

Sygn. akt VIII *Pa* 157/17

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 SSR(del.) Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa U. K., I. S., W. J. i K. K. (1)

przeciwko Spółdzielni (...) w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w T.

z dnia 5 czerwca 2017 r. **sygn. akt** IV P 380/16

- zmienia zaskarżony wyrok w punktach od 2 do 42, od 49 do 89, od 96 do 136 i od 143 do 183 w ten sposób, że oddala powództwa o zapłatę wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami za okres od stycznia 2014r. do maja 2017r.;
- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 186 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanej Spółdzielni (...) w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w T. kwotę 4.957zł (cztery tysiące dziewięćset pięćdziesiąt siedem złotych) tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwów oraz zwalnia powódki od ponoszenia pozostałej części kosztów sądowych;
- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 187 w ten sposób, że zasądza od pozwanej Spółdzielni (...) w K. na rzecz powódki U. K. kwotę 360zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji;
- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 188 w ten sposób, że zasądza od pozwanej Spółdzielni (...) w K. na rzecz powódki I. S. kwotę 792zł (siedemset dziewięćdziesiąt dwa złote) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji;

5. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 189 w ten sposób, że zasądza od pozwanej Spółdzielni (...) w K. na rzecz powódki W. J. kwotę 792zł (siedemset dziewięćdziesiąt dwa złote) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji;
6. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 190 w ten sposób, że zasądza od pozwanej Spółdzielni (...) w K. na rzecz powódki K. K. (1) kwotę 792zł (siedemset dziewięćdziesiąt dwa złote) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji;
7. oddala apelację w pozostałym zakresie;
8. znosi wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu w postępowaniu apelacyjnym.

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 157/17

UZASADNIENIE

Powódki U. K., I. S., W. J. i K. K. (1) wniosły pozew przeciwko Spółdzielni (...) w K. domagając się:

1. ustalenia na podstawie art. 189 k.p.c., że powódki i pozwaną łączył stosunek pracy w okresie od 1 września 2013r.,
2. zasądzenia od pozwanej na rzecz każdej z powódek wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy od 1 września 2013r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności każdorazowego wynagrodzenia do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powódki wskazały, że nie mogły świadczyć pracy na rzecz pozwanej, gdyż doznały przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy - nie wyrażał on zgody na dopuszczenie powódek do pracy, uznając się tym samym niewłaściwy. Wskazano, iż w dniu 31 lipca 2013r. (...) Szpital (...) zawarł umowę z (...) Spółką z o.o. na kompleksowe sprzątnię Szpitala od dnia 1 sierpnia 2013r. i Szpital był sprzątnię 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 powódki stawią się do pracy od 31 lipca 2013r. - pozostawały w gotowości do pracy. Powódki powołały przepis art. 81 § 1 k.p. Powódki podały, że wyrażały swoją gotowość do podjęcia pracy począwszy od 31 lipca 2013r. Wielokrotnie wykazywały one wolę niezwłocznego podjęcia pracy i oddania się do dyspozycji pozwanej. Powódki w wystarczającym stopniu uzewnętrzniały gotowość do wykonywania pracy. Pozwana bezpodstawnie negowała istnienie stosunku pracy pomiędzy nią z powódkami. Powódki wykazały, że w okresie kiedy pozwana bezpodstawnie odmawiała dopuszczenia jej do pracy tj. od 31 lipca 2013r. cały czas były gotowe do jej faktycznego wykonywania. N. pracy przez powódki było konsekwencją niedopuszczenia ich do pracy przez pozwaną. Nie sposób było oczekiwać codziennej fizycznej obecności powódek w pracy, gdzie nie miały wyznaczonego miejsca jej świadczenia i skoro po stronie pozwanej, kwestionującej istnienie stosunku pracy, nie było woli dopuszczenia ich do pracy. Wielokrotne zgłaszanie przez powódki 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. 23⁽¹⁾ § 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 zatrudniał 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 sprzątającego w poszczególnych komórkach organizacyjnych. W celu prawidłowego wykonywania usługi kolejni wykonawcy obejmowali w posiadanie te same pomieszczenia gospodarczo-socjalne zlokalizowane w budynku Szpitala przy ul. (...). Szpital stawiał wszystkim wykonawcom identyczne wymagania dotyczące stosowania profesjonalnego sprzętu i ich kolorystyki. W każdym przypadku wykonawcy mieli narzucony przez Szpital sposób realizacji czynności. Szpital identycznie określił swoje wymagania dotyczące zakresu czynności i ich częstotliwości w poszczególnych jednostkach szpitala. Niezmienne pozostały również obowiązki kolejnych wykonawców dotyczące zapewniania Szpitalowi dozowników na mydło w płynie i środka do dezynfekcji rąk, ręczników papierowych, papieru toaletowego dla pracowników Szpitala, worków na odpady. Tożsamość zadań i miejsca ich wykonania oraz składników majątkowych przekazanych wykonawcom w celu realizacji usługi świadczy o tym, że usługę utrzymania czystości w Szpitalu w T. można zakwalifikować jako część zakładu pracy w rozumieniu art. 23⁽¹⁾k.p. Usługa ta była na stałe wyodrębnionym zadaniem, ściśle związanym zarówno ze składnikami majątkowymi (pomieszczenia) i pracownikami (w tym powódkami). Wobec powyższego w przywołanym stanie faktycznym doszło do faktycznego przejścia majątku i zadań części zakładu pracy na innego pracodawcę, a co za tym idzie do przejścia pracowników przez tego pracodawcę. Wskazano, że faktu przejścia powódek przez kolejnego wykonawcę usługi nie zmienia okoliczność wystawienia przez pozwanego świadectwa pracy pracującej u pozwanego razem z powódkami do dnia 31 sierpnia 2013r. G. S.. W ocenie powódek wystawienie świadectwa pracy świadczy o uznaniu przez pozwanego, że w okresie od 1 sierpnia 2010r. do 31 stycznia 2016r. łączył go z G. S. stosunek pracy. Zarówno umowa o pracę, jak i świadectwo pracy stanowią dokumenty prywatne w rozumieniu art. 245 k.p.c., które są dowodem jedynie tego, że osoby, które je podpisały, złożyły oświadczenie zawarte w dokumencie. Jak każdy dokument nieurzędowy podlegają one zatem ocenie Sądu zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, co oznacza, że Sąd może prowadzić postępowanie dowodowe zmierzające do ustalenia, czy okoliczności objęte przedmiotowymi oświadczeniami zgodne są z rzeczywistym stanem rzeczy. Pozwany nie miał już faktycznego nadzoru nad pracą G. S., ani nie wydawał jej poleceń w tym zakresie. Nie było wyznaczonej osoby ze strony pozwanego, która miałaby koordynować w jakiś sposób świadczenie pracy przez G. S., kontrolować jej czas pracy i listy obecności. Wystawienie świadectwa pracy przez pozwanego było działaniem ostrożnościowym. Skoro G. S. złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, to pozwany, chcąc umożliwić jej możliwość wykazania doświadczenia zawodowego zdobytego u pozwanego i u poprzedniego pracodawcy (Szpital), wystawił świadectwo pracy. Nie oznacza to jednak, że powód uznawał się za pracodawcę w chwili złożenia przez G. S. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Z ostrożności procesowej, na wypadek nieuznania przez Sąd, że doszło do przejścia 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 G. 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. Samo wniesienie i popieranie powództwa oraz uczestniczenie w rozprawach nie może być uznane za gotowość do świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. Pracownik powinien aktywnie manifestować pozostawanie w stanie permanentnej gotowości do natychmiastowego podjęcia pracy. Wykazanie gotowości do pracy wymaga co najmniej systematycznego lub periodycznego powiadamiania pracodawcy o miejscu przebywania i sposobach wezwania pracownika do świadczenia pracy w formach dostatecznie informujących pracodawcę o stanie gotowości do pracy co najmniej przez comiesięczne żądanie wypłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy. Ciężko zatem stwierdzić, że w niniejszej sprawie powódki w dostateczny sposób uzewnętrzniały swoją gotowość do

