

Sygn. akt V Pa 18/20

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2021 r.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,**

**Wydział V w składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Beata Łapińska

Sędziowie: Sędzia Agnieszka Leżańska, Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Marcelina Machera

**po rozpoznaniu w dniu 25 maja 2021 r. w Piotrkowie Trybunalskim**

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa M. A. (1), A. K., E. K., H. L., B. L., Z. M., H. S.**

**przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą**

**w W., (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością**

**z siedzibą w L., B. P.**

**z udziałem interwenienta ubocznego Spółdzielni (...) z siedzibą w K.**

**o wynagrodzenie, wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, zasiłek chorobowy**

**i ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy**

**na skutek apelacji powódek: M. A. (1), A. K., E. K., H. L., B. L., Z. M., H. S. i apelacji interwenienta ubocznego Spółdzielni (...) z siedzibą w K. od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydział Pracy z dnia 4 grudnia 2019 r. sygn. akt**

**IV P 9/19**

1. **oddala obie apelacje,**

2. **nie obciąża powódek: M. A. (1), A. K., E. K., H. L., B. L., Z. M., H. S. na rzecz pozwanych: (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L., B. P. kosztami procesu za instancję odwoławczą.**

Sędzia Agnieszka Leżańska Sędzia Beata Łapińska Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

**Sygn. akt V Pa 18/20**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 29 maja 2014 roku, skierowanym przeciwko Spółdzielni (...) w K. powódka M. A. (1) wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 424,02 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2014 roku tytułem wynagrodzenia za pracę.

Pozwy tożsamej treści wniosły powódki: B. L., H. L., G. K., E. K., A. K., Z. M. oraz H. S..

Postanowieniem z dnia 20 listopada 2014 roku, Sąd Rejonowy w Belchatowie połączył w celu łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy z powództw: B. L., H. L., G. K., E. K., A. K., Z. M., M. A. (2) czyk oraz H. S. i prowadził je dalej pod wspólną sygnaturą akt IV P 375/14.

W piśmie procesowym z dnia 27 listopada 2014 roku pełnomocnik powódki zmodyfikował żądanie pozwu i wniósł o zapłatę na rzecz powódki M. A. (1) kwoty 4.748,57 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 22 kwietnia do 21 lipca 2014 roku z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot,

W piśmie z dnia 12 października 2015 roku pełnomocnik powódek wniósł o wezwanie do udziału w sprawie w charakterze pozwanych: (...) sp. z o.o. w L., (...) sp. z o.o. w L. i B. P. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Produkcyjno- Handlowe i Usługowe (...) w W. i zasądzenie solidarnie od wszystkich pozwanych na rzecz powódki M. A. (1) kwoty 4.716,28 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty.

Postanowieniem z dnia 21 grudnia 2015 roku, Sąd Rejonowy w Belchatowie na podstawie art. 194 § 3 k.p.c. wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanych (...) sp. z o.o. w L., (...) sp. z o.o. w L. i B. P., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Handlowe i Usługowe (...) w W..

W piśmie procesowym, złożonym na rozprawie w dniu 14 listopada 2017 roku pełnomocnik powódek ostatecznie sprecyzował żądania pozwów i wniósł o zasądzenie solidarnie od pozwanych, odpowiednio na rzecz powódki M. A. (1) kwoty 4.759,34 zł, w tym kwoty 734,54 zł tytułem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby od dnia 28 kwietnia do 16 maja 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty oraz kwoty 4.024,80 zł tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 22 kwietnia do 27 kwietnia 2014 roku i od dnia 17 maja 2014 roku do 21 lipca 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,

W toku procesu pełnomocnicy pozwanych wnosili o oddalenie powództw i zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na pozew pozwany B. P. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W. podnosił, że pomiędzy nim a Spółdzielnią (...) lub którymkolwiek z pozostałych pozwanych nie doszło do przejęcia zakładu pracy lub ich części na podstawie przepisu art. 231 kp. Spośród 135 osób wymienionych w wykazie pracowników Spółdzielni zatrudnił jedynie 54 osoby. Nie zostało zatem spełnione kryterium zachowania tożsamości pomiędzy przejętym zakładem pracy a nowym pracodawcą.

W piśmie z dnia 2 lutego 2016 roku powódki, za wyjątkiem M. A. (1), cofnęły powództwa skierowane przeciwko B. P., prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W..

Wyrokiem z dnia 29 października 2018 r., Sąd Okręgowy w Piotrkowie Tryb. uchylił do ponownego rozpoznania wyrok Sądu Rejonowego w Belchatowie z dnia 28 listopada 2017 r., w sprawie I V P 375/14, w części dotyczącej zasądzenia na rzecz powódek, w tym M. A. (1) solidarnie od pozwanych (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. kwot dochodzonych ich pozwami.

Sąd odwoławczy przy ponownym rozpoznaniu sprawy nakazał ustalenie czy do wykonywania poszczególnych usług przez pozwanych był niezbędny majątek, jeżeli tak to jaki i czyją był własnością, nadto czy pozwani przejęli majątek do wykonywania usług, jeśli tak to jaki, od kogo. Sąd ten nakazał również ustalenie, kiedy nastąpiło wyodrębnienie obsługi kuchenek oddziałowych, ewentualnie ich zadań pomocniczych ze struktury (...) i powiedzenie ich podmiotowi

zewnątrznemu, czy była zawarta umowa outsourcingu pracowniczego i czy w tym zakresie nastąpiło przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę, czy była nim pozwana Spółdzielnia. Sąd odwoławczy wskazał również na konieczność ustalenia czy doszło do przejęcia pracowników (...) przez Spółdzielnię (...) w K., a jeśli tak ustalić wówczas przejętych pracowników, w szczególności czy w grupie tej znajdowały się powódki, czy kontynuowały one zatrudnienie w pozwanej Spółdzielni w kolejnych latach i czy obejmowała ich ostatnia umowa zawarta ze (...) w 2013 r. oraz umowa z kolejnymi podmiotami. Poczynienie tych ustaleń miało w dalszej części stanowić możliwość poczynienia ustaleń w zakresie ewentualnego przejęcia pracowników przez B. P..

Wyrok Sądu Rejonowego w Bełchatowie z dnia 28 listopada 2017 r. w sprawie I V P 375/14 uprawomocnił się wobec w zakresie powództw M. A. (1), wobec pierwotnego pozwanego Spółdzielni (...) z siedzibą w K..

W piśmie procesowym z dnia 21 maja 2019 r. Spółdzielnia (...) w K. zgłosiła interwencję uboczną po stronie powodowej i wniosła o uwzględnienie w całości wytoczonych przez nie powództw.

Postanowieniem z dnia 28 sierpnia 2019 r., Sąd Rejonowy w Bełchatowie oddalił opozycję pozwanych (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L., (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L.

**Zaskarżonym wyrokiem z dnia 4 grudnia 2019 roku**, Sąd Rejonowy w Bełchatowie oddalił wszystkie powództwa i nie obciążył powódek kosztami procesu poniesionymi przez pozwanych, w tym kosztami postępowania odwoławczego poniesionymi przez pozwanych.

#### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

powódka M. A. (1) pracowała w pozwanej Spółdzielni (...) w K. na stanowisku sprzątaczkii w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem w wysokości najniższego wynagrodzenia, tj. w kwocie 1.680 zł miesięcznie. Powódka zawarła z pracodawcą na czas trwania stosunku pracy umowę o zakazie konkurencji. Pracę świadczyła na terenie (...) w B.. W okresie od dnia 28 kwietnia do 16 maja 2014 roku powódka chorowała i korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

Interwencja uboczna Spółdzielnia (...) w K. poczynając od 15 czerwca 2004 r. świadczyła usługi w zakresie sprzątnia i czyszczenia pomieszczeń (...) w B..

Spółdzielnia (...) w K. przejęła od poprzedniego wykonawcy usługi (...) pracowników zatrudnionych na stanowisku „osoba sprzątajaca”; wśród tych osób były powódki H. L., B. L., H. S.. W 2006 r. Spółdzielnia przejęła 15 pracowników (...) (...) w B. zatrudnionych na stanowisku „pracownik obsługi”, zaś w 2013 r. 28 pracowników zatrudnionych na stanowisku „pracownik obsługi” i 2 na stanowisku „pracownik gospodarczy”. Spółdzielnia (...) w K. na podstawie ostatnio zawartej umowy w dniu 24 października 2013 r. realizowała usługi kompleksowego utrzymania czystości, w tym obsługę pomieszczeń kuchenek oddziałowych, obrót bielizną oraz czynności pomocnicze przy pacjencie na rzecz (...) w B.. Oświadczeniem z dnia 25 marca 2014 r. Spółdzielnia odstąpiła od tej umowy ze skutkiem na 31 marca 2014 r. Ostatecznie usługi na rzecz (...) świadczyła do 21 kwietnia 2014 r.

W dniu 16 kwietnia 2014 r. (...) w B. zawarł umowę o świadczenie usług kompleksowego utrzymania czystości, w tym obsługę pomieszczeń kuchenek oddziałowych, obrót bielizną oraz czynności pomocnicze przy pacjencie, z konsorcjum firm: (...) sp. z o.o. w P. (lider konsorcjum), (...) sp. z o.o. w L., (...) sp. z o.o. w L. i Przedsiębiorstwo Usługowe (...) sp. z o.o. w P.. Umowa została zawarta w wyniku przeprowadzonego postępowania w trybie zamówienia z wolnej ręki. Członkowie konsorcjum wykonywali identyczne zadania, co Spółdzielnia (...) w K., w ten sam sposób i w tym samym miejscu. Umowa została zawarta na okres 3 miesięcy. Po upływie tego okresu usługi kompleksowego utrzymania czystości przejął B. P., prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W..

Na potrzeby wykonywania usług kompleksowego utrzymania czystości, w tym obsługę pomieszczeń kuchenek oddziałowych, obrót bielizną oraz czynności pomocnicze przy pacjencie przez konsorcjum firm: (...) sp. z o.o. w P. (lider konsorcjum), (...) sp. z o.o. w L., (...) sp. z o.o. w L. i Przedsiębiorstwo Usługowe (...) sp. z o.o. w P., konsorcjum

firm zawarło ze (...) w B. dnia 16 kwietnia 2014 r. umowę dzierżawy sprzętu i urządzeń znajdujących się na wyposażeniu kuchenek oddziałowych, dwóch wózków akumulatorowych, dwóch garaży, dwóch prostowników z przeznaczeniem do realizacji usługi. Umowa została zawarta na czas określony do dnia 21 lipca 2014 r. to jest do czasu obowiązywania umowy usługi utrzymania czystości. Tego samego dnia została zawarta pomiędzy konsorcjum firm a (...) w B. umowa dzierżawy pomieszczeń na szatnie dla personelu, pomieszczenie gospodarcze niezbędne do przechowywania sprzętu i środków czystości.

W dniu 17 kwietnia 2014 r. M. K., zatrudniona w Spółdzielni (...) w K. na stanowisku kierownika obiektu, otrzymała drogą elektroniczną listę 135 pracowników Spółdzielni, druk zawiadomienia o przejęciu części zakładu pracy przez innego pracodawcę - firmę (...) oraz upoważnienie do przekazania wymienionym pracownikom załączonego zawiadomienia, po jego uprzednim wypełnieniu. Czynności tej nie wykonała.

W dniu 17 kwietnia 2014 r. Spółdzielnia (...) w K. skierowała do członków konsorcjum - firm: (...) sp. z o.o. w P. (lider konsorcjum), (...) sp. z o.o. w L., (...) sp. z o.o. w L. i Przedsiębiorstwo Usługowe (...) sp. z o.o. w P. oraz do (...) w B. pisma informujące o konieczności przejęcia pracowników Spółdzielni związanych z realizacją usługi na terenie (...), zgodnie z załączoną listą. Pozwana wskazywała, że przejęcie pracowników nastąpiło z mocy samego prawa na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> kp w związku z przejęciem przez nowego pracodawcę tego samego zadania.

