzib, zasięgu działania i właściwości (Dz.U. z dnia 12 września 2012r.), zmieniono jej organizację, zastępując wcześniejsze komisje dwunastoma nowymi, osadzonymi w dwustopniowej hierarchii, w której Centralna Wojskowa Komisja Lekarska w W. stanowi organ odwoławczy wobec komisji rejonowych. Jednocześnie na podstawie § 12 rozporządzenia zniesiono m.in. Terenową Wojskową Komisję Lekarską w P.. Przepisy prawa statuują zatem likwidację Terenowej Wojskowej Komisji Lekarskiej w P.. W tym kontekście podkreślić należy, iż trafnie zauważa Sąd pierwszej instancji, iż regulacje ww. rozporządzenia nie przewidują sukcesji prawnej. Sąd zaznaczył, iż wcześniej obowiązujące w obrocie prawnym rozporządzenie z 2004r. zawierało regulację przewidującą w § 17 ust. 1 następstwo prawne. Trafnie zauważa Sąd Rejonowy, iż wówczas prawodawca precyzyjnie uregulował tę kwestię wskazując, iż istniejące w dniu wejścia w życie rozporządzenie z 2004r. komisje stają się odpowiednio wojskowymi komisjami lekarskimi nowotworzonymi, co stanowiło podstawę wnioskowania, iż brak analogicznego zapisu w aktualnym rozporządzeniu nie stanowi luki prawnej, a świadome działanie ustawodawcy. Wnioskowanie to wskazuje na zamierzone działanie ustawodawcy, który dążył do wyłączenia następstwa prawnego nowotworzonych podmiotów względem komisji znoszonych, pomimo zbliżonego przedmiotu powierzonych zadań.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z 28.03.2013r. (III PZP 1/13) iż „zniesienie jednostki organizacyjnej wykonującej zadania z zakresu administracji publicznej i przekazanie tych zadań innej jednostce, posiadającej własne zasoby kadrowe wystarczające do ich wykonania, nie stanowi przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p.”. W uzasadnieniu tejże uchwały Sąd Najwyższy odniósł się

do rozbieżnych poglądów judykatury w powyższej kwestii stwierdzając, iż „sam transfer zadań nie jest wystarczający do stwierdzenia zachowania tożsamości zakładu pracy (placówki zatrudnienia) w ujęciu przedmiotowym, będącej warunkiem przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. Konieczne jest także przejęcie znaczącej części środków materialnych (zasobów materialnych) potrzebnych do ich wykonywania (takich jak pomieszczenia, sprzęt, urządzenia) albo większej (znaczącej) części załogi, która ma te zadania wykonywać u nowego pracodawcy, jako wyspecjalizowanego w ich wykonywaniu zasobu kadrowego”. W tym kontekście wskazać należy, iż w przedmiotowej sprawie nie doszło do przejęcia środków materialnych, ani środków osobowych.

Sąd Okręgowy podzielił wskazanie, iż funkcjonowanie komisji oparte było na pracy ludzkiej, a zatem zasadniczo ustalenie przejścia (przejęcia) pracowników na rzecz następcy prawnego (nowego pracodawcy) warunkuje pozytywną ocenę w przedmiocie stwierdzenia przejścia zakładu pracy. Na gruncie niniejszej sprawy nie sposób pominąć okoliczności, iż wykonywanie zadań powierzonych przez pracodawcę powodom oparte było na indywidualnym i osobistym świadczeniu przez nich zadań, a to czynnik osobowy (siła robocza) determinował ocenę czy doszło do przejścia zakładu pracy w związku z wykonywanymi zadaniami. Z ustaleń Sądu wynika, iż co prawda część zatrudnionych dotychczas pracowników została zatrudniona w ramach nowo utworzonych struktur, jednakże zatrudnienie to poprzedzone było rekrutacją, która nie miała pozornego charakteru. Zatrudniono zarówno pracowników z zewnątrz, jak i pracowników uprzednio zatrudnionych w ramach zlikwidowanych komisji. Powyższe dowodzi, iż nie doszło do bezpośredniego przepływu pracowników ze „starych” do „nowych” struktur, jak wskazuje apelujący. Natomiast doszło do odrębnego doboru pracowników.

