

Sygn. akt VP 9/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

16 września 2020 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: Tomasz Kałuża-Herok

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 16 września 2020 roku w Rybniku

sprawy z powództwa E. B.

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

o wydanie świadectwa pracy

1. zobowiązuje stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. w W. do niezwłocznego wydania powódce E. B. świadectwa pracy;
2. oddała powództwo w pozostałym zakresie;
3. odstępuje od obciążania strony pozwanej kosztami procesu.

Sygn. akt V P 9/20

## UZASADNIENIE

Powódka E. B. wniosła przeciwko pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. pozew o wydanie świadectwa pracy potwierdzającego jej zatrudnienie w okresie od 11 kwietnia 2016 roku do 31 grudnia 2018 roku. Nadto, wniosła o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona u pozwanej na stanowisku sprzątaczkki, a mimo tego, że stosunek pracy ustał z dniem 31 grudnia 2018 roku nie otrzymała świadectwa pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, iż w jej ocenie roszczenie powódki jest bezzasadne z uwagi na to, że od 1 stycznia 2019 roku część zakładu pracy przeszła na mocy art. 23<sup>1</sup> k.p. do (...) sp. z o.o. z siedzibą w L., a wobec tego obowiązki kadrowo-płacowo powinny być realizowane przez nowego pracodawcę.

### **Sąd ustalił co następuje:**

11 kwietnia 2016 powódka E. B. zawarła z pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. umowę o pracę zgodnie z którą w okresie od 11 kwietnia 2016 roku do 30 czerwca 2016 roku została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na

stanowisku sprzątaczkii. Następnie, 1 lipca 2017 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na mocy której powódka miała kontynuować pracę na dotychczasowym stanowisku w okresie od 1 lipca 2016 roku do 31 marca 2019 roku. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 2 509,19 zł brutto.

Powódka wykonywała pracę w obiektach położonych w R., a należących do (...) S.A. Na wskazanych obiektach, mocą umowy z 16 marca 2016 roku obowiązki w zakresie stałego utrzymania czystości zostały zlecone przez spółkę (...) S.A. spółce (...) sp. z o.o. W wyniku rozstrzygnięcia zapytania ofertowego przeprowadzonego przez (...) S.A. do świadczenia usług m.in. w zakresie utrzymania czystości w obiektach należących do (...) S.A. od 1 stycznia 2019 roku została wybrana (...) sp. z o.o. z siedzibą w L.. Pismem z 30 listopada 2018 roku pozwana poinformowała powódkę, iż z dniem 1 stycznia 2019 roku nastąpi przejście części zakładu pracy (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. przez (...) sp. z o.o. z siedzibą w L.. W w/w piśmie pozwana wskazała, że z dniem 1 stycznia 2019 roku powódka z mocy prawa stanie się pracownikiem spółki (...) z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy bez konieczności rozwiązywania umowy z dotychczasowym pracodawcą i jednocześnie bez konieczności podpisywania umowy z nowym pracodawcą. 30 listopada 2018 roku pozwana zwróciła się także do spółki (...) z prośbą o wskazanie terminu i sposobu przekazania jej jako nowemu pracodawcy obowiązków kadrowych, płacowych i ubezpieczeniowych dotychczas realizowanych przez spółkę (...). W piśmie z 10 grudnia 2018 roku spółka (...) poinformowała pozwaną, iż nie prowadziła rozmów w zakresie przejścia pracowników realizujących usługi dla (...) S.A. w drodze art. 23<sup>1</sup> k.p. oraz wskazała, że na potrzeby realizacji zlecenia zatrudni pracowników we własnym zakresie, według własnych zasad zatrudniania i według własnych potrzeb. Nadto, w piśmie z 10 grudnia 2018 roku spółka (...) wskazała, iż (...) sp. z o.o. pozostaje nadal pracodawcą w/w pracowników i w przypadku rozwiązania umów o pracę, zobowiązana będzie do rozliczenia wszystkich świadczeń – zarówno bieżących jak i zaległych. Pozwana ponownie w pismach 18 grudnia 2018 roku oraz z 8 stycznia 2019 roku skierowanych do spółki (...) zawarła informację o przejściu przez nią zadań dotychczas wykonywanych przez pozwaną, a tym samym, że stała się ona nowym pracodawcą osób, którzy do 1 stycznia 2019 roku byli pracownikami pozwanej.

Od 1 stycznia 2019 roku w (...) sp. z o.o. w L. zostało zatrudnionych 16 osób (z 17) , które przed w/w datą byli pracownikami (...) sp. z o.o. świadczących usługi sprzątkania w obiektach (...) S.A. Pracownicy zatrudnieni w spółce (...) nie korzystali ze sprzętu ani materiałów do czyszczenia wykorzystywanych do końca grudnia 2018 roku przez pracowników pozwanej.

2 stycznia 2019 roku powódka zawarła z (...) sp. z o.o. umowę o pracę zgodnie z którą została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzątaczkii na okres próbny od 2 stycznia 2019 roku do 31 marca 2019 roku. Od 2 do 3 stycznia 2019 roku powódka odbyła szkolenia wstępne bhp organizowane przez spółkę (...). Umowa o pracę została rozwiązana z upływem czasu na który była zawarta. Spółka (...) wydała powódce świadectwo pracy w którym wskazała m.in., że powódka w okresie od 2 stycznia 2019 roku do 31 marca 2019 roku świadczyła na jej rzecz pracę na stanowisku sprzątaczkii.

Pismem z 18 stycznia 2019 roku pozwana przekazała spółce (...) dokumenty pracownicze powódki wymienione w protokole zdawczo-odbiorczym. (...) Sp. z o.o. odmówiła przyjęcia dokumentacji

Pismem z 4 lutego 2019 roku pozwana zawiadomiła Państwową Inspekcję Pracy o naruszeniu obowiązków pracowniczych przez spółkę (...) z powodu braku realizacji przez w/w spółkę obowiązków wymaganych prawem pracy. Państwowa Inspekcja Pracy po przeprowadzeniu postępowania kontrolnego w piśmie z 28 lutego 2019 roku stwierdziła, że nie jest władna rozstrzygnąć przedmiotowego sporu odsyłając w tym zakresie strony na drogę postępowania sądowego.

W odpowiedzi na pismo z 13 sierpnia 2019 roku skierowane do Okręgowego Inspektoratu Pracy we W., powódkę poinformowano, że świadectwo pracy powinna otrzymać od byłego pracodawcy.

W piśmie z 2 września 2019 roku oraz z 30 października 2019 roku powódka zwróciła się do pozwanej o wydanie świadectwa pracy, na co pozwana odpowiedziała, że w sprawach kadrowo-płacowych oraz związanych z nimi roszczeniami, powódka powinna się kontaktować z przedstawicielami spółki (...).

Pismem z 4 listopada 2019 roku spółka (...) poinformowała powódkę, iż nie przejęła całości ani części zakładu pracy pozwanej na mocy art. 23<sup>1</sup> k.p.