W dniu 29 kwietnia 2014 r. pozwana Spółdzielnia przekazała pozwanemu konsorcjum dokumentację 30 pracowników, których miejscem pracy był (...) w B.. Byli to pracownicy uprzednio przejęciu przez interwenienta ubocznego Spółdzielnię (...) w K. od (...) w B..

W związku z odstąpieniem od świadczenia usługi Spółdzielnia (...) rozwiązała stosunek pracy z częścią pracowników w drodze porozumienia stron, tj. z 43 pracownikami. Osoby zatrudniane przez Spółdzielnię na podstawie umów zlecenie, rozwiązały zlecenia i zawarły umowy zlecenia ze spółką (...), Osoby, które nie rozwiązały stosunku pracy ze Spółdzielnią i nie zostały przejęte przez konsorcjum otrzymały propozycję dowożenia ich do innych miejsc świadczenia pracy, np. do (...) w Ł..

Na terenie (...) (...) w B. wykonywało pracę 135 osób z pozwanej Spółdzielni w ramach stosunku pracy i ok. 30 osób na podstawie umów cywilnoprawnych. Osoby, które wykonywały pracę na podstawie umów cywilnoprawnych rozwiązały umowy ze Spółdzielnią. Ponadto ponad 40 osób zatrudnionych na umowę o pracę rozwiązało stosunki pracy ze Spółdzielnią na zasadzie porozumienia stron. Osoby te rozpoczęły pracę w (...) Sp. z o.o., 30 osób (tzw. kuchenkowe) zostało przejętych przez tę firmę na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> kp. Pozostałe osoby zatrudnione w (...) pochodziły z naboru. W (...) pracę świadczyły łącznie 154 osoby, 100 osób stanowiło wcześniej kadrę Spółdzielni, 54 pochodziły z rekrutacji przeprowadzonej przez pozwanych na potrzeby wykonywania usługi na tym obiekcie.

(...) sp. z o.o. w L. w dniu 14 kwietnia 2014 roku zgłosiło w (...) Urzędzie Pracy w B. zapotrzebowanie na pracowników porządkowych w liczbie 99, w tym 50 dla osób niepełnosprawnych. Miejscem wykonywania pracy miał być (...) w B., okres zatrudnienia, zgodnie z ofertą wynosił 3 miesiące, ogólny zakres obowiązków polegał na sprzątnięciu zleconego mienia. (...) skierował do pracy 42 osoby bezrobotne, które nie posiadały orzeczenia o niepełnosprawności i 18 osób niepełnosprawnych. Spośród tych osób firma (...) zatrudniła 15 osób, spośród nie posiadających orzeczenia o niepełnosprawności i 7 osób niepełnosprawnych. Pracownicy, którzy przeszli ze Spółdzielni do firmy (...) wykonywali takie same czynności, jak w Spółdzielni Pozwane konsorcjum firm nie przejmowało od Spółdzielni (...) w K. żadnego mienia, usługę wykonywało w oparciu o własne mienie w postaci wózków serwisowych do sprzątnięcia, maszyn, szorowarek, polerek, które zostały dostarczone przez konsorcjum do (...).

Powódki pozostawały w gotowości do pracy w konsorcjum firm, W okresie od 22 kwietnia 2014 r. codziennie (w dni robocze) przychodziły do (...), podpisywały listę obecności i pozostawały w miejscu pracy przez 8 godzin. Listy obecności przekazywane były Spółdzielni (...), (...) w B. i poszczególnym firmom z konsorcjum. Z. M. w ogóle nie zgłaszała gotowości do pracy. Z. M. przebywała na zwolnieniu lekarskim od 3 kwietnia do 1 września 2014 r. Za okres

niezdolności do pracy otrzymała świadczenia. Powódki M. A. (1) i H. S. zgłaszały gotowość do pracy poza okresami niezdolności do pracy.

Od dnia 22 lipca 2014 roku usługi kompleksowego utrzymania czystości na terenie (...) (...) w B. przejął B. P., prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W.. Początkowo przejął usługi na okres 3 miesięcy w ramach negocjacji ze (...) (...) (...) w B., a potem po rozstrzygnięciu przetargu na dalszy okres. Firma (...) złożyła najkorzystniejszą ofertę. Zgodnie z zawartą umową zakres usług obejmował sprząatanie terenu (...), pomoc przy pacjentach, transport posiłków, obsługę kuchенок oddziałowych. Przed rozpoczęciem realizacji usługi odbyło się spotkanie z pracownikami firmy (...), którzy mogli ubiegać się o zatrudnienie w firmie (...), wpisując na listę kandydatów. Grupa 30 osób wyszczególniona w specyfikacji została przejęta przez firmę (...) na zasadzie art. 23<sup>(1)</sup> kp. Powódki nie znajdowały się w tej grupie osób.

Powódki B. L., H. L., E. K., M. A. (1), H. S. i A. K. od 22 lipca 2014 roku zostały zatrudnione przez B. P., Powódka Z. M. została zatrudniona na podstawie umowy zlecenia od 2 września 2014 r.

Hipotetyczne wynagrodzenie za gotowość do świadczenia pracy, bez uwzględnienia absencji, dla powódek B. L., H. L., E. K. i A. K. stanowi kwoty po 5.088,80 zł, dla powódki M. A. (1) kwotę 4.024,80 zł, uwzględniając absencję od 28.04.2014 roku do 16.06.2014 roku, a dla H. S. kwotę 3.520,80 zł, uwzględniając absencję od 22.04.2014 roku do 19.05.2014 roku. Hipotetyczne wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy stanowi dla powódki M. A. (1) kwotę 734,54 zł, a dla powódki H. S. kwotę 1.082,48 zł. Natomiast hipotetyczna wysokość ekwiwalentu za 14 dni urlopu wypoczynkowego dla Z. M. to kwota 1.129,24 zł.

(...) w B. nie posiada dokumentacji w postaci listy pracowników, którzy zostali przekazani w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. Spółdzielni (...) z siedzibą w K., gdy Spółdzielnia rozpoczęła świadczyć usługi na rzecz (...) w B. ani umów zawartych po 2013 r., których przedmiotem były usługi kompleksowego utrzymania czystości oraz związane z nimi umowy dzierżawy sprzętu, urządzeń i pomieszczeń z uwagi na ich zniszczenie,

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy ustalił przede wszystkim na podstawie zeznań powódek: M. A. (1), A. K., E. K., H. L., B. L., Z. M. i H. S. oraz świadków, w szczególności: M. K., R. Ł., E. N. (1), M. P., M. B. (1), J. Ż., J. W., G. S. i E. B., a także na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powódek i w aktach sprawy.

Zeznania powódek oraz przesłuchanych w sprawie świadków korespondują ze sobą, są spójne i logiczne. Sąd uznał je za wiarygodne. Nadto znajdują potwierdzenie w dowodach z dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana.

W przedmiotowej sprawie spór między stronami sprowadza się do kwestii prawnej, czy doszło do przejęcia pracowników przez nowego wykonawcę usługi kompleksowego utrzymania czystości od Spółdzielni (...) w K. w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p.

***W oparciu o tak poczynione ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy uznał, iż powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie.***

Sąd wskazał, iż podstawą faktyczną pozwów wszystkich powódek była okoliczność dokonania przejęcia przez pozwanych części zakładu pracy Spółdzielni (...) w K. w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. W toku procesu powódki wezwały do udziału w sprawie nowych pozwanych, którzy mieli przejąć od Spółdzielni (...) w K. część zakładu pracy, w której mieściło się wykonywanie przez powódki pracy w oparciu o umowy o pracę.

Na wstępie rozważań Sąd Rejonowy podniósł, że o tym, czy dochodzi do spełnienia przesłanek zawartych w art. 23<sup>1</sup> §1 k.p. nie decydują umowy i porozumienia zawarte między stronami, ale okoliczności faktyczne identyfikujące normatywne pojęcie przejścia zakładu pracy. W przypadku zakładów pracy funkcjonujących w sferze gospodarczej przedmiotem przejścia jest zawsze zakład pracy (lub jego część) stanowiący zorganizowane połączenie zasobów,

którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza. Przejście samych pracowników, bez przejścia wykorzystywanego przez nich substratu majątkowego, nazywanego przez ustawodawcę „zakładem pracy lub jego częścią”, nie wypełnia hipotezy normy art. 23<sup>1</sup> §1 k.p. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 5 kwietnia 2018 r. III AUa 2400/17, opubl. LEX nr 2486468).

Sąd I instancji wskazał, iż w przedmiotowym przypadku bezspornym było, że 30 pracowników (...) w B. zostało przez pozwanych członków konsorcjum przejętych; pracownicy ci wcześniej byli również przejęci przez aktualnego interwenienta ubocznego Spółdzielnię (...). Należy wskazać jednoznacznie, że powódek w tej grupie pracowników nie było. Członkowie pozwanego konsorcjum zawierając umowę z dnia 16 kwietnia 2014 r. wykonywania usług kompleksowego utrzymania czystości, w tym obsługę pomieszczeń kuchenek oddziałowych, obrót bielizną oraz czynności pomocnicze przy pacjencie w trybie zamówienia z wolnej ręki zawarło ze (...) w B. dnia 16 kwietnia 2014 r. również umowę dzierżawy sprzętu i urządzeń znajdujących się na wyposażeniu kuchenek oddziałowych, dwóch wózków akumulatorowych, dwóch garaży, dwóch prostowników z przeznaczeniem do realizacji usługi. Umowa została zawarta na czas określony do dnia 21 lipca 2014 r. to jest do czasu obowiązywania umowy usługi utrzymania czystości. Zawarli również umowę umowa dzierżawy pomieszczeń na szatnie dla personelu, pomieszczenie gospodarcze niezbędne do przechowywania sprzętu i środków czystości.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż członkowie konsorcjum nie przejęli od poprzedniego wykonawcy usługi na terenie (...) żadnego mienia ani składników majątkowych; również Spółdzielnia wcześniej dzierżawiła od (...) sprzęt i urządzenia, które później zaczął dzierżawić nowy wykonawca usługi. Mienie to nie stanowiło zatem majątku Spółdzielni i nie stanowiło zorganizowanej części przedsiębiorstwa tej Spółdzielni w ramach świadczenia usługi utrzymania czystości na terenie (...). Spółdzielnia wykonując swoje usługi na terenie (...) (...) w B. posługiwała się mieniem tego (...), a nie własnym. Przedsiębiorstwo Spółdzielni (...) w K. w taki sposób organizowało wykonywanie usługi utrzymania czystości również w innych podmiotach. Ta część przedsiębiorstwa Spółdzielni nie była w sposób dostateczny wyodrębniona organizacyjnie, nie stanowiła wyodrębnionego oddziału w tym przedsiębiorstwie. Wypada ponadto wskazać, że ponad 40 osób zatrudnionych na umowę o pracę rozwiązało stosunki pracy ze Spółdzielnią na zasadzie porozumienia stron. Osoby te następnie rozpoczęły pracę w (...) Sp. z o.o. 30 osób (tzw. kuchenkowe) zostało przejętych przez tę firmę na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> kp. Pozostałe osoby zatrudnione w (...) pochodziły z naboru. W (...) pracę świadczyły łącznie 154 osoby, 100 osób stanowiło wcześniej kadrę Spółdzielni, 54 pochodziły z rekrutacji przeprowadzonej przez pozwanych na potrzeby wykonywania usługi na tym obiekcie. Biorąc pod uwagę te okoliczności oraz fakt, iż początkowo Spółdzielnia (...) proponowała pracownikom, którzy nie zostali przejęci przez nowego wykonawcę usługi na terenie (...), nie rozwiązali stosunków pracy ze Spółdzielnią i nie nawiązali nowego stosunku pracy z nowym wykonawcą usługi, świadczenie pracy na terenie innych obiektów, na których Spółdzielnia nadal wykonywała usługę utrzymania czystości i dowożenia ich do tych obiektów. Takie zachowanie przedstawicieli Spółdzielni również świadczy, że po pierwsze świadczenie usługi utrzymania czystości na obiekcie (...) (...) w B. nie stanowiła wyodrębnionej, zorganizowanej części zakładu pracy a po drugie nie było intencją „przekazania pracowników” nowemu podmiotowi, skoro mieli świadczyć pracę w innym obiekcie obsługiwanym przez ich pracodawcę.

