

Sygn. akt VP 78/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

31 marca 2021 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Ławnicy: Grażyna Podleśny

Krystian Dolipski

Protokolant: Hanna Beer

po rozpoznaniu 31 marca 2021 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództw E. M.

B. S.

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

o ustalenie istnienia stosunku pracy i o wydanie świadectwa pracy

1. zobowiązuje stronę pozwaną (...) sp. z o.o. w W. do niezwłocznego wydania powódce E. M. świadectwa pracy;
2. oddała powództwo E. M. w pozostałym zakresie;
3. zobowiązuje stronę pozwaną (...) sp. z o.o. w W. do niezwłocznego wydania powódce B. S. świadectwa pracy;
4. oddała powództwo B. S. w pozostałym zakresie;
5. znosi wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego i odstępuje od obciążania stron kosztami sądowymi.

Wiesław Jakubiec Grażyna Podleśny Krystian Dolipski

Sygn. akt V P 78/20

UZASADNIENIE

Powódka E. M. wniosła przeciwko pozwanej (...) sp. z o.o. w W. pozew o ustalenie, iż w okresie od 1 września 2018 roku do 31 grudnia 2018 roku strony łączył stosunek pracy, który ustał na skutek oświadczenia złożonego przez pracodawcę, a nadto do zobowiązania pozwanej do wydania jej świadectwa pracy. Powódka wniosła także o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy, a miejscem wykonywania pracy była siedziba (...) S.A. w R..

vide: akta V P 78/20

Powódka B. S. wniosła przeciwko pozwanej (...) sp. z o.o. w W. pozew o ustalenie, iż w okresie od 1 sierpnia 2018 roku do 31 grudnia 2018 roku strony łączył stosunek pracy, który ustał na skutek oświadczenia złożonego przez pracodawcę, a nadto do zobowiązania pozwanej do wydania jej świadectwa pracy. Powódka wniosła także o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy, a miejscem wykonywania pracy była siedziba (...) S.A. w R..

vide: akta V P 80/20

W odpowiedzi na pozwy pozwana wniosła o oddalenie powództw oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, iż w jej ocenie roszczenia powódek są bezzasadne z uwagi na to, że od 1 stycznia 2019 roku część zakładu pracy przeszła na mocy art. 23¹ k.p. do (...) sp. z o.o. z siedzibą w L., a wobec tego obowiązki kadrowo-płacowo powinny być realizowane przez nowego pracodawcę.

vide: akta V P 78/20

Zarządzeniem z 28 września 2020 roku Sąd połączył sprawę o sygn. akt V P 80/20 do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą o sygn. akt V P 78/20.

vide: akta V P 80/20

Sąd ustalił co następuje:

31 sierpnia 2018 roku powódka E. M. zawarła z pozwaną (...) sp. z o.o. w W. umowę o pracę zgodnie z którą została zatrudniona od 1 września 2018 roku do 31 sierpnia 2020 roku na stanowisku sprzątaczkii w pełnym wymiarze czasu pracy, a miejscem wykonywania pracy był teren województwa (...).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki E. M. wynosiło 2 402,26 zł.

2 stycznia 2019 roku powódka zawarła z (...) sp. z o.o. z siedzibą w L. umowę o pracę na mocy której została zatrudniona w okresie od 2 stycznia 2019 roku do 31 marca 2019 roku na stanowisku sprzątaczkii. Następnie, 29 marca 2019 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę zgodnie z którą powódka kontynuuje pracę na dotychczas zajmowanym stanowisku od 1 kwietnia 2019 roku.

30 kwietnia 2018 roku powódka B. S. zawarła z pozwaną (...) sp. z o.o. w W. umowę o pracę zgodnie z którą została zatrudniona od 1 maja 2018 roku do 31 lipca 2018 roku na stanowisku sprzątaczkii w pełnym wymiarze czasu pracy, a miejscem wykonywanej pracy był R.. Następnie, 31 lipca 2018 roku strony zawarły kolejną umowę na mocy której powódka została zatrudniona na dotychczasowych warunkach w okresie od 1 sierpnia 2018 roku do 31 sierpnia 2019 roku.

2 stycznia 2019 roku powódka zawarła z (...) sp. z o.o. z siedzibą w L. umowę o pracę na mocy której została zatrudniona w okresie od 2 stycznia 2019 roku do 31 marca 2019 roku na stanowisku sprzątaczkii. Następnie, 29 marca 2019 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę zgodnie z którą powódka kontynuuje pracę na dotychczas zajmowanym stanowisku od 1 kwietnia 2019 roku.

Powódki wykonywały pracę w obiektach położonych w R., a należących do (...) S.A. Na wskazanych obiektach, na podstawie umowy z 1 marca 2018 roku obowiązki w zakresie stałego utrzymania czystości zostały zlecone przez spółkę (...) w W. (mającej zlecone obowiązki w zakresie stałego utrzymania czystości przez spółkę (...) S.A. na podstawie umowy z 16 marca 2016 roku) spółce (...) w W.. 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.. Pracownicy zatrudnieni w spółce (...) nie korzystali ze sprzętu ani materiałów do czyszczenia wykorzystywanych do końca grudnia 2018 roku przez pracowników pozwanej.