świadczenia pracy na rzecz pozwanego. Podpisywanie list obecności w ocenie pozwanego nie wyczerpuje przesłanek teje gotowości. Listy obecności mają jedynie charakter dowodowy, tj. potwierdzają one przybycie pracownika, jednak nie jego gotowość do świadczenia pracy. Ponadto powódki nie przedstawiły żadnego dowodu na fakt doręczenia wspomnianych list obecności pozwanemu. Powódki stawiły się w Szpitalu i to tam wyrażały zamiar podjęcia pracy. Pozwany w tym czasie nie świadczył już swoich usług na rzecz Szpitala, co było powódkom wiadome. Jedyną możliwością zgłoszenia swojej gotowości, było więc zgłoszenie się osobiście do pozwanego bądź przynajmniej przesłanie mu pisma zawierającego stosowne oświadczenie. Powódki nie mogły wykonywać w niniejszym stanie faktycznym pracy pod kierownictwem pozwanego i oczekiwać na polecenia z jego strony, skoro w Szpitalu usługę kompleksowego sprzątania Szpitala realizował w tym czasie już inny podmiot. Powódki biernie oczekiwały na wezwanie przez pozwanego do świadczenia pracy, mimo że ten wielokrotnie kwestionował dalsze istnienie stosunku pracy między stronami. Powódki nie zgłaszały gotowości do pracy ani w siedzibie pozwanej Spółdzielni, ani w jej oddziale w G..

Wyrokiem z dnia 5 czerwca 2017r. Sąd Rejonowy w T. ustalił, że powódki i pozwaną łączył stosunek pracy w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony w okresie od dnia 1 września 2013r. do dnia 5 czerwca 2017r. Zasądzone zostało też wynagrodzenie za okres od września 2013r. do maja 2017r. w przypadku powódek I. S., W. J., i K. K. (1). W przypadku powódki U. K. zasądzone zostało wynagrodzenie za okres od stycznia 2014r. do maja 2017r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że pomiędzy powódką I. S. a pozwaną Spółdzielnią (...) w K. toczyło się już postępowanie sądowe. Wyrokiem Sądu Okręgowego w G. z 30 lipca 2015r. sygn. akt (...) zostało ustalone między powódką a pozwaną istnienie stosunku pracy w okresie od 31 lipca 2013r. do 31 sierpnia 2013r. oraz zasądzono na rzecz powódki od pozwanej wynagrodzenie za okres od 31 lipca 2013 r. do 31 sierpnia 2013 r. w kwocie 1651,61 zł.

Pomiędzy powódkami K. K. (1), U. K. i W. J. a pozwaną Spółdzielnią (...) w K. toczyło się już postępowanie sądowe. Wyrokiem Sądu Okręgowego w Gliwicach z 22 grudnia 2015r. sygn. akt VIII Pa 149/15 zostało ustalone między powódkami a pozwaną istnienie stosunku pracy w okresie od 31 lipca 2013r. do 31 sierpnia 2013r. oraz zasądzono na rzecz powódek od pozwanej wynagrodzenie za okres od 31 lipca 2013 r. do 31 sierpnia 2013r. w kwocie po 1651,61 zł.

Ustalono ponadto, że pomiędzy (...) Szpitalem (...) w T. a pozwaną 28 czerwca 2010r. została zawarta umowa nr (...) o kompleksową obsługę w zakresie usług sprzątania na okres od 1 sierpnia 2010r. do 31 lipca 2013r. 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 sprzątania z 28 czerwca 2010r. 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 2013r. wypowiedziała umowę nr (...) z dnia 28 czerwca 2010r. bez zachowania okresu wypowiedzenia. Tym samym pozwana w sposób faktyczny zakończyła wykonywanie umowy o świadczenie usług sprzątających w dniu 30 lipca 2013r. Pozwana poinformowała powódki, że nie jest już ich pracodawcą i od 31 lipca 2013r. pracodawcą powódek jest (...) S.A. w T..

Sąd ustalił też, że powódka U. K. przebywała na zwolnieniu lekarskim od kwietnia do października 2013r. a następnie na świadczeniu rehabilitacyjnym do stycznia 2014r., kiedy to zarejestrowała się jako osoba bezrobotna. Od lutego 2014r. powódka nabyła prawo do renty. U. K. uzyskała zasiłek za okres do końca grudnia 2013r. 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. Gdyby pozwana zaproponowała powódce świadczenie pracy, powódka pracę tą podjęłaby.

Natomiast powódki K. K. (1), W. J. i I. S. zgłaszały się na tzw. dyżury do Szpitala do końca grudnia 2013r. Następnie zaprzestały 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 podjęły pracę na umowę zlecenia, a następnie umowę o pracę. Gdyby pozwana zaproponowała powódkom świadczenie pracy, powódki pracę tą podjęłyby.

Oświadczeniem z dnia 23 października 2015r. G. S. rozwiązała umowę o pracę z pozwaną. Okres wypowiedzenia upłynął 31 stycznia 2016r. 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 2010r. do 31 stycznia 2016r. była zatrudniona przez pozwaną.

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

W rozważaniach prawnych Sąd wskazał, że wyroki zapadłe przed Sądem Okręgowym w G. w dniu 30 lipca 2015r. w sprawie akt (...) i w dniu 22 grudnia 2015r. w sprawie (...) zaważyły 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 (...) 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 obu wyrokach Sąd Okręgowy ustalił, że pomiędzy powódkami i pozwaną w okresie od 31 lipca 2013r. do 31 sierpnia 2013r. istniał stosunek pracy, a także zasądził od pozwanej wynagrodzenie za okres od 31 lipca 2013r. do 31 sierpnia 2013r. na rzecz każdej z powódek 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 (...) i (...) obie strony stosunku pracy tj. tak powódki, jak i pozwana zgodnie twierdziły, 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 2013r. do 31 sierpnia 2013r. 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, poza przebywającą na zwolnieniu powódką K.. Jednak jak zauważył Sąd Okręgowy "powódki przez cały sierpień 2013r. zgłaszały gotowość do pracy, przychodziły zgodnie z grafiką 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. Podobnie bez znaczenia jest fakt, że powódka K. nie wysyłała Spółdzielni zwolnień lekarskich.

Wskazano, że pozwana Spółdzielnia poinformowała na piśmie w lipcu 2013r. powódki, że nie są one już pracownikami Spółdzielni, lecz szpitala (...) S.A. Stanowisko to jest jedynym stanowiskiem pozwanej, aż do odpowiedzi na pozew, w którym Spółdzielnia zajmuje jakiegokolwiek stanowisko co do ewentualnego istnienia stosunku pracy z powódkami. Jak wskazał Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku w sprawie (...) "Fakt, że Spółdzielnia była przekonana, że umowa z 28 czerwca 2010r. rozwiązała się przed terminem nie ma znaczenia. Powódki w dniu 31 lipca 2013r. nie zostały przejęte przez Szpital. W kolejnym dniu tj. 1 sierpnia 2013r. usługi w zakresie sprzątania Szpitala zostały zlecone innej firmie. Szpital nie przejął tego zadania. Brak podstaw do stwierdzenia, że powódki stały się pracownikami pozwanego Szpitala. Stosunek pracy pomiędzy powódkami i Spółdzielnią w okresie tj. od 31 lipca 2013r. do 31 sierpnia 2013r., 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 2013r. stały się pracownikami Szpitala (...) S.A., bowiem nastąpiło przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę winno być uznane za potwierdzenie istnienia stosunku pracy, to oczywiste 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 K. wysyłała zwolnienia lekarskie do Spółdzielni. Pismo z lipca 2013r. 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 tę 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 2016r. i to bez jakiegokolwiek świadczenia pracy przez tę osobę, bez fizycznego manifestowania woli świadczenia pracy przynajmniej od stycznia 2014r. do stycznia 2016r. 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 2016r., 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 powódek występujących w niniejszym postępowaniu. 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 powódek. 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 powódkami. Do tego momentu Spółdzielnia po prostu milczała, a to milczenie musi być uznawane za potwierdzanie istnienia stosunku pracy bez obowiązku jej świadczenia przez pracownika. Z tych względów logicznym wnioskiem jest przyjęcie, że powódki łączyły ze Spółdzielnią stosunek pracy do momentu doręczenia powódkom odpowiedzi na pozew w dniu 5 czerwca 2017r., bowiem dopiero wtedy Spółdzielnia przerwała swoje milczenie i zaprzeczyła, aby nadal łączył ją z powódkami stosunek pracy.

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 2013r. 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 2013r. 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 (...) i (...), 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 miały niewątpliwie interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy. Strona pozwana zaprzeczała bowiem istnieniu stosunku pracy z powódkami, niczego powódkom nie potwierdzała na piśmie. Nie ma też najmniejszych wątpliwości, że żadna ze stron nie złożyła wypowiedzenia umowy, powódki nie rozwiązały z pozwaną stosunku pracy z winy pracodawcy. Z tych względów Sąd uznał, że jedynie w formie konkludentnej po doręczeniu powódkom odpowiedzi na pozew doszło do rozwiązania stosunków pracy.

Sąd stwierdził, że konsekwencją ustalenia istnienia stosunków pracy między powódkami a pozwaną jest zasądzenie na rzecz powódek, na mocy art. 81 § 1 k.p., wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy od 1 września 2013r. do 5 czerwca 2017r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności każdorazowego wynagrodzenia do dnia zapłaty, a w przypadku powódki U. K. za okres od stycznia 2014r. do 5 czerwca 2017r.

Apelacje od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zarzucając:

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

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 powódkom, które nie przyjęły 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 powódek, które mając ofertę pracy na terenie szpitala, nie przyjęły jej.

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) art. 81 § 1 k.p. przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, wobec uznania, że powódce U. K. należne jest wynagrodzenie za okres od 1 stycznia 2014r. do 5 czerwca 2017r., a powódkom W. J., K. K. (1) i I. S. za okres od

1 września 2013r. do 5 czerwca 2017r., to jest za czas niewykonywania pracy, gdyż były gotowe do jej wykonywania, a doznały przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, podczas gdy powódki wiedziały, że pozwana nie wykonuje żadnych usług w Szpitalu, a dysponując wszelkimi informacjami o pozwanej, nie nawiązały żadnego kontaktu z pozwaną i nie zgłaszały pozwanej swojej gotowości do pracy w spornym okresie, powódka U. K. od lutego 2014r. jest na rencie z tytułu niezdolności do pracy, a nadto sama przyznała, że od czerwca 2015r. nie byłaby w stanie podjąć pracy u pozwanej, powódki zgłaszały się wyłącznie do Szpitala i chciały pracować w Szpitalu,

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, która nie wymaga zmanifestowania,

c) art. 81 § 1 k.p. przez błędną jego wykładnię polegającą na uznaniu, że w przypadku ustalenia istnienia stosunku pracy w spornym okresie, sama „psychiczna gotowość” pracownika do pracy w tym okresie, niezamanifestowanej pracodawcy, decyduje o tym, że pracownikowi należne jest wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy,

d) art. 81 § 1 k.p. przez błędną jego wykładnię polegającą na uznaniu, że osoba przebywająca na rencie z tytułu niezdolności do pracy i potwierdzająca że ze względów zdrowotnych nie mogłaby w ogóle podjąć pracy (U. K.) - może być uznana za gotową do pracy z prawem do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy,

e) 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,

f) art. 8 k.p. na skutek jego niezastosowania i w konsekwencji zasądzenia od pozwanej na rzecz powódek wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy na rzecz pozwanej w okresie od 1 stycznia 2014r. do 5 czerwca 2017r. w przypadku powódki U. K. oraz w okresie od 1 września 2013r. do 5 czerwca 2017r. w przypadku powódek W. J., I. S. oraz K. K. (1), w sytuacji gdy powódki ze swojego prawa uczyniły użytek sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, m.in. z tego powodu, iż domagają się wynagrodzenia od pozwanej, a nie kontaktowały się z pozwaną w ogóle w spornym okresie, choć miały taką możliwość i sposobność, korzystały z pomocy prawnej i pomocy związkowej, miały możliwość wykonywać dotychczasową pracę, na dotychczasowych warunkach płacowych u kolejnego wykonawcy od września 2013r., ale odmówiły przyjęcia oferty, domagały się zatrudnienia wyłącznie w Szpitalu i zgłaszały wyłącznie Szpitalowi gotowość do pracy, a powódki W. J. i K. K. (1) zatrudniły się w Szpitalu, a powódka U. K. ze względów zdrowotnych nie byłaby w stanie w ogóle świadczyć pracy.

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 - w sposób niezgodny z zasadami logicznego rozumowania i zebrany materiał dowodowy, polegającej na:

- uznaniu, że powódki były „psychicznie gotowe” do pracy na rzecz pozwanej, w sytuacji gdy powódki były „psychicznie gotowe” wyłącznie do pracy na rzecz Szpitala w T., powódki czuły się związane z miejscem swojej dotychczasowej pracy, to jest ze Szpitalem w T., zgłaszały Szpitalowi gotowość do pracy, czuły się pracownikami Szpitala (wypożyczonymi do pozwanej na czas kontraktu), powódki W. J. oraz K. K. (1) podjęły pracę w Szpitalu, powódka I. S. podjęła pracę w innym miejscu, w rozmowie z przedstawicielami pozwanej w sierpniu 2013r. powódki podkreślały, że chcą od pozwanej świadczeń pracy, a nie dopuszczenia do pracy, powódka U. K. pozostawała przez sporny okres na zwolnieniu lekarskim oraz świadczeniu rehabilitacyjnym z uwagi na zły stan zdrowia, a następnie od lutego 2014r. na rencie z tytułu niezdolności do pracy i nie mogła wykonywać już żadnej pracy,

- uznaniu, że powódka U. K. była „psychicznie gotowa” do pracy na rzecz pozwanej w okresie od 1 stycznia 2014r. do 5 czerwca 2017r., w sytuacji gdy od lutego 2014r. powódka znajdowała się na rencie z tytułu niezdolności do pracy i nie mogła wykonywać pracy, a od czerwca 2015r. jej stan zdrowia jeszcze się pogorszył,
- uznaniu, że stawianie się przez powódki I. S., W. J., K. K. (1) do Szpitala w T. na tzw. „dyżury” było tożsame ze zgłoszeniem gotowości do pracy pozwanej, w sytuacji gdy pozwana nie była informowana o obecnościach powódek w Szpitalu, nie znała 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” powódek do pracy, w sytuacji gdy powódki nie zmanifestowały pozwanej swojej „psychicznej gotowości” do pracy u pozwanej, w żaden sposób nie kontaktowały się z pozwaną od sierpnia 2013r., a zatem pozwana nie mogła o tej gotowości wiedzieć, a tym bardziej jej tolerować,
- uznaniu, że pozwana zwolniła powódki z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia - w sytuacji gdy brak jakichkolwiek dowodów na dokonanie takiego zwolnienia powódek przez pozwaną, w szczególności brak było jakiegokolwiek kontaktu powódek z pozwaną, podczas którego pozwana mogłaby dokonać takiego zwolnienia, a nadto takiemu zwolnieniu przeczy fakt, iż pozwana przekazała powódkom pismo informujące o przejściu części zakładu pracy na innego pracodawcę w trybie art. 23¹ § 1 k.p. w lipcu 2013r., a zatem pozwana nie uważała się za pracodawcę powódek i już z tej przyczyny nie mogła zwolnić powódek z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia,
- uznaniu, że wydanie świadectwa pracy G. S. oznaczało akceptację pozostawiania powódek w „gotowości” pod postacią jedynie „psychicznego nastawienia” i potwierdzenie, że powódki i pozwaną łączyły strony stosunek pracy do dnia 5 czerwca 2017r., podczas gdy wystawienia świadectwa pracy G. S. nie można interpretować jako akceptacji zgłaszania gotowości do pracy kogokolwiek do pracy ex post, zwłaszcza że pozwana wskazała w świadectwie sporny okres jako nieskładkowy, podkreślając brak prawa do wynagrodzenia dla powódki za ten okres, a wydanie świadectwa pracy tej osobie miało charakter ostrożnościowy oraz stanowiło o chęci pomocy tej osobie w jej osobistych sprawach,
- uznaniu, że milczenie pozwanej po doręczeniu powódkom zawiadomienia z art. 23¹ § 1 k.p. o przejściu powódek do nowego pracodawcy powinno być uznane za zapotwierdzenie istnienia stosunku pracy z powódkami, w sytuacji gdy logiczne jest, że po dacie przejęcia pozwana przestała czuć się pracodawcą powódek i jej milczenie było uzasadnione, gdyż nie uważając się za pracodawcę nie miała potrzeby kontaktowania się z powódkami,
- uznaniu, że bez znaczenia jest fakt, że powódka U. K. nie wysyłała pozwanej zwolnień lekarskich, podczas gdy świadczy to o tym, że powódka nie czuła się pracownikiem pozwanej,

b) art. 365 § 1 k.p.c. przez błędne uznanie, że wyrok zapadły przed Sądem Okręgowym w G. w dniu 22 grudnia 2015r. w sprawie o sygn. akt (...) oraz wyrok zapadły przed Sądem Okręgowym w G. w dniu 30 lipca 2015r. 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,

c) 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 przejęciu 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, uniemożliwiającej kontrolę instancyjną rozstrzygnięcia.

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. Rozpoznanie, na podstawie art. 380 k.p.c., przez Sąd II Instancji niezaskarżalnego postanowienia Sądu Rejonowego w T., IV Wydział Pracy z dnia 5 czerwca 2017r. w sprawie o sygn. akt (...), które miało wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, w przedmiocie oddalenia wniosku dowodowego pełnomocnika pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków R. S. (1) i R. S. (2) na okoliczność niezgłaszania pozwanemu przez powódki gotowości do świadczenia pracy od dnia 1 września 2013r.
4. 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 wyłącznie w zakresie dotyczącym żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas gotowości do pracy za okres od dnia 1 stycznia 2014r., 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 2013r. u pozwanej Spółdzielni (...) w K. na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

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

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

W związku z planowaną likwidacją, w dniu 28 czerwca 2010r. Szpital (...) zawarł umowę nr (...) ze Spółdzielnią (...) w K. na okres od 1 sierpnia 2010r. do 31 lipca 2013r., 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 2010r. nowym pracodawcą dla powódek na podstawie art. 23¹ k.p.

W dniu 30 czerwca 2010r. 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 następcę 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 2010r., 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 2010r. został zawarty aneks do umowy z 28 czerwca 2010r. 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 2013r. Spółdzielnia pisemnie poinformowała Powiatowy Urząd Pracy w T. o zamiarze dokonania zwolnień grupowych, z którego następnie sama się wycofała.

W dniu 30 lipca 2013r. Spółdzielnia (...) w K. wypowiedziała umowę z dnia 28 czerwca 2010r. 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 2013r. Tego samego dnia pozwana Spółdzielnia poinformowała pracownice, że z dniem 31 lipca 2013r. 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 2013r. stawiały się jak zwykle do pracy (za wyjątkiem U. K. która przebywała na zwolnieniu, K. K. (1), która miała urlop i stawiała się w miejscu pracy 1 sierpnia 2013r. oraz I. S., która była na urlopie do 10 sierpnia 2013r. i dopiero wtedy zgłosiła się do pracy) – zgodnie z grafikiem jaki otrzymały od Spółdzielni. Wykonywały swoją pracę jak zwykle w Szpitalu. Pracowały także 1 sierpnia 2013r. do godziny 11.00. Następnie przez cały sierpień 2013r. 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 2013r. umowę o sprzątnię z inną firmą. Pracownice stawiały się do pracy aż do grudnia 2013r. 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 2014r. powódki zaprzestały przychodzenia na teren Szpitala celem wykazania gotowości do pracy.

W sierpniu 2013r. 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 U. K. przebywała na zwolnieniu lekarskim od kwietnia do października 2013r., następnie pobierała świadczenie rehabilitacyjne do stycznia 2014r. Po tym okresie zarejestrowała się jako bezrobotna. Od lutego 2014r. otrzymała rentę z tytułu niezdolności do pracy. Powódka nie kontaktowała się ze Spółdzielnią.

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

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

Prawomocnymi wyrokami Sądu Okręgowego w G.w sprawie (...) i (...) zostało ustalone, że powódki i pozwaną łączył stosunek pracy w okresie od dnia 31 lipca 2013r. do 31 sierpnia 2013r. i za wskazany okres zasądzono na rzecz powódek 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 G. wyrażone w sprawie (...) i (...), że aneks z dnia 30 czerwca 2010r. do umowy z 28 czerwca 2010r. 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 2010r. Zatem uznawał umowę za wiążącą go, czyli nie kwestionował także ważności aneksu z 30 czerwca 2010r. do tej umowy.

Zawarcie aneksu do umowy z 28 czerwca 2010r. 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 2010r. 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 2010r.

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

Dalej należy wskazać, że nie doszło do przejęcia 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 2010r. przez Spółdzielnię w dniu 30 lipca 2013r.

Umowa z 28 czerwca 2010r. została wypowiedziana przez Spółdzielnię 30 lipca 2013r. ze skutkiem na 30 lipca 2013r. – na dzień przed zakończeniem okresu jej obowiązywania. Umowa z 28 czerwca 2010r. 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 2013r. Jednak w tej dacie umowa już nie obowiązywała bo uległa rozwiązaniu z upływem okresu na który była zawarta. Zatem umowa z 28 czerwca 2010r. wiązała strony do końca tj. do 31 lipca 2013r. 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 2004r., V CK 433/03, wyrok Sądu Apelacyjnego w W. z 12 października 2012r., I ACa 450/12. 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 2010r. dopiero 31 października 2013r. W tej dacie umowa już jednak nie obowiązywała – trwała do 31 lipca 2013r.

W konsekwencji powódki i pozostałe pracownice zatrudnione 31 lipca 2013r. nadal były pracownikami Spółdzielni i jako jej pracownice sprzątały Szpital. Stosunek pracy nie uległ rozwiązaniu, żadna ze stron go bowiem nie wypowiedziała ani nie rozwiązała. Okoliczność, że Spółdzielnia była przekonana, iż umowa z 28 czerwca 2010r. rozwiązała się przed terminem nie ma znaczenia.

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 2010r. o utrzymanie czystości w Szpitalu nie została rozwiązana z dniem 30 lipca 2013r. Jak wskazano wyżej umowa ta trwała także w dniu 31 lipca 2013r. W kolejnym dniu tj. 1 sierpnia 2013r. usługi w zakresie sprzątania 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 2010r. o kompleksową obsługę w zakresie usług sprzątania (...) S.A. dokonał bowiem wyboru oferty na tę usługę na kolejny okres. Zatem pracownice wykonując pracę 31 lipca 2013r. 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 (...) S.A. w T.. Sprzątanie 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 2010r. o kompleksową obsługę w zakresie usług sprzątania (...) 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 następcę prawny na obowiązujących warunkach u danego pracodawcy zgodnie z Kodeksem pracy” - § 2 ust. 3 Paktu. W przedmiotowej sprawie nie ziszczył 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 2013r. mogło odnieść skutek rozwiązujący umowę z 28 czerwca 2010r. dopiero 31 października 2013r. W tej dacie umowa już jednak nie obowiązywała – trwała do 31 lipca 2013r. 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 przejęcia pracowników Spółdzielni przez inny podmiot. Świadczenie pracy przez pracownice w dniu 1 sierpnia 2013r. 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 2013r. do dnia 31 sierpnia 2013r. prawomocnym orzeczeniem Sądu zostało ustalone, że powódki były nadal pracownicami pozwanej Spółdzielni. Oczywistym jest więc, że od tego dnia, czy od dnia 1 sierpnia 2013r. 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 przejęciem pracowników a przejęciem 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 2013r. miała wykonywać pozwana Spółdzielnia, od następnego dnia, czyli od 1 sierpnia 2013r. wykonywał już inny podmiot (...) Spółka z o.o. mający zawartą umowę w tym zakresie ze Szpitalem. Podmiot ten świadczył usługi sprzątania przy pomocy własnych pracowników do listopada 2013r. Nie przejął on powódek. Nie mogło więc dojść też do przejęcia pracowników przez kolejnych wykonawców usług sprzątania, skoro (...) Spółka z o.o. nie przejęła powódek jako pracowników, a pozwaną Spółdzielnię od dnia 1 sierpnia 2013r. nie łączyła już umowa na kompleksowe sprzątanie Szpitala i usług takich nie wykonywała. Nie było więc możliwe przekazanie całości lub części zakładu pracy wraz z pracownikami.

Podkreślenia tutaj 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 przejęcia, 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 2012r., I PK 179/11). Podobne stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 3 marca 2015r., 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 2013r. 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. Tutaj 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 2013r. wykonywanie usługi sprzątania. Sytuacja taka nie miała jednak miejsca, gdyż od dnia 1 sierpnia 2013r. 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 pracowników, 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 2013r. (zgodnie z żądaniem powódek w tych sprawach). Przypomnieć należy, że Sąd Najwyższy w sprawach(...) i (...) odmówił przyjęcia do rozpoznania skarg kasacyjnych strony pozwanej skierowanych od powołanych wyroków.

Stosunek pracy pomiędzy powódkami a pozwaną również po dniu 31 sierpnia 2013r. aż do dnia 5 czerwca 2017r. 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 powódki 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 2010r. rozwiązała się przed terminem nie ma znaczenia.

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 2000r., I PKN 677/99, wyrok Sądu Najwyższego 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 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 stronami 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 2013r., 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 2013r. 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 2015r., III PK 99/14.

Powódki (za wyjątkiem U. K.), podobnie jak pozostałe pracownice, przez cały sierpień 2013r. oraz dłużej do końca 2013r. 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.

W tej sytuacji należało uznać, że powódki (za wyjątkiem U. K.) i inne pracownice zgłaszały gotowość do pracy Spółdzielni do dnia 31 grudnia 2013r., podobnie jak to czyniły wcześniej w sierpniu 2013r. Po dniu 31 grudnia 2013r. powódki nie wykazywały już w żaden sposób gotowości do pracy. Przestały one przychodzić z zamiarem podjęcia pracy na teren Szpitala, czyli tam gdzie miały wskazane ostatnie miejsce świadczenia pracy i w żaden sposób nie poinformowały pracodawcy ustnie lub pisemnie, że nadal pozostają w faktycznej gotowości do podjęcia pracy, nie zmanifestowały też swojej gotowości do pracy w inny sposób. Nie można zatem przyjąć aby powódki przez okres ponad 3 lat cały czas rzeczywiście pozostawały 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. Dodatkowo w przypadku U.

K. to przyznana została jej renta z tytułu niezdolności do pracy od lutego 2014r. a więc nie wykazała ona nawet, że była faktycznie zdolna do wykonywania pracy, a tym samym już z tej przyczyny nie może jej przysługiwać wynagrodzenie za czas gotowości do pracy.

Sąd drugiej instancji nie zgadza się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że nastąpiło zwolnienie powódek 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 od września do grudnia 2013r. To Spółdzielnia unikała kontaktu z pracownicami. 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 tutaj na stanowisku, że pracownik nie ma żadnego obowiązku poszukiwać pracodawcy we wszystkich możliwych lokalizacjach aby ten przydzielił mu pracę, wystarczające jest, że pracownik zgłosi 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 powódki 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 2016r., 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 2015r., III PK 99/14.

Podsumowując zasadne więc było, w oparciu o art. 189 k.p.c. żądanie wszystkich powódek ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie od dnia 1 września 2013r. do dnia 5 czerwca 2017r. oraz zgodnie z art. 81 § 1 k.p., żądanie powódek W. J., I. S. i K. K. (1) zapłaty wynagrodzenia za czas gotowości do pracy od dnia 1 września 2013r. do dnia 31 grudnia 2013r. Za pozostały okres wobec braku przesłanek z art. 81 § 1 k.p. żądanie wszystkich powódek zapłaty wynagrodzenia za czas gotowości do pracy jest nieuzasadnione.

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

Odnośnie zarzutu pozwanej dotyczącego oddalenia wniosku o dopuszczenie dowodu z przesłuchania świadka R. S. (1) i R. S. (2) w ocenie Sądu drugiej instancji jest on niezasadny. Sąd pierwszej instancji w trakcie postępowania dopuścił dowód z protokołu przesłuchania tych świadków w sprawie (...). Okoliczności na jakie został zgłoszony ten dowód zostały więc, jak słusznie uznał Sąd Rejonowy, już wykazane. Nie było to zresztą sporne pomiędzy stronami. Z przesłuchania świadka R. S. (2) w powołanej sprawie wynika, iż faktycznie panie (też powódki) nie przychodziły od 1 września 2013r. do (...) oddziału pozwanej, nie pisały pism i nie dzwoniły, czy też nie podejmowały kontaktu z pozwaną. Podobnie zeznał drugi świadek w powołanej sprawie. Ustalenia faktyczne w rozpoznawanej sprawie polegają

jednak na tym, że powódki stawiały się do końca 2013r. w dotychczasowym miejscu pracy, miejscu pracy, które wyznaczyła im Spółdzielnia czyli na terenie (...) S.A. w T. oczekując na przydzielenie im pracy przez pracodawcę tj. pozwaną. Okoliczność, że powódki nie wykazywały gotowości do pracy w innym miejscu i w inny sposób, niż stawianie się do pracy w dotychczasowym miejscu pracy, nie była sporna.

Mając powyższe na uwadze Sąd drugiej instancji na mocy art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo o zapłatę wynagrodzenia za czas gotowości do pracy wraz z ustawowymi odsetkami za okres od stycznia 2014r. do maja 2017r. 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. odstąpiono od obciążania powódek obowiązkiem ponoszenia pozostałej części kosztów sądowych.

Na mocy art. 386 § 1 k.p.c. zmieniono też rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji stosując zasadę stosunkowego rozdziału tych kosztów – art. 100 k.p.c.

Strona pozwana, która nie była reprezentowana przez pełnomocnika będącego radcą prawnym lub adwokatem nie wykazała aby poniosła koszty procesu w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji.

O kosztach zastępstwa procesowego dla strony powodowej orzeczono na mocy § 9 ust. 1 pkt 1 i § 2 pkt 6 (w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwów zgodnie z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych Dz.U. z 2016r., poz. 1667) w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.: D.U. z 2018r., poz. 265). Uwzględnione zostało, że ostatecznie powódki wygrały w całości w zakresie roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz w wysokości 8% (za wyjątkiem powódki U. K.) w zakresie roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za czas gotowości do pracy.

O kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym, gdzie obie strony były już reprezentowane przez radców prawnych, a ponadto pozwana uiściła część opłaty od apelacji, orzeczono na mocy art. 100 k.p.c. Sąd drugiej instancji uznał bowiem, że istnieją podstawy do wzajemnego zniesienia pomiędzy stronami kosztów postępowania. Apelacja strony pozwanej została oddalona w całości w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy w przypadku wszystkich powódek tj. za okres od 1 września 2013r. do 5 czerwca 2017r. i zapłaty wynagrodzenia w przypadku powódki U. K. tj. za okres od stycznia 2014r. do maja 2017r., natomiast w przypadku pozostałych powódek ostały się one ze swoim żądaniem w zakresie zapłaty wynagrodzenia jedynie w 8%, czyli za okres od września do grudnia 2013r., a za pozostały okres do maja 2017r. ich żądanie zostało oddalone.

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia