

Sygn. akt V Pa 47/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2022 r.

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

**Wydział V w składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Urszula Sipińska-Sęk (sprawozdawca)

Sędziowie: Sędzia Beata Łapińska, Sędzia Magdalena Marczyńska

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Aleksandrowicz

**po rozpoznaniu w dniu 16 marca 2022 r. w Piotrkowie Trybunalskim**

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa H. N.,**

**przeciwko pozwanym: (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L.,**

**(...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L.**

**o wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy i ekwiwalent pieniężny**

**na skutek apelacji powódki H. N. od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydział Pracy z dnia 28 czerwca 2021 r. sygn. akt IV P 105/18**

1. **oddala apelację,**

2. **nie obciąża powódki H. N. kosztami procesu za instancję odwoławczą;**

Sędzia Beata Łapińska, Sędzia Urszula Sipińska-Sęk Sędzia Magdalena Marczyńska

**Sygn. akt V Pa 47/21**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 29 maja 2014 roku, skierowanym przeciwko Spółdzielni (...) w K., powódka H. N., wnosila o zasądzenie na jej rzecz kwoty 408,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2014 roku, tytułem wynagrodzenia za pracę.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 30 maja 2014 roku wydanym w sprawie IV Np 15/14 Sąd Rejonowy w Bełchatowie nakazał pozwanej Spółdzielni, aby zapłaciła powódce żadaną kwotę wraz z ustawowymi odsetkami oraz kosztami zastępstwa procesowego.

Pozwana Spółdzielnia (...) w K. wniosła sprzeciw od nakazu zapłaty.

W dniu 12 listopada 2014 roku pełnomocnik powódki rozszerzył żądanie pozwu do kwoty 4.906,00 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 22 kwietnia do 21 lipca 2014 roku z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot;

W dniu 16 marca 2015 roku pełnomocnik powódki rozszerzył żądanie pozwu do kwoty 7.195,15 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014 roku.

W piśmie procesowym z dnia 12 października 2015 roku pełnomocnik powódki 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 H. N. kwoty **7.195,15 zł** z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty.

Postanowieniem z dnia 21 grudnia 2015 roku wydanym na rozprawie Sąd Rejonowy w Belchatowie na podstawie art. 194 § 3 kpc 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 z dnia 2 lutego 2016 roku powódka H. N. cofnęła powództwo skierowane przeciwko B. P. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W..

W piśmie procesowym z dnia 29 listopada 2014 roku pełnomocnik powódki H. N. ostatecznie sprecyzował powództwo i wniósł o zasądzenie solidarnie od pozwanych (...) sp. z o.o. w L., (...) sp. z o.o. w L. na rzecz powódki łącznie kwoty 7.711,15 złotych 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 tym kwoty 4.687,81 zł tytułem wynagrodzenia za gotowość do pracy w okresie od 24.04.2014 roku do 21.07.2014 roku, kwoty 773,20 zł tytułem wynagrodzenia chorobowego za okres od 16.06.2014 roku do 20.05.2014 roku oraz od 23.06.2014 roku do 7.07.2014 roku oraz kwoty 2.250,14 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Wyrokiem z dnia 21 grudnia 2017 roku Sąd Rejonowy w Belchatowie, sygn.. akt IV P 320/14:

- zasądził na rzecz H. N. solidarnie od pozwanych (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. kwotę 7711,15 zł 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 tym kwotę 4687,81 zł tytułem wynagrodzenia za pracę, kwotę 773,20 zł tytułem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy i kwotę 2250,14 zł tytułem ekwiwalentu za urlop.

- oddalił powództwo w stosunku do pozwanej Spółdzielni (...) w K.,

- umorzył postępowanie w stosunku do pozwanego B. P. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) i U (...) w W..

Wyrokiem z dnia 29 października 2018 r. w sprawie VP a 27/18 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 H. N. solidarnie od pozwanych (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. kwot dochodzonych pozwem.

Wyrok Sądu Rejonowego w Belchatowie z dnia 21 grudnia 2017 r. w sprawie I V P 320/14 odnośnie powódki H. N. uprawomocnił się wobec Spółdzielni (...) z siedzibą w K. oraz w stosunku do pozwanego B. P. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) i U (...) w W..