Pismem z 30 listopada 2018 roku pozwana poinformowała powódki, a powódkę B. S. nadto w piśmie z 15 lipca 2017 roku, iż z dniem 1 stycznia 2019 roku nastąpi przejęcie części zakładu pracy (...) sp. z o.o. w W. przez (...) sp. z o.o. z siedzibą w L.. W w/w piśmie pozwana wskazała, że z dniem 1 stycznia 2019 roku powódki z mocy prawa staną się pracownikami spółki (...) z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy bez konieczności rozwiązywania umowy z dotychczasowym pracodawcą i jednocześnie bez konieczności podpisywania umowy z nowym pracodawcą.

W piśmie z 10 grudnia 2018 roku spółka (...) poinformowała pozwaną, iż nie prowadziła rozmów w zakresie przejęcia pracowników realizujących usługi dla (...) S.A. w drodze art. 23¹ 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 pozwana pozostaje nadal pracodawcą w/w pracowników i w przypadku rozwiązania umów o pracę, zobowiązana będzie do rozliczenia wszystkich świadczeń – zarówno bieżących jak i zaległych.

Okręgowy Inspektorat Pracy w W. po przeprowadzeniu postępowania kontrolnego w piśmie 26 kwietnia 2019 roku oraz Państwowa Inspekcja Pracy po przeprowadzeniu postępowania kontrolnego w piśmie z 2 września 2019 roku, stwierdziły, że nie są władne, by rozstrzygnąć spór dotyczący ewentualnego przejęcia pracowników pozwanej przez spółkę (...) odsyłając w tym zakresie na drogę postępowania sądowego.

Dowód: kopia akt osobowych powódki E. M.: umowa o pracę z 2.01.2019r., umowa o pracę z 29.03.2019r.,

akta V P 78/20: umowa o pracę z 31.08.2018r., informacje dla pracownika z 31.08.2018r. k.9, pismo pozwanej z 30.11.2018r. k.10, pismo Okręgowego Inspektoratu Pracy w W. z 26.04.2019r. k. 11-13, pismo Państwowej Inspekcji Pracy z 2.09.2019r. k.14-16, pismo Państwowej Inspekcji Pracy z 5.07.2019r. k.17-17v, Pismo Okręgowego Inspektoratu Pracy z 11.03.2019r. k.18, pismo spółki (...) z 10.12.2018r. k.19, zaświadczenie o wynagrodzeniu E. M. k. 35, umowa o współpracy z 1.03.2018r. k.36-37, umowa realizacji usług porządkowo- czystościowych z 13.12.2018r. z zał. k. 65-81, wykaz osób zatrudnionych po 1.01.2019r. k.82-83, zeznania świadka A. O. k. 92-94, przesłuchanie powódki E. M. k.94-94v., przesłuchanie powódki B. S. k. 94v., pisemne zeznania świadka A. C. k.124-125, zeznania świadka A. H. k. 128v.-130, zeznania świadka B. B. k. 130-130v., zeznania świadka P. P. k.130v. -132, zeznania świadka S. S. k.132-132v., wiadomość e-mail k. 139-139v., informacje dotyczące utrzymania czystości w obiektach (...) S.A. k. 140-147v.

kopia akt osobowych powódki B. S.: umowa o pracę z 30.04.2018r., umowa o pracę z 31.07.2018r., umowa o pracę z 2.01.2019r., umowa o pracę z 29.03.2019r.,

akta V P 80/20: pismo pozwanej z 15.07.2019r. k.11, pismo pozwanej z 30.11.2018r. k.12

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 powodów, 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 kontynuować pracę na rzecz pozwanej.

Sąd zważył co następuje:

Niewątpliwie powodowie dochodząc roszczeń o ustalenie stosunku prawnego lub prawa w oparciu o treść art. 189 kpc obowiązani są wykazać fakty istnienia tych stosunków i praw oraz interesów prawnych w wytoczeniu powództw przeciwko konkretnemu pozwanemu. Interes prawny musi być wykazany przez konkretny podmiot w jego konkretnej