Odnosząc się do zagadnienia przekazania zadań wskazać należy, iż w powyżej powołanej uchwale Sąd Najwyższy podzielił argumentację przedstawioną w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 14 maja 2012 r., II PK 228/11 (LEX nr 1216949), że przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę nie może polegać wyłącznie na przekazaniu zadań i kompetencji, jeżeli nie wiąże się to z koniecznością utworzenia dla ich wykonywania wyspecjalizowanej struktury organizacyjnej, składającej się z pracowników dotychczas wykonujących te zadania i kompetencje u poprzedniego pracodawcy (w poprzednio wykonującym te zadania zlikwidowanym podmiocie publicznym). Nie można zatem przyjąć przejścia zakładu pracy na podstawie art. 23¹ k.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 pracowników (urzędników)”. Sąd Najwyższy dostrzegł, iż zmiany w administracji publicznej (tj. różnego rodzaju reorganizacje, połączone z przejmowaniem zadań jednych jednostek organizacyjnych administracji publicznej przez inne jednostki oraz związane z kurczeniem się sfery publicznej administrowanej przez państwo, przekazywaniem części zadań poza sferę publiczną. Równocześnie Sąd wykluczył stosowania art. 23¹ k.p. do sytuacji, gdy z ustaleń faktycznych jednoznacznie wynika, że podmiot publiczny przejęte na podstawie aktu prawnego zadania i kompetencje będzie realizował wyłącznie przez własne wyspecjalizowane zasoby kadrowe, modyfikując (poszerzając) zakres obowiązków zatrudnionych przez siebie urzędników, bez konieczności zatrudniania pracowników innego podmiotu publicznego, którego zadania przejął, a więc gdy celem przeprowadzanej reorganizacji jest w istocie ograniczenie zatrudnienia w danej sferze publicznej. W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy ustalił, iż doszło do zatrudnienia nowych pracowników w ramach nowotworzonych struktur, jednakże ich umiejętności i kwalifikacje były weryfikowane. Nie nastąpił przepływ zespołu pracowników.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie można mówić również o tożsamości (...) w B. z pozwaną, skoro nie nastąpiło zorganizowane połączenie zasobów ww. podmiotów. Nie zaistniała tożsamość jednostek ani kontynuacja lub przejęcie przez nowego pracodawcę tej samej działalności. Co prawda Sąd Rejonowy posługuje się wskazaniem, iż nastąpiła reorganizacja, ale wskazanie to jest nieprecyzyjne. Nie doszło do modyfikacji podmiotu czy przekształcenia, ale do reformy nie prowadzącej do następstwa prawnego przejawiającego się w przejęciu struktur majątkowych ani osobowych. Nie nastąpiło przekazanie istotnych składniki mienia ani siły roboczej. Pracownicy zlikwidowanych jednostek terenowych otrzymali wypowiedzenia umów o pracę z uwagi na likwidację pracodawcy. Rozpoczęto rekrutację na stanowiska utworzone w ramach nowej struktury. Rekrutacja ta miała charakter realny, gdyż brali w niej udział pracownicy zlikwidowanych podmiotów, ale również osoby z tymi podmiotami nie związane, co

wskazuje na selekcje a nie przejście wprost pracowników. Powyższe potwierdza, iż nie doszło do przejścia składnika osobowego. Uwzględniającego orzecznictwo Sądu Najwyższego, a także Trybunału Sprawiedliwości Sąd uznał, iż nastąpiła likwidacja o charakterze formalnym, co oznaczało likwidację zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, jako zorganizowanej placówki zatrudnienia. Zasadne okazało się również stwierdzenie, iż likwidację podmiotu dotychczasowego pracodawcy powodów nie doprowadziła do połączenia zasobów majątkowych ani ludzkich, a do likwidacji zespołu pracowników, z których część podjęła zatrudnienie w innym (nowo utworzonym) podmiocie.

Sąd Okręgowy ustalił, iż nastąpiła likwidacja zakładu pracy, w takiej sytuacji żaden inny pracodawca nie stał się następcą zlikwidowanego zakładu, a zakład likwidowany przestał istnieć zarówno w sferze faktu, jak i w sferze prawa. Ustalenie to implikuje wniosek, iż prawdziwa i rzeczywista była przyczyna wskazana w wypowiedzeniu. Odwołania od wypowiedzenia umów o pracę okazały się bezzasadne.

Kończąc zaznaczyć należy, iż regulacja art. 23 (1) kp roztacza nad pracownikami większą ochronę niż wynikające z dyrektywy 2001/23/WE z uwagi na zakres pojęcia przejścia zakładu pracy lub części zakładu pracy na innego pracodawcę w art. 23(1) § 1 k.p. na co słusznie wskazał sąd rejonowy. Nie oznacza to jednak pozbawienia ustawodawcy możliwości szczególnego uregulowania kwestii likwidacji i jej skutków w aktach prawnych dotyczących likwidacji jednostki organizacyjnej administracji publicznej. Jak wskazał Sąd Najwyższy we wspomianej już wyżej uchwale z 28.03.2013r. (III PZP 1/13) :

- ustawodawca może także przewidzieć, że w razie likwidacji jednostki organizacyjnej możliwe będzie rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, choćby zadania likwidowanej jednostki przejęła inna jednostka;
- nie w każdej sytuacji likwidacji (zniesienia) jednostki organizacyjnej administracji publicznej i przejęcia jej zadań przez inną jednostkę organizacyjną administracji publicznej znajduje zastosowanie art. 23¹ k.p. Przepisy normujące stosunki pracy określonych kategorii pracowników administracji publicznej mogą bowiem wprowadzać odmienne skutki likwidacji takiej jednostki i przekazania jej zadań innej jednostce;
- ustawowe określenie sytuacji prawnej pracowników likwidowanych urzędów (jednostek organizacyjnych administracji publicznej) wydaje się bardziej odpowiednie niż bezpośrednie stosowanie do nich art. 23¹ k.p., zwłaszcza gdy wraz z przekazywanymi zadaniami nie przechodzą składniki majątkowe.

Z powyższych względów apelacje należało oddalić, jako bezzasadne (art. 385 k.p.c.).

Sąd Okręgowy kosztami postępowania apelacyjnego obciążył powodów w zakresie przez nich poniesionym i zasądził od :

- powoda J. G. kwotę 60 zł,
- powódki P. K. (1) kwotę 60zł,
- powódki A. K. kwotę 60zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Orzeczenie o kosztach procesu w instancji odwoławczej oparto na zasadzie odpowiedzialności za końcowy wynik procesu (art. 98 par. 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z art. 391 par. 1 k.p.c.), przy założeniu, że strona pozwana przegrała proces w instancji odwoławczej w całości, została więc zobowiązana do zwrotu powódce kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. Sąd zasądził od ww. powodów na rzecz pozwanego kwotę 60 zł - wysokość obliczono na podstawie par. 2 ust. 1, w zw. z par. 11 ust. 1 pkt. 1, w zw. z par. 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (wyrok pkt II).

SSO Przemysław Horak SSO Krzysztof Zaliwski del do SO SSR Jarosław Jankowiak