Dowód: umowa o pracę zawarta 11.04.2016r. k.5, umowa o pracę zawarta 1.07.2016r. k.6, pismo pozwanej do powódki z 30.11.2018r. k.7, umowa o pracę zawarta 2 stycznia 2019r. k.8-8v., świadectwo pracy z 1.04.2019r.k.9-9v., świadectwo pracy-korekta z 18.04.2019r. k.10-10v., zgłoszenie powódki do Inspektoratu w W. z 13.08.2019r. wraz z potwierdzeniem nadania k.11-13, pismo Okręgowego Inspektoratu Pracy we W. z 19.09.2019r. k.14-15, pismo powódki z prośbą o wydanie świadectwa pracy 2.09.2019r. k.16-16v. i k.18-18v., pismo spółki (...) z 16.09.2019r skierowane do powódki k.17, pismo spółki (...) z 4.11.2019r. skierowane do powódki k.19, umowa nr (...) zawarta 16.03.2016r. z zał. k. 34-45v., wypowiedzenie umowy przez (...) S.A. z 27.09.2018r. k. 46, pismo (...) z 30.11.2018r. skierowane do spółki (...) k.47, pismo spółki (...) z 10.12.2018r. skierowane do spółki (...) k.48, pismo spółki (...) z 18.12.2018r. skierowane do spółki (...) k.49, pismo spółki (...) z 8.01.2018r. skierowane do spółki (...) k.50-50v., protokół zdawczo-odbiorczy k.51, pismo (...) z 18.01.2019r. skierowane do spółki (...) k.52, pismo (...) z 25.01.2019r. skierowane do spółki (...) k.54, pismo spółki (...) z 16.01.2019r. skierowane do spółki (...) k.55, pismo spółki (...) z 22.01.2019r. skierowane do spółki (...) k.56-56v., pismo spółki (...) z 4.02.2019r. skierowane do Państwowej Inspekcji Pracy k.57-58, odpowiedź Państwowej Inspekcji Pracy z 28.02.2018r. na pismo pozwanej k.59-59v., pismo spółki (...) z 28.12.2018r. skierowane do spółki (...) k.60, pismo spółki (...) z 11.03.2020r. k. 69, wykaz osób zatrudnionych po 1.01.2019r. w spółce (...) k.70, umowa o realizację usług porządkowo-czystościowych z 13.12.2018r. zwarta pomiędzy (...) S.A., a (...) sp. z o.o. wraz z zał.71-79, umowa o świadczenie usług ochrony mienia z 6.12.2018r. zwarta pomiędzy (...) S.A., a (...) sp. z o.o. k.80-82v., ksero akt osobowych powódki k.83-130, zaświadczenie o wynagrodzeniu k.134, zeznania świadka A. O. k. 145v.-146, zeznania świadka S. S. k.162v., zeznania świadka P. P. k.163-163v., zeznania świadka A. C. k.164-164v., przesłuchanie powódki k. 164v.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie powódki, które wraz z pozostałymi dowodami tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Przy czym sąd wziął pod uwagę dowód z zeznań świadka A. C. i A. O. jedynie w zakresie w jakim nie były one sprzeczne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd nie uwzględnił m.in. twierdzeń świadków jakoby w przypadku nie podjęcia pracy od 1 stycznia 2019 roku w spółce (...) przez pracowników dotychczas zatrudnianych przez pozwaną, osoby te miały nadal kontynuować pracę na rzecz pozwanej, jak również, że warunkiem przetargu ogłoszonym przez (...) SA było przejście dotychczasowego zespołu pracowników.

### **Sąd zważył co następuje:**

W myśl art. 97 § 1 zd. 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. z 2019r. poz. 1040 ze zm.) w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Zgodnie z treścią art. 97<sup>1</sup>§ 1 k.p. w przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

Z kolei art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. stanowi, iż 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.

O przejściu części zakładu pracy można mówić wówczas, gdy stanowi on zorganizowany zespół czynników osobowych i rzeczowych, do wykonywania zadań. Rozpatrując czy w sprawie miał zastosowanie art. 23<sup>(1)</sup>§ 1 k.p. należy przede wszystkim brać pod uwagę z jakim charakterem zakładu pracy mamy do czynienia. W przypadku zakładów pracy o celach gospodarczych przy ocenie ich przejścia w rozumieniu art. 23<sup>(1)</sup> § 1 kp zasadnicze znaczenie mają elementy i uwarunkowania typu majątkowego. Samo zobowiązanie się (...) sp. z o.o. w umowie z (...) SA do wykonania podobnych zadań usługowych na obiektach (...) SA (zadań które dotychczas wykonywał pozwana), nie

obligowało (...)do przejęcia (zatrudnienia) osób dotychczas wykonujących te usługi na tych obiektach. Podkreślić należy, iż właścicielem budynku i podmiotem udostępniającym w nim media jest (...) SA. w R.. W ocenie Sądu grupę dotychczasowych pracowników pozwanej zakładu nr 2 (...) SA nie można uznać za wyodrębnioną jednostkę gospodarczą. Zgodnie z umową jaką zawarła powódka z pozwaną miała ona świadczyć pracę na stanowisku sprzątaczkę w R.. W umowie nie jest wskazane, że świadczyć będzie tylko pracę na zakładzie nr 2 (...) SA. Nadto trzeba nadto pamiętać, że (...) SA ma dwa zakłady w R., znajdujące się w różnych lokalizacjach, w których usługi świadczyli pracownicy pozwanej. Powódka zatem w każdej chwili mogła zostać skierowana przez pozwaną do świadczenia pracy do różnych obiektów które obsługiwała pozwana w R.. A zatem nie była pracownikiem konkretnego miejsca, tj. pracownikiem który w związku ze zmianą podmiotu wykonującego zadania usługowe dot. tego miejsca byłyby przejęty automatycznie jako pracownik przez ten nowy podmiot. Bezsprzecznie także rodzaj świadczonej usługi wymagałby w przypadku przejścia zakładu na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> kp do przekazania przez pozwaną niezbędnych składników majątkowych umożliwiających świadczenie tych usług tj. sprzętu czyszczącego, odzieży roboczej dla pracowników, środków czystości itp., co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. (...) SA. zarówno w ustnych ustaleniach, jak w samej umowie o świadczenie usług nie zobowiązywało spółki (...) do zatrudnienia pracowników dotychczas świadczących usługę na obiekcie, wnosił jedynie aby osoby świadczące taką usługę zatrudnione zostały na umowę o pracę. Nadto, spółka (...) wyraźnie w piśmie z 10 grudnia 2018 roku wskazała, iż nie ma woli przejęcia pracowników pozwanej, bo ma własną wizję wykonania tego kontraktu, w tym na potrzeby realizacji zlecenia usługi dla spółki (...) SA zatrudni pracowników we własnym zakresie, według własnych zasad i potrzeb. Co więcej, powódka (a także inne osoby) nie rozpoczęła pracy na rzecz spółki (...) niezwłocznie po zakończeniu pracy u pozwanej, tylko dopiero na podstawie nowej umowy o pracę zawartej 2 stycznia 2019 roku, po spełnieniu wszystkich warunków formalnych (w tym wstępnego badania lekarskiego, przejściu szkoleń). Podkreślić należy, iż (...)nie zatrudniła wszystkich dotychczasowych pracowników pozwanej, a nadto pozwana nie wykazała, że (...)do wykonania zadań zatrudniła grupę tylko jej dotychczasowych pracowników (tj. że nie zatrudnił też nowych). Brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że w rozpatrywanej sprawie doszło do przejścia części zakładu pracy pozwanej z mocy prawa na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> § 1 k.p. Zatem wszelkie zobowiązania pracownicze wobec powódki powinna zrealizować pozwana. Nadto, pozwana bezsprzecznie od początku znała zasady wykonywania kontraktu dla (...) SA, a od września 2018 r. datę wypowiedzenia kontraktu, a zatem mogła przygotować zasady rozwiązania umów czy wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy. Pozwana mimo posiadania odpowiedniego czasu beztrudnie czekała na upływ terminu kontraktu, bezpodstawnie licząc (bo nie prowadząc nawet żadnych rozmów w tym zakresie ani z (...) SA ani z nowym wykonawcą (...), że nowy wykonawca usługi sprzątkowania na obiekcie (...) SA przejmie także jej obowiązki jako pracodawcy, w tym zwolni ją z obowiązku wypłaty odpraw w związku z rozwiązaniem z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W ocenie Sądu niewiarygodne jest twierdzenie pozwanej i zgłoszonego przez nią świadka A. C., że pozwana miała zagwarantowane dla pracowników od 1.01.2019 r. (w tym dla tych którzy nie chcieliby przejść do (...)) pracę na obiektach w innej lokalizacji w R., bo w trakcie postępowania nie wykazała, że dysponowała wolnymi etatami na takich obiektach. Na marginesie zauważyć należy, iż sama pozwana gdy rozpoczęła wykonywanie usługi na rzecz (...) SA nie przejęła pracowników (w tym powódki) od dotychczasowego wykonawcy ( (...) sp. z o.o w W. - zresztą spółki powiązanej z pozwaną) na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> kp, tylko zawarła z nimi nowe umowy o pracę .

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne na podstawie przywołanych przepisów, Sąd w pkt 1 wyroku zobowiązał stronę pozwaną (...) sp. z o.o. w W. do niezwłocznego wydania powódce E. B. świadectwa pracy, a w pkt 2 wyroku oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Mając na uwadze okoliczności sprawy, a w tym subiektywne przekonanie pozwanej o słuszności jej twierdzeń, Sąd w pkt 3 wyroku na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania strony pozwanej kosztami procesu. Sąd wziął również pod uwagę, że pozwana działała w sposób lojalny i nie przedłużała postępowania.