

Sygn. akt VIII **Pa 128/17**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	sekr. sądowy Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa E. T., G. S.

przeciwko Spółdzielni (...) w K.

o ustalenie, odprawę, odszkodowanie, wynagrodzenie

na skutek apelacji pozwanej Spółdzielni (...) w K.

od wyroku Sądu Rejonowego w T. G.

z dnia 26 kwietnia 2017r. **sygn. akt** IV P 412/16

1. zmienia zaskarżony wyrok w punktach od 1 do 4 w ten sposób, że oddala powództwo E. T.;
2. zmienia zaskarżony wyrok w punktach od 11 do 35 w ten sposób, że oddala powództwo G. S. o zapłatę wynagrodzenia za okres od 1 stycznia 2014r. do 31 stycznia 2016r. z ustawowymi odsetkami;
3. zmienia zaskarżony wyrok w punktach 37 i 38 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 331 zł (trzysta trzydzieści jeden złotych) tytułem opłaty sądowej;
4. zmienia zaskarżony wyrok w punktach 39 i 40 w ten sposób, że odstępuje od obciążania powódek kosztami zastępstwa procesowego;
5. oddala apelację w pozostałej części;
6. odstępuje od obciążania powódek kosztami procesu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Powódka E. T. w pozwie wniesionym przeciwko Spółdzielni (...) w K. domagała się:

1. ustalenia w trybie art. 189 k.p.c., że doszło do rozwiązania umowy o pracę z dniem 31 października 2013 roku w trybie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia,
2. zasądzenia kwoty 4.953 zł z odsetkami od dnia 1 listopada 2013 roku tytułem odprawy pieniężnej,
3. zasądzenia kwoty 4.953 zł z odsetkami od dnia 1 listopada 2013 roku tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,
4. zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego,
5. zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki naprawienia szkody spowodowanej odmową przyznania jej świadczeń z ubezpieczenia społecznego tj. prawa do wcześniejszej emerytury przez zapłatę na jej rzecz kwoty 6.200 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu,
6. wydania świadectwa pracy.

W uzasadnieniu wskazała, że w myśl przepisów ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika odprawy pieniężne przysługują, w gdy zwolnienia następują z przyczyn niedotyczących pracownika w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę klub na mocy porozumienia stron z określoną liczbą pracowników w okresie nie przekraczającym 30 dni. Do zwolnień grupowych zaliczamy sytuację, w której pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników zwalnia z wymienionym okresie: 10 pracowników, gdy zatrudnia mniej niż 100 osób, 10 % załogi, gdy w firmie pracuje co najmniej 100 osób, ale mniej niż 300, 30 pracowników, gdy zakład zatrudnia co najmniej 300 osób. Pozwana spełniła ww. przesłanki, ponieważ zatrudniała więcej niż 20 pracowników i zwolniła ponad 40 osób w okresie nieprzekraczającym 30 dni. Pozwana porzuciła powódkę z dnia na dzień i dokonała niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Pozwana nie wydała powódce świadectwa pracy. Powódka nabyłaby prawo do wcześniejszej emerytury w sierpniu 2013 roku. Natomiast go nie nabyła, ponieważ nie mogła przedłożyć świadectwa pracy w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. W związku z powyższym powódka poniosła szkodę w postaci odmowy przyznania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a od sierpnia 2013 roku świadczeń tytułem wcześniejszej emerytury. Niewątpliwie pobieranie przez powódkę renty zamiast świadczenia przedemerytalnego powoduje obniżenie jej miesięcznych dochodów.

Powódka G. S. wniosła pozew przeciwko Spółdzielni (...) w K. domagając się:

1. ustalenia na podstawie art. 189 k.p.c., że powódka pozostawała w gotowości do pracy od 1 września 2013 roku do 31 stycznia 2016 roku,
2. zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy od 1 września 2013 roku do 31 stycznia 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności każdorazowego wynagrodzenia do dnia zapłaty,
3. sprostowania świadectwa pracy przez usunięcie zapisu o okresach nieskładkowych od 31 lipca 2013 roku do 31 stycznia 2016 roku i wskazania, że stosunek pracy został rozwiązany przyczyny niedotyczącej pracownika,
4. zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że nie mogła świadczyć pracy na rzecz pozwanej, gdyż doznała przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy - nie wyrażał on zgody na dopuszczenie jej do pracy, uznając się tym samym za niewłaściwy. Wskazano, iż w dniu 31 lipca 2013 roku (...) Szpital (...) zawarł umowę z (...) Spółką z o.o. na kompleksowe sprzątnięcie Szpitala od dnia 1 sierpnia 2013 roku i Szpital był sprzątnięty przez pracowników tej firmy. Zgodnie natomiast z wyciągiem z Krajowego Rejestru Sądowego, jednym ze współników (...) Spółki z o.o. jest pozwana, natomiast skład Zarządu jest tożsamy ze składem Zarządu pozwanej, bowiem jej Prezesem jest R. M.. Zatem pozwana wiedziała, że powódka stawiała się do pracy od 31 lipca 2013 roku - pozostawała w gotowości do pracy. Powódka powołała przepis art. 81 § 1 k.p. Podała, że wyrażała swoją gotowość do podjęcia pracy począwszy od 31 lipca 2013 roku. Wielokrotnie wykazywała wolę niezwłocznego podjęcia pracy i oddania się do dyspozycji pozwanej. Powódka w wystarczającym stopniu uzewnętrzniała gotowość do wykonywania pracy. Pozwana bezpodstawnie negowała istnienie stosunku pracy pomiędzy nią i powódką. Powódka wykazała, że w okresie kiedy pozwana bezpodstawnie odmawiała dopuszczenia jej do pracy tj. od 31 lipca 2013 roku cały czas była gotowa do jej faktycznego wykonywania. N. pracy przez powódkę było konsekwencją niedopuszczenia jej do pracy przez pozwaną. Nie sposób było oczekiwać codziennej fizycznej obecności powódki w pracy, gdzie nie miała wyznaczonego miejsca jej świadczenia i skoro po stronie pozwanej, kwestionującej istnienie stosunku pracy, nie było woli dopuszczenia jej do pracy. Wielokrotne zgłaszanie przez powódkę gotowości podjęcia pracy wraz z prośbą o wskazanie miejsca świadczenia pracy, rozmowa przeprowadzona z prezesem pozwanej na temat dalszego zatrudnienia i wreszcie wystąpienie z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy, stanowi dostateczne uzewnętrznienie zamiaru świadczenia pracy. Pracodawca, który kwestionuje istnienie stosunku pracy, zobowiązany jest zapłacić wynagrodzenie pracownikowi za czas gotowości do pracy, jest on bowiem w sytuacji, w której z naruszeniem obowiązujących przepisów nie dopuszcza pracownika do pracy i pozbawia go wynagrodzenia za pracę.

Pozwana Spółdzielnia (...) w K. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództw w całości.

Wskazano, że od dnia 1 września 2013r. powódki zostały przejęte na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. przez kolejnego wykonawcę świadczącego usługi utrzymania czystości w Szpitalu. Szpital przekazał kolejnemu wykonawcy usługę stanowiącą placówkę zatrudnienia powódek. Przekazaniu usługi towarzyszyło przekazanie wszystkich pomieszczeń koniecznych do wykonywania usługi oraz sprzętu do tego niezbędnego. Kolejni wykonawcy zatrudnili znaczną część tych pracowników, których zatrudnił pozwany do dnia 31 sierpnia 2013r. w celu realizacji usługi na rzecz Szpitala. Z umów zawartych przez Szpital z kolejnymi wykonawcami wraz ze Specyfikacjami Istotnych Warunków Zamówienia wynika, że kolejni wykonawcy przejmowali te same zadania do wykonania oraz obejmowali te same pomieszczenia. Porównanie umowy nr (...) z dnia 28 czerwca 2010r. i umowy nr (...) z dnia 10 września 2013r. musi prowadzić do wniosku, że zachowana została tożsamość części zakładu pracy, tj. kolejny wykonawca przejął do wykonania te same zadania oraz objął w posiadanie te same składniki majątku. Niezmienne pozostały wymogi Szpitala dotyczące czasu pracy i obsady personelu sprzątniętego w poszczególnych komórkach organizacyjnych. W celu prawidłowego wykonywania usługi kolejni wykonawcy obejmowali w posiadanie te same pomieszczenia gospodarczo-socjalne.

Z ostrożności procesowej, na wypadek nieuznania przez Sąd, że doszło do przejęcia powódek przez kolejnego wykonawcę usługi, pozwany podnosił również, że powódki nie wykazywały gotowości do świadczenia pracy w okresie po dniu 31 sierpnia 2013r. Wskazano, że wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach w sprawie o sygn. akt (...) i (...) ustalający, że między powódkami a pozwanym w okresie od 31 lipca 2013r. do dnia 31 sierpnia 2013r. istniał stosunek pracy nie stanowi o dalszej gotowości powódek do świadczenia pracy po dniu 31 sierpnia 2013r. Przywołany wyrok nie wiąże Sądu w odniesieniu do dalszego, nieosądzanego okresu, podczas którego, w opinii powódek wykazywały one gotowość do świadczenia pracy na rzecz pozwanego. Powódki winny ponownie udowodnić fakt pozostawania w gotowości w okresie od dnia 1 września 2013r. do chwili obecnej.

W odniesieniu do powódki E. T. pozwana podniosła, że niezasadne jest żądanie zasądzenia odprawy pieniężnej ponieważ pozwana nie złożyła żadnego oświadczenia z którego wynikałaby wola rozwiązania stosunku pracy. Pozwana podniosła także, że żądanie odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę zostało zgłoszone

z naruszeniem art. 264 k.p. Ponadto zakwestionowała nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego przez powódkę.

Wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2017 roku Sąd Rejonowy w T. G. ustalił, że stosunek pracy łączący powódkę E. T. i pozwaną rozwiązał się w dniu 31 października 2013 roku w następstwie rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia i przyczyną rozwiązania umowy o pracę były okoliczności leżące po stronie pracodawcy, zasądził od pozwanej na rzecz E. T. 4.953 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 listopada 2013 roku tytułem odprawy pieniężnej, zasądził od pozwanej na rzecz E. T. 4.953 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 listopada 2013 roku tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, zasądził od pozwanej na rzecz E. T. 2.477,52 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 30 września 2016 roku tytułem odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy, oddalił powództwo E. T. o wydanie świadectwa pracy jako przedwczesne, w pozostałym zakresie oddalił powództwo E. T., zasądził na rzecz powódki G. S. wynagrodzenie za okres od września 2013r. do stycznia 2016 roku w kwocie po 1651,61 zł miesięcznie z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 10 – tego dnia następnego miesiąca i orzekł o kosztach procesu i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że pomiędzy powódkami a pozwaną Spółdzielnią (...) w K. toczyło się już postępowanie sądowe. Wyrokiem Sądu Okręgowego w G. z 30 lipca 2015 roku zostało ustalone między powódkami a pozwaną istnienie stosunku pracy w okresie od 31 lipca 2013 roku do 31 sierpnia 2013 roku.

Ustalono ponadto, że pomiędzy (...) Szpitalem (...) w T. a pozwaną 28 czerwca 2010 roku została zawarta umowa nr (...) o kompleksową obsługę w zakresie usług sprzątnięcia na okres od 1 sierpnia 2010 roku do 31 lipca 2013 roku. Zgodnie z postanowieniami umowy Szpital przekazał również pozwanej obok innych pracowników powódki w trybie art. 23¹ § 1 k.p. (§ 6 umowy), strony przewidziały także możliwość rozwiązania umowy za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia na koniec miesiąca kalendarzowego i za porozumieniem stron (§ 2 umowy). Powódki na podstawie umowy o kompleksową obsługę w zakresie usług sprzątnięcia z 28 czerwca 2010 roku nr (...)/RU (...) zawartej pomiędzy pozwaną a poprzednim pracodawcą powódek, tj. (...) Szpitalem (...) w T., w trybie art. 23¹ § 1 k.p. zostały przekazane pozwanej. Powódki stały się tym samym z mocy prawa pracownikami pozwanej i były zatrudnione na umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pracowników działu higieny szpitalnej. Miejscem świadczenia pracy w dalszym ciągu pozostał budynek dotychczasowego pracodawcy tj. (...) Szpitala (...) w T..

Pozwana 30 lipca 2013 roku wypowiedziała umowę nr (...) z dnia 28 czerwca 2010 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia. Tym samym pozwana w sposób faktyczny zakończyła wykonywanie umowy o świadczenie usług sprzątnięcia w dniu 30 lipca 2013 roku. Pozwana poinformowała powódki, że nie jest już ich pracodawcą i od 31 lipca 2013 roku pracodawcą powódek jest (...) S.A. w T..

Sąd ustalił też, że powódka E. T. w lipcu 2013 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim, które było kontynuowane do września 2013 roku. W październiku 2013 roku powódka wraz z innymi współpracownikami zgłaszała się do Szpitala na dyżury. Powódka nie kontaktowała się ze Spółdzielnią, również Spółdzielnia nie kontaktowała się z powódką. W tym czasie Spółdzielnia ani razu nie poinformowała ją o zmianie miejsca świadczenia pracy, miejscu zgłaszania gotowości do pracy, nie żądała usprawiedliwienia ewentualnych nieobecności w pracy. Powódka nie wypowiadała umowy o pracę, jak również nie rozwiązywała umowy bez wypowiedzenia. Spółdzielnia również nie wypowiadała powódce umowy o pracę. Strony także przez czynności konkludentne nie rozwiązywały stosunku pracy za porozumieniem. Strony są zgodne co do tego, że od 1 listopada 2013 roku nie łączył ich stosunek pracy. Z tych względów sąd pierwszej instancji przez czynności konkludentne ustalił, że stosunek pracy został rozwiązany bez wypowiedzenia przez pozwaną. Przyczyną rozwiązania umowy były okoliczności leżące po stronie pozwanej – brak pracy dla powódki.

Natomiast powódka G. S. zgłaszała się na tzw. dyżury do Szpitala do końca grudnia 2013r. Następnie zaprzestała przychodzenia na dyżury. W tym czasie Spółdzielnia ani razu nie poinformowała ich o zmianie miejsca świadczenia pracy, miejscu zgłaszania gotowości do pracy, nie żądała usprawiedliwienia ewentualnych nieobecności w pracy. Powódki z uwagi na konieczność utrzymania się podjęła pracę na umowę zlecenia. Oświadczeniem z dnia 23

października 2015 roku G. S. rozwiązała umowę o pracę z pozwaną. Okres wypowiedzenia upłynął 31 stycznia 2016 roku. Stosunek pracy między G. S. a pozwaną ustał 31 stycznia 2016r. G. S. otrzymała od pozwanej świadectwo pracy, z którego wynika, że w okresie od 1 sierpnia 2010 roku do 31 stycznia 2016 roku była zatrudniona przez pozwaną.

Powódki miały otrzymywać wynagrodzenie z dołu każdego 8 dnia następnego miesiąca.

W rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy wskazał, że wyrok, który zapadł przed Sądem Okręgowym w G. w dniu 30 lipca 2015r. w sprawie akt VIII (...) zaważył na rozstrzygnięciu niniejszej sprawy. Wyrok zapadły w niniejszym postępowaniu dotyczy kontynuacji sytuacji faktycznej następującej po rozstrzygnięciu w sprawie (...). Zastrzeżenie to jest tym bardziej istotne, jeżeli zauważy się, że jedyna aktywność pozwanej Spółdzielni wyrażająca jej stanowisko co do istnienia z powódkami stosunku pracy, do czasu złożenia w niniejszym postępowaniu odpowiedzi na pozew, przypada na okres objęty wyrokiem w sprawie (...) i została oceniona prawnie przez Sąd Okręgowy. Podkreślono, że informacja o zmianie pracodawcy musi zostać konsekwentnie oceniona przez Sąd rozpoznający sprawę tak samo, jak uczynił to Sąd Okręgowy. Podobnie rzecz się ma co do stanowisk powódek i Spółdzielni, że nie łączy je stosunek pracy, jak również faktu, że powódki mimo wiedzy, że Spółdzielnia już nie świadczy usług na terenie (...) S.A., to przychodziły na tzw. dyżury właśnie do (...) S.A., bo chciały nadal pracować w Szpitalu.

Podkreślono, że w wyroku Sąd Okręgowy ustalił, że pomiędzy powódkami i pozwaną w okresie od 31 lipca 2013 roku do 31 sierpnia 2013 roku istniał stosunek pracy, a także zasądził od pozwanej wynagrodzenie za okres od 31 lipca 2013 roku do 31 sierpnia 2013 roku na rzecz powódki G. S. w kwocie po 1651,61zł.

W dalszych rozważaniach prawnych Sąd pierwszej instancji wskazał, że powyższe rozstrzygnięcie ma swoje dalsze następstwa gdyż mimo, że w sprawie (...) obie strony stosunku pracy tj. tak powódki, jak i pozwana zgodnie twierdzili, że nie łączy je stosunek pracy - tak powódki, jak i Spółdzielnia twierdziły, że powódki łączy stosunek pracy z (...) S.A., a przepis art. 65 § 2 k.c. nakazywałby badanie zgodnej woli stron, to jednak wyroki Sądu Okręgowego w G. ustalające stosunek pracy w okresie od 31 lipca 2013 roku do 31 sierpnia 2013 roku przesądziły w niniejszym postępowaniu, że dla bytu stosunku prawnego między powódkami a pozwaną nie ma znaczenia ich stanowisko co do tego faktu, czy je łączy stosunek pracy, a zwłaszcza moment, kiedy powódki zmieniły zdanie i uznały, że jednak "czują się" pracownicami pozwanej Spółdzielni. Sąd też stwierdził, że nie ma wątpliwości, że powódki w ogóle nie zgłaszały bezpośrednio gotowości do pracy pozwanej Spółdzielni. Sytuacja ta jest zupełnie zrozumiała, skoro powódki nie czuły się pracownicami Spółdzielni, to trudno, aby zgłaszały Spółdzielni gotowość do pracy. Powódki przychodziły do miejsca, w którym świadczyły dotychczas pracę. Jednak jak zauważył Sąd Okręgowy "powódki przez cały sierpień 2013 roku zgłaszały gotowość do pracy, przychodziły zgodnie z grafikiem sporządzonym przez Spółdzielnię, podpisywały listy obecności przekazane przez Spółdzielnię. Zatem stawiały się w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę - Spółdzielnię, innego miejsca świadczenia pracy Spółdzielnia nie wskazała. W tej sytuacji należało uznać, że powódki zgłaszały gotowość do pracy Spółdzielni". W konsekwencji Sąd przyjmuje za własny pogląd, że zgłaszanie się przez powódki do Szpitala było tożsame ze zgłoszeniem gotowości do pracy Spółdzielni i bez znaczenia jest, że każda z powódek знаła adres siedziby Spółdzielni, wiedziała o Oddziale w G., a nade wszystko wiedziała, że Spółdzielnia już nie świadczy usług na rzecz Szpitala i w (...) S.A. nie ma już nawet przedstawicieli Spółdzielni, którym można byłoby zmanifestować chęć świadczenia pracy. Z tych względów, zgłaszanie się w byłym miejscu świadczenia pracy należy konsekwentnie uznać za manifestowanie wobec Spółdzielni chęci świadczenia pracy. Bez znaczenia jest to, że powódki chciały świadczyć pracę na terenie Szpitala, gdzie pozwana Spółdzielnia już nie świadczyła usług.