sytuacji prawnej, a obiektywne są jedynie kryteria stanowiące podstawę oceny istnienia interesu prawnego, takie same dla wszystkich podmiotów uczestniczących w obrocie prawnym. W pozwie B. S. wskazała nieprawidłowy (nie pokrywające się z treściami umów zawartych w aktach osobowych) okresy zatrudnienia u pozwanej, a w toku postępowania nie dokonała w tym zakresie żadnej modyfikacji. Z kolei powódka E. M. na rozprawie 13 listopada 2020 roku wskazała, że u pozwanej została zatrudniona od 4 lutego 2018 roku, a z treści przedłożonych przez nią dokumentów wynika, że od 1 września 2018 roku. Sąd uznał, że powódki nie wykazały faktów uzasadniających interes prawny o którym mowa w art. 6 k.c. Podkreślić należy, iż nie był sporny w sprawie fakt zatrudnienia powódek u pozwanej w przedmiotowym okresie. Niezależnie od powyższego Sąd wskazuje, że podziela stanowisko Sadu Apelacyjnego w Warszawie który wskazał, że zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny, zatem sąd powszechny orzeka o ustaleniu prawa lub stosunku prawnego wyłącznie w razie wykazania przez powoda interesu prawnego w uzyskaniu tylko tego typu rozstrzygnięcia. Zwykle interesu takiego powód nie ma wtedy, gdy w spornym stosunku prawnym mógłby zażądać świadczenia (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 29.10.2020r. V ACa 293/20).

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. 97¹ § 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. 23¹ § 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⁽¹⁾ § 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 przejęcia w rozumieniu art. 23⁽¹⁾ § 1 kp zasadnicze znaczenie mają elementy i uwarunkowania typu majątkowego. Właścicielem budynku i rzeczy w nim się znajdujących jest (...) SA. W ocenie Sądu grupę dotychczasowych pracowników pozwanej nie można uznać za wyodrębnioną jednostkę gospodarczą. Zgodnie z umowami jakie zawarły powódki z pozwaną miały one świadczyć pracę na stanowiskach sprzątarek – w przypadku E. M. na terenie województwa (...), a w przypadku B. S. w R.. W umowach nie jest wskazane, że świadczyć będą tylko pracę na obiekcie (...) SA. Trzeba nadto pamiętać, że (...) S.A. ma dwa zakłady, znajdujące się w różnych lokalizacjach, w których usługi świadczyli pracownicy pozwanej. Powódki zatem w każdej chwili mogły zostać skierowane przez pozwaną do świadczenia pracy do różnych obiektów, które obsługiwała pozwana w R., a zatem nie były pracownikami konkretnego miejsca, który w związku z przejściem tego miejsca do wykonywania usługi byli przejści jako pracownicy przez nowy podmiot. Zauważyć należy, iż na obiektach (...) S.A. usługę sprzątnięcia świadczyła także spółka (...) z siedzibą w W. czy (...) sp. z o.o.. Bezsprzecznie także rodzaj świadczonej usługi wymagałby w przypadku przejścia zakładu na podstawie art. 23⁽¹⁾ kp do przekazania przez pozwaną niezbędnego 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, wносиła 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 przejścia pracowników pozwanej, bo ma własną wizję wykonania tego kontraktu, w tym na potrzeby realizacji zlecenia usługi dla spółki (...) zatrudni pracowników we własnym zakresie, według własnych zasad i potrzeb. Nadto pozwana nie wykazała, że (...) do wykonania zadań zatrudniła grupę tylko jej dotychczasowych pracowników (tj. że nie zatrudniła 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⁽¹⁾ § 1 k.p. Zatem wszelkie zobowiązania pracownicze wobec powodów powinna zrealizować pozwana. Nadto, pozwana bezsprzecznie od początku znała zasady

wykonywania kontraktu, 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 beztrako 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 sprzątnięcia na obiekcie (...) SA przejmie także jej obowiązki jako pracodawcy, w tym zwolni ją z obowiązku wypłaty ekwiwalentów za niezrealizowane urlopy i z wypłaty odpraw w związku z rozwiązaniem z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Co istotne, w ocenie Sądu nie można uznać za wiążące obie strony, informowanie przez pozwaną spółki (...), że od 1 stycznia 2019 roku stanie się pracodawcą dla pracowników dotychczas zatrudnianych przez pozwaną. Stanowisko pozwanej jest nieuprawnione, bo w okolicznościach niniejszej sprawy, nie zachodzą żadne przesłanki wskazane w art. 23⁽¹⁾ k.p. W ocenie Sądu niewiarygodne jest twierdzenie pozwanej, że pozwana miała zagwarantowane dla pracowników od 1.01.2019 r. (w tym dla tych którzy nie chcieliby przejść do (...)) pracę w innej lokalizacji w R., bo w trakcie postępowania nie wykazała, że dysponowała wolnymi etatami na innych obiektach.

Tożsame stanowisko jak powyżej w podobnej sprawie wyraził Sąd Okręgowy w Rybniku w wyroku z dnia 25.02.2021 r. (sygn. akt IV Pa 74/20).

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

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne na podstawie przywołanych przepisów, Sąd w pkt 3 zobowiązał pozwaną (...) sp. z o.o. w W. do niezwłocznego wydania powódce B. S. świadectwa pracy, a w pkt 4 oddalił powództwo B. S. w pozostałym zakresie.

Z powodu częściowego tylko uwzględnienia żądań powódek Sąd w pkt 5 wyroku na podstawie art. 100 k.p.c. zniósł wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego i odstąpił od obciążania stron kosztami sądowymi.