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 23 lipca 2019 r. Sąd Rejonowy w Belchatowie oddalił opozycję pozwanych (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

z siedzibą w L., (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L..

Postanowieniem z dnia 27 lutego 2020 roku Sąd O. w P. W sprawie VPz 17/19 zmienił postanowienie z dnia 23 lipca 2019 roku Sądu Rejonowego w Belchatowie i odmówił dopuszczenia Spółdzielni (...) z siedzibą w K. do udziału w postępowaniu w charakterze interwenienta ubocznego .

**Zaskarżonym wyrokiem z dnia 28 czerwca 2021 roku w sprawie sygn. akt IV P 105/18** Sąd Rejonowy w Belchatowie IV Wydział Pracy oddalił powództwo H. N. oraz nie obciążył jej kosztami procesu, w tym kosztami postępowania odwoławczego poniesionymi przez pozwanych.

### ***Podstawą rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne***

#### ***i rozważania prawne Sądu Rejonowego:***

Powódka H. N. pracowała w Spółdzielni (...) w K. na stanowisku brygadzystki w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 lipca 2004 roku, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka zawarła z pracodawcą na czas trwania stosunku pracy umowę o zakazie konkurencji. Pracę świadczyła na terenie (...) w B.. W okresie od 16 do 20 maja 2014 roku i od 23 czerwca do 27 lipca 2014 roku powódka chorowała i korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Obecne powódka jest emerytką.

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

Spółdzielnia (...) w K. przejęła od poprzedniego wykonawcy usługi (...) prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) Zakład Pracy (...) 36 pracowników zatrudnionych na stanowisku „osoba sprzątająca”; wśród tych osób była powódka H. N..

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 umowy zawartej w dniu 24.10.2013 roku 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 25.03.2014 roku Spółdzielnia odstąpiła od tej umowy ze skutkiem na 31 marca 2014 roku. Ostatecznie usługi na rzecz (...) świadczyła do 21 kwietnia 2014 roku.

W dniu 16 kwietnia 2014 roku (...) 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 pozwana, 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 roku 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.

Po zakończeniu współpracy Spółdzielnia (...) w K. zabrała cały swój sprzęt sprzątający z terenu (...) w B..

W dniu 17 kwietnia 2014 roku 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 na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> kp w związku z przejęciem przez nowego pracodawcę tego samego zadania.

W dniu 29 kwietnia 2014 roku Spółdzielnia (...) w K. przekazała dokumentację 91 pracowników, których miejscem pracy był (...) w B.. (...) Sp. z o.o. w L. przejęło wyłącznie dokumentację 30 przejętych pracowników, wskazanych przez (...) 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 ze Spółdzielni (...) w K. w ramach stosunku pracy i ok. 30 osób na podstawie umów cywilnoprawnych. Osoby, które wykonywały pracę na podstawie umów cywilnoprawnych rozwiązały umowy ze Spółdzielnią, także ponad 40 osób zatrudnionych na umowę o pracę rozwiązało stosunki pracy ze Spółdzielnią na zasadzie porozumienia stron. Osoby te rozpoczęły pracę w (...).

30 osób (tzw. kuchenkowe) zostało przejętych przez (...) 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. (...) sp. z o.o. w L. w dniu 14 kwietnia 2014 roku zgłosiło w (...)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 sprzątaniu zleconego mienia. PUP 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 sprzątania, maszyn, szorowarek, polerek, które zostały dostarczone przez konsorcjum do (...).

Powódka H. N. pozostawała w gotowości do pracy w konsorcjum firm poza okresami kiedy chorowała: od 16 do 20 maja 2014 roku i od 23 czerwca do 27 lipca 2014 roku. W okresie od 22 kwietnia 2014 roku codziennie (w dni robocze) przychodziła do (...), podpisywała listę obecności i pozostawała w miejscu pracy przez 8 godzin. Listy obecności przekazywane były Spółdzielni (...), (...) w B. i poszczególnym firmom z konsorcjum.

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 sprzątnięcie terenu (...), pomoc przy pacjentach, transport posiłków, obsługę kuchenek 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. Powódka nie znajdowała się w tej grupie osób.

Od dnia 22 lipca 2014 r powódka H. N. została zatrudniona przez B. P..

H. N. nie wykorzystała części urlopu wypoczynkowego za 2013 rok i proporcjonalnego urlopu wypoczynkowego w roku 2014, łącznie w ilości 28 dni.

Hipotetyczne wynagrodzenie za gotowość do świadczenia pracy dla powódki H. N. stanowi kwotę 4.687,81 zł, uwzględniając absencję od 16.05.2014 roku do 20.05.2014 roku i od 23.06.2014 roku do 7.07.2014 roku. Z kolei hipotetyczne wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy stanowi dla powódki H. N. kwotę 773,20 zł. Natomiast hipotetyczna wysokość ekwiwalentu za 28 dni urlopu wypoczynkowego dla H. N. to wartość 2.250,14 zł.

Stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie H. N. oraz świadków, w szczególności: M. K., R. Ł., E. N., M. P., J. W., M. B., G. S. i E. B., a także na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz dokumentów zawartych w aktach osobowych powódki.

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

Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie spór między stronami sprowadzał się do kwestii prawnej, czy doszło do przejścia pracowników przez nowego wykonawcę usługi kompleksowego utrzymania czystości od Spółdzielni (...) w K. w trybie art. 23<sup>1</sup>kp.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo H. N. nie zasługiwało na uwzględnienie, gdyż nie doszło w trybie art. 23<sup>1</sup> §1 k.p. do przejścia części zakładu pracy, w którym pracowała powódka na pozwanych.

Sąd Rejonowy podniósł, że 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)

W ocenie Sądu Rejonowego bezspornym było, że 30 pracowników (...)w B. zostało przez pozwanych członków konsorcjum przejętych; pracownicy ci wcześniej byli również przejęci przez Spółdzielnię (...). Należy wskazać jednoznacznie, że H. N. w tej grupie pracowników nie było.

Członkowie pozwanego konsorcjum zawierając 16 kwietnia 2014 r. umowę 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 dzierżawy pomieszczeń na szatnie dla personelu, pomieszczeń gospodarczych niezbędnych do przechowywania sprzętu i środków czystości.

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 przede wszystkim mieniem tego (...) a nie własnym. Sprzęt sprząający, który był własnością Spółdzielni a nie dzierżawiony, został przez nią po zakończeniu świadczenia usług na rzecz (...) zabrany, co potwierdza świadek M. K.. Zabranie sprzętu potwierdziła sama powódka H. N.. Nie mogło zatem dojść do przekazania jakiegokolwiek mienia pomiędzy Spółdzielnią a pozwanymi firmami. Spółdzielnia (...) w K. w taki sposób organizowała 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. Sąd Rejonowy zauważył, 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.

Jedynie 30 osób (tzw. kuchenkowe) zostało przejętych przez (...) 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 pozwaną na potrzeby wykonywania usługi na tym obiekcie.

Sąd Rejonowy podniósł, iż początkowo Spółdzielnia (...) proponowała pracownikom, którzy nie zostali przejęci przez nowego wykonawcę, nie rozwiązała stosunków pracy ze Spółdzielnią i nie nawiązała 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 zdaniem Sądu Rejonowego świadczy, że po pierwsze świadczenie usługi utrzymania czystości na obiekcie (...) w B. nie stanowiło 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.

Jak podkreślił Sąd Rejonowy, 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 przejścia składników majątkowych. Sąd Rejonowy 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. Opisując 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 zmiany podmiotowej w stosunku pracy, to zapewne nie doszło do transferu zakładu pracy.

Dokonując wykładni art. 23<sup>1</sup> §1 k.p. Sąd Rejonowy powołał się na bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego, w tym wyroki Sądu Najwyższego: z 26 lutego 2003 r. (w sprawie I PK 67/02), 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 (...) z uwzględnieniem uregulowań prawa Unii Europejskiej, w tym art. 1 dyrektywy Rady (...) 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)

Sąd Rejonowy podniósł, że 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. 23<sup>1</sup> § 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”. 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. Poszczególne składowe ściśle współzależą od siebie. Niekiedy zadania i majątek nie muszą iść w parze. Mogą zaistnieć sytuacje, w których nowy pracodawca przejmie zadania, z pominięciem majątku. Warto odnotować, że 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. Sąd Rejonowy wskazał, że w orzecznictwie przyjmuje się, że wygaśnięcie umowy dzierżawy (umowy o świadczenie usług) tylko wówczas jest przejściem zakładu przez wydzierżawiającego, gdy uzyskuje on władztwo faktyczne nad zakładem.

Na koniec Sąd I instancji 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 Rejonowy, że nie doszło do przejęcia części zakładu pracy przez członków konsorcjum nie pozwala przyjąć, że doszło do przejęcia tych pracowników przez kolejnego wykonawcę usługi na terenie (...) tj. pozwanego B. P..

Z tych też względów Sąd Rejonowy oddalił w całości powództwo H. N..

O kosztach procesu Sąd I instancji rozstrzygnął na odstawie 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.

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

**Powyższy wyrok zaskarżył apelacją pełnomocnik powódki H. N. w części tj. w zakresie pkt 1 dotyczącym powódki H. N..**

Wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niezastosowanie poprzez przyjęcie, że nie doszło do przejęcia przez pozwanych jako nowych pracodawców zakładu

pracy powódki, ani jego części, w sytuacji gdy przepis ten nie nakłada jednocześnie obowiązku przejęcia majątku, zwłaszcza gdy takiego majątku firma nie posiadała, a jedynie dzierżawiła go od (...).

Apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt 1 poprzez uwzględnienie powództwa H. N. w całości lub ewentualnie o uchylenie w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji.

Nadto pełnomocnik apelującej wniósł o zasądzenie od pozwanych na rzecz powódki H. N. kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za wszystkie instancje.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanych (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. wniósł o oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnej. Nadto pełnomocnik w/w pozwanych wniósł o zasądzenie od powódki na rzecz każdej z pozwanych kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:**

#### **Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, z uwagi na bezzasadność zarzutu apelacyjnego dotyczącego naruszenia art 23<sup>1</sup> §1 k.p.**

Sąd Okręgowy przyjmuje stan faktyczny ustalony przez Sąd Rejonowy za własny i uznaje go za wystarczający do rozpoznania apelacji.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej wykładni art 23<sup>1</sup>§1 k.p., której konsekwencją było uznanie, że przepis ten nie miał w sprawie zastosowania.

Zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 1 KP, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Przepis ten po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej należy interpretować zgodnie z prawem unijnym. Zważywszy, że nie definiuje on 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 ustalenie jego prospółnotowej wykładni w tym zakresie.

Charakterystyka pojęcia przejścia przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub części zakładu pracy na innego pracodawcę ujęta w dyrektywie 2001/23/WE wyznacza zatem treść pojęcia przejścia zakładu pracy lub części zakładu pracy na innego pracodawcę w art. 23<sup>1</sup> KP.

Przepis 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 przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów 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; Jak wyjaśnił 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”

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

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).

W celu 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.

W przedmiotowej sprawie mieliśmy do czynienia z sytuacją, w której nowy usługobiorca – konsorcjum spółek w skład, której wchodzi m.in. pozwana Spółka z o.o. (...) oraz (...) C. (...), a następnie B. P. przejął usługi w zakresie kompleksowego utrzymania czystości, w tym obsługi kuchenek oddziałowych, obrotu bielizną i czynności pomocniczych przy pacjencie od poprzedniego usługobiorcy, wykonującego je na rzecz podmiotu zamawiającego usługę (...) w B.. Wprawdzie przejście zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę w wyniku współdziałania trzech podmiotów nie różni się od przejścia w następstwie działania tylko dwóch podmiotów: przekazującego i przejmującego. Wymaga jednak całościowej analizy stanu faktycznego sprawy, zarówno w odniesieniu do przyjętych zadań, jak i składników majątkowych.

W tym celu należy odwołać się do wypracowanych w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Najwyższego kryteriów ustalania istnienia takiej jednostki, jak przypisanie jej określonego zadania, wyodrębnienie zespołu pracowników, ustalenie określonej struktury kierownictwa, umożliwienie dysponowania środkami materialnymi, urządzeniami, specjalistyczną wiedzą, wypracowanie metod organizacji pracy itp. Należy przypomnieć, że Sąd Najwyższy w wielu orzeczeniach przyjął odpowiadające unijnemu pojęciu jednostki gospodarczej określenie części zakładu pracy, wskazując, że jest to pewna zorganizowana całość, na którą składają się określone elementy materialne i niemajątkowe, system organizacyjny i struktura zarządzania, które dają możliwość dalszego wykonywania pracy przez zatrudnionych w niej pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2010 r., I PK 210/09, i powołane tam orzeczenia).

Kolejnym krokiem powinno być ustalenie, jakiego rodzaju jednostka jest przedmiotem przejścia w danej sprawie, a w szczególności, czy jest to jednostka, którą konstituuje przede wszystkim zespół pracowników, czy też o jej wyodrębnieniu przesądzają składniki materialne (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 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, I PK 179/11 i I PK 180/11).

Sąd Rejonowy stwierdził, że przejęcie pracowników w trybie art 23<sup>(1)</sup> k.p. przez pozwanych dotyczyło jedynie 30 pracowników (...) pracujących przy obsłudze kuchenek oddziałowych. Również Spółdzielnia (...) przejęła uprzednio (na podstawie umowy z 24.10. 2013r.) w/w pracowników tzw. kuchenkowe oraz majątek od (...) w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p.. (...) zawierając umowy zarówno ze Spółdzielnią jak i z pozwanymi na obsługę kuchenek oddziałowych wydzierżawiał

im w ramach umowy sprzęt będący własnością (...) i przekazywał swoich pracowników. Powyższe wynika z listy przejętych pracowników oraz z zawartej przez pozwanych umowy dzierżawy z 16 kwietnia 2014 roku. I tak pozwani w związku z realizacją usługi wydzierżawili od (...) sprzęt i urządzenia znajdujące się na wyposażeniu kuchenek oddziałowych, 2 wózki akumulatorowe wraz z 2 prostownikami, 2 garaże w zakresie wykonywania usługi dotyczącej transportu posiłków i bielizny w zakresie wskazanym w umowie dzierżawy. Przejęcie przez Spółdzielnię, a następnie pozwanych pracowników pracujących przy obsłudze kuchenek oddziałowych i majątku oznaczało niewątpliwie przejęcie zorganizowanej jednostki stanowiącej część zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>(1)</sup> k.p.

Jak wynika jednak z ustaleń Sądu Rejonowego powódka nigdy nie była pracownikiem (...), ani nie była zatrudniona na stanowisku kuchenkowej. Jej sytuacja była zatem odmienna od sytuacji kuchenkowych. Powódka była zatrudniona przez Spółdzielnię (...) od 2004 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako brygadystka zajmująca się kompleksowym utrzymaniem czystości w (...). Usługi te wykonywała przy pomocy sprzętu będącego własnością Spółdzielni. Po przejęciu usługi kompleksowego utrzymania czystości w (...) przez pozwanych, Spółdzielnia – jak wynika z zeznań M. K. - nie przekazała pozwany swojego sprzętu, ale zabrała go ze sobą. Pozwani świadczyli usługi utrzymania czystości w (...) przy użyciu własnych środków i własnego sprzętu w postaci wózków serwisowych do sprzątania, maszyn, szorowarek, polerek. Pozwane konsorcjum – podobnie jak poprzednio Spółdzielnia - wydzierżawiło od (...) jedynie pomieszczenia niezbędne do przechowywania sprzętu służącego do sprzątania i na szatnie dla pracowników. Sąd Okręgowy stoi na stanowisku stanowisko, że brak przejęcia przez pozwane konsorcjum narzędzi służących bezpośrednio do wykonania usługi, pomimo wydzierżawienia infrastruktury tożsamej z wydzierżawioną przez poprzedniego wykonawcę usługi, nie wypełnia hipotezy normy art. 23<sup>(1)</sup> K (tak por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK 18/08, z dnia 4 lutego 2010 r., III PK 49/09, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 31 stycznia 2019 r., III AUa 1238/18, *legalis*).

Spółdzielnia nie przekazała też pozwany zadań wynikających z podpisanej przez siebie ze (...) umowy z 24 października 2013 roku. Ta bowiem została zerwana przez Spółdzielnię w drodze jednostronnego oświadczenia z 25 marca 2014 roku. Spółdzielnia nie zaproponowała (...) innego usługobiorcy na swoje miejsce. Zachowanie Spółdzielni postawiło (...) pod przysłowiową ścianą. Z dnia na dzień (...) został pozbawiony obsługi w zakresie sprzątania i wydawania posiłków dla pacjentów. Dlatego (...) musiał szybko znaleźć nowego wykonawcę usługi, co spowodowało dopuszczenie ofert na wykonywanie usług sprzątających w drodze zamówienia publicznego z wolnej ręki.

Pozwani rozpoczęli wykonywanie usługi na terenie (...) po wygraniu zamówienia z wolnej ręki, na podstawie nowej zawartej wyłącznie przez siebie i (...) umowy i na warunkach z tej umowy wynikających (na okres 3 miesięcy). Przejęcie wykonania usługi przez pozwane konsorcjum miało charakter tymczasowy i zabezpieczający interesy (...) do czasu wyłonienia docelowego wykonawcy usługi w drodze przetargu.

Pozwani przejęli zadania od (...), a nie od Spółdzielni. Prowadzona przez pozwanych jednostka w zakresie świadczenia usług sprzątania opierała się zadaniach ustalonych w nowej umowie, na własnym majątku i własnych pracownikach. Należy podkreślić, że Specyfikacja Warunków Zamówienia, ogłoszona przez (...) w B., nie zawierała informacji dotyczącej konieczności przejęcia pracowników poprzedniego wykonawcy usługi. Dlatego oferta złożona przez pozwane konsorcjum w trybie zamówienia z wolnej ręki na wykonanie usługi kompleksowego utrzymania czystości w (...) (...) w B. nie zawierała w formularzu cenowym kosztów związanych z przejęciem pracowników od poprzedniego wykonawcy usługi. Pozwane konsorcjum w ofercie oświadczyło, że dysponuje odpowiednim potencjałem technicznym oraz osobami zdolnymi do wykonania zamówienia (oferta k. 1280-1284 akt) Jednocześnie do oferty pozwane konsorcjum dołączyło wykaz osób zatrudnionych w Spółkach Konsorcjum na podstawie umów o prace odpowiedzialnych za wykonanie zamówienia, w szczególności za świadczenie usług oraz kontrolę jakości (wykaz osób k-1291).. Do kadry zarządzającej pozwanych należał dyrektor Oddziału (...), który nadzorował wykonanie usługi na rzecz (...), nadzór technologiczny sprawował K. S. i A. P., nadzór merytoryczny nad świadczeniem usług - (...), bieżący codzienny nadzór nad realizacją usługi: B. S. i M. W..

W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości przyjmuje się, że usługi sprzątanania mogą być oparte głównie na pracy ludzkiej, co oznacza, że przejście może się dokonać bez przejęcia istotnych składników materialnych, jeśli większość pracowników (w sensie liczby i kwalifikacji) została przejęta. Trybunał uznaje bowiem, że w sektorze usług sprzątających, których działalność opiera się głównie na sile roboczej, zespół pracowników, który prowadzi trwale wspólną działalność, może tworzyć jednostkę gospodarczą.

W przedmiotowej sprawie pozwane konsorcjum zatrudniło część pracowników, którzy uprzednio rozwiązali umowy o pracę ze Spółdzielnią (...) i wyrazili wolę pracy u pozwanych (40 osób), ale do wykonywania usługi pozyskali też własnych pracowników (54 osoby). Dodatkowo zatrudnili też 30 osób pracujących w Spółdzielni na podstawie umów cywilnoprawnych. Do przejęcia pracowników wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych art 23<sup>1</sup> k.p. nie ma zastosowania. Tym samym pozwani przejęli od Spółdzielni z ogólnej liczby 135, jedynie 40 pracowników do wykonywania usług sprzątanania, zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Zważywszy, że w pozwanym konsorcjum pracę świadczyły łącznie 154 osoby, to większość zatrudnionych stanowiła kadrę pozwanych, a nie Spółdzielni. Pozwani nie przejęli nikogo z kadry kierowniczej Spółdzielni, gdyż dysponowali własną. Pozwani nie przejęli zatem większości pracowników Spółdzielni.

Pozwane konsorcjum przejęło wyłącznie zadania kompleksowego utrzymania czystości pomieszczeń (...), które były wykonywane do tej pory przez Spółdzielnię (...). Przejęcie zadań nie nastąpiło jednak w drodze umowy pomiędzy Spółdzielnią i pozwanymi, jak podniesiono wyżej, ale w drodze umowy podpisanej przez pozwanych bezpośrednio ze (...). Taki sposób przejęcia zadań, bez jednoczesnego przejęcia mienia poprzednika, kadry kierowniczej, większości pracowników, nie spełnia kryterium przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w rozumieniu art 23<sup>(1)</sup> k.p.

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że przekazanie (przejęcie) wykonywanych zadań przy wykładni art. 23<sup>1</sup> § 1 KP ma podstawowe znaczenie jedynie w przypadku pracodawcy funkcjonującego w sferze publicznej. Tylko wtedy aspekt majątkowy traci na znaczeniu. Natomiast w przypadku pracodawcy funkcjonującego w sferze gospodarczej (jak w niniejszej sprawie) aspekt majątkowy ma podstawowe znaczenie. Podstawą wyróżnienia pracodawców funkcjonujących w tzw. sferze publicznej nie jest ich „publiczny” status, a realizacja misji społecznej (publicznej), która uwypukla czynnik zadaniowy. Nie jest ona ukierunkowana na osiągnięcie efektu gospodarczego, przez co pryzmat majątkowy traci na znaczeniu. (...) tych nie można postrzegać w ujęciu kapitałowym, gdyż nie taka jest ich funkcja. Zważywszy na cel ich działania należy podkreślić dominujący charakter zadań nad majątkiem służącym do ich realizacji. Do tej grupy pracodawców należy zaliczyć np. jednostki służby zdrowia (szpitale).

Realizacja usług w zakresie sprzątanania, żywienia i obsługi pacjenta na rzecz (...) przez pozwanych nie oznacza ich funkcjonowania w sferze publicznej. Funkcję publiczną realizuje (...) świadcząc na rzecz pacjentów usługi medyczne. Natomiast zawarcie przez pozwanych umowy ze (...) było za każdym razem nakierowane na zysk. W takiej sytuacji zadania nie mają dominującego znaczenia nad majątkiem.

Wykonywanie usługi utrzymania czystości na rzecz (...) przez pozwane konsorcjum opierało się zatem nie tylko na pracy ludzkiej (zadaniach), ale wymagało także składników majątkowych, których pozwane konsorcjum od Spółdzielni nie przejęło. W tym zakresie opierało się wyłącznie na własnym sprzęcie i narzędziach pracy.

Słusznie podnosi Sąd Rejonowy, że Spółdzielnia po przejęciu usługi sprzątanania przez pozwanych, nie zachowywała się konsekwentnie. Z jednej strony żądała bowiem przejęcia swoich pracowników przez pozwanych, z drugiej zaś nadal traktowała ich jako swoich pracowników. O czym świadczy fakt rozwiązania z częścią z nich umów o pracę w drodze porozumienia, a także przedstawianie pracownikom propozycji pracy na innych obiektach obsługiwanych przez Spółdzielnię i propozycji dowożenia ich do nowej pracy. Również powódka po przejęciu usług sprzątanania przez pozwanych, nadal uważała za swojego pracodawcę Spółdzielnię, skoro to jej także, a nie tylko pozwanym zgłaszała gotowość do pracy.

Reasumując należy podnieść, że pozwane konsorcjum nie przejęło od Spółdzielni zorganizowanej jednostki wykonującej kompleksowe usługi sprzątnia, która mogłaby stanowić część zakładu pracy w rozumieniu art 23<sup>1</sup> k.p. Wręcz przeciwnie pozwane konsorcjum świadczyło usługi na rzecz (...) przy pomocy nowo zorganizowanej jednostki, która dysponowała własnym majątkiem ( innym niż Spółdzielnia), własną kadrą zarządzającą (odmienną od kadry Spółdzielni) i nowo utworzonym personelem sprzątającym, w skład którego weszła li tylko mniejszość pracowników Spółdzielni. Jednostka ta nie była zatem tożsama z jednostką prowadzoną przez Spółdzielnię (...). Opierała się bowiem na odrębnym majątku, własnej kadrze zarządzającej i własnym zapleczu pracowników. W przedmiotowej sprawie art 23<sup>1</sup> k.p. nie ma zatem zastosowania.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art 102 k.p.c. Mając na względzie przedmiot i okoliczności sprawy oraz fakt, że powódka jest emerytką, Sąd odstąpił od obciążania jej kosztami postępowania apelacyjnego.