Samo udostępnienie sprzętu, pomieszczeń socjalnych, o jakim mowa wyżej przez nie poprzedni zakład pracy, lecz przez podmiot, na terenie którego usługa była wykonywana, nie może stanowić, zadaniem Sądu, przejęcia składników majątkowych. W związku z przedmiotem sporu, Sąd wskazał, iż z literalnej wykładni art. 23<sup>1</sup> §1 k.p., wynika, że przepis ten nie jest samoistną podstawą przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Powołany przepis określa jedynie skutki prawne takiego przejścia, natomiast poza zakresem swojego normowania pozostawia prawną i ekonomiczną przyczynę transferu zakładu pracy (jego części) do innego pracodawcy. Opisuując zaś te skutki (w postaci zmiany podmiotowej po stronie pracodawcy), wiąże je z transferem (przejściem) części, bądź całego zakładu pracy. Mówiąc w uproszczeniu, efektem transferu zakładu pracy jest zmiana podmiotowa w stosunkach pracy, zaś jeżeli nie ma zamiany podmiotowej w stosunku pracy, to zapewne nie doszło do transferu zakładu pracy.

Dokonując wykładni art. 23<sup>(1)</sup> §1 k.p. z uwzględnieniem uregulowań prawa Unii Europejskiej, w tym art. 1 dyrektywy Rady 2001/23 z dnia 12 marca 2001 r. w związku z art. 10 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską - Sąd Najwyższy (powołując się również na poglądy orzecznicze Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej), w przypadku zakładów pracy funkcjonujących w sferze gospodarczej, wskazuje, że przedmiotem przejścia jest zawsze zakład pracy (lub jego część) stanowiący zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza. Zgodnie z aktualnym stanowiskiem Sądu Najwyższego i Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, ocena czy nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części (jednostki gospodarczej) na nowego pracodawcę wymaga ustalenia czy przejmowana część zakładu pracy (jednostka gospodarcza) zachowała tożsamość, a w szczególności - zależnie od tego, czy działanie jednostki gospodarczej opiera się głównie na pracy ludzkiej, czy na składnikach majątkowych - konieczne jest ustalenie czy nowy pracodawca przejął decydującą o zachowaniu tej tożsamości część pracowników lub majątku (wyposażenia materialnego) przejmowanej jednostki (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 14 czerwca 2012 r., I PK 235/11 i z 13 marca 2014 r., I BP 8/13 oraz powołane tam wcześniejsze orzecznictwo Sądu Najwyższego i TSUE). Oczywistym jest przy tym, iż „przejście samych pracowników”, bez przejścia wykorzystywanego przez nich substratu majątkowego, nazywanego przez ustawodawcę „zakładem pracy lub jego częścią”, nie wypełnia hipotezy normy art. 23<sup>(1)</sup> § 1 k.p. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 26 lutego 2003 r. (w sprawie I PK 67/02), podstawową przesłanką zastosowania art. 23<sup>(1)</sup> k.p. jest faktyczne przejście władztwa nad zakładem pracy przez nowy podmiot, który staje się pracodawcą. Jeżeli więc można mieć wątpliwości, czy przesłanką zastosowania art. 23<sup>(1)</sup> k.p. jest istnienie tytułu prawnego do objęcia władztwa (art. 338 k.c.), to niewątpliwie przesłanką taką jest faktyczne przejście i możliwość wykorzystywania przedmiotów (rzeczy i praw) tworzących zakład pracy w ramach działalności związanej z zatrudnianiem pracowników (por. uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach w sprawie III AUa 2400/17). Przejście samych pracowników (a ściślej w przedmiotowej sprawie części pracowników bez przejścia żadnych składników materialnych), bez przejścia wykorzystywanego przez nich substratu majątkowego, nazywanego przez ustawodawcę „zakładem pracy lub jego częścią” nie wypełnia hipotezy normy art. 23<sup>(1)</sup> §1 k.p. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 listopada 2017 r. III AUa 2095/16, opubl. LEX nr 2512983). Na potrzeby wykonywania usługi zarówno składniki materialne jak i sama obsada pracownicza przesądzają o ewentualnym wyodrębnieniu części zakładu pracy. Trudno w przedmiotowej sprawie mówić o zachowaniu tożsamości przejmowanej jednostki, albowiem jednostka ta nie była wyodrębniona w strukturach Spółdzielni, poza własnym kierownikiem obiektu.

Przepis art. 231 § 1 k.p. koncentruje uwagę na relacji zachodzącej między trzema podmiotami (dotychczasowym pracodawcą, pracodawcą przejmującym oraz pracownikiem). Przepis wskazuje na konkretne zdarzenie określane, jako „przejście zakładu pracy”. Zakreślenie i wskazanie desygnatów tego pojęcia stanowi punkt wyjścia do dalszych rozważań. Następnie niezbędne jest wskazanie relacji zachodzących między tymi zwrotami. Zakład pracy stanowi zorganizowaną całość osobową i rzeczowo - majątkową, która jest dla pracowników placówką, miejscem świadczenia pracy. Podkreśla się, że zakład pracy stanowi zorganizowany zespół środków, na który w typowym układzie składają się elementy materialne i niematerialne, system organizacyjny i załoga. W konsekwencji rozważając zakres desygnatów pojęcia zakład pracy warto zwrócić uwagę, że określenie to mieści w sobie aspekty: majątkowy, niemajątkowy, osobowy, organizacyjny i zadaniowy, które w całości wypełniają jego treść. Odniesienie pojęcia zakład pracy do instytucji transferu zmusza do podkreślenia aspektu majątkowego, zadaniowego i organizacyjnego. Ustawodawca nie przesądził, który z nich ma charakter dominujący. Nie można pominąć, że zakładem pracy jest również załoga, czyli zespół pracowników powiązanych funkcjonalnie z zadaniami i majątkiem. Denotacja pojęcia zakład pracy posiada złożony charakter. Wydaje się, że pomiędzy czynnikowymi składającymi się na pojęcie zakład pracy dochodzi do relacji o synalagmatycznym charakterze. Poszczególne składowe ściśle współzależą od siebie. Godzi się przyjąć, że niekiedy zadania i majątek nie muszą iść w parze. Mogą zaistnieć sytuacje, w których nowy pracodawca przejmie zadania, z pominięciem majątku. Eskalacja w układzie korelatów zakładu pracy uzależniona jest od uwarunkowań występujących w określonym zespole podmiotowym i przedmiotowym. Deprecjacja jednego z czynników nie przekreśla, co do zasady zastosowania automatyzmu art. 23<sup>1</sup> §1 k.p. Warto odnotować, że podmiotowo czynnik majątkowy ukierunkowany został na pracodawcę, który w stosunku pracy kojarzony jest z kapitałem. Z kolei zadania powodują skierowanie

uwagi na pracownika, jako wykonawcy. Trudno jednak z tego zestawienia komponować tezę o zdeklasowaniu czynnika majątkowego przy wykładni art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Ważny jest związek występujący między rodzajem wykonywanej pracy a zespołem majątkowym służącym do jej realizacji. W większości wypadków zadania postawione przed pracownikiem wymagają środków majątkowych, które są dostarczane przez pracodawcę. W ujęciu ekonomicznym można wartościować wysokość kosztów osobowych i nakładów majątkowych. Relacja ta nie jest jednak przydatna na gruncie prawa pracy. Konstrukcja zawarta w przepisie art. 23<sup>1</sup> k.p. nie nawiązuje do niej. W orzecznictwie przyjmuje się, że wygaśnięcie umowy dzierżawy (umowy o świadczenie usług) tylko wówczas jest przejęciem zakładu przez wydzierżawiającego, gdy uzyskuje on władztwo faktyczne nad zakładem.

Na koniec Sąd podniósł, że pozwani członkowie konsorcjum usługę wykonywali również w oparciu o własne mienie w postaci wózków serwisowych do sprzątnia, maszyn, szorowarek, polerek, które zostały dostarczone przez konsorcjum do (...) (...) w B.. Potwierdza to, że również aspekt składników materialnych świadczący o ewentualnym wyodrębnieniu części zakładu pracy w przedmiotowym przypadku był elementem współprzesądającym o takim wyodrębnieniu. Bez infrastruktury o majątkowym charakterze trudno sobie wyobrazić wykonywanie usługi utrzymania czystości i dostarczania posiłków pacjentom (...) i innych czynności pomocniczych przy pacjencie. Składniki, które nowy wykonawca usługi dzierżawił od zleceniodawcy po poprzednim wykonawcy usługi w świetle dokonanych ustaleń nie były jedynym majątkiem niezbędnym do prawidłowego wykonywania przejętej usługi.

W konsekwencji ustalenia przez Sąd, że nie doszło do przejęcia części zakładu pracy przez członków konsorcjum nie pozwala przyjąć, że doszło do przejęcia tych pracowników przez kolejnego wykonawcy usługi na terenie (...) tj. pozwanego B. P..

***Z tych też względów Sąd Rejonowy oddalił w całości powództwa wobec wszystkich aktualnych pozwanych.***

O kosztach procesu, Sąd Rejonowy rozstrzygnął na podstawie art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Wskazane uregulowanie jest odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu i ustanawia możliwość rozstrzygnięcia przez Sąd w oparciu o zasadę słuszności. Sąd podkreślił, iż wskazany przepis nie precyzuje pojęcia szczególnie uzasadnionego wypadku, pozostawiając Sądowi ocenę, czy taki wypadek rzeczywiście zachodzi i czy jest on szczególnie uzasadniony. Sposób skorzystania z art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępienie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążania kosztami procesu strony przegrywającej spór (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2010 r. w sprawie II PK 192/09, opubl. LEX nr 584735, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2006 r. w sprawie III CK 221/05, opubl. LEX nr 43915).

Zdaniem Sądu Rejonowego w realiach niniejszej sprawy mamy do czynienia z takim szczególnym przypadkiem, albowiem powódki działały w uzasadnionym przekonaniu swoich racji, a nadto biorąc pod uwagę przedmiot sprawy, jej okoliczności oraz szczególną sytuację powódek w przedmiotowej sprawie należało uznać, że nie należy powódek obciążyć kosztami procesu poniesionymi przez pozwanych.

***Apelację od powyższego wyroku*** wniosła pełnomocnik powódek, na podstawie przepisu art.368 § 3 pkt 3 KPC zaskarżając w/w wyrok w całości zarzucając mu:

***1) naruszenia przepisów prawa procesowego, które mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:***

a) art. 233 § 1 kpc polegające na zaniechaniu przeprowadzenia oceny dowodów i rozważenia zebranego materiału przez Sąd pierwszej instancji i nieuwzględnieniu przez ten Sąd powoływanych przez Powódki, a niekwestionowanych przez Pozwanych, faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, tj.: wystąpienia u nowego usługodawcy wraz z uruchomieniem kontraktu zapotrzebowania na siłę roboczą przy jednoczesnym spadku tego zapotrzebowania u



poprzedniego usługodawcy; oferowania przez nowego usługodawcę pracy Powódkom, pod warunkiem rozwiązania umów z poprzednim usługodawcą; zatrudnienia przy świadczeniu spornych usług przez nowego usługodawcę większości personelu poprzedniego usługodawcy pod kierownictwem kierownika obiektu, tak jak u poprzedniego usługodawcy. Uchybienie to miało istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ Sąd nie dokonał merytorycznego rozpoznania sprawy, a powołane fakty miały istotne znaczenie dla oceny, czy nastąpiło "przejście zakładu pracy lub jego części", o którym mowa w art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., co z kolei przesądziło o oddaleniu powództwa w stosunku do pozwanych;

b) art. 233 kpc poprzez nieustalenie na podstawie przeprowadzonych dowodów, czy nastąpił skutek w postaci "przejścia zakładu pracy lub jego części" w zakresie kryterium zachowania tożsamości przedsiębiorstwa poprzedniego i nowego usługodawcy wymaganej przez art. 1 dyrektywy;

c) art. 233 kpc poprzez nieustalenie na podstawie przeprowadzonych dowodów, czy nastąpił skutek w postaci "przejścia zakładu pracy lub jego części" w zakresie kryterium wzrostu w związku ze świadczeniem spornych usług zapotrzebowania na siłę roboczą u nowego i spadku tego zapotrzebowania u poprzedniego usługodawcy;

d) art. 233 kpc poprzez nieustalenie na podstawie przeprowadzonych dowodów, czy nastąpił skutek w postaci "przejścia zakładu pracy lub jego części" w zakresie kryterium zatrudnienia przy świadczeniu spornych usług przez nowego usługodawcę większości personelu poprzedniego usługodawcy pod kierownictwem kierownika obiektu tak jak u poprzedniego usługodawcy;

## 2) **naruszenia przepisów prawa materialnego:**

3)

a) , art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie doszło do przejęcia części zakładu pracy przez nowego pracodawcę - pozwane (...) i B. P. i w konsekwencji, że pozwani nie stali się stroną stosunków pracy powódek w miejsce dotychczasowego pracodawcy.

b) . niezastosowanie art. 10 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską w związku z art. 87 ust. 1 Konstytucji w związku art. 23<sup>1</sup> § 1k.p. i art. 1 dyrektywy Rady 2001/23 z dnia 21 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 (dalej: dyrektywa), przez wykładnię art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. z pominięciem dorobku interpretacyjnego wypracowanego przez Trybunał Sprawiedliwości na gruncie art. 1 dyrektywy;

c) . błędną wykładnię art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. i przyjęcie, że nie znajduje on zastosowania w wypadku świadczenia usług przez kolejnych usługodawców na rzecz zamawiającego na zasadzie outsourcingu;

d) . błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że w sytuacji, gdy świadczenie usług z uwagi na ich charakter oparte jest na sile roboczej, a nie na zapleczu majątkowym, skutek w postaci "przejścia zakładu pracy lub jego części" uzależniony jest od przejęcia przez nowego usługodawcę składników majątkowych wykorzystywanych przez poprzedniego wykonawcę do świadczenia tych usług;

e) . błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. i przyjęcie, że w sytuacji, gdy świadczenie usług z uwagi na ich charakter oparte jest na sile roboczej, a nie na zapleczu majątkowym, a nowy i poprzedni usługodawca realizowali te same zadania, w taki sam sposób, nowy usługodawca zatrudnia znaczącą część personelu poprzedniego usługodawcy pod kierownictwem kierownika obiektu, tak jak u poprzedniego usługodawcy, nie następuje skutek w postaci "przejścia zakładu pracy lub jego części";

f) . błędną wykładnię art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. i pominięcie przy ocenie, czy nastąpił skutek w postaci "przejścia zakładu pracy lub jego części" kryterium zachowania tożsamości przedsiębiorstwa poprzedniego i nowego usługodawcy wymaganej przez art. 1 dyrektywy;

g) . błędną wykładnię i niewłaściwie zastosowanie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. i pominięcie przy ocenie, czy nastąpił skutek w postaci "przejęcia zakładu pracy lub jego części" kryterium wzrostu w związku ze świadczeniem spornych usług zapotrzebowania na siłę roboczą u nowego i spadku tego zapotrzebowania u poprzedniego usługodawcy;

h) . błędną wykładnię i niewłaściwie zastosowanie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. i pominięcie przy ocenie, czy nastąpił skutek w postaci "przejęcia zakładu pracy lub jego części" kryterium zatrudnienia przy świadczeniu spornych usług przez nowego usługodawcę większości personelu poprzedniego usługodawcy pod kierownictwem kierownika obiektu tak jak u poprzedniego usługodawcy;

**k).** niewłaściwie zastosowanie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. i przyjęcie, że w niniejszej sprawie - w której chodzi o usługi oparte na sile roboczej - nie nastąpiło "przejęcie zakładu pracy lub jego części" ponieważ, że nie doszło do przejęcia majątku;

**l).** niewłaściwie zastosowanie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. i przyjęcie, że w niniejszej sprawie - w której chodzi o usługi oparte na sile roboczej - nie nastąpiło zachowanie tożsamości przedsiębiorstwa ponieważ doszło jedynie do przejęcia funkcji i zadań poprzedniego usługodawcy przez nowego usługodawcę bez przejęcia majątku.

Pełnomocnik powódek wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości, a następnie przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy, względnie - w razie uznania zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego za uzasadnione - zmianę przez Sąd drugiej instancji wyroku Sądu pierwszej instancji w całości i uwzględnienie powództw względem pozwanych oraz o zasądzenie na rzecz Powódek kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych.

**Apelację od wyroku Sadu Rejonowego** wniósł także pełnomocnik interwenienta ubocznego Spółdzielni (...) w K., na podstawie art. 367 § 1 i 2 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego w zw. z art. 369 § 1 Kpc, zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w Bełchatowie, IV Wydział Pracy z dnia 4 grudnia 2019 roku, sygn. akt IV P 9/19, w całości.

I. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

**1. naruszenie przepisu postępowania, mające istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, a to art. 233 § 1 Kpc - polegające na:**

a) daniu wiary zeznaniom świadków: R. Ł. i G. S. w zakresie, w jakim świadkowie zeznali, że powódki otrzymały od interwenienta ubocznego propozycje dowożenia ich do innych miejsc świadczenia pracy – podczas, gdy świadek R. Ł. i świadek G. S. nie byli uczestnikami spotkań przedstawicieli interwenienta ubocznego z powódkami;

b) wyciągnięciu błędnych wniosków z zeznań świadków J. Ż., M. B. (2) i M. K. w zakresie ustalenia, że interwenient uboczny złożył osobom, które nie rozwiązały z interwenientem ubocznym stosunku pracy i nie zostały przejęte przez pozwanych ad 1 i 2, propozycje dowożenia ich do innych miejsc świadczenia pracy, np. do (...) w Ł. - podczas gdy świadek J. Ż. zaprzeczył, aby takie propozycje składał, a świadek M. B. (2) stwierdził, że w momencie, kiedy odbywał spotkanie z pracownikami, nie było wiadome, kto przejmie usługę po interweniencji ubocznej, a więc nie były przedstawiane konkretne rozwiązania, a jedynie jednej z pracownic powiedział, że w razie konieczności będzie je dowoził do Ł.;

c) pominięciu treści umów o pracę łączących powódki z interwenientem ubocznym - podczas gdy wynikało z nich, że miejscem świadczenia pracy powódek był (...) w B. (zwany dalej (...)), które to wskazane w ppkt a-c) naruszenia skutkowały sprzecznym z doświadczeniem życiowym ustaleniem, że osoby, które nie rozwiązały stosunku pracy z interwenientem ubocznym i nie zostały przejęte przez (...), otrzymały od interwenienta propozycje dowożenia ich do innych miejsc świadczenia pracy, np. do (...) w Ł. - podczas gdy wobec niepodjęcia przez interwenienta ubocznego działań zmierzających do zmiany miejsca świadczenia pracy przez powódki, nie było możliwe skuteczne zaoferowanie

pracy w Ł., a wszelkie wypowiedzi przedstawicieli interwenienta ubocznego na ten temat należało traktować, jako spekulacje co do możliwych rozwiązań, a nie konkretnej propozycji;

d) poczynieniu ustaleń co do intencji interwenienta ubocznego dalszego zatrudniania powódek na innych obiektach - podczas gdy z pisma z dnia 17 kwietnia 2014 roku, skierowanego przez interwenienta ubocznego do pozwanych ad 1 i 2 wynika, że intencją interwenienta ubocznego było przekazanie powódek do pozwanych ad 1 i 2 w dybie art. 23<sup>1</sup> § 1 Kp - co skutkowało nieprawidłowym ustaleniem, że intencją interwenienta ubocznego było zatrudnianie powódek na innym obiekcie;

e) daniu wiary zeznaniom świadków M. P. i M. B. (1) w zakresie, w jakim świadkowie zeznali, że pozwani ad 1 i 2 wykonywali usługę w oparciu o własne mienie - podczas gdy zeznania te stoją w sprzeczności z umową dzierżawy sprzętu i urządzeń z dnia 16.04.2014 r. oraz umową dzierżawy pomieszczeń z dnia 16.04.2014 r., z których wynika, że pozwani ad 1 i 2 do realizacji usługi wykorzystywali wydierżawione im przez (...) (a będące wcześniej dzierżawione przez interwenienta ubocznego): wyposażenie kuchenek oddziałowych, dwa wózki akumulatorowe, dwa garaże, dwa prostowniki, pomieszczenia na szatnie dla personelu, pomieszczenie gospodarcze do przechowywania sprzętu i środków czystości - co skutkowało błędnym ustaleniem, że pozwani ad 1 i 2 nie przejęli od interwenienta ubocznego żadnego mienia;

f) pominięciu treści umów o pracę łączących powódki z interwenientem ubocznym oraz zeznań powódek - podczas gdy wynikało z nich, że miejscem świadczenia pracy powódek był (...), a zatem wszystkie powódki były od lat związane wyłącznie z realizacją usługi na rzecz (...) - co skutkowało błędnym ustaleniem, że świadczenie usługi utrzymania czystości na rzecz (...) nie stanowiło wyodrębnionej, zorganizowanej części zakładu pracy;

**naruszenie prawa materialnego, a to:** art. 23<sup>1</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm. - zwanej dalej (...)) poprzez:

(a) jego błędną wykładnię w zakresie pojęcia „części zakładu pracy” - polegającą na przyjęciu, że wyodrębniona i zorganizowana część zakładu pracy nie obejmuje mienia dzierżawionego od innych podmiotów oraz o wyodrębnieniu i zorganizowaniu w sposób dostateczny części zakładu pracy można mówić jedynie w przypadku oddziału przedsiębiorcy;

(b) jego błędną wykładnię w zakresie pojęcia „przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę” - polegającą na przyjęciu, że przejście składników majątkowych musi odbywać się na skutek czynności prawnych pomiędzy dotychczasowym pracodawcą a pracodawcą przejmującym - podczas gdy do przejścia składników majątkowych wystarczy przejście władztwa nad mieniem z pracodawcy dotychczasowego na pracodawcę przejmującego, niezależnie od tego, czyja wola decyduje o przejściu władztwa nad mieniem;

(c) jego błędne niezastosowanie, w sytuacji gdy pozwani ad 1 i 2 przejęli od interwenienta ubocznego majątek niezbędny do realizacji usługi, a mianowicie pomieszczenia i sprzęt niezbędne do realizacji usługi, a także znaczną (2/3) część załogi;

a) art. 81 § 1 Kp poprzez jego niezastosowanie i oddalenie powództwa o zasądzenie solidarnie od pozwanych na rzecz powódek ad 1-5 i 7 wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do świadczenia pracy;

b) art. 171 § 1 Kp poprzez jego niezastosowanie i oddalenie powództwa o zasądzenie od pozwanego ad 3 na rzecz powódki ad 6 ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy;

c) art. 92 § 1 pkt 1 Kp poprzez jego niezastosowanie i oddalenie powództwa o zasądzenie solidarnie od pozwanych na rzecz powódek ad 1 i 7 wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby;

II. Na podstawie art. 368 § 5 Kpc pełnomocnik wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

1. zasądzenie solidarnie od pozwanych na rzecz powódki ad 1 kwoty 4.759,34 złotych, w tym kwoty 734,54 złotych tytułem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby od dnia 28 kwietnia do 16 maja 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty oraz kwoty 4.024,80 złotych tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 22 kwietnia do 27 kwietnia 2014 roku i od dnia 17 maja 2014 roku do 21 lipca 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia 31 stycznia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;
2. zasądzenie solidarnie od pozwanych na rzecz powódki ad 2 kwoty 5.088,80 złotych tytułem wynagrodzenia za okres od 22 kwietnia do 21 lipca 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;
3. zasądzenie solidarnie od pozwanych na rzecz powódki ad 3 kwoty 5.088,80 złotych tytułem wynagrodzenia za okres od 22 kwietnia do 21 lipca 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;
4. zasądzenie solidarnie od pozwanych na rzecz powódki ad 4 kwoty 5.088,80 złotych tytułem wynagrodzenia za okres od 22 kwietnia do 21 lipca 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;
5. zasądzenie solidarnie od pozwanych na rzecz powódki ad 5 kwoty 5.088,80 złotych tytułem wynagrodzenia za okres od 22 kwietnia do 21 lipca 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;
6. zasądzenie od pozwanego ad 3 na rzecz powódki ad 6 kwoty 1.129,24 złotych tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za okres od 1 stycznia do 1 września 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;
7. zasądzenie solidarnie od pozwanych na rzecz powódki ad 7 kwoty 4.603,28 złotych, w tym kwoty 1.082,48 złotych tytułem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby od dnia 22 kwietnia do 19 maja 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty oraz kwoty 3.520,80 złotych tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 20 maja do 21 lipca 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia 31 stycznia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;

Wnoszę o zasądzenie od pozwanych solidarnie na rzecz interwenienta ubocznego kosztów zastępstwa radcowskiego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych. Na podstawie art. 374 zd. 2 K.p.c. pełnomocnik interwenienta wniósł o przeprowadzenie rozprawy.

W odpowiedzi na apelację powódek pozwane Spółki oraz B. P. wnieśli o oddalenie apelacji.

### **Sąd Okręgowy poczynił dodatkowo następujące ustalenia faktyczne:**

powódka M. A. (1) nie była wcześniej pracownikiem (...) w B., od dnia 1.09.2003 roku do dnia 31.01.2005 roku została zatrudniona na czas określony w Spółdzielni (...) w P., umowa uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na który została zawarta (dowód: świadectwo pracy z dnia 31.01.2005 roku- akta osobowe powódki k-6). Poczynając od dnia 1.10.2005 roku powódka została zatrudniona w Spółdzielni (...) w K. początkowo na czas określony, a od dnia 1.07.2009 roku na czas nieokreślony (dowód: akta osobowe powódki).

Specyfikacja Warunków Zamówienia, ogłoszona przez (...) w B., nie zawierała informacji dotyczącej konieczności przejęcia pracowników poprzedniego wykonawcy usługi (dowód: zeznania świadka J. N. k-860, J. H. k-870 G. S. k-681v., oferta k-1203-1210

Oferta złożona przez pozwane Konsorcjum w trybie zamówienia z wolnej ręki na wykonanie usługi kompleksowego utrzymania czystości, w tym obsługi pomieszczeń kuchenek oddziałowych, obrotu bielizną w (...) (...) w B. nie zawierała w formularzu cenowym kosztów związanych z przejściem pracowników od poprzedniego wykonawcy usługi (dowód: oferta k-1203-1210). Do oferty Konsorcjum dołączyło wykaz osób zatrudnionych w Spółkach Konsorcjum odpowiedzialnych za wykonanie zamówienia, w szczególności za świadczenie usług oraz kontrolę jakości, wśród których był m.in. dyrektor Oddziału M. B. (1) (dowód: wykaz osób k-1223).

Umowa zawarta w dniu 16 kwietnia 2014 r. przez (...) w B. o świadczenie usług kompleksowego utrzymania czystości, w tym obsługę pomieszczeń kuchenek oddziałowych, obrót bielizną oraz czynności pomocnicze przy pacjencie, z konsorcjum firm: (...) sp. z o.o. w P. (lider konsorcjum), (...) sp. z o.o. w L., (...) sp. z o.o. w L. i Przedsiębiorstwo Usługowe (...) sp. z o.o. w P. nie zawierała uregulowania w zakresie obowiązku przejścia przez spółki konsorcjum pracowników od poprzedniego wykonawcy usługi Spółdzielni (...) w K. (dowód:

Ostatecznie, po przeprowadzonych rozmowach z dyrekcją (...), Konsorcjum wyraziło zgodę na przejście 30 osób od Spółdzielni (...), przejętych uprzednio od (...) na podstawie art. 23<sup>1</sup>k.p., przy czym Spółdzielnia początkowo nie wyrażała zgody na przekazanie tychże pracowników (dowód: zeznania świadka J. N. k-860, 862 pracownika (...) Grupa (...) k-870,871,872). Dlatego też, Konsorcjum rozpoczęło rekrutację pracowników do realizacji usługi (dowód: zeznania świadka J. H. k-872, M. P. 00:16:54 i dalej płyta k-1242).

Po zawarciu umowy przez (...) w B. o świadczenie usług z nowym wykonawcą na spotkaniu z pracownikami w dniu 23 kwietnia 2014 roku Dyrektor Oddziału Spółdzielni (...) w K. M. B. (2) zaproponował pracownikom Spółdzielni, zatrudnionym dotychczas w (...), aby osoby zainteresowane pracą w Spółce (...) rozwiązały umowy wiążące ich ze Spółdzielnią za porozumieniem stron i zatrudniły się u nowego pracodawcy, na warunkach przez niego zaproponowanych tj. na podstawie umowy zlecenia na okres trzech miesięcy. Spółdzielnia zapewniła przy tym swoich pracowników, iż zostaną oni zwolnieni, z obostrzeń wynikających z klauzuli o zakazie konkurencji. Osoby, które chciały nadal pracować w Spółdzielni (...) w K. pracodawca zobowiązał się dowozić do pracy w (...) do Ł. (dowód: zeznania świadka M. B. (2) k-518, k-876 wywiad k-, M. P. k-520, R. Ł. k-517, M. K. k-683 , k-866 G. S. za-ca dyr. A. (...) K-681v., J. N. k-862,866, J. H. k-872,876).

Porozumienia z pracownikami podpisywał ze strony Spółdzielni zastępca dyrektora Oddziału (...) J. Ż., on też zwalniał pracowników z obostrzeń wynikających z klauzuli o zakazie konkurencji. Umowy rozwiązywano z dniem 21 kwietnia 2014 roku (dowód: zeznania świadków: J. Ż. k-484, R. Ł. k-517, T. R. k-682, E. M. k-682, K. M. k-682v., M. D. k-682v., E. N. (1) k-682v., M. K. k-683, G. S. k-681v.).

Spółdzielnia (...) wykonywała usługę na rzecz (...) przy użyciu własnego sprzętu w postaci maszyn czyszczących i polerujących, kierownik M. K. zeznała, iż obowiązana była „po świętach musiałam zdać cały sprzęt, który był na obiekcie” (dowód: zeznania świadka M. K. k-382).

Konsorcjum firm zawarło ze (...) w B. dnia 16 kwietnia 2014 r. umowę dzierżawy sprzętu i urządzeń znajdujących się na wyposażeniu kuchenek oddziałowych, będących własnością (...), dwóch wózków akumulatorowych, dwóch garaży, dwóch prostowników z przeznaczeniem do realizacji usługi, nadto umowa dzierżawy obejmowała pomieszczenia na szatnię dla personelu oraz pomieszczenie gospodarcze niezbędne do przechowywania sprzętu i środków czystości.

Wykonanie usługi dystrybucji posiłków miało odbywać się przez wykorzystanie wózków bemaowych z naczyniami GN, które miał zapewnić wykonawca usługi (dowód: umowa dzierżawy i załącznik do niej k-1195, zakres obowiązków k-1196).

Usługi realizowane przez konsorcjum na rzecz (...) w B. były nadzorowane przez M. B. (3), dyrektora oddziału, pracownika (...) Spółka z o.o. w W., który jest nadal zatrudniony w Spółce, zaś kierownikiem kontraktu była E. N. (2) zatrudniona w (...) Spółka z o.o. w okresie od dnia 22 kwietnia 2014 roku do dnia 21 lipca 2014 roku. Zarówno M. B.

(3), jak i E. N. (2) nigdy nie byli pracownikami (...), ani też Spółdzielni (...) w K. (dowód: pismo Prezesa Zarządu (...) Spółka z o.o.k-1709, zaświadczenia o zatrudnieniu k-1710 -1712).

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

**apelacje są niezasadne i podlegają oddaleniu.**

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa. Sąd pierwszej instancji właściwie przeprowadził wnikliwe postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Ustalenia te i rozważania w całości aprobuje Sąd Okręgowy, przyjmując je za podstawę swego rozstrzygnięcia stosownie do art. 387 § 2<sup>1</sup> KPC, za wyjątkiem części dotyczącej kwestii braku wyodrębnienia pracowników wykonujących usługi na rzecz (...) jako odrębnej jednostki. Wszak w dotychczasowym orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości jednostki świadczące usługi polegające na sprzątaniu i pracach porządkowych, jako zorganizowana grupa pracowników może, mimo braku znacznych materialnych czy niematerialnych składników majątkowych mogą stanowić jednostkę gospodarczą (zob. np. wyroki Trybunału Sprawiedliwości z: 11 marca 1997 r. w sprawie C-13/95 A. S.; - 10 grudnia 1998 r. w połączonych sprawach Francisco (...) SA i in., C-127/96, C-229/96 i C-74/97, pkt 27; - 10 grudnia 1998 r. w połączonych sprawach F. H. I in., pkt 26; 29 lipca 2010 r. w sprawie C-151/09 F. de S. P. de la (...) ( (...)), pkt 28-30; wyrok z dnia 20 stycznia 2011 r. w sprawie C-463/09 (...), pkt 39; 6 września 2011 r. w sprawie C-108/10 I. S., pkt 49; także wyroki Sądu Najwyższego z: 17 maja 2012 r., I PK 179/11, 17 maja 2012 r., I PK 180/11).

Poza powyższą kwestią zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa. Sąd pierwszej instancji właściwie przeprowadził wnikliwe postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał wszechstronnej oceny w sprawie miał zastosowanie art. 23<sup>1</sup> § 1 KP, zgodnie z którym w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Nie sposób jednak przyjąć, że każda zmiana usługodawcy określonej usługi powoduje przekształcenia podmiotowe stosunku pracy, a sama tożsamość miejsca wykonywania pracy jest wystarczającą przesłanką do uznania, że w sprawie nastąpiła zmiana po stronie pracodawcy, jak tego chcą skarżący.

Zagadnienie prawne wymagające wyjaśnienia w niniejszej sprawie sprowadza się więc do pytania o to, czy i pod jakimi warunkami rozwiązanie umowy o świadczenie usług kompleksowego utrzymania czystości z jednym wykonawcą i powierzenie jej wykonywania innemu wykonawcy, może być uznane za przejście części zakładu pracy na tego wykonawcę ze skutkami określonymi w art. 23<sup>1</sup> k.p., w tym zwłaszcza ze skutkiem wstąpienia tego ostatniego w stosunki pracy z pracownikami zatrudnionymi w celu wykonywania usługi. Wyjaśnienie tej kwestii wymaga przede wszystkim rozważenia pojęcia przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę w tego rodzaju sytuacji, co wymaga poczynienia kilku *stricte* teoretycznych uwag.

Na wstępie podkreślić należy, iż powyższy przepis nie definiuje pojęcia przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, ani nie określa kryteriów oceny, czy przejście to nastąpiło, ograniczając się do wskazania jego skutków, najistotniejsze znaczenie ma więc ustalenie jego pro unijnej wykładni w tym zakresie. Należy wskazać, że wykładni tego unormowania dokonał Sąd Najwyższy, zwłaszcza w wyrokach z dnia 29 marca 2012 r., I PK 150/11 i I PK 151/11 oraz w wyroku z 11 kwietnia 2012 r., I PK 155/11 (*legalis*). Niemniej jednak konieczne jest rozważenie niektórych elementów tej wykładni z punktu widzenia kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Art. 1 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 przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, powoływanej dalej jako „dyrektywa” lub „dyrektywa (...)” stanowi:

„1. a) Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do każdego przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu, przez innego pracodawcę w wyniku prawnego przeniesienia własności lub łączenia.

b) Zgodnie z lit. a) i dalszymi postanowieniami niniejszego artykułu, przejęcie w rozumieniu niniejszej dyrektywy, następuje wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, który zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza.”.

Jak więc wynika z treści przytoczonej dyrektywy po pierwsze, przejście przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa, zakładu następuje w drodze prawnego przekazania lub połączenia. Jak wielokrotnie wyjaśniał Trybunał Sprawiedliwości „z samego sformułowania art. 1 dyrektywy (...) wynika, że jej zakres stosowania obejmuje wszystkie przypadki zmiany, w ramach stosunków zobowiązaniowych, osoby fizycznej lub prawnej odpowiedzialnej za prowadzenie przedsiębiorstwa lub zakładu, która z tego tytułu przejmuje obowiązki pracodawcy w stosunku do pracowników przedsiębiorstwa lub zakładu, a nie ma znaczenia to, czy przeniesiona została własność składników majątkowych”. Po drugie, przejście dotyczy jednostki gospodarczej, przez którą należy rozumieć zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza. Podkreślić przy tym należy, iż w sprawie S. Trybunał Sprawiedliwości uznał, że pojęcie jednostki podlegającej przejściu odnosi się do zorganizowanej grupy osób i środków ułatwiających wykonywanie działalności gospodarczej, zmierzającej do osiągnięcia określonego celu, przy czym na zespół ten składają się elementy materialne i niematerialne, system organizacyjny i załoga (wyrok Sądu Najwyższego z 19 listopada 2005 r., II PK 391/04 OSNAP 2006 nr 19-20, poz. 297). W konsekwencji, określenie to mieści w sobie aspekty: majątkowy, niemajątkowy, osobowy, organizacyjny i zadaniowy. Ustawodawca nie przesądził, który z nich ma charakter dominujący. Pojęcie jednostki gospodarczej nie może więc być zredukowane do powierzonych jej zadań (activity), czy usług (services) (wyrok z dnia 11 marca 1997 r. w sprawie C-13/95 A. S. v (...) K. pkt 13, 15; tak samo w późniejszych orzeczeniach, np.: cyt. wyżej sprawy H., pkt 25-34 i N. G.-G., pkt 32; wyrok z dnia 25 stycznia 2001 r., C-172/99 w sprawie Oy LiikenneAb, pkt 31, 34 i in.). W świetle sprawy S. podstawowe znaczenie dla prawidłowego rozstrzygnięcia w sprawach dotyczących transferu, ma ocena charakteru jednostki gospodarczej: czy jest to jednostka, której zasadniczymi zasobami, decydującymi o jej charakterze i zdolności do prowadzenia działalności, są pracownicy i ich kwalifikacje, czy też jest to jednostka, o której charakterze decydują składniki materialne. Trybunał uznał, że w pewnych sektorach, których działalność opiera się głównie na sile roboczej, zespół pracowników, który prowadzi trwale wspólną działalność, może tworzyć jednostkę gospodarczą. W przypadku jednostek, których funkcjonowanie opiera się głównie na składnikach materialnych, decydujące jest przejęcie zasobów materialnych, nawet gdy nie przejęto większości zasobów pracy (dotyczyło to np. usług w zakresie wyżywienia pacjentów (...), komunikacji miejskiej (zob. cyt. wyżej sprawę A. i wyrok z dnia 25 stycznia 2001 r. w sprawie C-172/99 (...) v. P. L. and P. J.). Po trzecie, przejście następuje pod warunkiem, że przekazywana jednostka gospodarcza zachowuje tożsamość. W konsekwencji, przejście przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub części zakładu pracy nie przejawia się jedynie w przekazaniu jego majątku, lecz konieczne jest przede wszystkim rozważenie, czy został przekazany, jako funkcjonująca jednostka, czy jego działanie jest rzeczywiście kontynuowane lub podjęte ponownie przez nowego pracodawcę. W celu dokonania oceny, czy przesłanki przejęcia zostały spełnione, należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności faktyczne, które charakteryzują dane zachowanie, do których zalicza się w szczególności rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, o który chodzi, przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych takich jak budynki i ruchomości, wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia, przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klientów, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed i po przejęciu oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności. Elementy te muszą być zawsze oceniane całościowo w kontekście konkretnej sprawy i żaden z nich nie może być samodzielnie podstawą przyjęcia, że jednostka (przedsiębiorstwo, zakład lub część zakładu) zachowała tożsamość, **przy czym jej tożsamość wynika z wielości nierozłącznych elementów, jak wchodzący w jej skład personel, kierownictwo, organizacja pracy, metody działania, czy ewentualnie jej środki trwałe** (podobnie ww. wyroki w sprawach: S., pkt 15; H. V. i in., pkt 30; H. i in., pkt 30; (...), pkt 4, wyrok z dnia 26 listopada 2015 r., A. P. i A. F., C#509/14, EU:C:2015:781, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo, wyroki SN z dnia 29 marca 2012 r., w sprawach I PK 150/11 i I PK 151/11, z 11 kwietnia

2012 r. w sprawach I PK 145/11 i I PK 155/11 oraz wyroki z 17 maja 2012 r., w sprawach I PK 178/11, 179/11 i 180/11). W wyroku z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 235/11, Sąd Najwyższy stwierdził, iż ocena przez sąd, czy nastąpiło przejście części zakładu pracy (jednostki gospodarczej) na nowego pracodawcę, w sytuacji, w której nowy usługodawca przejął usługi od poprzedniego usługodawcy wykonującego je na rzecz podmiotu zamawiającego usługę, wymaga ustalenia, czy przejmowana część zakładu pracy (jednostka gospodarcza) zachowała tożsamość, a w szczególności, zależnie od tego, czy działanie jednostki gospodarczej opiera się głównie na pracy ludzkiej, czy na składnikach majątkowych, konieczne jest ustalenie, czy nowy usługodawca przejął decydującą o jej zachowaniu część pracowników lub majątku (wyposażenia materialnego) przejmowanej jednostki (legalis). Kończąc już powyższe rozważania należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, zakres stosowania dyrektywy (...) obejmuje wszystkie sytuacje zmiany, w ramach stosunków umownych, osoby fizycznej lub prawnej odpowiedzialnej za działanie przedsiębiorstwa, która podejmuje zobowiązania pracodawcy wobec pracowników przedsiębiorstwa. Tym samym, aby dyrektywa (...) znajdowała zastosowanie, nie jest konieczne istnienie bezpośrednich stosunków umownych pomiędzy zbywającym a przejmującym, ponieważ do zbycia może dojść za pośrednictwem osób trzecich, tak jak to ma miejsce w niniejszej sprawie (zob. w szczególności wyroki: z dnia 7 marca 1996 r., M. i N., C#171/94 i C#172/94, EU:C:1996:87, pkt 28, 30; a także z dnia 20 listopada 2003 r., A. i in., C#340/01, EU:C:2003:629, pkt 39).

Poczynienie powyższych uwag było niezbędne dla omówienia zasadniczych cech instytucji przewidzianej w art. 23<sup>1</sup> k.p., na której wszakże swoje roszczenie opiera powódka.

Sąd Okręgowy pragnie jednak zauważyć, iż przedmiotowa sprawa ma charakter wyjątkowy i wymaga indywidualnego rozpoznania, choć analiza orzecznictwa sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego w powyższym zakresie pozwala na sformułowanie wniosku, iż co do zasady roszczenia pracowników wywodzące swoje źródło z art. 23<sup>1</sup> k.p., nie poddają się schematycznej subsumpcji.

W ocenie Sądu, zasadnicze znaczenie w niniejszej sprawie dla prawidłowego jej rozstrzygnięcia ma cel przedmiotowej regulacji, który wszak nie budzi wątpliwości, albowiem jego funkcja została ukierunkowana na pracownika i stanowi element stabilizacyjny zatrudnienia, gwarancję dla pracownika zachowania jego prawa do dotychczasowych warunków pracy i płacy. Przedmiotem tej dyrektywy jest więc zagwarantowanie, na ile to możliwe, ciągłości umów lub stosunków pracy z przejmującym, bez ich zmiany, a to w celu zapobieżenia pogorszeniu sytuacji pracowników, których dotyczy przejęcie, z samego tylko powodu przejęcia (wyrok z dnia 7 sierpnia 2018 r., C. S., C#472/16, EU:C:2018:646, pkt 48). W orzecznictwie Sądu Najwyższego i Trybunału Sprawiedliwości podkreśla się, że przepisy regulujące transfer pracowniczy powinny być zawsze interpretowane i stosowane w taki sposób, aby nastąpiło zachowanie miejsca pracy (kontynuacja zatrudnienia) przez pracowników. Ponadto trzeba uściślić, że o ile zgodnie z celem tej dyrektywy należy chronić interesy pracowników, których dotyczy przejęcie, **o tyle jednak nie można rozpatrywać tej kwestii w oderwaniu od interesów przejmującego, który musi być w stanie przeprowadzić konieczne dopasowania i dostosowania w celu kontynuacji swojej działalności** (zob. podobnie wyrok z dnia 9 marca 2006 r., W., C#499/04, EU:C:2006:168, pkt 31). **Dyrektywa (...) nie ma jednak na celu wyłącznie ochrony interesów pracowników przy przejęciu przedsiębiorstwa, lecz powinna zapewnić sprawiedliwe wyważenie z jednej strony interesów pracowników, a z drugiej strony – interesów przejmującego** (zob. podobnie wyrok z dnia 18 lipca 2013 r., A.-H. i in., C#426/11, EU:C:2013:521, pkt 25). Nie ulega bowiem wątpliwości, iż wskazany wymiar regulacji określonej w art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. pozostaje w opozycji do innych wartości, którym ustawodawca nadaje wartość np. do zasady wolności gospodarki rynkowej, która wszak nie ma charakteru bezwzględnej, bowiem transfer pracowników w istotny sposób ogranicza jej oddziaływanie. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na coraz częstsze zjawisko przekazywania przez przedsiębiorców określonych zadań podmiotom zewnętrznym i wykorzystywaniu w realizacji zadań podwykonawców. W ujęciu prawa pracy osłabia ono pozycję prawną pracownika, albowiem prowadzi do zmniejszenia stabilności zatrudnienia. Z jednej strony więc należy zauważyć pozwanych, którzy są skupieni na efekcie gospodarczym lub konieczności realizacji przypisanych im zadań, z drugiej strony należy dostrzec pracowników, którzy z dnia na dzień utracili możliwość zarobkowania i za których żaden z pozwanych nie czuje się odpowiedzialny, w szczególności zaś dotychczasowy pracodawca.



Relacja ta aktualizuje konieczność postrzegania żądań powódki przez pryzmat funkcji ochronnej prawa pracy.

Wszak w świetle poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych okolicznością bezsporną jest, iż Spółdzielnia (...) w K., która na podstawie zawartej w dniu 24 października 2013 r. umowy realizowała usługi kompleksowego utrzymania czystości, w tym obsługę pomieszczeń kuchenek oddziałowych, obrót bielizną oraz czynności pomocnicze przy pacjencie na rzecz (...) (...) w B., oświadczeniem z dnia 25 marca 2014 r. odstąpiła od tejsze umowy ze skutkiem na dzień 31 marca 2014 r. Ostatecznie zaś usługi na rzecz (...) świadczyła do dnia 21 kwietnia 2014 r. W tej sytuacji, (...), w trybie zamówienia z wolnej ręki na wykonanie usługi kompleksowego utrzymania czystości, w tym obsługi pomieszczeń kuchenek oddziałowych, obrotu bielizną w (...), przyjął ofertę pozwanych Spółek. Oczywiście było, iż przejęcie wykonania usługi przez Spółki konsorcjum miało charakter tymczasowy i zabezpieczający interesy (...) do czasu wyłonienia docelowego wykonawcy usługi. W tym celu w dniu 16 kwietnia 2014 r. (...) w B. zawarł umowę o świadczenie usług kompleksowego utrzymania czystości z konsorcjum – firm: (...) sp. z o.o. w P. (lider konsorcjum), (...) sp. z o.o. w L., (...) sp. z o.o. w L. i Przedsiębiorstwo Usługowe (...) sp. z o.o. w P. na okres trzech miesięcy tj. do czasu wyłonienia nowego wykonawcy usługi w drodze przetargu.

W tym miejscu wskazać należy, iż powódka M. A. (1) oraz pozostałe powódki zatrudnione były w Spółdzielni (...) w K. na podstawie umowy na czas nieokreślony. Co istotne, M. A. (1) nie była wcześniej pracownikiem (...) w B., od dnia 1.09.2003 roku do dnia 31.01.2005 roku została zatrudniona na czas określony w Spółdzielni (...) w P., umowa uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na który została zawarta i poczynając od dnia 1.10.2005 roku, a więc po upływie ośmiu miesięcy, powódka została zatrudniona w Spółdzielni (...) w K., początkowo na czas określony, a od dnia 1.07.2009 roku na czas nieokreślony. Powódka nie została więc przejęta przez firmę (...), jako pracownik (...) w B., ani też przez Spółdzielnię (...) od firmy (...).

Wracając do kwestii zapewnienia powódce ciągłości i gwarancji zatrudnienia, Sąd Okręgowy stwierdza, iż gwarancję taką dawało powódce jedynie pozostanie u dotychczasowego pracodawcy, a więc Spółdzielni (...), skoro realizacja usługi w obiekcie w B. przez pozwane Spółki, ograniczała się wyłącznie do okresu trzech miesięcy, zaś kwestia kontynuacji usługi przez kolejny podmiot i terminu jej podjęcia, nie była pewna. W tym miejscu przytoczyć należy wyrok w sprawie R., w którym Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że **przejsie pracowników może dotyczyć stabilnej ekonomicznie jednostki**, której funkcjonowanie nie jest ograniczone do wykonywania jednego określonego zadania, w tym przypadku ukończenia prac budowlanych rozpoczętych przez poprzedniego pracodawcę (wyrok z dnia 19 września 1995 r. w sprawie C-48/94 L. H., acting for Ole Rygaard v. D. A., acting for S. M. A. A/S). Wyrok ten, w ocenie Sądu, można odnieść do stanu faktycznego w niniejszej sprawie, albowiem pozwane Spółki de facto zostały wyłonione, z uwagi na nagle odstąpienie od umowy przez poprzedniego wykonawcę do czasu wyłonienia nowego. Trudno więc w tej sytuacji mówić o stabilizacji funkcjonowania pozwanych Spółek, jako ewentualnego pracodawcy powódki, wykonującego usługi na rzecz (...). Wszak zasadności roszczenia powódki podlega ocenie według stanu na dzień 16 kwietnia 2014 r., nie sposób zaś dokonać jej z punktu widzenia wiedzy, wynikającej z upływu czasu, która pozwoliła poczynić ustalenia w zakresie wyłonienia w dniu 22 lipca 2014 roku, w drodze przetargu, kolejnego wykonawcy usługi (...).

Zauważyć należy, iż apelująca upatruje podstawy zastosowania przepisu art. 23<sup>1</sup> k.p. w stosunku do powódki w zaistnieniu zapotrzebowania na pracowników, powstałego po stronie pozwanych Spółek po zawarciu umowy ze (...) oraz brakiem zapotrzebowania na tychże pracowników po stronie Spółdzielni (...) w K., zaś pominięcie powyższego aspektu stanowi, w ocenie apelującej, naruszenie przez Sąd Rejonowy art. 233§1 k.p.c.

Sąd Okręgowy stwierdza, iż wbrew stanowisku obu skarżących, Sąd I instancji oceniając zebrane w sprawie dowody nie przekroczył granic ich swobodnej oceny zgodnie z art. 233§1 k.p.c.. Wszak dla uznania zasadności podniesionego zarzutu nie jest wystarczające samo przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze i znaczeniu poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena dokonana przez sąd. Argumentów podważających dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów nie można doszukać się w apelacji pełnomocnika pozwanego, który skoncentrował się przede wszystkim na własnej ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego i przedstawieniu wywiedzionych

z tej oceny wniosków, które forsował w toku postępowania przed Sądem I instancji i które konsekwentnie podnosi w apelacji. Pamiętać przy tym należy, że samo przedstawienie przez stronę odmiennych wniosków, niż wynikające z oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, nie świadczy jeszcze o przekroczeniu swobodnej oceny dowodów przez ten sąd (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 20 czerwca 2017 r., sygn. akt I ACa 587/16, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi - I Wydział Cywilny z dnia 28 lipca 2017 r. I ACa 12/17).

Zasady wynikające z art. 233 § 1 KPC są naruszone jedynie wówczas, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania. Nieskuteczny jest zatem zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny materiału dowodowego, polegający jedynie na odmiennej interpretacji dowodów zebranych w sprawie, bez jednoczesnego wykazania przy pomocy argumentacji jurystycznej, że ocena dowodów przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów. Pamiętać bowiem należy, że na sądzie ciąży obowiązek wyciągnięcia w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wniosków logicznie poprawnych, zaś w zakresie oceny zgromadzonego materiału dowodowego ustawodawca przyznał sądowi swobodę, pod warunkiem, że ocena ta nie jest jednak sprzeczna ze wskazaniami wiedzy, logiki i doświadczenia życiowego. Co więcej, ocena taka pozostaje pod ochroną przepisu statuującego zasadę swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby na podstawie tego materiału dowodowego można by było budować wnioski odmienne. Zatem jedynie w sytuacji, kiedy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo przeczy zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to tylko wtedy przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie - I Wydział Cywilny z dnia 27 stycznia 2017 r. I Ca 1930/16, wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 czerwca 2017 r. III AUa 1334/16).

Analiza niniejszej sprawy prowadzi do wniosku, iż żadna z powyżej wskazanych okoliczności nie ma w niej miejsca, co oznacza, iż zarzut apelującego naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., przez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i zastąpienie jej dowolną oceną dowodów.

Wracając do meritum zauważyć należy, iż bardzo krótki okres realizacji usługi przez Spółki konsorcjum, skutkowało zaistnieniem po ich stronie zapotrzebowania na określonego pracownika, który zainteresowany był zatrudnieniem wyłącznie na okres trzech miesięcy i takowi pracownicy zostali zatrudnieni, oprócz oczywiście stałych pracowników Spółek. Nadto, pozwane Spółki zainteresowane były zatrudnieniem pracowników spełniających określone warunki, na co wskazuje proporcja zatrudnionych bezrobotnych niepełnosprawnych do osób zdrowych. Na marginesie wskazać trzeba, iż Specyfikacja Warunków Zamówienia, ogłoszona przez (...) w B., nie zawierała informacji dotyczącej konieczności przejścia pracowników poprzedniego wykonawcy usługi, podobnie oferta złożona przez pozwane Konsorcjum w trybie zamówienia z wolnej ręki na wykonanie usługi kompleksowego utrzymania czystości, w tym obsługi pomieszczeń kuchenek oddziałowych, obrotu bielizną w (...) (...) w B., nie zawierała w formularzu cenowym kosztów związanych z przejściem pracowników od poprzedniego wykonawcy usługi. Wreszcie umowa zawarta w dniu 16 kwietnia 2014 r. przez (...) w B. o świadczenie usług kompleksowego utrzymania czystości, w tym obsługę pomieszczeń kuchenek oddziałowych, obrót bielizną oraz czynności pomocnicze przy pacjencie, z konsorcjum firm tj. pozwanymi Spółkami nie zawierała uregulowania w zakresie obowiązku przejścia przez spółki konsorcjum pracowników od poprzedniego wykonawcy usługi Spółdzielni (...) w K.. Ostatecznie, po przeprowadzonych rozmowach z dyrekcją (...), Konsorcjum wyraziło zgodę na przejście 30 osób od Spółdzielni (...), przejętych uprzednio od (...) na podstawie art. 23<sup>(1)</sup>k.p. pracowników tegoż (...). Co ważne, Spółdzielnia (...) początkowo nie wyrażała zgody na przekazanie tychże pracowników konsorcjum, co potwierdzili w swych zeznaniach świadkowie: J. N. oraz J. H., których zeznania nie zostały w żaden sposób w sprawie podważone. Powyższa okoliczność była powodem rozpoczęcia przez konsorcjum rekrutacji pracowników do realizacji usługi, na co z kolei wskazywali w swych zeznaniach świadkowie: J. H. oraz M. P.. Oczywiście, Sąd ma świadomość, iż aktywacja skutków przewidzianych w art. 23<sup>(1)</sup> k.p. następuje niezależnie od umów i porozumień zawartych przez strony, jednakże dla oceny całokształtu okoliczności sprawy, nie można ich nie dostrzegać.

W świetle powyższej uwagi, okolicznością istotną w sprawie także jest, iż po zawarciu umowy przez (...) w B. o świadczenie usług z nowym wykonawcą na spotkaniu z pracownikami w dniu 23 kwietnia 2014 roku, Dyrektor Oddziału Spółdzielni (...) w K. M. B. (2) zaproponował pracownikom Spółdzielni, zatrudnionym dotychczas w (...), aby osoby zainteresowane pracą w Spółce (...) rozwiązały umowy wiążące ich ze Spółdzielnią za porozumieniem stron i zatrudniły się u nowego pracodawcy, na warunkach przez niego zaproponowanych tj. na podstawie umowy zlecenia na okres trzech miesięcy. Spółdzielnia zapewniła swoich pracowników, iż zostaną oni zwolnieni, z obostrzeń wynikających z klauzuli o zakazie konkurencji. Porozumienia z pracownikami podpisywał ze strony Spółdzielni zastępca dyrektora Oddziału (...) J. Ż., on też zwalniał pracowników z obostrzeń wynikających z klauzuli o zakazie konkurencji. Umowy rozwiązywano z dniem 21 kwietnia 2014 roku. Co ważne, osoby, które chciały nadal pracować w Spółdzielni (...) w K. otrzymały gwarancję dalszego zatrudnienia, albowiem pracodawca zobowiązał się dowozić je do pracy w (...) w Ł.. Powyższe okoliczności podnosili w swoich zeznaniach świadkowie: M. B. (2), M. P., R. Ł., M. K., G. S., J. N. oraz J. H., J. Ż., T. R., E. M., K. M., M. D., E. N. (1), których zeznania Sąd uznał za wiarygodne, a które nie zostały zakwestionowane w toku postępowania przez żadną ze stron, co oznacza, iż zawarty w apelacji zarzut interwenienta ubocznego, naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233<sup>1</sup> k.p.c. w powyższym zakresie jest chybiony. Sąd pomija już wypowiedź udzieloną dla telewizji przez M. B. (2), ponieważ nie zajmował się nią Sąd I instancji, jednakże zawiera ona wyraźną deklarację pracodawcy, złożoną pracownikom w zakresie ich dalszego zatrudnienia w Spółdzielni. W tym kontekście zarzuty interwenienta, iż powódki miały wskazane, jako miejsce wykonywania pracy (...), co wyklucza możliwość ich dowożenia do pracy w Ł. są bezzasadne, albowiem okoliczność ta nie wyłącza możliwości dokonania przez pracodawcę jego zmiany.

Powyższe okoliczności nie świadczą w ocenie sądu o braku zapotrzebowania Spółdzielni na zatrudnienie dotychczasowych pracowników, zresztą nawet jeśli taka sytuacja miałaby miejsce, to należy zwrócić uwagę, iż posłużenie się uregulowaniem przewidzianym w art. 23<sup>1</sup> k.p. nie może stanowić dla pracodawcy sposobu na „pozbycie się” pracownika z pominięciem przepisów regulujących obowiązki pracodawcy i uprawnienia pracownika w takim przypadku.

Podkreślić przy tym należy, iż odmiennie należy postrzegać sytuację pracowników wyodrębnionej części danego Zakładu, których zadania zostały powierzone do wykonania podmiotowi zewnętrznemu i podmiot ten dokonał przejęcia pracowników danego Zakładu, inaczej zaś sytuację, gdy wykonanie określonej usługi przejmuje na skutek przetargu podmiot zewnętrzny, który zatrudnia własnych pracowników, którzy realizują usługę, a następnie usługę przejmuje podmiot kolejny, który także dysponuje swoim zapleczem pracowniczym, jak to ma miejsce w niniejszej sprawie. Pozwane Spółki dysponowały bowiem własnym zapleczem pracowniczym, wobec zatrudnienia pracowników na innych obiektach zachodziła konieczność dokonania dodatkowej rekrutacji pracowników i ta przeprowadzona została w sposób standardowy, poprzez ogłoszenie w Urzędzie Pracy, jak i Internecie. W jej wyniku u pozwanych znalazły zatrudnienie 42 osoby bezrobotne, które nie posiadały orzeczenia o niepełnosprawności i 18 osób niepełnosprawnych. Nadto 40 osób zatrudnionych na umowę o pracę rozwiązało stosunki pracy ze Spółdzielnią na zasadzie porozumienia stron i osoby te rozpoczęły pracę w (...) Sp. z o.o., 30 osób (tzw. kuchenkowe, osoby pierwotnie zatrudnione w (...) (...), w B.) zostało przejętych przez tę firmę na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> kp. Co ważne, M. A. (1), podobnie jak pozostałe powódki, nie była zainteresowana rozwiązaniem umowy o pracę ze swoim dotychczasowym pracodawcą i zatrudnieniem się w jednej z pozwanych Spółek na podstawie umowy zlecenia na okres trzech miesięcy, co jest zrozumiałe z punktu widzenia interesu powódki, jako pracownika. Podobne stanowisko zresztą reprezentowała dotychczasowa kierownik obiektu M. K., która zeznała, iż przez cały czas uważała, iż jej pracodawcą jest Spółdzielnia (...).

Odnosząc się do kolejnych zarzutów apelacji wskazać należy, iż przedmiotem umowy pomiędzy pozwanymi Spółkami a (...) (...) w B. podobnie, jak poprzednio ze Spółdzielnią (...) w K. było wykonanie usług kompleksowego utrzymania czystości, w tym obsługa pomieszczeń kuchenek oddziałowych, obrót bielizną oraz czynności pomocnicze przy pacjencie. W dniu 16 kwietnia 2014 r. strony zawarły umowę dzierżawy sprzętu i urządzeń znajdujących się na wyposażeniu kuchenek oddziałowych, dwóch wózków akumulatorowych, dwóch garaży, dwóch prostowników z przeznaczeniem do realizacji usługi. Umowa została zawarta na czas określony do dnia 21 lipca 2014 r. to jest do

czasu obowiązywania umowy usługi utrzymania czystości. Tego samego dnia została zawarta pomiędzy konsorcjum firm a (...) w B. umowa dzierżawy pomieszczeń na szatnie dla personelu, pomieszczenie gospodarcze niezbędne do przechowywania sprzętu i środków czystości. Istotnym jest jednak także to, czego nie dostrzega skarżący, iż wykonanie usługi dystrybucji posiłków miało odbywać się przez wykorzystanie wózków bemaowych z naczyniami GN, które miał zapewnić wykonawca usługi, zaś usługi utrzymania czystości wykonywane były przez dostarczony do (...) sprzęt, stanowiący własność pozwanych Spółek w postaci sprzętu mechanicznego: wózków serwisowych do sprzątnia, maszyn, szorowarek i polerek. Podobnym sprzętem zresztą posługiwał się poprzedni wykonawca usługi Spółdzielnia (...).

Powyzsze okolicznosci, w ocenie Sadu Okregowego, nie pozwalaja uznac, iz dzialalnosc pozwanych Spolek oraz ich poprzednika, opierala sie wyklucznie na sile roboczej zatrudnionych w tych podmiotach pracownikow. Oczywiscie orzecznictwo wskazuje niekiedy na takie traktowanie wykonywania uslugi sprzatania, jednakze zdaniem Sadu, oceny charakteru i specyfiki danego zakladu, winno dokonywac sie indywidualnie, w oparciu o realia konkretnej sprawy. W niniejszej sprawie uslug sprzatania wykonywana byla na rzecz duzego (...), gdzie sprzatanie byly nie tylko sale (...), ale takze duze powierzchnie korytarzy, co wiazalo sie z koniecznoscia poslugiwania sie specjalistycznym sprzetem sprzatajacy. Uslug nie byla wiecej realizowana wyklucznie w oparciu o silę fizyczna pracownikow, co miało by miejsce, gdyby pracownicy wykonywali uslugę poslugujac sie jedynie prostymi narzedziami w postaci scierek, zmiotek, czy zwyklych mopow. Sad Okregowy zauwaza przy tym, iz pojecie zakladu, czy przedsiebiorstwa, ktorego funkcjonowanie opiera sie na pracowniku i jego kwalifikacjach winno co do zasady odnosic sie do pracownika posiadajacego szczegolne kwalifikacje i wiedze, bez ktorego dany podmiot nie bylby w stanie funkcjonowac np. biuro projektowe, nie zas pracownika niewykwalifikowanego, ktorego w kazdej chwili mozna zastapic innym pracownikiem.

Dlatego tez podsymbowujac, stwierdzic nalezy, iz Sad Rejonowy zasadnie uznal, iz brak przejecia przez pozwane Spolki narzedzi sluzacych bezposrednio do wykonania uslugi, pomimo wydzierzawienia infrastruktury tozsamej z wydzierzawiona przez poprzedniego wykonawce uslugi, nie wypeinia hipotezy normy art. 23<sup>1</sup> KP (tak wyroki Sadu Najwyzszego z dnia 18 wrzesnia 2008 r., II PK 18/08, OSNP 2010 nr 3 - 4, poz. 40, z dnia 4 lutego 2010 r., III PK 49/09, wyrok Sadu Apelacyjnego w Katowicach - III Wydzial Pracy i Ubezpieczen Spolecznych z dnia 31 stycznia 2019 r., III AUa 1238/18, legalis).

Powyzsze skutkuje uznaniem za bezzasadny zawarty w apelacji zarzut interwenienta ubocznego naruszenia przez Sad I instancji art. 233 § 1 k.p.c., poprzez danie wiary zeznaniom swiadkow: M. P. i M. B. (1) w zakresie, w jakim swiadkowie zeznali, ze pozwani ad 1 i 2 wykonywali uslugę w oparciu o wlasne mienie, podczas gdy zeznania te stoją w sprzeczności z umową dzierżawy sprzętu i urzadzen z dnia 16.04.2014 r. oraz umową dzierżawy pomieszczen z dnia 16.04.2014 r., z ktorych wynika, ze pozwani ad 1 i 2 do realizacji uslugi wykorzystywali wydzierzawione im przez (...) (a bedace wczesniej dzierzawione przez interwenienta ubocznego): wyposazenie kuchenek oddzialowych, dwa wozki akumulatorowe, dwa garaze, dwa prostowniki, pomieszczenia na szatnie dla personelu, pomieszczenie gospodarcze do przechowywania sprzetu i srodkow czystosci, co skutkowało blednym ustaleniem, ze pozwani ad 1 i 2 nie przejeci od interwenienta ubocznego zadnego mienia, albowiem oczywistym jest, iz mienie wydzierzawione zostalo wydane wlascicielowi, ktory zawarł umowę dzierżawy z nastepnym wykonawcą uslugi. M. P. mowiac zas o realizacji uslugi wyraźnie wskazywali na fakt wykorzystania przez pozwane Spolki wlasnego sprzetu w postaci: wozkow serwisowych do sprzatania, maszyn, szorowarek i polerek, ktory w zadnym razie nie zostal przejecy od Spoldzielni (...).

Nadto wbrew stanowisku apelujacego, uslugi realizowane przez konsorcjum na rzecz (...) w B. nie byly nadzorowane przez dotychczasowego kierownika M. K., lecz M. B. (3), dyrektora oddzialu, pracownika (...) Spolka z o.o. w W., ktory jest nadal zatrudniony w Spolce, zas kierownikiem kontraktu byla E. N. (2) zatrudniona w (...) Spolka z o.o. w okresie od dnia 22 kwietnia 2014 roku do dnia 21 lipca 2014 roku. Zarowno M. B. (3), jak i E. N. (2) nigdy nie byli pracownikami (...), ani tez Spoldzielni (...) w K..

Odnoszac sie do zarzutu pelnomocnika powodki, dokonania przez Sad Rejonowy blednej wykladnie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. przez przyjecie, ze nie znajduje on zastosowania w wypadku sluzenia uslug przez kolejnych sluzgodawcow na

rzecz zamawiającego na zasadzie outsourcingu stwierdzić należy, iż Sąd I instancji stwierdził jedynie, iż nie ma ona zastosowania w niniejszej sprawie.

Podsumowując powyższe rozważania Sąd Okręgowy stwierdza, iż zarzuty zawarte zarówno w apelacji pełnomocnika powódki, jak i apelacji pełnomocnika interwenienta ubocznego, w tym w szczególności naruszenia art. 23<sup>1</sup> k.p. są bezzasadne. Sąd nie wydział przy tym potrzeby odmienienia się w sposób drobiazgowy do każdego zarzutu, albowiem zarzuty zawarte w obu apelacjach częściowo były tożsame.

Dlatego też, mając powyższe rozważania na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił obie apelacje.

Mając na uwadze charakter niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążył powódki kosztami postępowania na rzecz pozwanych za instancję odwoławczą. Fakt przegrania procesu – co do zasady – stanowi podstawę do zastosowania regulacji art. 98 k.p.c. Z jej istoty wynika bowiem, iż strona przegrywająca sprawę – zarówno materialnie, jak i formalnie – niezależnie od ewentualnej winy w prowadzeniu procesu, ponosi również finansową odpowiedzialność za koszty poniesione przez przeciwnika niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Stosownie do art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Zasądzenie od strony przegrywającej tylko części kosztów procesu, poniesionych przez jej przeciwnika procesowego lub odstąpienie od obciążania jej tymi kosztami jest możliwe jedynie w wypadkach szczególnie uzasadnionych, przekonujących o tym, że w danym przypadku takie obciążenie byłoby niesłuszne, niesprawiedliwe. Ponadto zakwalifikowanie konkretnego przypadku jako „szczególnie uzasadnionego” w rozumieniu art. 102 k.p.c. wymaga rozważenia całokształtu okoliczności sprawy, łączących się z charakterem żądania poddanego pod osąd, przy uwzględnieniu zasad współżycia społecznego. Pojęcie wypadek szczególny powinno być więc rozumiane ściśle jako rzeczywiście wyjątkowe, niecodzienne okoliczności przedmiotowe lub podmiotowe sprawy, uzasadniające, ze względów słuszności i zasad współżycia społecznego, nieobciążenie strony przegrywającej kosztami procesu bądź zasądzenie od niej jedynie części tych kosztów. Może o tym stanowić np. przebieg postępowania, charakter dochodzonego roszczenia, jego znaczenie dla strony, przedawnienie roszczenia, subiektywne przekonanie o zasadności roszczenia wsparte na obiektywnych podstawach (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 19 września 2013 r., I CZ 183/12, Legalis ). Podkreślić należy, iż sposób korzystania z przepisu art. 102 k.p.c., jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstąpienie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążania kosztami procesu strony przegrywającej spór ( por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2006 r. III CK 221/05, Legalis).

W ocenie Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie, zachodzą podstawy do tego, aby przy zastosowaniu art. 102 k.p.c. i nie obciążać jej kosztami za postępowania odwoławczego. Powódka działała bowiem w subiektywnym przekonaniu zasadności wniesionego roszczenia.

Dlatego też, Sąd Okręgowy ostatecznie orzekł, jak w sentencji.