Wskazano, że pozwana Spółdzielnia poinformowała na piśmie w lipcu 2013 roku powódki, że nie są one już pracownicami Spółdzielni, lecz szpitala (...) S.A. Stanowisko to jest jedynym stanowiskiem pozwanej, aż do odpowiedzi na pozew, w którym Spółdzielnia zajmuje jakiekolwiek stanowisko co do ewentualnego istnienia stosunku pracy z powódkami. Jak wskazał Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku "Fakt, że Spółdzielnia była przekonana, że umowa z 28 czerwca 2010 roku rozwiązała się przed terminem nie ma znaczenia. Powódki w dniu 31 lipca 2013 roku nie zostały przejęte przez Szpital. W kolejnym dniu tj. 1 sierpnia 2013 roku usługi w zakresie sprzątnięcia Szpitala zostały zlecone innej firmie. Szpital nie przejął tego zadania. Brak podstaw do stwierdzenia, że powódki stały się pracownicami pozwanego Szpitala. Stosunek pracy pomiędzy powódkami i Spółdzielnią w okresie tj. od 31 lipca 2013

roku do 31 sierpnia 2013 roku, trwał nadal. W orzecznictwie przyjmuje się, że można uznać jego rozwiązanie przez fakty konkludentne – wyrok Sądu Najwyższego z 26 maja 2000r., I PKN 677/99, wyrok z 7 października 2008r., II PK 56/08. Jednak z okoliczności sprawy musi wynikać, że taka była wola strony rozwiązującej umowę – np. przy zakończeniu prowadzenia działalności gospodarczej. W sprawie takie okoliczności nie wystąpiły. Wręcz przeciwnie Spółdzielnia wystosowała do każdej z powódek pismo informujące, że przejmuje ją Szpital. Zatem Spółdzielnia zdawała sobie sprawę, że stosunek pracy trwa. Z powyższego pisma w żaden sposób nie wynika wola rozwiązania umów o pracę. "

Z powyższego, w ocenie Sądu Rejonowego wynika ustalenie, że pismo pozwanej Spółdzielni, w którym informuje powódki, że nie jest już ich pracodawcą, lecz jest nim Szpital (...) S.A., ma ten skutek, że stanowi potwierdzenie pozostawania z powódkami w stosunku pracy. Skoro zatem jednoznaczna w swej treści informacja, że powódki z dniem 31 lipca 2013 roku stały się pracownicami Szpitala (...) S.A., bowiem nastąpiło przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę winno być uznane za potwierdzenie istnienia stosunku pracy, to oczywiście milczenie Spółdzielni już po tym piśmie, aż do odpowiedzi na pozew, zdaniem Sądu, konsekwentnie winno być uznawane za milczące potwierdzenie stosunku pracy z powódkami. Co więcej, bez znaczenia jest to, do kiedy powódki przychodziły do Szpitala i zgłaszały swoją "gotowość" Spółdzielni. Podobnie jak bez znaczenia jest to, czy powódka T. wysyłała zwolnienia lekarskie do Spółdzielni. Pismo z lipca 2013 roku stanowi jednoznaczne potwierdzenie stanowiska Spółdzielni, co do faktu, że łączy ją z powódkami stosunek pracy, a Spółdzielnia potwierdzając istnienie stosunku pracy i mając wiedzę, że powódki nie mogą świadczyć pracy na terenie Szpitala nie wskazała im innego miejsca świadczenia pracy. W konsekwencji pozwana Spółdzielnia w pełni świadomie akceptowała fakt, że ma kilkudziesięciu pracowników, co do których nie wskazała im nowego miejsca świadczenia pracy. Nie można zatem wymagać od pracowników, w tym powódek, aby ci zgłaszali Spółdzielni swoją gotowość do pracy, bez wskazania, gdzie pracę tą mają świadczyć. W istocie zatem Spółdzielnia zwolniła powódki z obowiązku świadczenia pracy, mimo trwającego nadal stosunku zatrudnienia. Skoro pracodawca nie wymaga od pracownika pracy i godzi się na to, że mimo braku świadczenia pracy będzie musiał pracownikowi zapłacić wynagrodzenie, to jest to prawo pracodawcy. Stanowisku temu nie stoi na przeszkodzie przepis art. 80 k.p. W realiach sprawy pozwana tolerowała sytuację, że „gotowość” powódek do pracy była wyrażana nadzwyczaj oszczędnie i de facto ograniczała się do psychicznej gotowości powódek do powrotu do pracy w razie umożliwienia tego przez Spółdzielnię.

W rozważaniach prawnych Sąd pierwszej instancji powołał orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2016r., I PK 185/15.

W ocenie Sądu prawidłowość wniosku o akceptowaniu przez Spółdzielnię (...) do pracy wyłącznie w formie psychicznego nastawienia powódek ma swe potwierdzenie w świadectwie pracy wydanym G. S., w którym Spółdzielnia potwierdza istnienie stosunku pracy aż do 31 stycznia 2016 roku i to bez jakiegokolwiek świadczenia pracy przez tę osobę, bez fizycznego manifestowania woli świadczenia pracy przynajmniej od stycznia 2014 roku do stycznia 2016 roku. Co więcej pozwana Spółdzielnia w pełni honorowała wypowiedzenie umowy dokonane przez G. S., a zatem G. S., zdaniem Spółdzielni, była jej pracownikiem do 31 stycznia 2016 roku, mimo braku świadczenia pracy i fizycznego manifestowania przez dwa lata gotowości do pracy.

W ocenie Sądu powyższa milcząca akceptacja Spółdzielni dotyczyła nie tylko G. S., ale i również innych pracowników, w tym powódki E. T.. W każdym tym przypadku Spółdzielnia tolerowała brak świadczenia pracy przez pracownice, nie wskazywała miejsca świadczenia pracy, nie wymagała obecności w miejscu pracy, nie żądała usprawiedliwienia ewentualnych nieobecności w pracy. W istocie zatem kolejnym momentem, kiedy Spółdzielnia reaguje jest moment odpowiedzi na pozew, kiedy wnosi o oddalenie żądań powódki T.. Tego rodzaju sytuacja uzasadnia wnioski, że w istocie dopiero w odpowiedzi na pozew ujawniła się w sposób jednoznaczny wola Spółdzielni niekontynuowania umowy o pracę z powódką. Do tego momentu Spółdzielnia po prostu milczała, a to milczenie musi być uznawane za potwierdzenie istnienia stosunku pracy bez obowiązku jej świadczenia przez pracownika. W pozwie powódka E. T. domagała się odsetek ustawowych za opóźnienie od 1 listopada 2013 roku od odpłaty pieniężnej i odszkodowania co potwierdza, że powódka pozostawała w stosunku pracy do 31 października 2013 roku.

Sąd podkreślił, że nie ma wątpliwości, iż pozwana Spółdzielnia nie miała dla powódek żadnej pracy, bo gdyby było inaczej, to niewątpliwie pozwana zaproponowałaby powódkom inne miejsce świadczenia pracy. Podkreślono, że już 5 czerwca 2013 roku Spółdzielnia pisemnie poinformowała Powiatowy Urząd Pracy w T. o zamiarze dokonania zwolnień grupowych powódek, z którego następnie sama się wycofała. Wynika z tego, że pozwana Spółdzielnia doskonale zdawała sobie sprawę z tego, że jest pracodawcą powódek i że po zakończeniu wykonywania umowy o sprzątnięcie szpitala, z końcem lipca 2013 roku będzie musiała albo przenieść powódki w inne miejsce pracy albo też zwolnić je za wypowiedzeniem i wypłatą odpraw z tytułu zwolnień grupowych. Zdaniem Sądu, stanowisko pozwanej prezentowane w sprawie (...), jak i w niniejszym postępowaniu, że nie jest pracodawcą powódek jest jedynie wyrazem takiego trwania w przekonaniu, że problem z powódkami jakoś się rozwiąże bez uszczerbku finansowego dla Spółdzielni.

W odniesieniu do żądania powódek ustalenia określonych okoliczności powołano art. 189 k.p.c. W ocenie Sądu interes prawny istnieje zawsze, kiedy występuje niepewność co do istnienia stosunku pracy. W niniejszej sprawie powódki E. T. miała niewątpliwie interes prawny w ustaleniu daty, sposobu, przyczyn ustania stosunku pracy. Strona pozwana zaprzeczała bowiem istnieniu stosunku pracy z powódką, niczego powódce nie potwierdzała na piśmie. Nie ma też najmniejszych wątpliwości, że żadna ze stron nie złożyła wypowiedzenia umowy, E. T. nie rozwiązała z pozwaną stosunku pracy z winy pracodawcy. Nie zostało zawarte nawet w formie konkludentnej porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Z tych względów Sąd uznał, że jedyną prawną możliwością rozwiązania z powódką T. umowy o pracę jest rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia.

Roszczenie G. S. o ustalenie pozostawania w gotowości do pracy Sąd Rejonowy oddalił ponieważ powódka nie miała interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie za okresy za które domagała się zasądzenia wynagrodzenia za gotowość do pracy.

Sąd stwierdził, że konsekwencją ustalenia, że stosunek pracy z powódką E. T. rozwiązał się bez wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy skutkowało uwzględnieniem żądania zasądzenia odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 i art. 10 ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i odszkodowania na podstawie art. 58 k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. Sąd I instancji uznał, że nie można przyjąć aby E. T. naruszyła przepis art. 264 § 2 k.p.

W ocenie Sądu I instancji powódka nie udowodniła zasadności żądania odszkodowania w kwocie 6.200 zł za szkodę spowodowaną odmową przyznania jej świadczeń z ubezpieczenia społecznego ponieważ nie wykazała jakie świadczenie miałyby jej przysługiwać – świadczenie przedemerytalne czy wcześniejsza emerytura. Jednakże brak wydania świadectwa pracy spowodował u powódki szkodę w postaci zmniejszonego wynagrodzenia – art. 99 k.p. Sąd Rejonowy wskazał, że nie jest związany wskazaną podstawą prawną żądania i zasądził odszkodowanie na podstawie art. 99 § 2 k.p.

Z kolei żądanie powódki E. T. dotyczące wydania świadectwa pracy zostało oddalone jako przedwczesne.

W zakresie żądania powódki G. S. o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 81 § 1 k.p.

Żądanie sprostowania świadectwa pracy zostało oddalone ponieważ powódka nie wykazała, że dochowała terminu i trybu sprostowania świadectwa pracy.

Powyższy wyrok w zakresie pkt 1-4, 7-35, 37-42 zaskarżyła pozwana. W apelacji zarzuciła:

1. Błąd w ustaleniu stanu faktycznego, polegający na ustaleniu, że:

A. Stosunek pracy z powódką E. T. został rozwiązany bez wypowiedzenia przez S.. Przyczyną rozwiązania umowy były okoliczności leżące po stronie Spółdzielni – brak pracy dla powódki- w sytuacji gdy pozwana nigdy nie rozwiązała stosunku pracy z powódką E. T., uznając, iż powódka została przejęta w trybie art. 23¹ k.p. przez kolejnego wykonawcę zamówienia publicznego, a

przejęcie oznacza kontynuację zatrudnienia u innego podmiotu, a nie rozwiązanie stosunku pracy przez dotychczasowego pracodawcę.

B. Pominięcie przy ustalaniu stanu faktycznego okoliczności istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy, a wynikającej z zebranego i dopuszczonego materiału dowodowego, że kolejni wykonawcy świadczący usługi utrzymania czystości na rzecz (...) S.A. z siedzibą w T.: (...) sp. z o.o. oraz (...) Company sp. z o.o. sp.k. zaoferowali pracę 37 byłym pracownikom Szpitala w T., w tym powódce G. S., która nie przyjęła oferty tych wykonawców pracy w Szpitalu na dotychczasowych warunkach płacowych, co wskazuje, że u wykonawców tych powstało zapotrzebowanie na pracę w związku z przejęciem zadania, a nadto wskazuje na postawę powódki G. S., które mając ofertę pracy na terenie szpitala, nie przyjęła jej.

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) art. 81 § 1 k.p. przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, wobec uznania, że powódce G. S. należne jest wynagrodzenie za okres od 1 września 2013 roku do 31 stycznia 2016 roku, to jest za czas niewykonywania pracy, gdyż była gotowa do jej wykonywania, a doznała przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, podczas gdy powódka dysponując wszelkimi informacjami o pozwanej, nie nawiązała żadnego kontaktu z pozwaną i nie zgłaszała pozwanej swojej gotowości do pracy w spornym okresie.

b) art. 81 § 1 k.p. przez błędną jego wykładnię polegającą na uznaniu, że

- pracownik nie musi zgłaszać gotowości do pracy podmiotowi, którego uważa za pracodawcę, w sytuacji gdy podmiot ten nie uważa się za jego pracodawcę (uważa, że nastąpiła zmiana pracodawcy w trybie art. 23¹ § 1 k.p.) i tym samym nie wskazuje pracownikowi miejsca świadczenia pracy i w takich okolicznościach wystarczająca dla stwierdzenia spełnienia przesłanki gotowości do pracy jest „psychiczna gotowość” pracownika do pracy.
- o spełnieniu przesłanki gotowości do pracy świadczy wystąpienie przez pracownika z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy.

c) art. 23¹ § 1 k.p. przez błędną jego wykładnię i w konsekwencji niezastosowanie wobec uznania, że nie doszło do przejęcia powódek przez kolejnych wykonawców świadczących usługi utrzymania czystości w Szpitalu w T., podczas gdy wykonawcy ci przejęli tożsame zadanie (utrzymanie czystości w Szpitalu), wykonywane na tej samej bazie pomieszczeń i sprzętów i w ten sam sposób oraz powstało u nich zapotrzebowanie na pracę w związku z przejętym zadaniem,

d) art. 8 k.p. na skutek jego niezastosowania i w konsekwencji zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki G. S. wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy na rzecz pozwanej w okresie od 1 września 2013 roku do 31 stycznia 2016 roku w sytuacji gdy powódka ze swojego prawa uczyniła użytek sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, m.in. z tego powodu, iż domaga się wynagrodzenia od pozwanej, a nie kontaktowała się z pozwaną w ogóle w spornym okresie, choć miała taką możliwość i sposobność, korzystała z pomocy prawnej i pomocy związkowej, miała możliwość wykonywać dotychczasową pracę, na dotychczasowych warunkach płacowych u kolejnego wykonawcy od września 2013 roku, ale odmówiła przyjęcia oferty, domagała się zatrudnienia wyłącznie w Szpitalu i zgłaszała wyłącznie Szpitalowi gotowość do pracy oraz ostatecznie uzyskała zatrudnienie w Szpitalu od 1 stycznia 2014 roku.

e) art. 56 k.p. w związku z 58 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, bowiem w niniejszej sprawie nie doszło do rozwiązania przez pozwaną bez wypowiedzenia umowy o pracę z powódką E. T. z przyczyn leżących po stronie pozwanej, ponieważ - z uwagi na przejęcie powódki w trybie art. 23¹ § 1 k.p. przez kolejnych wykonawców usługi sprzątnięcia - pozwana nie była pracodawcą powódki, względnie - jeśli uznać, że pozwana była pracodawcą powódki w spornym okresie - z uwagi na brak złożenia przez pozwaną powódce oświadczenia o rozwiązaniu z nią stosunku pracy, brak woli takiego rozwiązania po stronie pozwanej oraz brak czynności konkludentnych, które oznaczałyby

takie rozwiązanie i w konsekwencji błędne uznanie, że powódce należy się odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

f) art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracę z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych) poprzez jego niewłaściwe zastosowanie wobec chybionego uznania, że pozwana rozwiązała z powódką E. T. przez czynności konkludentne umowę o pracę bez wypowiedzenia, co skutkowało zasądzeniem od pozwanego na rzecz powódki odprawy pieniężnej za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

g) art. 99 § 2 k.p. w związku z art. 97 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w niniejszej sprawie wobec chybionego uznania, że pozwana zobowiązana była do wystawienia powódce E. T. świadectwa pracy i że powódce przysługuje odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy, w sytuacji gdy - z uwagi na przejęcie powódki w trybie art. 23¹ § 1 k.p. poprzez kolejnych wykonawców usługi sprzątania - pozwana nie była pracodawcą powódki, względnie - jeśli uznać, że pozwana była pracodawcą powódki w spornym okresie - z uwagi na brak rozwiązania przez pozwaną umowy o pracy z powódką.

h) art. 99 § 2 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 471 k.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie w niniejszej sprawie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki E. T. odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy, podczas gdy powódka nie wykazała w niniejszej sprawie zaistnienia szkody pozostającej w związku z niewydaniem w terminie świadectwa pracy.

i) art. 264 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i w konsekwencji niezastosowanie, w sytuacji gdy - jeśli uznać, że pozwana faktycznie rozwiązała z powódką E. T. umowę o pracę bez wypowiedzenia w dniu 31 października 2013 roku przez fakty konkludentne, i nie udzielając przy tym pouczenia o prawie odwołania do sądu pracy, to termin na wniesienie odwołania zaczął biec od momentu ustanowienia przez tę powódkę fachowego pełnomocnika.

j) art. 481 k.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie bowiem stosunek pracy łączący powódkę E. T. z pozwaną nie został rozwiązany w dniu 31 października 2013 roku wobec czego pozwana nie pozostawała w opóźnieniu ze spełnieniem jakichkolwiek świadczeń pieniężnych na rzecz powódki od dnia 1 listopada 2013 roku i brak jest podstaw do zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki odsetek ustawowych za opóźnienie od takiej daty.

3. Naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik postępowania:

a) **art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego – i dokonanie różnej oceny tej samej sytuacji faktycznej obu powódek – to jest uznanie, że w przypadku E. T. nastąpiło konkludentne rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pozwaną w 2013 roku, a w przypadku G. S. takie rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło i należyne jest jej wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy do stycznia 2016 roku.**

b) **art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego - w sposób niezgodny z zasadami logicznego rozumowania i zebrany materiał dowodowy, polegającej na:**

• uznaniu, że zgłaszanie się przez powódkę G. S. do Szpitala w T. na tzw. Dyżury było tożsame ze zgłoszeniem gotowości do pracy pozwanej, w sytuacji gdy pozwana nie była informowana o obecności powódek w Szpitalu, nie знаła znaczenia tych „dyżurów¹”, powódki nie kontaktowały się z pozwaną w spornym okresie, choć znały adres siedziby i oddziału pozwanej,

- uznaniu, że pozwana „tolerowała psychiczną gotowość” powódki G. S. do pracy, w sytuacji gdy powódka nie zaimplementowała pozwanej swojej „psychicznej gotowości” do pracy u pozwanej, a zatem pozwana nie mogła o tej gotowości wiedzieć i jej tolerować,
- uznaniu, że pozwana zwolniła powódkę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia - w sytuacji gdy brak jakichkolwiek dowodów na dokonanie takiego zwolnienia powódek przez pozwaną,
- uznaniu, że wydanie świadectwa pracy G. S. oznaczało akceptację „psychicznej gotowości” do pracy powódki w sytuacji gdy wystawienie świadectwa pracy G. S. nie można interpretować jako akceptacji zgłaszania gotowości do pracy ex post, zwłaszcza że pozwana wskazała w świadectwie sporny okres jako nieskładkowy, podkreślając brak prawa do wynagrodzenia dla powódki za ten okres,
- uznaniu, że milczenie pozwanej po doręczeniu powódkom zawiadomienia z art. 23¹ § 1 k.p. o przejściu powódek do nowego pracodawcy powinno być uznane za potwierdzenie

istnienia stosunku pracy z powódką G. S. , w sytuacji gdy logiczne jest, że po dacie przejścia pozwana przestała czuć się pracodawcą powódek i jej milczenie było uzasadnione,

- uznaniu, że umowa o pracę z powódką E. T. została rozwiązana przez pozwaną bez wypowiedzenia, a przyczyną rozwiązania umowy były okoliczności leżące po stronie pozwanej - brak pracy dla powódki, w sytuacji gdy pozwana nie złożyła powódce oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy ani wprost ani per facta concludentia, a sąd nie przeprowadził żadnych dowodów na okoliczność tego, czy pozwana miała pracę dla powódki,
- uznaniu, że z treści zawiadomienia z art. 23¹ § 1 k.p. o przejściu powódek do nowego pracodawcy wynika, że pozwana chciała rozwiązać umowę o pracę z E. T., w sytuacji gdy jedyną intencją pozwanej było poinformowanie zatrudnionych osób, że z dniem 31 lipca 2013 lub zostaną przekazane w trybie art. 23¹ § 1 k.p. do Szpitala, a nie rozwiązanie stosunku pracy.

art. 365 § 1 k.p.c. przez błędne uznanie, że wyrok zapadły przed Sądem Okręgowym w G. w dniu 30 lipca 2015 roku w sprawie o sygn. akt (...) wiąże Sąd meriti w kwestii ustaleń i oceny dowodów, a zaskarżony wyrok stanowi „kontynuację” wyroków poprzednich, podczas gdy Sąd pierwszej instancji obowiązany jest dokonać własnych, wszechstronnych ustaleń i samodzielnych ocen zgodnie z zasadą niezawisłości sędziowskiej, z uwzględnieniem materiału dowodowego zgromadzonego w tej konkretnie sprawie oraz okoliczności, które wystąpiły w tej konkretnie sprawie, zaś podany przez sąd wyrok nie dotyczy powódek.

art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, to jest niewyjaśnienie podstaw i przyczyn niezastosowania art. 23¹ § 1 k.p. w zaistniałym stanie faktycznym sprawy, w sytuacji gdy pozwana podniosła w postępowaniu twierdzenie o przejściu powódek przez kolejnych wykonawców świadczących usługi utrzymania czystości w Szpitalu w T. i na okoliczności te zostały przez Sąd zgromadzone i dopuszczone dowody - co miało wpływ na wynik sprawy, bowiem Sąd wydał wyrok zasądający, pomimo nierozstrzygnięcia sprawy w zakresie przejścia powódek przez kolejnych wykonawców, uniemożliwiając kontrolę instancyjną rozstrzygnięcia.

e)

art. 232 zdanie pierwsze k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. przez oddalenie zgłoszonego przez stronę pozwaną wniosku dowodowego o zwrócenie się do (...) S.A. w T. o przedłożenie do akt sprawy potwierdzeń przekazania pozwanej list obecności, na których podpisywała się powódka G. S. w okresie od dnia 1 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku i przeprowadzenie dowodu z tych list obecności jako niemające znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, podczas gdy fakt, czy powódka informowała pozwaną za pośrednictwem związków zawodowych o swojej obecności w Szpitalu w spornym okresie, ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Stawiając powyższe zarzuty pozwana wniosła o:

1. Uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.
2. Ewentualnie, w przypadku uznania, że Sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy, o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództw w całości.
3. Zasądzenie od powódek na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych.

Strona powodowa w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja wniesiona przez stronę pozwaną zasługuje na uwzględnienie w odniesieniu do powódki E. T., zaś w odniesieniu do powódki G. S. w zakresie dotyczącym żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas gotowości do pracy za okres od dnia 1 stycznia 2014 roku, w pozostałym zakresie apelacja jest bezzasadna.

Odwołując się do ustaleń i rozważań dotyczących sytuacji prawnej powódek poczynionych w sprawach (...) i (...) oraz wynikających z materiału dowodowego zebranego w rozpoznawanej sprawie wskazać należy, że:

Powódki były zatrudnione na dzień 29 lipca 2013 roku w pozwanej Spółdzielni (...) w K. na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódki oraz pozostałe pracownice według stanu na dzień 28 czerwca 2010 roku były pracownicami Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej - (...) Szpitala (...) im. dr B. H. (1) w likwidacji w T. (działu Higieny Szpitalnej). Podmiot ten, w dniu 25 lutego 2010 roku został postawiony w stan likwidacji uchwałą Rady Powiatu w T. nr (...). Wojewódzki Sąd Administracyjny w G. wyrokiem z dnia 13 czerwca 2011 roku sygn. akt IV SA/Gl 441/10 stwierdził nieważność tej uchwały. Skierowana od tego orzeczenia skarga kasacyjna została oddalona przez Naczelny Sąd Administracyjny wyrokiem z dnia 5 czerwca 2012 roku, sygn. akt II OSK 2306/11.

(...) S.A. został wpisany do KRS w dniu 24 lutego 2010 roku jako spółka kapitałowa w organizacji i powstał jako odrębny, nowy podmiot, a nie w wyniku przekształcenia. Szpital (...) zakończył działalność leczniczą z dniem 30 czerwca 2010 roku, natomiast (...) S.A. rozpoczął działalność leczniczą z dniem 1 lipca 2010 roku. Oba podmioty miały siedzibę w tym samym budynku.

W związku z planowaną likwidacją, w dniu 28 czerwca 2010 roku Szpital (...) zawarł umowę nr (...) ze Spółdzielnią (...) w K. na okres od 1 sierpnia 2010 roku do 31 lipca 2013 roku, a której elementem było przekazanie części zakładu pracy ze Szpitala (...) do Spółdzielni (...). W § 2 ust. 2 umowy, zastrzeżono, że może być ona rozwiązana za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. W ramach powyższej umowy przekazana część zakładu pracy obejmowała realizację usługi polegającej na kompleksowej obsłudze w zakresie usług sprzątania Szpitala (...). Wraz z przejściem części zakładu pracy, nastąpiło przekazanie pracowników nowemu pracodawcy tj. Spółdzielni, który stał się, z mocy prawa, z dniem ich przekazania – 1 sierpnia 2010 roku nowym pracodawcą dla powódek na podstawie art. 23¹ k.p.

W dniu 30 czerwca 2010 roku zawarto umowę pomiędzy Spółdzielnią, związkami zawodowymi i Szpitalem (...), o nazwie P. gwarancji pracowniczych (załącznik nr 1 do SIWZ), będącą porozumieniem zbiorowym określającym gwarancje udzielane pracownikom i zakładowym organizacjom związkowym przez Spółdzielnię w związku z przejściem przez nią pracowników i w którym w § 2 pkt 4 znalazł się zapis (...) w razie trudności finansowych Spółdzielni (likwidacja, upadłość, brak płynności finansowej), a także w razie rozwiązania umowy o świadczenie usługi przez Spółdzielnię, przejmie Szpital (...) lub jego następca prawny na obowiązujących warunkach u danego

pracodawcy. Pakt gwarancji pracowniczych zawierał okres gwarancji zatrudnienia dla powódek przez okres 36 miesięcy.

Powódki i inne pracownice od dnia 1 sierpnia 2010 roku, już jako pracownicy Spółdzielni, kontynuowały pracę (wykonywały te same czynności, w tym samym miejscu pracy co dotychczas), natomiast wynagrodzenie wypłacała im już Spółdzielnia.

W dniu 30 czerwca 2010 roku został zawarty aneks do umowy z 28 czerwca 2010 roku mocą, którego w miejsce (...) Szpitala im. (...) wszedł (...) S.A. w T.. Aneks został podpisany przez Spółdzielnię (...) w (...) S.A. w T..

W dniu 5 czerwca 2013 roku Spółdzielnia pisemnie poinformowała Powiatowy Urząd Pracy w T. o zamiarze dokonania zwolnień grupowych, z którego następnie się wycofała.

W dniu 30 lipca 2013 roku Spółdzielnia (...) w K. wypowiedziała umowę z dnia 28 czerwca 2010 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia, przy czym wypowiedzenia tego Spółdzielnia dokonała wobec (...) S.A. Spółdzielnia zakończyła wykonywanie umowy o świadczenie usług sprzątających w dniu 30 lipca 2013 roku. Tego samego dnia pozwana Spółdzielnia poinformowała pracownice, że z dniem 31 lipca 2013 roku stały się pracownicami (...) S.A.

Powódki i inne pracownice nie otrzymały od pozwanej Spółdzielni (...) w K. żadnego pisma wypowiadającego lub rozwiązującego im stosunek pracy. Oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu stosunku pracy Spółdzielnia nie składała im też w formie ustnej. Powódki również nie podejmowały żadnych czynności mających na celu rozwiązanie stosunku pracy.

Pracownice, w tym powódki w dniu 31 lipca 2013 roku stawiały się jak zwykle do pracy (za wyjątkiem tych, które przebywały na zwolnieniach lekarskich lub urlopach) – zgodnie z grafikiem jaki otrzymały od Spółdzielni. Wykonywały swoją pracę jak zwykle w Szpitalu. Pracowały także 1 sierpnia 2013 roku do godziny 11.00. Następnie przez cały sierpień 2013 roku stawiały się zgodnie z grafikiem w Szpitalu, podpisywały listy obecności i zgłaszały gotowość do pracy, pracy jednak nie wykonywały ponieważ Szpital zawarł od 1 sierpnia 2013 roku umowę o sprzątnię z inną firmą. Pracownice stawiały się do pracy aż do grudnia 2013 roku w takich godzinach jak wcześniej świadczyły pracę. Grafiki sporządziły same w oparciu o grafiki sporządzane wcześniej przez Spółdzielnię. Przebierały się w ubrania robocze i czekały w Szpitalu na dole, pracy jednak nie świadczyły, gdyż nikt im tej pracy nie zaproponował. Sporządzane były listy obecności, które przekazano związkom zawodowym. Pozwana nie wskazała powódkom innego, niż dotychczasowe miejsca świadczenia pracy. Od stycznia 2014 roku powódki zaprzestały przychodzenia na teren Szpitala celem wykazania gotowości do pracy.

W sierpniu 2013 roku powódki i inne pracownice stawiały się w siedzibie pozwanej w G. gdzie poinformowano je, że zostały przekazane do Szpitala. Spółdzielnia nie wskazała im wówczas innego miejsca świadczenia pracy niż teren Szpitala. Później powódki nie zgłaszały się bezpośrednio w siedzibie Spółdzielni i nie kontaktowały się z nią.

Powódka E. T. przebywała na zwolnieniu lekarskim do 30 września 2013 roku. G. S. przychodziła na dyżury, od 1 stycznia 2014 roku podjęła pracę w szpitalu na podstawie umowy zlecenia, a następnie umowy o pracę. Powódki nie kontaktowały się ze Spółdzielnią.

W dniu 31 lipca 2013 roku (...) S.A. zawarł umowę z (...) Spółka z o.o. na kompleksowe sprzątnię Szpitala od dnia 1 sierpnia 2013 roku. Jednym ze współników (...) Spółki z o.o. jest Spółdzielnia (...) w K..

Następnie usługi sprzątnię przejęła firma (...) Spółka z o.o. od listopada 2013 roku, a potem kolejny podmiot.

Prawomocnymi wyrokami Sądu Okręgowego w Gliwicach w sprawie (...) i (...) zostało ustalone, że powódki i pozwana łączyły stosunek pracy w okresie od dnia 31 lipca 2013r. do 31 sierpnia 2013r. i za wskazany okres zasądzono na rzecz G. S. wynagrodzenie za czas gotowości do pracy na podstawie art. 81 k.p.

Przechodząc do rozważań prawnych należy wskazać, powołując się na stanowisko Sądu Okręgowego w Gliwicach wyrażone w sprawie (...) i (...), że aneks z dnia 30 czerwca 2010 roku do umowy z 28 czerwca 2010 roku nr (...) / RU 124 2010 o kompleksową obsługę w zakresie usług sprzątania jest ważny. Była to umowa pomiędzy osobą trzecią tj. (...) S.A. w T. i wierzycielem tj. Spółdzielnią (...) w K. – art. 519 § 2 pkt 1 k.c. Zgoda dłużnika czyli (...) Szpitala (...) nie musiała być wyrażona w formie pisemnej. W aktach spraw znajdowała się jedynie kserokopia aneksu, jednak okoliczności powołanych spraw wskazują, że taka umowa była zawarta. Umowa była wykonywana – pracownicy Spółdzielni sprzątały (...) S.A. w T., a podmiot ten płacił faktury. W postępowaniu w sprawie gospodarczej, która toczyła się przed Sądem Okręgowym w G. pod sygn. akt (...), pomiędzy (...) S.A. w T. i Spółdzielnią (...) w K., (...) S.A. w T. powoływał się na okoliczność rozwiązania w trybie natychmiastowym umowy z 28 czerwca 2010 roku. Zatem uznawał umowę za wiążącą go, czyli nie kwestionował także ważności aneksu z 30 czerwca 2010 roku do tej umowy.

Zawarcie aneksu do umowy z 28 czerwca 2010 roku nie nastąpiło bez zgody (...) Szpitala (...) im. dr B. H. w likwidacji. Wyrażenie takiej zgody wynikało z zeznań świadków w powołanych sprawach. (...) S.A. w T. przystąpił do wykonywania umowy z 28 czerwca 2010 roku. Umowy tej nie wykonywał (...) Szpital (...) im. dr B. H. – nie prowadził on już działalności leczniczej zatem sprzątane były pomieszczenia wykorzystywane do działalności leczniczej przez (...) S.A. (...) im. H. nie płacił za faktury wystawiane przez pozwaną Spółdzielnię. Świadczy to o wyrażeniu zgody przez (...) im. H. na zawarcie aneksu z 30 czerwca 2010 roku.

W ocenie Sądu Okręgowego brak jest jednak następstwa prawnego pomiędzy (...) Szpitalem im. (...) i (...) S.A. w T..

Dalej należy wskazać, że nie doszło do przejścia pracownic w tym powódek w trybie art. 23¹ § 1 k.p. przez (...) S.A. w T. w związku z rozwiązaniem umowy z dnia 28 czerwca 2010 roku przez Spółdzielnię w dniu 30 lipca 2013 roku.

Umowa z 28 czerwca 2010 roku została wypowiedziana przez Spółdzielnię 30 lipca 2013 roku ze skutkiem na 30 lipca 2013 roku – na dzień przed zakończeniem okresu jej obowiązywania. Umowa z 28 czerwca 2010 roku nie przewidywała takiego sposobu rozwiązania umowy. Z uwagi na to umowa mogła ulec rozwiązaniu po upływie okresu wypowiedzenia zgodnie z jej § 2 - po upływie 3 miesięcy na koniec miesiąca kalendarzowego czyli 31 października 2013 roku. Jednak w tej dacie umowa już nie obowiązywała bo uległa rozwiązaniu z upływem okresu na który była zawarta. Zatem umowa z 28 czerwca 2010 roku wiązała strony do końca tj. do 31 lipca 2013 roku. Spółdzielnia powołała się na art. 746 § 1 zd. 1 k.c., który stanowi, że umowę zlecenia można wypowiedzieć w każdym czasie. Jest to przepis względnie obowiązujący i strony mogą w umowie wprowadzić odmienne unormowanie – wyrok Sądu Najwyższego z 20 kwietnia 2004 roku, V CK 433/03, wyrok Sądu Apelacyjnego w W. z 12 października 2012 roku, (...). W wyroku tym Sąd Apelacyjny wypowiedział się, że przepis art. 746 § 3 k.c. dotyczy całkiem innej kwestii niż terminy wypowiedzenia umowy. Stanowi on, że z góry nie można się zrzec uprawnienia do wypowiedzenia zlecenia z ważnych powodów, czyli wyklucza rezygnację z wypowiedzenia umowy w jednym przypadku, a mianowicie gdy są ważne ku temu powody. Tylko wówczas zrzeczenie wypowiedzenia będzie nieważne. Uregulowanie to nie ma jednak związku z dopuszczalnością wprowadzenia do umowy terminów wypowiedzenia danej umowy z powodu ważnych, nieważnych czy też bez jakiegokolwiek przyczyny. W konsekwencji, skoro strony wprowadzą w umowie termin wypowiedzenia, identyczny bez względu na przyczynę rozwiązania umowy, to także w przypadku wypowiedzenia umowy z ważnych przyczyn w rozumieniu art. 746 § 3 k.c., wygaśnięcie łączących je więzi obligacyjnych może nastąpić dopiero po upływie trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia. Sąd Okręgowy podziela zaprezentowany pogląd. Zatem jak już wyżej podniesiono wypowiedzenie dokonane przez Spółdzielnię mogło odnieść skutek rozwiązujący umowę z 28 czerwca 2010 roku dopiero 31 października 2013 roku. W tej dacie umowa już jednak nie obowiązywała – trwała do 31 lipca 2013 roku.

W konsekwencji powódki i pozostałe pracownicy zatrudnione 31 lipca 2013 roku nadal były pracownicami Spółdzielni i jako jej pracownicy sprzątały Szpital. Stosunek pracy pomiędzy pozwaną i E. T. nie uległ rozwiązaniu, żadna ze stron go bowiem nie wypowiedziała ani nie rozwiązała. Okoliczność, że Spółdzielnia była przekonana, iż umowa z 28 czerwca 2010 roku rozwiązała się przed terminem nie ma znaczenia. G. S. wypowiedziała umowę o pracę ze skutkiem na 31 stycznia 2016 roku.

Powódki nie zostały przejęte przez (...) S.A. w T. w trybie art. 23¹ § 1 k.p. Jest to konsekwencją tego, że umowa z 28 czerwca 2010 roku o utrzymanie czystości w Szpitalu nie została rozwiązana z dniem 30 lipca 2013 roku. Jak wskazano wyżej umowa ta trwała także w dniu 31 lipca 2013 roku. W kolejnym dniu tj. 1 sierpnia 2013 roku usługi w zakresie sprzątnięcia Szpitala zostały zlecone innej firmie, która przystąpiła do wykonywania usługi w oparciu o własne zasoby kadrowe. Szpital nie przejął tego zadania. Przed zakończeniem obowiązywania umowy nr (...) 124 2010 z dnia 28 czerwca 2010 roku o kompleksową obsługę w zakresie usług sprzątnięcia (...) S.A. dokonał bowiem wyboru oferty na tę usługę na kolejny okres. Zatem pracownicy wykonując pracę 31 lipca 2013 roku w dalszym ciągu działały na rzecz swojego pracodawcy - to jest Spółdzielni (...) w K.. Nie może być mowy o tym, że tego dnia świadczyły pracę na rzecz w (...) S.A. w T.. Sprzątnięcie Szpitala należało do ich zwykłych obowiązków pracowniczych w ramach stosunku pracy łączącego je ze Spółdzielnią. Szpital nie przejął części zakładu pracy w postaci zadania utrzymania czystości i pracowników je wykonujących. Przed zakończeniem obowiązywania umowy nr (...) 124 2010 z dnia 28 czerwca 2010 roku o kompleksową obsługę w zakresie usług sprzątnięcia (...) S.A. dokonał już wyboru oferty na tę usługę na kolejny okres. Z Paktu gwarancji pracowniczych wynika, że „pracowników w razie trudności finansowych firmy (likwidacja, upadłość, brak płynności finansowej), a także w razie rozwiązania umowy o świadczenie usługi przez Spółdzielnię (...) w K. na rzecz (...) im. dr B. H. w T. w likwidacji przejmie (...) Szpital (...) im. dr B. H. w T. lub jego następcą prawnym na obowiązujących warunkach u danego pracodawcy zgodnie z Kodeksem pracy” - § 2 ust. 3 Paktu. W przedmiotowej sprawie nie ziścił się warunek rozwiązania umowy o świadczenie usługi przez Spółdzielnię, o którym mowa w zacytowanym § 2 ust. 3 Paktu ponieważ umowa ta rozwiązała się z upływem okresu, na który była zawarta. Wypowiedzenie umowy zlecenia, którego dokonała Spółdzielnia pismem z dnia 30 lipca 2013 roku mogło odnieść skutek rozwiązujący umowę z 28 czerwca 2010 roku dopiero 31 października 2013 roku. W tej dacie umowa już jednak nie obowiązywała – trwała do 31 lipca 2013 roku. W konsekwencji Sąd drugiej instancji uznał, że umowa o świadczenie usługi nie została rozwiązana przez Spółdzielnię jak tego wymaga § 2 ust. 3 Paktu i nie nastąpił skutek przewidziany w nim w postaci przejścia pracowników Spółdzielni przez inny podmiot. Świadczenie pracy przez pracownice w dniu 1 sierpnia 2013 roku do godziny 11.00 odbyło się wbrew woli Szpitala - co wyraźnie im zakomunikowano. W tej sytuacji nie można uznać aby pracownice świadczyły pracę na rzecz Szpitala, ewentualnie aby został nawiązany ze Szpitalem nowy stosunek pracy.

W związku z tym w okresie od dnia 31 lipca 2013 roku do dnia 31 sierpnia 2013 roku prawomocnym orzeczeniem Sądu zostało ustalone, że powódki były nadal pracownicami pozwanej Spółdzielni. Oczywistym jest więc, że od tego dnia, czyli od dnia 1 sierpnia 2013 roku nie mogły zostać przejęte w trybie art. 23¹ k.p. przez kolejny podmiot świadczący usługi utrzymania czystości na terenie Szpitala.

Powódki również w późniejszym okresie nie zostały przejęte w trybie art. 23¹ k.p. przez kolejnych wykonawców świadczących usługi utrzymania czystości na terenie Szpitala. Przede wszystkim pomiędzy przejściem pracowników a przejściem przez nowego pracodawcę całości lub części zakładu pracy od poprzedniego pracodawcy musi istnieć bezpośrednia zależność czasowa. Usługi w zakresie utrzymania czystości na terenie Szpitala, które, na podstawie zawartej umowy do dnia 31 lipca 2013 roku miała wykonywać pozwana Spółdzielnia, od następnego dnia, czyli od 1 sierpnia 2013 roku wykonywał już inny podmiot (...) Spółka z o.o. mający zawartą umowę w tym zakresie ze Szpitalem. Podmiot ten świadczył usługi sprzątnięcia przy pomocy własnych pracowników do listopada 2013 roku. Nie przejął on powódek. Nie mogło więc dojść też do przejścia pracowników przez kolejnych wykonawców usług sprzątnięcia, skoro (...) Spółka z o.o. nie przejęła powódek jako pracowników, a pozwaną Spółdzielnię od dnia 1 sierpnia 2013 roku nie łączyła już umowa na kompleksowe sprzątnięcie Szpitala i usług takich nie wykonywała. Nie było więc możliwe przekazanie całości lub części zakładu pracy wraz z pracownikami.

Podkreślenia wymaga, za Sądem Najwyższym, że w sektorach, w których działalność przedsiębiorstw opiera się głównie na sile roboczej, zespół pracowników, który prowadzi trwale wspólną działalność, może tworzyć jednostkę gospodarczą, a jednostka taka może zachować tożsamość po dokonaniu jej przejścia, jeśli nowy pracodawca nie tylko kontynuuje dotychczasową działalność, lecz gdy ponadto przejmie zasadniczą część, w znaczeniu liczebności i kompetencji, personelu, który jego poprzednik specjalnie przydzielił do tego zadania. N. tak rozumianej większości

pracowników w sektorach opartych głównie na sile roboczej, jak np. sprzątanie, uniemożliwia uznanie, że nastąpił transfer jednostki gospodarczej (zakładu pracy lub jego części), nawet wtedy, gdy wykonanie tej usługi zostało przekazane innemu podmiotowi. Ocena przez sąd, czy nastąpiło przejście części zakładu pracy (jednostki gospodarczej) na nowego pracodawcę, w sytuacji, w której nowy usługodawca przejął usługi utrzymania czystości i dezynfekcji w szpitalu od poprzedniego usługodawcy wykonującego je na rzecz szpitala, wymaga ustalenia, czy przejmowana część zakładu pracy (jednostka gospodarcza) zachowała tożsamość, a w szczególności, czy nowy usługodawca przejął decydującą o jej zachowaniu część pracowników przejmowanej jednostki (art. 23¹ § 1 k.p.) (uzasadnienie wyroku z dnia 17 maja 2012 roku, I PK 179/11). Podobne stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 3 marca 2015 roku, I PK 187/14 stwierdzając, że brak wyodrębnienia jednostki organizacyjnej zajmującej się określoną działalnością (np. sprzątaniem) w strukturze wielozakładowego pracodawcy nie wyklucza stosowania art. 23¹ § 1 k.p. w przypadku przekazania innemu podmiotowi pracowników wykonujących określony rodzaj zadań w różnych jednostkach organizacyjnych dotychczasowego pracodawcy.

W rozpoznawanej sprawie, jak ustalono powyżej, z dniem 1 sierpnia 2013 roku usługi sprzątania na terenie Szpitala przejął inny podmiot, który powierzone zadania realizował w oparciu o własne zasoby kadrowe. Podobnie kolejne podmioty sprzątały Szpital w oparciu o własne zasoby kadrowe. Podkreślenia też ponownie wymaga, że przy przejęciu zakładu pracy decydujący jest element bezpośredniości – musi zostać zachowana zbieżność czasowa. Tak więc w rozpoznawanej sprawie możliwe byłoby jedynie przejęcie części zakładu pracy wyłącznie przez podmiot, który bezpośrednio po rozwiązaniu umowy ze Spółdzielnią o kompleksowe sprzątanie Szpitala rozpoczął od dnia 1 sierpnia 2013 roku wykonywanie usługi sprzątania. Sytuacja taka nie miała jednak miejsca, gdyż od dnia 1 sierpnia 2013 roku powódki nadal były pracownicami Spółdzielni i nie zostały przekazane do nowego pracodawcy, z tym dniem nie przejął ich (...) Spółka z o.o., który miał własnych pracowników do sprzątania Szpitala.

Podnoszona przez pozwaną okoliczność, że niektóre z pracownic, w tym powódki, otrzymały propozycje podjęcia pracy od kolejnych (poza (...) Spółka z o.o.) wykonawców usług sprzątania na terenie Szpitala jest bez znaczenia w rozpoznawanej sprawie. Podmioty te nie przejęły i nie mogły przejąć powódek w trybie art. 23¹ k.p. gdyż po pierwsze nie zachodziła zbieżność czasowa pomiędzy zakończeniem wykonywania usług sprzątania przez Spółdzielnię, a podjęciem wykonywania usług przez te podmioty, ponadto podmioty te wykonywały sprzątanie szpitala w oparciu o własne zasoby kadrowe. Ewentualna propozycja zatrudnienia skierowana w późniejszych miesiącach do powódek, które na skutek działania pozwanej Spółdzielni znajdowały się w bardzo trudnej sytuacji - nie wyczerpuje normy art. 23¹ k.p. Była to po prostu propozycja zatrudnienia skierowana do innych, nowych pracowników, którzy oprócz osób dotychczas świadczących pracę z ramienia danej firmy na terenie Szpitala (sprzątających Szpital), zostaliby skierowani do wykonywania tam pracy.

W sprawach (...) i (...) prawomocnie ustalone zostało, że strony łączył stosunek pracy do dnia 31 sierpnia 2013 roku (zgodnie z żądaniem powódek w tych sprawach). Przypomnieć należy, że Sąd Najwyższy w sprawach I PK 316/16 i I PK 168/16 odmówił przyjęcia do rozpoznania skarg kasacyjnych strony pozwanej skierowanych od powołanych wyroków.

Stosunek pracy pomiędzy powódką E. T. a pozwaną również po dniu 31 sierpnia 2013 roku nie uległ rozwiązaniu, żadna ze stron go nie wypowiedziała ani nie rozwiązała. Nie zostało bowiem złożone oświadczenie o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę przez którąkolwiek ze stron (w tym przez powódkę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., który to przepis przewiduje możliwość rozwiązania przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika), nie doszło też do rozwiązania umowy w formie czynności konkludentnych. Okoliczność, że Spółdzielnia była przekonana, iż umowa z 28 czerwca 2010 roku rozwiązała się przed terminem nie ma znaczenia. Z kolei G. S. wypowiedziała umowę o pracę za skutkiem na dzień 31 stycznia 2016 roku i do tej daty strony łączył stosunek pracy.

Podkreślenia zresztą wymaga, że Spółdzielnia zrezygnowała z zamiaru dokonania zwolnień grupowych, a przecież zwolnienie powódek mogło nastąpić wyłącznie w tym trybie.

W orzecznictwie przyjmuje się, że można uznać rozwiązanie stosunku pracy przez fakty konkludentne – wyrok Sądu Najwyższego z 26 maja 2000 roku, I PKN 677/99, wyrok Sądu Najwyższego z 7 października 2008 roku, II PK 56/08. Jednak z okoliczności sprawy musi wynikać, że taka była wola strony rozwiązującej umowę – np. przy zakończeniu prowadzenia działalności gospodarczej. W sprawie takie okoliczności nie wystąpiły. Wręcz przeciwnie Spółdzielnia wystosowała do każdej z pracownic pismo informujące, że przejmuje ją Szpital. Zatem Spółdzielnia zdawała sobie sprawę, że stosunek pracy trwa. Z powyższego pisma w żaden sposób nie wynika wola rozwiązania umów o pracę.

W toczących się pomiędzy pozwaną i jej pracownikami poprzednich sprawach (...) i (...) wskazano na porzucenie powódek przez Spółdzielnię. Pozostawienie/porzucenie pracowników przez pracodawcę nie oznacza jednak rozwiązania stosunku pracy.

O „porzuceniu pracowników przez pracodawcę” wspomniał Sąd Najwyższy w wyroku z 9 marca 2013 roku, II PK 323/12 orzekając w sprawie, że faktyczne porzucenie zakładu i przejętych zatrudnionych, którzy nadal wykonywali obowiązki, nie zwalnia firmy z odpowiedzialności za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy. Sąd Okręgowy podziela ten pogląd. Zacytowane orzeczenie potwierdza prawidłowość uznania, że „porzucenie pracowników” w okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie prowadzi do rozwiązania stosunków pracy.

Jak już wyżej podniesiono możliwe jest rozwiązanie stosunku pracy w sposób dorozumiany jednak z okoliczności sprawy musi wynikać wola strony rozwiązującej stosunek pracy ukierunkowana na jego zakończenie. W przypadku powódek takie okoliczności nie wstąpiły w okresie objętym sporem. Poinformowanie pracownic przez Spółdzielnię, że zostają przejęte przez Szpital w trybie art. 23¹ § 1 k.p. wykazuje, że pozwana Spółdzielnia nie miała zamiaru rozwiązania z nimi stosunku pracy w dniu 31 lipca 2013 roku lecz była przekonana, że stosunki pracy trwają i następuje jedynie zmiana pracodawcy (a raczej Spółdzielnia dążyła do wymuszenia zmiany pracodawcy powódek). Również postawa pracownic, w tym powódek – zgłaszanie gotowości do pracy – świadczyła o ciągłości stosunku pracy.

Cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: 1) zamiar wykonywania pracy, 2) faktyczna zdolność do świadczenia pracy, 3) uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz 4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2015 roku, III PK 99/14.

Pracownice pozwanej, które nie przebywały na zwolnieniach lekarskich lub urloпах przez cały sierpień 2013 roku oraz dłużej do końca 2013 roku zgłaszały gotowość do pracy, przychodziły w sierpniu zgodnie z grafikiem sporządzonym przez Spółdzielnię, a w kolejnych miesiącach zgodnie z grafikiem wzorowanym na wcześniejszych grafikach, podpisywały listy obecności. Zatem stawały się w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę - Spółdzielnię, innego miejsca świadczenia pracy Spółdzielnia nie wskazała. Listy obecności zostały przekazane związkowi zawodowemu. E. T. przez 6 miesięcy do 30 września 2013 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie przychodziła na dyżury w październiku 2013 roku, a G. S. przychodziła na dyżury od sierpnia 2013 roku do grudnia 2013 roku.

W tej sytuacji należało uznać, że powódka G. S. i inne pracownice zgłaszały gotowość do pracy Spółdzielni do dnia 31 grudnia 2013 roku, podobnie jak to czyniły wcześniej w sierpniu 2013 roku. Po dniu 31 grudnia 2013 roku powódka nie wykazywała już w żaden sposób gotowości do pracy. Przestała ona przychodzić z zamiarem podjęcia pracy na teren Szpitala, czyli tam gdzie miała wskazane ostatnie miejsce świadczenia pracy i w żaden sposób nie poinformowała pracodawcy ustnie lub pisemnie, że nadal pozostaje w faktycznej gotowości do podjęcia pracy, nie zmanifestowała też swojej gotowości do pracy w inny sposób. Nie można zatem przyjąć aby powódka przez okres ponad 3 lat cały czas rzeczywiście pozostawała w gotowości do podjęcia pracy. Wykazanie, iż pracownik, który mimo, iż nie stawia się z zamiarem podjęcia pracy w wyznaczonym mu przez pracodawcę miejscu świadczenia pracy, był jednak gotowy do podjęcia pracy wymagało poinformowania o tym fakcie pracodawcy. Sama psychiczna gotowość do świadczenia pracy nie wystarczy. Uzewnętrznienie zamiaru gotowości podjęcia pracy wyłącznie na początku okresu, kiedy pracownik doznaje przeszkód w świadczeniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, nie jest wystarczające do uznania, iż istniała po stronie tego pracownika gotowość do podjęcia pracy cały czas przez kolejne lata. Pracownik powinien przynajmniej cyklicznie powiadamiać pracodawcę o swojej gotowości do pracy. Sąd drugiej instancji nie zgadza się ze

stanowiskiem Sądu Rejonowego, że nastąpiło zwolnienie powódki G. S. z obowiązku świadczenia pracy, gdyż zebrany w sprawie materiał dowodowy na to nie wskazuje. Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy musi być wyraźnie i powinno zostać zakomunikowane pracownikowi.

Zarzut pozwanej, iż powódki nie wykazały gotowości do pracy, gdyż nie stawiały się w jej (...) oddziale, nie dzwoniły do pracodawcy i nie kontaktowały się pisemnie jest bezzasadny w zakresie w jakim odnosi się do okresu do grudnia 2013r. To Spółdzielnia unikała kontaktu z pracownikami. Pracownice stawiały się w gotowości do podjęcia pracy w takim miejscu jakie wyznaczył im pracodawca czyli na terenie (...) S.A. w T.. Innego miejsca świadczenia pracy pozwana nie wskazała pracownikom. Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że pracownik nie ma żadnego obowiązku poszukiwać pracodawcy we wszystkich możliwych lokalizacjach aby ten przydzielił mu pracę, wystarczające jest, że pracownik zgłosił gotowość do pracy w dotychczasowym miejscu pracy, czyli tam gdzie pracodawca wskazał mu miejsce świadczenia pracy. Pozwana nie wskazała powódkom innego miejsca świadczenia pracy a więc rozważania czy powódki faktycznie podjęłyby pracę w tej innej lokalizacji są bezcelowe. Odmowa pracownika podjęcia pracy w innym miejscu, może zostać oceniona przez pracodawcę zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Taka sytuacja nie miała jednak miejsca w rozpoznawanej sprawie. Przypomnieć trzeba, że pracownice, w tym powódka G. S. w sierpniu 2013r. były u strony pozwanej w G. ale pozwana nie przekazała im wówczas aby stawiały się do pracy w innym miejscu niż na terenie Szpitala.

Wskazać należy, że jeśli pracodawca bezpodstawnie kwestionuje istnienie między stronami stosunku pracy i nie dopuszcza pracownika do wykonywania umówionego rodzaju pracy w miejscu i czasie do tego wyznaczonym, sytuacja taka wypełnia hipotezę normy art. 81 § 1 k.p. w zakresie omawianej przesłanki nabycia prawa do wynagrodzenia dotyczącej podmiotu zatrudniającego, i to niezależnie od tego, co legło u podstaw owego błędnego przeświadczenia pracodawcy – wyrok Sądu Najwyższego z 7 lipca 2016 roku, I PK 185/15.

Przez pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, jako element gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., należy rozumieć stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy podjąć pracę. Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy, jeżeli pracodawca bezprawnie nie dopuszcza go do pracy – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2015 roku, III PK 99/14.

Podsumowując zasadne więc było żądanie powódki G. S. zasądzenia na podstawie art. 81 § 1 k.p. wynagrodzenia za czas gotowości do pracy od dnia 1 sierpnia 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku. Za pozostały okres wobec braku przesłanek z art. 81 § 1 k.p. żądanie G. S. dotyczące zapłaty wynagrodzenia za czas gotowości do pracy jest nieuzasadnione.

W ocenie Sądu drugiej instancji powódce G. S. nie można w żadnym wypadku zarzucić naruszenia art. 8 k.p. Powódka występując z pozwem przeciwko pracodawcy, który jak wynika z poczynionych ustaleń chciał się jej pozbyć w sposób nie rodzący po jego stronie żadnych kosztów, pragnęła najzwyczajniej uregulować swoją sytuację prawną. To strona pozwana jest tym podmiotem, który naruszył zasady współżycia społecznego.

W niniejszej sprawie nie doszło do rozwiązania stosunku pracy z powódką E. T. ponieważ żadna ze stron nie złożyła oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i nie została ona rozwiązana przez fakty konkludentne – o czym była mowa wyżej. Zatem brak było podstaw do zasądzenia na rzecz powódki odprawy pieniężnej na podstawie przepisu art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz odszkodowania na podstawie art. 56 k.p. w zw. z art. 58 k.p. za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Ponieważ umowa o pracę nie została rozwiązana zbędne było odnoszenie się do zarzutu zawartego w pkt 2i apelacji dotyczącego naruszenia przepisu art. 264 k.p. Z tej samej przyczyny zbędne są rozważania dotyczące żądania przez powódkę E. T. odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy zawarte w pkt 2g oraz 2h apelacji.

W konsekwencji niezasadne są zarzuty zawarte w pkt 2a apelacji - co do okresu od 1 sierpnia 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku oraz w pkt 2c, a także 2d apelacji.

Na uwzględnienie zasługują zarzuty zawarte w pkt: 1A, 2b, 2e, 2f, 2j, 3a, 3b tiret 2, 3, 4, 5, 6, 7 apelacji.

Niezasadny jest również zarzut naruszenia przepisu art. 365 § 1 k.p.c. (pkt 3c apelacji). Przepis ten określa istotne skutki prawomocnego orzeczenia w sprawie cywilnej oraz krąg podmiotów, które są wyrokiem tym związane. Istota mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia sądu wyraża się w tym, że także inne sądy, inne organy państwowe, a w przypadkach przewidzianych w ustawie również inne osoby muszą brać pod uwagę fakt istnienia i treść prawomocnego orzeczenia sądu. Wynikający z niej stan związania ograniczony jest jednak, co do zasady, tylko do rozstrzygnięcia zawartego w sentencji orzeczenia i nie obejmuje jego motywów (tak wyrok Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2000 roku, II CKN 655/98, L.; wyrok Sądu Najwyższego z 30 stycznia 2013 roku, V CSK 84/12, L.; wyrok Sądu Najwyższego z 17 maja 2012 roku, CSK 315/11, niepublikowany). Kierując się powyższymi wskazaniem sąd pierwszej instancji dokonywał własnych ustaleń.

Przepis art. 328 § 2 k.p.c. wskazuje jakie wymogi powinno zawierać pisemne uzasadnienie wyroku. Uzasadnienie wyroku Sądu I instancji sporządzone w niniejszej sprawie zawiera wskazane elementy i pozwala na przeprowadzenie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia. Zatem nie doszło do naruszenia przepisu art. 328 § 2 k.p.c. i zarzut apelacji zawarty w pkt 3d jest niezasadny.

Niezasadny jest zarzut zawarty w pkt 3b tiret 1 i 3e apelacji dotyczący naruszenia art. 232 zd. 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. Wyżej już podniesiono, że pracownice stawiały się w gotowości do podjęcia pracy w takim miejscu jakie wyznaczył im pracodawca czyli na terenie (...) S.A. w T.. Innego miejsca świadczenia pracy pozwana nie wskazała pracownikom. Pracownik nie ma żadnego obowiązku poszukiwać pracodawcy we wszystkich możliwych lokalizacjach aby ten przydzielił mu pracę, wystarczające jest, że pracownik zgłosił gotowość do pracy w dotychczasowym miejscu pracy, czyli tam gdzie pracodawca wskazał mu miejsce świadczenia pracy. Zatem bez znaczenia była okoliczność czy listy z dyżurami były przekazywane związkowi zawodowemu i czy te przekazywały je pozwanej.

Mając powyższe na uwadze Sąd drugiej instancji na mocy art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo E. T. oraz G. S. o zapłatę wynagrodzenia za czas gotowości do pracy wraz z ustawowymi odsetkami za okres od stycznia 2014 roku do stycznia 2016 roku. W pozostałym zakresie, na mocy art. 385 k.p.c. apelacja strony pozwanej została oddalona.

Konsekwencją zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa było, na mocy art. 386 § 1 k.p.c., obniżenie opłaty od pozwu obciążającej stronę pozwaną. O opłacie tej orzeczono na mocy art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.: Dz.U. z 2018r., poz. 300).

Na mocy art. 102 k.p.c. Sąd odstąpił od obciążania powódek obowiązkiem zwrotu stronie pozwanej kosztów procesu przed sądem pierwszej i drugiej instancji z uwagi przede wszystkim na bardzo skomplikowany pod względem prawnym charakter sprawy. Ponadto Sąd miał na uwadze sytuację materialną powódek, które w wyniku działań strony pozwanej zostały pozbawione możliwości świadczenia pracy i uzyskiwania wynagrodzenia za pracę.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR(del.) Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia